



ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

Година 1, брой 1

20.12.2019 г.

УПРАВЛЕНИЕТО НА КАЧЕСТВОТО В ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ Е И ПОЛИТИКА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ ДЕВИАЦИЯТА В ПОДРАСТВАЩИТЕ

Управлението на качеството в образованието, е една от политиките за реализиране новите концепции и приоритети в образователната система

„Управление на качеството е по-скоро начин на мислене и необходимост от непрекъснато обучение и ефективен контрол-мониторинг“
Каору Ишикава

Темите в броя:

- Фактори при иновативни модели за управление на образователната институция
- Ролята на обществения възпитател като медиатор в разрешаването на семейни конфликти
- Развитие на социалните умения като ключов фактор за интегрирането на децата в класната стая
- Рискови и протективни семейни фактори за възникване на зависимости в юношеска възраст

ИЗДАВА СТОЛИЧНА ОБЩИНА,
РАЙОН „ТРИАДИЦА“ – МКБППМН
София 1000,
ул. „Алабин“, № 54

Изработено в Национална
професионална гимназия
по полиграфия и фотография

ФАКТОРИ ПРИ ИНОВАТИВНИ МОДЕЛИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ИНСТИТУЦИЯ

д-р Бойка Софийска

Концептуалното мислене и рефлексията за промяна на съществуващото статукво в образователната система/образователните институции са мотив за апробиране модел за интеракция, свързан с трансформационния мениджмънт – интегративен подход за постигане управлението на качеството. Актуалността на проблема е в динамично променящата се реалност, силната ресурсна зависимост, развитието на технологиите, глобализацията, новата концепция за образование, цели, политики и модели за тяхното реализиране, като една от политиките за реализиране целите в образованието е управление на качеството. Управлението на качеството предполага рефлексия за реалностите в образователната институция, в контекста на устойчивото ѝ развитие, в съответствие с потребностите. В този контекст е необходимо да се акцентира върху това до каква степен образователните институции в условията на децентрализация могат да интерпретират правителствената политика и да развият алтернативни управленски подходи, модели основани на институционални ценности и визия. Управленската дейност в образователните институции и необходимостта за вникване в проблемите на психологията на децентрализираното управление.

Кои фактори въздействат върху прилагането на иновативни модели за управление на образователната институция?

Въпрос с изключителна значимост за мениджърите, които в условията на децентрализация интерпретират правителствената политика развивайки алтернативни управленски подходи,

Продължава на стр. 4

РОЛЯТА НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ВЪЗПИТАТЕЛ КАТО МЕДИАТОР В РАЗРЕШАВАНЕТО НА СЕМЕЙНИ КОНФЛИКТИ

Наташа Делевска – психолог, обществен възпитател към МКБППМН
Район „Триадица“, София

„Светът няма да бъде разрушен от тези, които вършат зло, а от тези, които наблюдават без да вършат нещо по въпроса“.

Алберт Айнщайн

Социалноикономическите промени на обществото засягат всички сфери на обществения живот. Увеличава се сложността на отношенията в българското семейство, като това умножава броя на възникналите конфликти. Семейните общности се изправят пред нови предизвикателства, едно от които е усвояването на компетенции за управление на конфликтните ситуации между родители-дете/юноша, между децата в семейството, между родители и работещите в институциите, свързани с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни.

Във връзка с горепосоченото, ролята на **обществения възпитател** придобива съществено значение и може да се разглежда през призмата на фамилния посредник. В определен период от време **общественият възпитател** става част от семейството на провинилия се юноша и подпомага родителите му за взаимно разбиране и разрешаване на противоречията помежду им.

Възможни позиции в ролята на медиатора, които водят до някои „деформации“

Очи, през които се вижда конфликта

Медиатор	
Консултант	Адвокат
Психолог	Ситуация на конфликта Следовател
Съдия, арбитър	Възпитател
Правозащитник	Изследовател
Специалист	Приятел

Това се случва, когато родителите имат дефицит от знания и умения за справяне, както с общото възпитание на детето/юноша, а така

също и при специфичните обстоятелства, когато са възникнали конфликтни ситуации в семейните отношения на малолетните и непълнолетните с девиантно и противоправно поведение. В процеса на медиация:

Общественият възпитател е този, който разбира и двете страни в конфликта и улеснява диалога помежду им. Той не влиза в коалиция с никоя от страните в конфликта.

Общественият възпитател като медиатор дава възможност на опонентите в конфликта да разчупят, схемите на взаимодействие в семейството и да се приемат нови стратегии при разрешаването на противоречията. Медиацията позволява преразглеждане на проблемите, които произтичат от конфликтното взаимодействие между родителите и детето/юношата.

Общественият възпитател в ролята на медиатор зачита интересите и потребностите и на родителите, и на децата като дава възможност на всяка от страните да вникне по-дълбоко в позицията на другата.

Общественият възпитател търси общия фокус на интересите при вземане на решения, защото дава възможност да се градят, а не да се разрушават отношенията в семейството.

Участници в медиацията са родителите, детето/юношата и обществения възпитател.

Фазите на медиацията са обособени в шест последователни стъпки.

Първа фаза – установяване атмосфера на доверие. **Общественият възпитател** на този първи етап говори и с двете страни, за да вникне с разбиране и толерантно отношение в позициите на участниците в конфликтната ситуация.

Втора фаза – преглед на факторите. **Общественият възпитател** дава възможност да се съберат фактите и обстоятелствата от всички опоненти и да се установи събитието така, както се е случило.

На този етап може да приложи като инструмент за анализ на конфликта техниката „Дървото на живота“, който визуализира конфликта и сортира неговите елементи. **Корените на дървото** символизират структурните и статичните фактори. Тези фактори се наричат още дълбочинни. Те не се поддават на влияние в краткосрочен план, а само в дългосро-

чен. С тях трябва да се работи продължително, за да се предотврати ново избухване на конфликта. С други думи, те са в основата на превенцията.

Стъблото представлява видимите проблеми, свързващи структурните фактори с динамичните. За тези фактори опонентите в конфликта разговарят и спорят. Прилагането на тази техника е проста. На табло, на което е изобразено дърво, се лепят листчета от отделните участници в конфликтната ситуация. На тези листчета предварително отделните опоненти записват важните според тях фактори за възникването на конфликта и им се предлага да ги разположат там, където смятат, че им е мястото: в корените на дървото, върху стеблото или в короната на дървото. Дървото на конфликта дава добра представа на обществения възпитател/медиатор за мисленето на отделните опоненти в конфликта, за оценката, която те дават на различните фактори. Вероятно оценките на отделните участници ще бъдат различни според социалните знания и опит, които имат. Това не бива да смущава, а техниката да се прилага в медиацията, защото чрез нея ще се даде възможност за дискусия меду страните в конфликта.

Клоните и листата, шумящи от вятъра изразяват динамичните фактори. Това са формите на комуникация, ескалация на отношенията, емоциите в конфликта. Динамичните фактори съставляват непосредствения хоризонт на конфликта.

Трета фаза – разработването на варианти и алтернативи. *Общественият възпитател* дава възможности на родителя и детето/юношата да посочат своите виждания за изход от конфликтната ситуация. Като техника в началото на тази фаза може да се използва притчата „Мъдрецът и пеперудата“.

Четвърта фаза – преговори и вземане на решение. *Общественият възпитател* прави преглед на предложенията и се избира едно от тях или се комбинират няколко. Задачата на обществения възпитател е да се постигне таква решение на конфликта, че всички страни да са оптимално удовлетворени.

Пета фаза – изработване на споразумение между опонентите в конфликта. *Общественият възпитател* предлага споразумението между страните да е написано, а всеки от опонентите да се подпише, за да удостовери съгласието си и поеме своята отговорност. Целта е родителите и детето/юношата да се движат в една и съща, позитивна посока.

Шеста фаза – създаване на възможности за ревизиране на Проекта за споразумение.

На тази фаза *общественият възпитател* трябва да помогне на страните в конфликта да осъзнаят, че разрешаването на противоречията в отношенията родители – дете/юноша е гъвкав и творчески процес, при който не се използват схеми, но решенията винаги са подчинени на обществените норми за дължимо поведение и от двете страни.

Общественият възпитател трябва да успее да разпознае **емоциите и преживяванията** в процеса на медиацията, защото те са от съществено значение и да се справи с проявата им в конфликта и на всички фази от неговото разрешаване – **тревожност, объркване, гняв, тъга, самота, страдание, подтиснатост**. Целта на неговата дейност е да се възвърнат позитивните преживявания в отношенията : **облекчение, радост, спокойствие, съпричастност, взаимност, приемане**.

В процесът на медиацията участващите страни използват различни **поведенчески стилове** и *общественият възпитател* трябва да се стреми да изтъкне взаимната полза от стратегията „Аз печеля – ти печелиш“.

Стратегии на поведение в конфликтни ситуации

Сова-стратегия

„Аз печеля-ти печелиш“

Акула-стратегия

„Аз печеля-ти губиш“

Лисица-стратегия

Стратегия на комбинативен
Стил

Костенурка-стратегия

„Аз губя-ти губиш“

Мече-стратегия

„Аз губя-ти печелиш“

Сова-стратегията търси разрешаване на конфликта, което еднакво добре удовлетворява и двете страни. Тя е основана на принципа на **сътрудничеството**.

Акула-стратегията търси начини за разрешаване на конфликта на принципа на **съперничеството** т.е. със сила и надмощие над опонента.

Мече-стратегията използва като стил на поведение пренебрегването като не се съобразява със собствените си интереси в името на това, другите да се чувстват добре. Тази стратегия се подценява на принципа за **приспособяване**.

Продължава на стр. 8

ФАКТОРИ ПРИ ИНОВАТИВНИ МОДЕЛИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ...

Продължение от стр. 1

модели, основани на институционалните ценности и визия. Ще си позволя да изложа няколко групи от фактори, които иновативните подходи детерминират въздействието им при промяна и внедряване на модели с индикатори за качество в образователната институция. Една от групите фактори са обособени на принципа предвидимост за развитие на образователната институция в динамична среда при автономия за провеждане на образователни политики в условията на децентрализация, като ефективността/качеството на управление е с научна обоснованост, а именно: непредвидим и инертен фактор:

1. Непредвидим фактор е самата промяна в управление на институцията, когато не следва правилата, законите и алгоритъма за управление на промяната (приоритизиране, програмиране, мониторинг);

2. Инертният фактор е статуквото, рутината, безразличието на субекти в институцията – човешкият ресурс. Това са вътрешни фактори, които мениджърът проследява със SWOT анализа – като слаби страни. Те са проекция на мисленето, компетентността и личностния интегритет на основния фактор, човешкият ресурс.

Факторите систематизирани в контекста на модела за ефективно управление и функциониране на институцията са – гарантиращи, основни, необходими, интензивни, формиращи, системни, стратегически:

1. Гарантиращ фактор за реализиране на политиката управление на качеството е децентрализацията на управлението, утвърждаването на финансова самостоятелност на образователните институции и автономия за прилагане на образователни политики. Децентрализацията е външен фактор. Външните фактори са проследим от мениджъра анализатор с PEST анализ – политическите, икономическите, социалните и технологичните аспекти на въздействие.

2. Необходим фактор са ресурсите при критерии за качество на входа, в процеса на преобразуването им и на изхода – ресурси във вид на образователна услуга и продукт. Най-ценният ресурс за организацията е човешкият ресурс.

3. Той е основен, субективен, динамичен, най-ценният, но може да бъде и рисков (Закон на Парето 20/80). Интегриран с високи професионални компетентности, с личностни

качества, с рефлексия за стандартизация/измеримост – самооценка, с рефлексия към парадигмата „учене през целия живот“, с организационна и дигитална култура.

4. Интензивен фактор за промяната, реформиране „отвътре“ е управлението на образованието/институцията, в т. ч. и човешките ресурси. Управление с подходите за качество – системен и процесуален при предприемачество с приоритетно/стратегическо инвестиране, с рефлексия за принципите на управление на качеството. Управлението е вътрешен фактор за институцията (вътрешни фактори са проекция на стил, функции, личен интегритет на мениджъра – концепции, цели, стратегии, ресурси, технологии, политики, модели, организационни структури, организационна култура, философия. Анализирайки въздействията на факторите със SWOT и PEST анализ, се структурира/изгражда „стратегия за динамично развитие на институцията при предприемачески стил на управление за внедряване на иновации и реализиране целите на институцията при ограничен времеви ресурс“.^[2] Стратегически фактор е стратегическото планиране, програмиране, стратегическото инвестиране.

5. Формиращ фактор е позитивната среда, естетична, емоционално балансирана, интегрираща, предпоставяща креативност и експериментално-изследователска дейност за апробиране на иновативни педагогически модели на взаимодействие. Характеристики на средата са: предприемачество; иновативност; делегиране на права и отговорности; популяризиране на добри практики; обратна връзка; креативност; интегрираност, интелигентен и устойчив растеж за равен достъп за качествено образование (индикатори за качество). Това е институционалната среда при ситуиране на модела с индикатори за качество.

6. Системен фактор за подобряване и усъвършенстване на качеството е мониторингът, алгоритъмът за управление на качеството, системата за управление на качеството, стратегията за непрекъснато образование и квалификация.

7. Съществен фактор е организационната култура за управление на качеството – ценности, традиции.

Управляващ факторите е мениджърът, с ново концептуално мислене, с висок образователен статус, с правна, организационна и дигитална култура, личностен интегритет за непрекъснато подобряване и усъвършенстване

качеството на образователния продукт и услуга за удовлетворяване потребителите им (дигиталното поколение).



Фиг. № 1

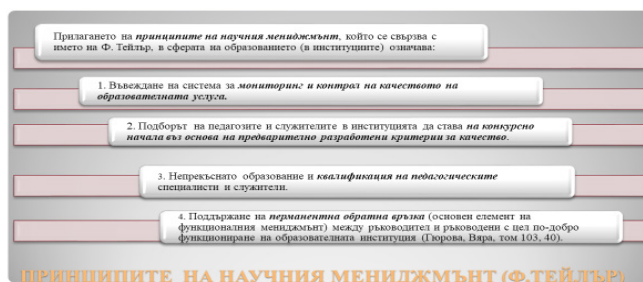
Система от фактори с индикатори за качество

Систематизиране на фактори в контекста на принципите на научния мениджмънт и принципите на управление на качеството:

1. Рефлексия за интегриране на подходите за качество – процесуален и системен с кибернетичния подход при изграждане на модела;
2. Рефлексия за интегриране на ресурси – система за управление на качеството;
3. Рефлексия за удовлетворяване потребителите на образователна услуга и продукт;
4. Рефлексия за стандартизация – система за мониторинг;
5. Рефлексия за непрекъснато образование и квалификация – стратегия за квалификация и кариерно развитие на основание резултати и визия на институцията;
6. Стратегически анализ и планиране – внедряване на модела;
7. Делегиране – модел „Проектна дейност“;
8. Предприемачество – визия на конкурентно способна институция;
9. Трансформация – трансформиране на организацията/институцията;
10. Научно обоснован механизъм за подбор на кадрите;
11. Приоритетно инвестиране – определяне на приоритетите.

Това кореспондира с принципите на научния мениджмънт (Ф. Тейлър) и отражението им в образованието, както и с принципите за управление на качеството.

Моделите на научния мениджмънт са схематизирани образци на теоретичните школи, възпроизвеждащи концепции. В този аспект принципите на научния мениджмънт, представени в текста имат отражение в образователната система/институция, обуславящи качеството на управление със системите за мониторинг, стратегиите за непрекъснато образование и квалификация на педагогическите специалисти.



Фиг. № 2

Принципи на научния мениджмънт

Във всички аспекти, факторите са вътрешни/външни фактори, основен фактор е човешкият ресурс, интензивен фактор е управлението на институцията в т.ч. човешкият ресурс, двигател фактор – мениджъра, това са факторите действащи вътре в институцията Вътрешната среда на организацията/институцията е съвкупност от ситуационни фактори, които действат вътре в организацията. Те са резултат от концептуално мислене, администриране и лидерство, философия на управление, като концепцията е основната гледна точка за промяна, съдържаща водещата същностна идея за ресурси, процеси и резултати при осъществяването ѝ. Процесът на концептоализация е в следствие на подхода за създаване и изграждане на модел за трансформация на организацията при предприемачески стил на управление и стратегия за динамично развитие, с внедряване на иновации – модел с индикатори за управление на качеството.

Гарантиращ фактор е децентрализацията, който е външен фактор. Външните фактори институцията не е в състояние да промени и с които трябва да се съобрази, ако иска да съхрани динамичното си равновесие.

Мениджърът интегрирайки подходите на управление, с акцент на философския (организацията има свойството да се приспособява или да приспособява външните фактори за съхраняване своята цялост) и със SWOT и PEST анализ изгражда стратегии за управление на институцията. PEST анализът е насочен към четири аспекта на външната среда: политически; икономически; социален; технологичен.

Децентрализираната институция е с финансова самостоятелност, с автономия за внедряване образователни технологии при интегрирани ресурси и политика/парадигма „учене през целия живот“ за непрекъснато подобряване и усъвършенстване качеството на образователния продукт и услуга (при положени критерии за качество) за удовлетворяване на потребителите. Децентрализацията е законово/формално обоснована/гарантирана със Закона за предучилищ-

ното и училищното образование и практически осъществява/внедрява с компонентите на модела като фактори:

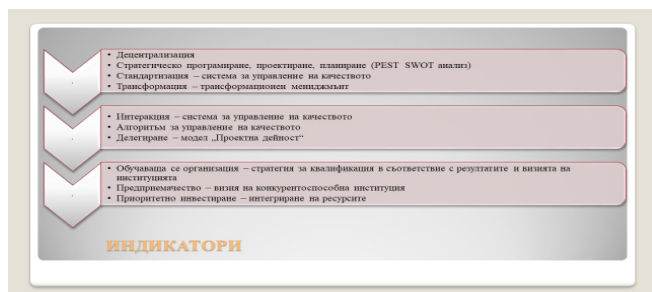
1. Стратегия за динамично развитие на институцията на основание PEST SWOT анализ за внедряване на иновации при интегриране на ресурсите;

2. Система за мониторинг – при критерии за качество, като променливи величини проследяващи ресурси, процеси, резултати в контекста – организацията на входа си има ресурси, вътре преобразуване на ресурси – процеси, на изхода ресурси във вид на продукт и услуга;

3. Система за управление на качеството;

4. Стратегия за непрекъснато образование, квалификация;

5. Научно обоснован механизъм на подбор на кадри, при критерии за качество.



Фиг. № 3
Индикатори при модели
за управление на качеството

Индикаторите за качество като формираща система проследяват модела за интеракция при трансформационния мениджмънт. Индикаторите формиращи характеристиките на средата на модела са: децентрализация, стратегическо програмиране (PEST SWOT анализ), стандартизация, трансформация, предприемачество, делегиране, инвестиране.

При модела мениджърът и лидерът са интегрирани в организационен лидер, който с иновативните подходи на управление интегрира ресурсите и изгражда среда за пълноценно разгръщане интелектуалния и професионален потенциал на екипа, за постигане удовлетвореност от креативните постижения.

Моделът с индикатори за качество отразява специфичността на управление на институцията и предполага: образователно пространство интегриращо реални и виртуални ресурси за ефективност на взаимодействие; обективна самооценка; рефлексия за стандартизация/измеримост; рефлексия за придобиване на нови компетенции; конкурентна среда за ефективно протичане на педагогическите процеси при мониторинг – самооценка.

Моделът постига управление на качеството в образователната институция с иновативни подходи на управление при планиране, стандартизация и интегриране, като качеството е измерима величина, която характеризира институцията – ресурси, процеси, резултати.

Качеството е динамична характеристика на институцията и направляван процес в структурите ѝ, а именно: Управлението на качеството е визия за институцията, като стратегията ѝ на развитие е с цели и политики за интелигентен и устойчив растеж, осигуряваща равен достъп до качествено образование. Управлението на качеството е рефлексия за реалното състояние на образователната институция.

Моделът за управление на качеството е с висока оценка на въздействие при децентрализирана институция с интегриран човешки ресурс при стратегия за динамично развитие с предприемачески стил на управление за внедряване на иновации, стратегия за непрекъснато образование и квалификация, с мениджър владееш механизмите за мениджмънт и притежаващ личностен интегритет, и с рефлексия за стандартизация /мониторинг – самооценка.

Така изложените фактори са теоретично и научно обосновани със законова/формална рамка за информираното им управление в практиката от мениджърите, които на основание „кибернетиката и математическите модели“ обосновават информираните си решения за ефективно управление и функциониране на институциите [3] – управлявайки факторите.

„Как да се излезе от стандартите, от приетите схеми, как да бъдем други? Ако сега управленската теория ни учи на това как да сравняваме своето управление с управлението в другите организации, т. нар. „бенчмаркинг“, и как да измерваме това сравнение, то управленската теория на XXI век ще учи на това как да не бъдем такива, както всички останали“ Предизвикателството пред образователния мениджмънт през XXI век е да съхрани многообразието на образователните институции в динамична, конкурентна среда, като най-актуална става идеята за диференциацията“. [1]

Източници:

1. **ВИХАНСКИЙ О.; НАУМОВ А.,** *Мениджмънт практикум*. Гардарика, М, 1998
2. **ГЮРОВА В.; ГЕОРГИЕВА В.; БОЖИЛОВА В.,** *Въпроси на образователния мениджмънт*. София, 2009
3. **РАДЕВ П.,** *Мениджмънт на училището като организация*, София, 2015

Д-р Бойка Софийска, Секретар МКБППМН

РАЗВИТИЕТО НА СОЦИАЛНИТЕ УМЕНИЯ КАТО КЛЮЧОВ ФАКТОР ЗА ИНТЕГРИРАНЕТО НА ДЕЦАТА В КЛАСНАТА СТАЯ

*Д-р Светлана Велкова – клиничен психолог,
обществен възпитател МКБППМН, район „Триадица“*

Вече изглежда, че сме скъсали с разбирането (което по света отдавна е факт), че има необучаеми деца. При всяко дете съществува област или области, в които може да се достигне определен напредък и развитие. Въпросът е как да обучим децата в класа и на социални умения, освен всички други важни неща, включени в учебните програми. Как да се развиват в училище т.нар. умения за живот? Как да ги научим например, че да си постоянен в опитите си е една чудесна силна страна? Един от вариантите това да се осъществи е в работа в групи.

Джеймс Балдуин има една доста подходяща за случая констатация, а именно: *„Децата никога не са били много добри в слушането на по-възрастните, но никога не са се проваляли в имитирането им“*. И ето това е причината развитието на социалните умения и характера да зависят толкова силно от споделеното пътуване между учителите и техните ученици. И ако разберем, че това пътуване наистина е споделено, ще ни е доста по-лесно в класната стая. Например, ако искаме от учениците да работят усилено, то те следва да виждат учителите си да работят усилено. Ако искаме да идват на време, то и ние следва да идваме на време. Ако ги помолим в срок да предават домашните си работи, то те трябва да виждат и ние как в срок си вършим работните ангажименти. Те искат да са сигурни, че това пътуване наистина е споделено.

И въпросът е как точно да направим това? И тук на помощ ще използваме един пример от животните, по-точно от слоновете. Слоновете учат основно чрез мускулната си памет, така както и ние доста често правим. И ето един пример, за който ще ви помоля да се замислите, когато сте вкъщи и си взимате душ. За след-

ващия месец, мислете си, когато си взимате душа за човешкия характер и как се изгражда той. Замислете за мускулната памет и ще видите, че наистина нещата се случват така. Някои от нас предпочитат в началото да насапунисат врата и да си измият първо главата. Други започват първо да мият тялото си под врата. Аз лично предпочитам първо да си измия главата. И именно това ще ви помоля – да направите съзнателно усилие да промените начина си на миене. Ако предпочитате да измиете първо главата си, направете обратно – мийте първо тялото си през този един месец и обратно за тези, които предпочитат първо да мият тялото си.

Това упражнение уверявам ви не зависи основно от коефициента ни на интелигентност. Често когато говорим за социалните умения на учениците, коефициентът на интелигентност (поне този, който мерят масово психолозите в училище) няма да ви даде много информация, тъй като тук говорим за памет и то за памет на ниво тяло. Ако се върнем на упражнението с взимането на душ, със сигурност по някое време нещо смешно ще се случи, може би ще се побъркате – аз наистина ли измих тази част или не и навярно в началото просто ще започнете всичко наново. Ето защо в историята често се повтаря следната ситуация – ние преподаваме по начина, по който на нас са ни преподавали, родителстваме така, както нашите родители са се грижили и възпитавали нас. И ако искаме да променим начина, по който преподаваме, начина по който се отнасяме към деца си, това може да се случи само с едно съзнателно усилие, да се отучим от нещо и да изградим нова мускулна памет. И това можем да правим заедно.

Продължава в следващия брой

РИСКОВИ И ПРОТЕКТИВНИ СЕМЕЙНИ ФАКТОРИ ЗА ВЪЗНИКВАНЕ НА ЗАВИСИМОСТИ В ЮНОШЕСКА ВЪЗРАСТ

Д-р Юри Кацаров – клиничен психолог, семеен консултант

Употреба на наркотици сред общото население

В края на 2016 г. с методологическата подкрепа на Национален фокусен център за наркотици и наркомании е подготвено и осъществено Национално представително проучване относно нагласи и употреба на психоактивни

вещества сред общото население в България (на възраст 15-64 години).

Общо 11,2% (доверителен интервал 10,2-12,2% при 95% гаранционна вероятност) от възрастното население са употребили поне веднъж в живота си някакво наркотично веще-

Продължава на стр. 8

Продължение от стр. 2

Костенурка-стратегията използва принципа на **отбягване**, при което не се полагат усилия за разрешаване на конфликта, той по-скоро се отбягва, но така никой в конфликта не удовлетворява потребностите и интересите си.

Лисица-стратегията прилага стила на **компромиса** като проявява известна готовност да отстъпи, но очаква и другата страна да отстъпи в конфликта.

Роли и функции на обществения възпитател/медиатор в процеса на управление и разрешаване на конфликтите родители-дете/юноша.

- Подпомага процеса на разрешаване на конфликта.
- Определя рамките на общуването по време на споразумението.
- Улеснява комуникацията чрез прилагане на техниката на „Аз посланието“
- Изяснява възприятията и емоциите.
- Предлага информация.

Общественият възпитател трябва да притежава професионални компетенции (посочени по-долу), които той е придобил като опит от цялостната си дейност по вторична превенция с деца и юноши, които имат проблеми със закона и техните родители. Те са свързани с приемането на детето/юношата и желанието на *обществените възпитатели* да оказват позитивно въздействие върху всички страни на семейната общност.

- Най съществени от тях са:
- Търпение
- Загриженост
- Съпричастност
- Внимание
- Отговорност
- Благонадежност
- Безпристрастност
- Тактичност

Така в условията на увеличаващата се сложност на отношенията в обществото, в ролята на медиатор при разрешаването на семейните конфликти, *общественият възпитател* може да допринесе за позитивното свързване на родители-юноша съобразено с особеностите на юношеската възраст и взаимното зачитане.

Продължение от стр. 7

ство. В абсолютен брой това означава, че около 472 000 – 565 000 лица на възраст 15-64 години имат най-малко една употреба на наркотик в живота си. В сравнителен план делът на тези хора е по-висок от всички други предходни години – 2005 г. (5.2%); 2007 г. (6.4%); 2008 г. (8.6%) и 2012 г. (8.3%).

Както в предишни проучвания, така и през 2016 г. резултатите показват, че най-масово употребяваното наркотично вещество в България е канабисът – 8,3 % от анкетираните са го опитали поне веднъж в живота си. Доверителният интервал на тези данни при 95 % гаранционна вероятност е 7,4-9,2% (или около 342 526 – 425 843 лица). На второ място по разпространение на употребата са веществата от групата на стимулантите: екстази – 2,1% (1,7-2,5%, приблизително 78 688 – 115 718 души), амфетамини – 1,5% (1.1-1.9%, приблизително 50 916 – 87 950 души), кокаин – 0,9% (0.6-1.2%, приблизително 27 772 – 55 545 души) и метамфетамини – 0.3% (0.1-0.5%, приблизително 4 629 – 23 144 души). Употребата „поне веднъж някога в живота“ на хероин, LSD и други халюциногени и различни видове инхаланти е в рамките до 0,5 % (хероин – 0,4%; LSD – 0,4%; други халюциногени – 0,3%; инхаланти – 0,5%). Процентът на употребявалите анаболни стероиди някога през живота, във възрастовия диапазон 15-64 г. е нараснал (1%; 0,7-1,3%) в сравнение с 2012 г. (0,4%; 0,2-0,6%). Трябва да се отбележи високият дял спрямо предишни години на успокоителните/сънотворните (14%, 12.9-15.1%, приблизително 597 105 – 698 937 души), които като форма на медикаментозна наркомания особено сред по-възрастното население изискват отделен коментар.

От същото изследване се наблюдава най-високото ниво на разпространение на употребата на канабис „поне веднъж някога в живота“ в сравнение с предишни години – 2016 г. (8,3%); 2012 г. (7,5%); 2008 г. (7,3%); 2007 г. (5,6%); 2005 г. (4,4%). Употребата на екстази е около нивото на данните от проучванията през 2012 г. и 2007 г. (2016 г. – 2.1% ; 2012 г. – 2% ; 2007 г. – 2%). В разпространението на употребата на амфетамини през 2016 г. се наблюдава леко повишение в сравнение с минали години (2016 г. – 1.5%; 2012 г. – 1,2%; 2007 г. – 1,4%; 2005 г. – 1,4%), но в сравнение с 2008 г. резултатите са по-ниски (2008 г. – 2,1%).

Продължава в следващия брой