

# НАРЪЧНИК ЗА ОБУЧИТЕЛИ



С финансовата подкрепа на програма „Правосъдие“ на Европейския съюз

**Редактор:** ECPAT Germany e.V.  
Mechtild Maurer V.i.S.d.P.  
Alfred-Döblin-Platz 1, D-79100 Freiburg  
Phone +49 761 45687 148  
E-Mail: info@ecpat.de  
www.ecpat.de

Съвместно с КОК – германска мрежа от неправителствени организации, борещи се с трафика на хора

**Автор на наръчника:** Катрин Грабнер  
**Автор на анализа на казусите:** Кристина Клем  
**Редакция:** Верена Кек  
**Дизайн и оформление:** Association Pro Refugiu

декември, 2016 г.

Настоящата публикация е изготвена с финансовата подкрепа на Програма “Правосъдие” на Европейския съюз. Нейното съдържание е еднолична отговорност на ЕСПАТ Германия и по никакъв начин не може да се счита, че отразява възгледите на Европейската комисия.

## Предговор

Трафикът на хора (ТХ) и особено трафикът на деца е сложен и непесен за разследване и идентифициране на жертвите, а грижата за доброто състояние на жертвите е истинско предизвикателство. Същевременно това е престъпление, увеличаващо мащабите си в глобален аспект, с големи печалби за трафикантите, като се измислят все повече нови форми. Правоприлагащите органи играят ключова роля за предотвратяването и борбата с това криминално деяние. Все пак, за да могат да изпълняват своите задължения, те трябва да са наясно с настоящите тенденции и да могат да идентифицират и предпазват жертвите. Юристите, действащи като адвокати на жертвите, са важни за съдебните производства и за защитата на жертвите. Показанията на жертвата са важно доказателство срещу трафиканта.

Обучението на адвокати, прокурори и правоприлагачи лица като цяло е основна част от борбата с трафика на хора. Как хората биват засегнати от трафика в хода на съдебния процес, особено децата? Националната рамка предлага ли адекватна защита за деца, младежи и възрастни, засегнати от трафика на хора?

Всички адвокати, ангажирани с наказателните производства, трябва да са наясно със ситуацията и да отчитат травматизирането и трудностите, през които преминават засегнатите лица.

Трябва да бъдат създадени съответните техники за водене на разпит и базови условия (помещения, убежища и др.), за да се изгради у засегнатото лице чувство на внимание и съчувствие, като по този начин се улесни снемането на показания от него.

Трябва да бъде взето под внимание психологичното и социалното състояние на засегнатите лица, тъй като често извършителите присъстват в съда и това може да окаже влияние върху тях. Жертвите и извършителите не трябва да се срещат. Често показанията на жертвите се повлияват и от факта, че техните семейства са застрашени от извършителите. В този случай ангажираните юристи трябва да покажат повече разбиране.

Поради тази причина повишаването на информираността за горепосочените моменти е от особено значение за всички ангажирани юристи, за да се осигури адекватна защита по време на съдебното производство.

Настоящият наръчник, разработен от ЕСПАТ Германия, служи като основа за обучение на юристите и правоприлагащите органи като цяло по тази тема и за запознаването им с конкретните предизвикателства, с които се сблъскват при производствата, свързани с трафик на хора. Наръчникът е разработен като част от проекта *Засилване на правните познания на адвокатите и сътрудничеството с прокурорите и съдиите за защита на жертвите на трафика на хора при съдебните производства*, проект, координиран от румънската организация Association Pro Refugiu в партньорство с ЕСПАТ Германия, КОК – немска неправителствена организация за борба с трафика на хора, българската фондация за джандър изследвания и Scandinavian Human Rights Lawyers - Швеция.

Наръчникът е изготвен с цел да помага на хора, предлагащи обучение на прависти по въпросите на трафика и експлоатацията на човешки същества. Той включва принципи на обучението на възрастни, методиката, която да се използва в процеса на обучение и основните стъпки за планиране и улесняване на интерактивното обучение в областта на правото. Въпреки че наръчникът е създаден да спомага за обучението на прависти по въпросите, свързани с трафика и експлоатацията, ние считаме, че той може да се прилага и при обучение по широка гама от други въпроси.

ЕСПАТ Германия изказва благодарност на автора на наръчника и учителя и участниците в семинара за обучаване на обучители, проведен през ноември 2016 г. във Фрайбург, Германия, където беше тестван. Тяхната обратна информация беше получена и сега наръчникът е допълнен с нова информация и методика.

Надяваме се, че този наръчник ще бъде полезен за вашето обучение на обучители и очакваме вашите предложения за неговото усъвършенстване.

## Съдържание

Въведение .....	4
<b>Част 1: Ролята на учителите в процеса на обучение .....</b>	<b>5</b>
Ролята на учителите: От обучение към обучение .....	5
Седемте “ключа” към обучението .....	6
Стилове и модели на обучение .....	6
Как се става добър учител? .....	8
Справяне с културите и различията .....	10
Работа с (предполагаеми) жертви на трафик .....	13
<b>Част 2: Практически въпроси и среда на обучение .....</b>	<b>14</b>
Място и оборудване .....	14
Освежителни напитки/закуски и почивки .....	15
Часове на пристигане и заминаване .....	15
Сертификати и презентации .....	16
Записи .....	16
Списъци .....	16
<b>Част 3: Разработване и структуриране на програма за обучение .....</b>	<b>17</b>
Планиране на процеса .....	17
Основни сесии на обучение .....	17
Очаквания и цели .....	19
Инструменти и техники .....	19
Използване на различни медии .....	20
Подгряване и енерджайзери .....	20
<b>Част 4: Работа с различните участници .....</b>	<b>21</b>
<b>Част 5: Оценка .....</b>	<b>22</b>
Защо даваме оценка .....	22
Модели за предоставяне на обратна информация и оценяване .....	22
Ресурси .....	23
Наръчници за обучение .....	23
Насоки и публикации .....	24
Полезни уебсайтове .....	24
Приложения .....	25
Приложение А – Примерен списък на обучаващите се .....	25
Приложение В – Примерна схема на планиране .....	26
Приложение С – Примерен формуляр за оценяване .....	27
Приложение D – Методи, инструменти и техники на обучение .....	27
Приложение Е – Казуси .....	31
Приложение F – Примерен сертификат .....	33
Приложение G – Барометър на чувствата .....	34
Приложение H – Цел на обучението .....	35

## Въведение

Този наръчник е структуриран в пет части. Част 1 се отнася до ролята на учителите и дава обща представа за принципите на обучение на възрастни, начините за пренасяне на тези принципи в практическите обучения и уменията на добрия учител. Част 1 завършва с информация за това, как да се работи с културите и различията по време на обучението, както и за необходимите умения и принципи за разпит на предполагаемите жертви на трафик, особено деца и потърпевши от други култури.

Част 2 включва практически въпроси относно планирането и организацията на обучения, като например място, оборудване, обстановка и среда за обучение.

В Част 3 ще откриете информация за това, как да планирате и осъществявате програма за обучение, ще научите за основните сесии, инструменти и техники на обучение. Част 3 е допълнена с препратки към практически методи, казуси, инструменти и образци, които ще откриете в приложението.

Част 4 включва полезна информация за това, как се работи с трудни участници в обучението.

В Част 5 сме предвидили отделна глава, свързана с оценяването.

Насоки за това, къде можете да откриете информация за трафика на хора и тяхната експлоатация, ще откриете в раздел "Ресурси".

Наръчникът завършва с приложение с няколко полезни образци, както и методи, инструменти и техники на обучение и казуси, които да бъдат използвани в обучението.

# Част 1

## Ролята на учителите и процесът на обучение

### Ролята на учителите: От преподаване към изучаване

След като започнете работа като учител, може да ви е от полза да се замислите за собственото си обучение. Какъв опит имате? Кога и как учите най-добре? В миналото сблъскали ли сте се с негативни преживявания, свързани с ученето?

Всеки възрастен си спомня за своето обучение в училище и другите образователни институции. Често са използвани само методи, акцентиращи върху преподавателя (например лекции) и много малко взаимодействие между обучаващите се (например упражнения за четене наум).

Дори и днес класическите лекции обикновено се състоят от въведение, информативна част, въпроси и отговори и заключение. Действията на обучаващите се са ограничени до последната трета от лекцията и обикновено има комуникация само между преподавателя и лицето, задаващо въпроса. От гледна точка на психологията на обучение, този формат на пасивно обучение – дори и с използването на техниките на PowerPoint, предлага само 50% ефективност.<sup>1</sup>

Особено при обучението на възрастни, тези традиционни техники на преподаване трябва да бъдат допълвани от по-ангажиращи и активни методи, за да се улесни ефективното обучение. Един обучаващ се нуждае не само от риторика, но също и от инструменти и техники, които ангажират различните сетива, спомагат да се свърже новата информация с предишния опит, улесняват самообучението и създават среда на обучение, която подпомага личностното развитие.








Следователно добрият обучаващ винаги поставя участниците в центъра на своето обучение. Начинът, по който се представя информацията, трябва да се ръководи от начина, по който участниците се обучават най-ефективно, а не непременно по начина, по който обучаващият иска да преподава. В крайна сметка обучението е много по-свързано с ученето, отколкото с преподаването!

---

1

Kösel, Stehpan (2006): Семинар „Обучение на обучаващия“ – Seminar didaktik und der individuelle unver (преподаване и индивидуален стил на семинара, непубликуван ръкопис); and the individual Kösel, Stehpan (2010): Visualisierung zur Kommunikation von Wissen (визуализация на призраждането на знанията).

## Седемте “ключа” към обучението

	<b>Аз съм</b> Вземане на решение за учене... ..подготвен ли съм за обучение?
	<b>Индивидуализъм</b>
	<b>Интервали</b> Ритъмът е полезен за обучението – промени в активните и пасивните фази, почивки и време за размисъл
	<b>Импулси</b> Използвайте всички сетива и приемоте гледната точка на обучаващите се
	<b>Интерактивно</b> Истинското обучение се постига чрез сблъскване на възгледи, взаимодействие и обмен на идеи
	<b>Въображение</b> Обучение не само чрез рационализация и причина, но също и чрез емоция – използвайте асоциации и изображения
	<b>Информация, представена по забавен начин</b> Намерете начини да представите нещата по интересен начин, например използвайки филмови клипове

## Стилове и модели на обучение

Стиловете на обучение са различни при всеки човек. Важно е учителите да разберат това, да имат шанса да проучат различни методики и да приложат на практика разнообразните методи и инструменти.

Има всевъзможни теории, които обясняват различните начини, по които хората учат. По-долу ще видите един от моделите за обяснение на ученето, който включва практически примери за това, как предпочитаният стил на обучение трябва да повлияе на практиката. Ваша задача като учител е да използвате различни средства и техники, за да откриете най-добрите стилове на обучение за вашите участници.

### **Научаване и обработване на информацията, използвайки сетивата си**

Възрастният човек получава информация чрез три от основните си сетива:

- Зрение
- Слух
- Движение

Все пак един или повече от тези аспекти обикновено доминира. Доминиращият аспект определя най-добрия начин за обучение на даден човек, въпреки че това зависи също така и от конкретната ситуация. Човек може да предпочита един стил за подготовка за дадена задача и комбинация от други стилове за друга задача.

При обучението трябва да представим информацията, използвайки всичките три аспекта, така че всички обучаващи се да извлекат максимални ползи от обучението.

#### 1. **Зрително учене**

Зрителното учене може да бъде езиково или пространствено. Лицата, които изучават език чрез зрително възприятие, предпочитат да учат чрез писмени езикови задачи, като четене и писане. Те обичат да си записват инструкции и обръщат повече внимание на лекциите, ако ги гледат.

---



#### За да улесните обучаващите се чрез зрително възприятие

- използвайте печатни материали;
- давайте писмени задачи;
- използвайте писмени презентации (например с PowerPoint).

Лицата, които възприемат визуално-пространствено, обикновено изпитват трудности с писмения език и се справят по-добре с графики, демонстрации, видео и други визуални материали. Те лесно визуализират лица и места, използвайки въображението си и рядко се губят в нова обстановка.

#### За да улесните обучаващите се чрез визуално-пространствено възприятие

- използвайте графики, диаграми, илюстрации;
- включвайте скици, програми, печатни материали за четене и водене на бележки;
- включвайте съдържание в печатните материали за препрочитане след сесията;
- допълвайте текстовата информация с илюстрации;
- показвайте диаграми и след това ги обяснявайте.

### **Учене чрез слушане**

Този вид обучаващи се възприемат най-вече чрез слушане и говорене.

#### За да улесните обучаващите се чрез слухово възприятие

- започвайте новия материал с кратко обяснение на това, което следва и завършвайте с обобщение на засегнатите теми (“Кажете им какво ще научат, обучавайте ги и след това им кажете какво са научили”);
- включвайте слухови занимания като брейнсторминг, дискуссионни групи и др.;
- оставете достатъчно време за разбор на дейността – това дава възможност да се създадат връзки между наученото от участниците и неговото приложение в техните ситуации;
- искайте от участниците да изразяват с думи своите въпроси;
- осъществете диалог между участниците и техния учител.

### **2. Учене чрез движение**

Тези, които учат най-добре чрез движение, имат склонност да губят концентрацията си, ако има прекалено малко външна стимулация или движение. Когато слушат лекции, те може да искат да си водят записки. Когато четат, обичат първо да сканират материала (“да придобият обща представа”) и след това да се фокусират върху детайлите. Те обичат да използват цветни маркери и да рисуват картини, диаграми или да си “драскат”.

#### За да улесните тези обучаващи се

- използвайте дейности, при които участниците се изправят и се раздвижат (например позиционирайте ги според въпросите и мненията);
- използвайте цветни маркери, за да наблегнете на ключовите точки върху флипчарта или бялата дъска;
- давайте чести почивки за раздвижване;
- осигурете маркери, цветни химикали/моливи;
- накарайте участниците да предават информацията от текста на друга среда, като флипчарт.

## **Как се става добър учител?**

Обучителите трябва да притежават уменията и качествата на добър преподавател. Някои от качествата, като чувствителност и ангажираност, зависят от индивидуалния характер на обучаващия. Все пак, опитът и информираността могат да подобрят уменията на всички.

Индикаторите, които обучаващите трябва да разпознават, са посочени по-долу:

#### **Добрият обучаващ проявява:**

- Съпричастност към чувствата на другите

Добрият учител спомага за създаването и поддържането на атмосфера, изградена на доверие и откритост, където всеки се чувства спокоен да говори честно и където различията в мненията се уважават. Повечето хора не споделят своето неудобство, наранени чувства или гняв; вместо това те тихо се отдръпват от дискусията. Способността да усети как се чувстват тези хора и да им отговори по подобаващ начин е важно умение при обучението.

- Улавяне на атмосферата на групата като цяло

Във всяка група цялото е по-голямо от сбора на съставните му части. Груповата “химия” по принцип отразява споделените емоции. Една група може да бъде нетърпелива, неспокойна, ядосана, отегчена, ентузиазизирана, подозрителна или дори несериозна. Установяването на атмосфера на динамично сътрудничество е от основно значение за добрата среда за обучение.

➤ Чувствителност към статута и качеството на отделните участници в групата

В група с многостранни интереси има участници от различен произход и формации. Добрият обучаващ трябва да може да усети как всеки от участниците възприема себе си и другите в групата. Изграждането на доверие между тях и създаването на среда, в която да се чувстват удобно едни с други, може да отнеме време.

➤ Способността за изслушване

Чрез изслушването на откритото значение на думите, както и на тона и скрития подтекст, учителят ще може да усети чувствата на отделните индивиди в групата. Важно е да се гарантира, че всеки се чувства ангажиран и има възможност да участва.

➤ Способността за задържане на вниманието на участниците

Езикът на тялото, тонът на гласа, начинът на обличане могат да се отразят на отношението на участниците към обучаващия. Обучител, който изглежда уверен, ще придаде увереност на участниците, че те са в добри ръце и че ще научат нещо важно. Обучител, който използва ръцете си по експресивен начин, придава на участниците приветлива работна атмосфера на съпричастност. Добрият учител говори ясно, очи в очи с участниците, и се облича подобаващо.

➤ Способността да се извлича информация от участниците

Ангажирането на участниците в заниманията ще им даде възможност да се учат един от друг и ще се почувстват част от това, което се случва.

➤ Такт

Понякога учителят трябва да извърши непопулярни действия или да каже странни неща за доброто на цялата група. Способността да направите това внимателно и любезно е важна. Освен това, предметът на обучението може да предизвика силни емоции и болезнени спомени за участниците. Учителят трябва да прояви особена тактичност, за да се справи с емоционалните ситуации, проявявайки уважение, но също така и твърдост.

➤ Искреност

Учителят трябва да бъде искрен с участниците за границите на своите собствени познания. Вместо да претендира, че знае отговора на труден въпрос, да провери дали друг участник не знае отговора или да се ангажира с намирането на отговора и да предостави правилната информация в друго време.

➤ Ангажимент за сътрудничество

Съвместното учене може понякога да изглежда стряскащо и неефикасно. Учителят може да се изкуши да приеме традиционната роля на “учител” и да води, вместо да улеснява процеса. Добрият учител трябва да осъзнае могъщата роля на съвместното учене и да установи колаборативни отношения с участниците, при които отговорността за обучението да се носи от цялата група.

➤ Чувство за време

По време на обучението учителят трябва да развие добро чувство за време. Той трябва да знае кога да приключва дискусиите, кога да сменя темата, кога да прекъсва някой, който е говорил прекалено дълго, кога да остави дискусиата да продължи извън определеното време и кога да удължи тишината с още малко. Чувството за време е важно и за създаване на структурата на обучение. Това включва задаване и спазване на времето за сесиите, поставяне на времеви ограничения на презентациите, придържане към дневния ред и започване и приключване навреме.

➤ Гъвкавост

Учителят трябва да планира сесиите, но също така да бъде готов да пренебрегне плановете в отговор на дадена ситуация, ако това ще направи обучението по-успешно. Може да възникнат възможности, при които е уместно да се позове на талантите и опита на хората в групата или да използва ресурси, предложени от участниците. Гъвкавостта спрямо забавянето или ускоряването на почивките по време на заниманията също може да спомогне за предотвратяване на загубата на концентрация или отегчението на групата.

➤ Чувство за хумор

Способността на учителя да се смее на себе си и да споделя смеха си с останалите, засилва способността за обучение на всички. Създаването на топла и приветлива атмосфера кара хората да се чувстват удобно и да учат с желание. Смехът никога не трябва да бъде насочен към някого, а да бъде с някого. Въпросът може да е сериозен, но това не означава, че няма място за хумор,

дори и само за отпускане. Все пак е важно шегите да не са за жертвите и обстоятелствата около тях.

➤ Добри организационни умения

Обучителят трябва да се увери, че “домашните” задачи са изпълнени, като подготовка на материалите, подготовка на мястото за срещата и предоставяне на основна информация на участниците. Добрата организация ще даде на участниците увереност, че ще научат нещо важно.

➤ Положително отношение към участниците

Участниците ще реагират добре, ако техните мнения и принос получават необходимото уважение. Добрият учител намира позитивен начин да отговори на участниците, дори ако коригира или изразява несъгласие с нещо.

## Обучителят НЕ Е

➤ Отговорното лице

Цялата група носи отговорност за обучението. Ролята на учителя е да улесни процеса.

➤ Лектор

Обучителят се обучава заедно с останалите участници; той изследва темата като равноправен партньор и надгражда своите познания.

➤ Непременно експерт

Въпреки че учителят подготвя сесиите, той може да няма толкова пълна информация за определени части от курса, както някой друг член на групата. Познанията на участниците винаги трябва да се разглеждат като възможност и ценен източник на знания за цялата група, включително и учителя.

➤ Център на внимание

Добрият учител като цяло говори по-малко от участниците. Вместо това, той ги насочва към дискусии или други дейности.

➤ Съдия

При съвместното обучение никой не решава, че някои мнения са правилни или по-валидни от други, въпреки че фактическите неточности трябва да се изясняват.

➤ Предводител

Въпреки че учителят има водеща роля при координацията на сесиите, той не трябва да бъде единственото лице, отговорно за задачите, свързани с курса на обучение.

### **Бележки за учителя!**

<i>T</i>	–	<i>Съветвайте хората само ако те не могат да се справят или не знаят как</i>
<i>R</i>	–	<i>Повторението и упражняването водят до постоянство и усъвършенстване</i>
<i>A</i>	–	<i>Отношението не учи, то се предава</i>
<i>I</i>	–	<i>Ангажирайте участниците, за да получите максимални резултати</i>
<i>N</i>	–	<i>Анализът е началната точка на обучението</i>
<i>E</i>	–	<i>Оценка на резултатите за непрекъснато усъвършенстване</i>
<i>R</i>	–	<i>Материалите за четене допълват и засилват обучението</i>

## Справяне с културите и различията

Дори и ако провеждате обучение с хора от вашата собствена култура, ние считаме, че е важно да се повдигне въпроса за културите и различията и да се отчете тяхното въздействие върху обучението. Особено важно е да отделите време за това, ако се очаква да бъдете ангажирани с обучението на хора от други култури, различни от вашата, или по въпроси, които могат да доведат до културни различия.

Понякога културата се определя като вярвания, идеи, обичаи и практики, които принадлежат на група хора. Културата може да бъде очевидна – като начина, по който се обличаме или по който изглеждаме, но голяма част от нея е скрита. Вместо това тя се проявява в отношенията и предположенията, които оформят начина, по който възприемаме света и смисъла, който му придаваме.

Понятието за култура е допълнително усложнено от факта, че като индивиди ние принадлежим към много различни групи едновременно. Например районът, в който живеем, религията, която изповядваме (или не), нашите семейства и дори професията или мястото, на което работим – всичко

това може да формира определен стил на живот, работа или възприятие на света, независимо дали го осъзнаваме или не.

Понякога културата се описва като чифт очила или “леци”, през които виждаме света. Въпреки че това е полезна илюстрация, това обяснение може да бъде и подвеждащо. Когато носим очила, ние сме наясно с това. Обратното, нашата индивидуална и уникална култура е толкова неразделна част от нас и нашето съществуване, че често не я осъзнаваме. Независимо от това, тя влияе на нашите мисли и поведение.

Обикновено това не ни създава проблеми, тъй като ние общуваме с хора от подобна културна среда. Въпреки това, когато работите по въпроси, свързани с експлоатацията, има вероятност да се сблъскате с хора, които имат много различни възгледи. Това включва професионалисти, работници и жертви и престъпници от различни култури. Ако работим по въпрос, свързан с репатрирането на деца, например, също така ще трябва да работим със семейства и общности извън собствената ни страна.

Когато обучавате хора да работят с деца и възрастни, които са били малтретирани, експлоатирани или жертва на трафик, техните общности и професионалистите, които им помагат, е важно участниците да могат да разсъждават за собствените си убеждения и вярвания и да мислят как това може да се отрази на тяхната работа, както негативно, така и позитивно. Обучителите трябва да могат да изследват собствената си култура и как това им се отразява в ролята на обучаващ.

Изследването на културите и различията изисква умения, тъй като вярванията и идеите често се пазят дълбоко, бидейки неразделна част от нашата същност; все пак е жизненоважно обучителят да може да оспорва безполезните стереотипи и идеи за другите. При това е важно да може да предава чувството, че не действа осъдително. Въпроси, които не заплашват и предават истинско желание за разбиране, като ‘откъде мислиш, че идва тази идея?’ или ‘какви други мисли/вярвания/ чувства смятате, че имат другите?’ могат да бъдат много полезни, когато помагате на хората да изследват своите културни вярвания.

#### **Принципи за справяне с различията**

**Ето някои идеи за това, как да се изследват културите и стратегиите, които могат да бъдат полезни:**

##### *Културата никога не трябва да се използва като извинение за престъпление*

*Въпреки че има много различни стилове на живот, които са еднакво приемливи, важно е да се разпознават тези, които са оскърбителни. Културно плуралистичното схващане, при което се приемат и ценят разнообразни стилове на живот, признава важността на културата. И обратно, културният релативизъм, при който “всичко отминава”, може да остави както децата, така и възрастните незащитени. Един от капаните за работниците е да допуснат, че конкретно поведение е културна практика и затова трябва да се счита за приемливо. Винаги е изключително важно да се отчита ефекта или вероятния ефект върху засегнатото лице. Ако е необходимо, трябва да се търсят насоки, за да се работи безопасно и да се гарантира защитата на жертвата.*

##### *Трябва да се разпознават дисбалансът на силите и дискриминацията*

*Във всички общества има преобладаващи идеи за раса, етническа принадлежност и култура – важно е те да могат да бъдат разпознати и да се определи как и до каква степен може да се минимизира техният ефект.*

*При много обстоятелства това може да бъде улеснено с професионалист от същия етнос или културен произход като клиента, но това може да не е практически възможно или да създаде допълнителен стрес, ако клиентът е притеснен за докладите, които достигат до неговата страна на произход.*

##### *Работа в открита и прозрачна среда*

*Трябва да бъде създадена безопасна и подкрепяща работна среда, така че професионалистите да могат да развиват своите идеи. Предположенията и оценките могат да се разкриват пред колегите и клиентите, за да може те да бъдат проучени и оспорвани.*

##### *Културата и етноса са винаги важни, но не винаги явни*

*Изключително важно е да се проучат въпросите, свързани с културата и етноса, дори ако професионалистите и клиентът “изглеждат” едни и същи.*

Хората, които са различни (от професионалистите), не винаги са еднакви (помежду си)  
Професионалистите трябва да избягват предположенията, че всички хора от дадена страна, семейство или местна култура следват едни и същи правила на поведение, предпочитания и т.н.

По-добре да си "нетактичен", отколкото да се правиш на "умен"

Хората може да се притесняват да не нагрубят или потиснат клиенти или колеги поради липса на разбиране, но все пак е по-безопасно да питаш, отколкото да не си наясно със значението на нещата. Въпроси от рода на "може ли да ми помогнеш да разбера защо това е толкова важно за теб" или "какво трябва да знам, за да не те обидя?", могат в действителност да спомогнат за изграждането на позитивни работни взаимоотношения с хора от друг културен/етнически произход, тъй като те могат да се разглеждат като показващи желание за разбиране, а не осъждане.

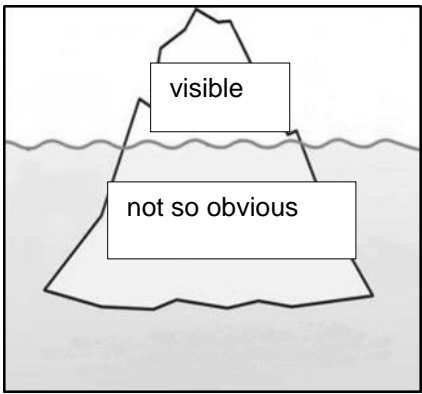
Чувствителността е важна, но лекомислието трябва да се избягва

Трябва да се помни, че професионалистите имат работа, която трябва да се свърши. Децата и възрастните жертви трябва да бъдат защитени и не трябва да се прави компромис за това поради желанието да бъдете чувствителни към конкретната култура на дадено лице.

Тези принципи се базират на идеи на Джон Бърнам, британски семеен терапевт и социален работник. Те са адаптирани и пресъздадени в настоящото, за да дадат на обучителите някои насоки за това как трябва да работят в рамките на своята култура, същевременно помагайки на другите да изучават своята.

Също така е важно културата да се разглежда не само от етническа или религиозна гледна точка. Не толкова очевидни, но в обучението, особено в това на хора от различни общности, изключително важни са например различията в културите по отношение на работата. Ако провеждате обучение за трафика на хора пред полицейски служители, прокурори, социални работници, имиграционни служители, настойници и служители в НПО, трябва да сте наясно с възможните културни различия, включително гледни точки, предположения, вярвания и ценности, цели и дори език. В такива случаи е желателно да си отделите време за изграждане на доверие и взаимно разбирателство. По същия начин се препоръчва и да обърнете внимание на пола преди и по време на обучението.

Т Съвет! Добро упражнение да накарате участниците да се замислят за културите и различията е да ги разделите на малки групи. Всяка група трябва да нарисова айсберг, плаващ в морето. От страната на айсберга, която е видима над водата, участниците трябва да отбележат неща, които са видими за собствената им култура (например облеклото). Под повърхността участниците трябва да запишат неща, които не са толкова видими или очевидни (например какви са правилата за плащане в ресторанта?). Ако има хора от различни култури във всяка малка група, това може да предизвика сериозни дискусии. Няма нужда да се постига консенсус. В края на упражнението, групите трябва да дадат обратна информация на по-голямата група. Целта на това упражнение не е да даде категорични отговори, а просто да подчертае, че има много различни и еднакво приемливи начини на живот.



В допълнение към това, по време на курса обучителят трябва да подчертава всички точки, за които счита, че може да бъдат културни вариации. Безопасен начин за това е да се сравнява ценност, която даден участник е изразил, със собственото мнение на обучаващия за тази ценност.



## Работа с (предполагаеми) жертви на трафик

Професионалистите от правоприлагащите институции трябва да бъдат подготвени да работят с (предполагаеми) жертви на трафик и експлоатация по чувствителен начин, особено когато става въпрос за деца и жертви от друг културен произход. Това не е само въпрос за защита на жертвите и техните права. То е необходимо за ефективно правоприлагане, тъй като сътрудничеството на жертвата е от основно значение за успеха на прокуратурата и съдебното производство.

Професионалистите трябва да са наясно как да общуват с (предполагаемите) жертви – вербално и невербално, чрез говорене и слушане. Необходимите умения включват съчувствие, ненасилствена комуникация, активно слушане, информираност за културата, познания за сексуалното насилие и травмата и умения да се говори със засегнатите лица за сексуално насилие. Това често изисква размисъл за собствени преживявания, склонности и табу като отправна точка.

Във вашето обучение винаги трябва да включвате сесия за работа с жертвите и за размисъл за собствените си възможни предразсъдъци, ценности и парадигми. По-долу ще откриете някои полезни методи, които да включите в обучението си.

### **Съвет! Упражнения в “асоциация и възприятие”**

Разделете участниците на групи от по десет души максимум. Обяснете, че ще им кажете дума и тяхна задача е да запишат десет съществителни/имена, които асоциират с тази дума. Те не трябва да гледат какво пишат другите.

В зависимост от формата на семинара, може например да използвате думата “секс”, “любов” или “насилие”. Докато участниците работят, запишете на флипчарт цифрите “0-1”, така че всеки да може да ги вижда.

След около пет минути обяснете, че сега ще сравните съответствията между различните списъци, като се броят само пълните съответствия (това означава, че една дума се счита за съвпадение, ако присъства в списъка на всеки един от участниците).

Помолете един от участниците да прочете на глас своите асоциации една след друга (потърсете доброволец, защото не всеки ще има желание да направи това). Другите участници трябва да вдигат ръка, ако имат същата дума в списъка си.

Зачитат се само идентичните думи, които всеки от групата има в списъка си! Ще видите, че обикновено няма нито едно или има само едно съвпадение. Тук можете да се позовете на това, което сте записали по-рано на флипчарта.

Обяснете, че това упражнение показва, че ние често говорим с някого за нещо, но нямаме предвид едно и също нещо. Това, което възприемаме като ‘любов’ и ‘секс’ или ‘насилие’ може да бъде нещо друго от това, което другите мислят, че е. Ето защо трябва да сме чувствителни, когато говорим с другите и не трябва да им налагаме нашите схващания, а по-скоро да се опитаме да разберем какво чувстват те. Това е от особено значение, когато работим с жертви на насилие, малтретиране и експлоатация.

Друг вариант е да се изброяват разговорни думи за гениталии. Ще има и негативни думи, а някои участници може да се почувстват неудобно да се изразяват. Започнете дискусия за това, какво послание се предава със съответната дума и как това може да повлияе на комуникацията.

## Част 2

### Практически въпроси и среда за обучение

#### Място и оборудване

Мястото за провеждане на обучението трябва да бъде внимателно избрано. Все пак възможностите може да бъдат ограничени (особено ако финансите са ограничени).

Идеалното място е:

- Достатъчно просторно, за да може групата да се подреди удобно в кръг и да има пространство за обикаляне между участниците по време на групова работа/практически упражнения
- С приятна температура и възможност за настройка на отоплението/климатизацията
- С естествено осветление, и по възможност прозорци, които се отварят, за да има приток на свеж въздух
- Близко до тоалетни и зони за освежаване, но на място без много движение или шум от преминаващи хора
- Със стаи или зони за уединение, където малки групи могат удобно да работят
- Близко до жилищни помещения, ако потенциалните обучители трябва да пренощуват

Нуждите от оборудване и ресурси зависят от програмата, но минимумът трябва да включва:

- Аудио-визуално оборудване – лаптоп, проектор, тонколони
- Екран /проекторна стена
- Табло, на което могат да се закачат карти
- Поставка за флипчарт

Заслужава си да се замислите за цифрова камера (или телефон с камера), с които да се правят снимки по време на обучителния курс; снимките могат да помогнат при прегледа на дейностите от предходния ден чрез предизвикване на спомени; те могат да се използват при предоставянето на обратна информация.

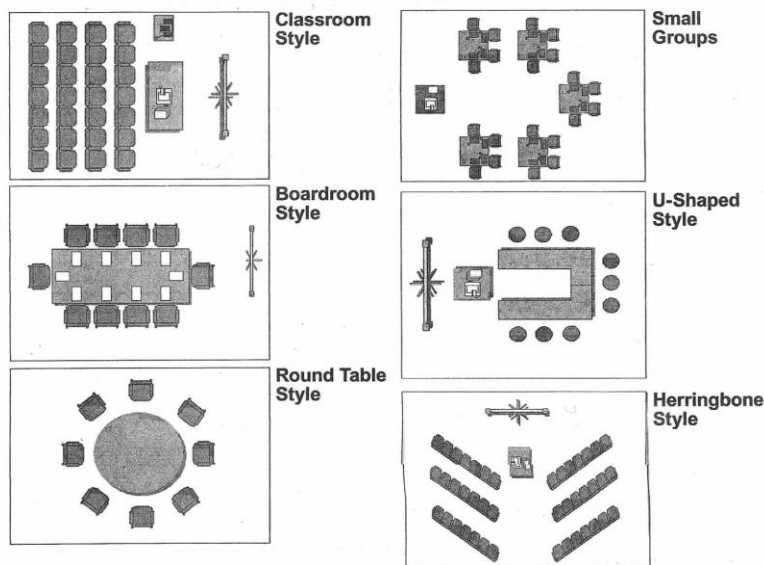
#### **Моля, проверете!**

##### **Стандартни ресурси за обучението:**

- Хартия за флипчарт
- Тиксо / стикер (за прикрепване на хартията към стената) и карфици
- Маркери / флумастери и моливи
- Паметни бележки
- Малки цветни листчета (с различна форма)
- Ножици
- Хартия за бележки
- Работни листи / печатни материали / упражнения, в зависимост от програмата

#### **Места за сядане:**

Кръгообразно подредените столове с маси за поставяне на материалите (U-образна форма) стимулират по-голямо взаимодействие и създават по-добра среда за обучение от подредането тип “класна стая”. Гъвкавата подредба е за предпочитане, тъй като много от заниманията по време на обучението включват движение. Следните диаграми показват различните видове подредане на столовете.



Стил "класна стая"  
Стил "заседателна зала"  
Стил "кръгла маса"

Малки групи  
U-образна форма  
Стил "рибена кост"

## Освежителни напитки/закуски и почивки

Въпреки че може да изглежда очевидно, си заслужава да се помисли за осигуряване на освежителни напитки и закуски и почивки, за да се гарантира продуктивно оползотворяване на времето.

За да се поддържа нивото на енергия е важно да се гарантират достатъчно почивки. Те също така дават възможност за свързване и неформална обмяна на мнения, което участниците считат за толкова полезно, колкото и по-формалните сесии. Обсъжданията по време на почивките дават на участниците време да осмислят това, което се е изучавало в предходната сесия и да споделят своите мисли и идеи за него. Неформалните разговори, които не са свързани с курса, спомагат за изграждане на отношения, които са важни както за курса, така и след него, ако участниците работят съвместно и за в бъдеще.

При организирането на курс е добра идея да се определя една почивка преди обяд и една следобед за чай/кафе. Всяка почивка трябва да бъде 30 минути. Това означава, че ако една сесия бъде малко просрочена, ще има достатъчно време за почивка, без сериозно да се почувства недостиг на време.

Времето, необходимо за обяд, от една страна ще зависи от осигурения обяд (сервиран обяд или шведска маса). Отпускането на час и половина за обяд, въпреки че изглежда щедро, гарантира, че ще има достатъчно време участниците да се нахранят и да си починат; това осигурява и 'буфер' в случай че курсът надхвърли определеното време.

Ако няма средства, с които да се плати за храна и напитки, това трябва ясно да се съобщи на участниците предварително, за да им се предостави възможност сами да си осигурят.

## Време на пристигане и отпътуване

Преди курса на всички участници трябва да бъде предоставена информация за мястото и възможностите за пътуване. Трябва да бъдат посочени очаквания час на пристигане и времето, в което ще приключи курсът.



Ако участниците пътуват от дълги разстояния, е важно да се гарантира тяхното удобство. Може да бъде необходимо да се резервира място за настаняване и да се предостави информация за неговото местоположение.

Важно е да стане ясно какви разходи, ако има такива, ще бъдат възстановени от организаторите и дали има счетоводни процедури, свързани с тези разходи.

## Сертификати и презентации

Участниците често ценят сертификатите, удостоверяващи тяхното присъствие, особено ако имат малко 'официални' квалификации или трябва да демонстрират непрекъснато развитие като част от професионалния си път. Примерен сертификат е включен в Приложение F, който може да бъде адаптиран както е необходимо.

## Записващо устройство

Понякога е необходимо да се осигури напълно документиран запис/протокол от курса, особено като изискване за субсидиране. Ще бъде невъзможно за обучителите да направят това, като същевременно модерират курса, така че ако е необходим писмен запис, тогава някой трябва да бъде избран за протоколчик.

## Контролен списък

Контролният списък може да бъде полезен, за да се гарантира, че всички практически и логистични договорености са изпълнени. Примерен формат е включен в Приложение A.

## Част 3

# Разработване и оформяне на програма за обучение

### Планиране на процеса

В зависимост от това, дали ще водите конкретна програма за обучение, която вече съществува, или ще трябва да създавате собствен курс, процесът на планиране може да бъде по-лесен или по-сложен. Ако материалът за курса вече съществува, ще има сравнително малко работа за вас при разработването на програмата. Може просто да се уверите, че целите и съдържанието са адекватни на контекста (например че казусите съответстват на ситуацията) или да реорганизира времето (ако има по-малко време).

Въпреки това, ако трябва да създадете собствен курс, е важно да се научите как да разработите програма за обучение и да предвидите достатъчно време за нейната подготовка. Общо казано, отнема двойно повече време да подготвите нов курс, отколкото да проведете самия курс.

В случай че сами създавате програмата, е желателно да започнете, като помислите за целта на всяко занятие, за да се уверите, че съдържанието и методите служат за постигането на тази цел.

Създаването на програма за обучение е тристепенен процес: трябва да бъдат идентифицирани целите на курса, да се определи съдържанието и след това да бъде разработена стратегията или методиките за неговото водене.

При идентифицирането на целите на курса, ключовите въпроси са „какви са целите на курса?“ и „кой ще присъства и/или коя е целевата група?“ Понякога е полезно целите да се изразят като резултат от обучението – т.е. какво трябва да знаят участниците или да могат да правят в края на курса.

Очевидно съдържанието на програмата трябва да съответства на темата на обучението. То трябва да покрива като минимум основните теми, избрани съгласно целите, които трябва да се постигнат.

Разработването на стратегията/методиката за съдържанието най-вероятно ще бъде основната част от подготовката. Трябва да се използват най-разнообразни методи (например разглеждане на казуси, работа по двойки, развиване на идеи), за да се отговори на различните начини на възприемане на учебното съдържание от участниците. Все пак креативността при методиката никога не трябва да бъде за сметка на съдържанието. Може да бъде изкушаващо да включите „добро упражнение“, но преди всичко то трябва да отговаря на целта на курса. Също така учителите трябва да избягват да включват нещо, което може да е интересно, но не отговаря на очакваните резултати от обучението.

### Основни сесии на обучението

#### **Приветствие за добре дошли и отбелязване на основните моменти**

Началото на курса задава тона на неговото провеждане. Топлият прием и ясните обяснения за това, как ще протече курсът, са много важни. Ако участниците не са получили програмата предварително, това е възможност да се уверите, че всеки е наясно с графика за следващия ден/дни.

#### **Въведение**

Особено за продължителен курс, при който хората ще се ‘разкриват’ чрез упражняване на умения, за участниците ще бъде полезно да имат възможност да се опознаят.

Има много различни начини, по които това може да се направи, от това всеки участник подред да се представи и да разкаже нещо за себе си, до по-креативни начини като игри (за повече примери вж. Приложение D – Подгръващи и енергизиращи игри). Въпреки че креативните уводни занимания могат

да са забавни, за притеснителните или по-възрастните хора в курса това може да изглежда плашещо или загуба на време.

### **Споразумение за обучение**

В основни линии това е споразумение за това, как всички от курса, както обучители, така и участници, искат да работят заедно за срока на обучение. Ние предпочитаме да не ги наричаме 'основни правила', тъй като това намеква за нещо по-скоро наложено, а не съгласувано с цялата група. Трябва да има равновесие между получаването на идеи от групата и времето, отделено за тази дейност. Най-лесният начин, който също така показва употребата на 'генериране на идеи' е да помолите участниците да споделят предложения, които да записват на флипчарта.

Споразумението за обучение трябва да бъде закачено на стената по време на целия курс, така че да се правят справки с него, ако е необходимо.

Също така обучителите не трябва да забравят да се придържат към него!

#### **Типичните въпроси, включени в споразумението за обучение, включват:**

- Спазване на времето
- Употреба на мобилни телефони (или не)
- Правила за пушене
- Конфиденциалност
- Изслушване един друг
- Съгласие за различие – уважение на мненията на другите

### **'Паркинг'**

По време на курса неизбежно се повдигат въпроси, на които да бъде отговорено в последващите занятия, или възникват проблеми, които са извън обхвата на курса. Въпреки че понякога тези въпроси могат да се решат на място, в определени моменти тяхното решаване се оказва нецелесъобразно и е по-уместно да се отложи дискусиата за по-късно. За да се гарантира, че въпросът няма да бъде забравен, е полезно създаването на 'паркинг' - някъде, където въпросът да бъде паркиран до по-късно. Обикновено правим това като окачваме лист от флипчарта и записваме бележки на него или като поставяме бележки на таблото.

Важно е всички въпроси от 'паркинга' да бъдат решени до края на курса.

### **Установяване на нива на познание**

В началото на всеки курс е полезно да се установят нива на познание за участниците. Това е важно за обучението по графики и за оценяване на ефикасността от курса. Един от методите е да се попълва базов тест преди или в началото на курса и да се преглежда теста в края на курса. Примерен базов тест, който може да бъде адаптиран, е включен в Приложение С.

### **Преговор на всеки ден**

При всеки курс, който продължава повече от един ден, обикновено следващият ден започва с преглед на изучаваното предходния ден. Тези прегледи укрепват познанията, залагат контекста за работата през следващите дни и дават възможност за въпроси и коментари.

Ако преговорът може да се направи по ангажиращ и забавен начин, това задава позитивен фон за деня. Един от начините е да се правят снимки през деня и да се съхраняват на компютър, откъдето да се показват като слайдове по време на преговора на следващия ден.

Преди да правите снимки е важно да получите позволенията на цялата група за това.

### **Заклучително упражнение**

Така, както началото на курса задава целия тон, е важно да се гарантира, че курсът 'приключва добре'. Не е необходимо това да бъде сложно – един от начините е участниците просто да споделят открито едно или две неща, които ще отнесат в къщи от курса. Също така на този етап се раздават и сертификатите.

Приключването на курса по позитивен начин задава тона на работа за в бъдеще. Той спомага за създаване на конструктивни спомени от курса, придава респект и стойност на времето, прекарано в съвместна работа и мотивира участниците да работят заедно за в бъдеще.

## Очаквания и цели

Във всеки курс е важно да се гарантира, че очакванията на участниците отговарят на целите на курса, за да има успешен резултат от него. Понякога е невъзможно да се изпълнят обещанията, в който случай това трябва да се изясни от началото, за да може у участниците да не остава чувство на разочарование.

‘Генерирането на идеи’ е един от начините за идентифициране на очакванията, но друг начин, който демонстрира на учителите различна методика, е да се използва модераторско табло и карти. Участниците записват своите очаквания на картите, които след това се окачват и обсъждат. Картите могат да се местят по табло и да се групират по теми. Като учител можете да се позовавате на тези очаквания и цели по време на курса винаги, когато това бъде уместно. Особено в края на курса е добра идея да ‘преразгледате’ очакванията и целите и да обсъдите с участниците дали групата е успяла да се справи с тях.

## Инструменти и техники

### Инструменти и техники за различните стилове на изучаване

Общият преглед на различните методики, инструменти и техники, които могат да се използват за обучението помага, особено ако от вас се изисква да разработите собствени материали за курсовете, които ще водите. Ние сме предоставили няколко примера в Приложение D.

### Сформиране на групи и разделяне

Създаването на група е динамично и е ключ към процеса на обучение.

- Например участниците могат да бъдат разделени, като на всяка група се даде номер (1, 2, 3 и т.н.) и всеки участник в стаята последователно получи номер, докато всеки бъде присъединен към дадена група.
- Също така участниците могат да бъдат организирани в група, като просто ги обедините така, както са седнали (“първите шестима отидете в стая А, следващите шестима – в стая В” и т.н.). Или могат да бъдат групирани според тяхната експертиза или предпочитания към темата, която ще се дискутира в малката група.
- Групите, състоящи се от двама или трима души, са подходящи за кратки намеси и въведения в темата, или раздвижващи групи. Когато намесите отнемат повече време, най-силният /по-добрият/ по-активният неизбежно има по-голяма роля, което може да се отрази на баланса на силите във взаимоотношенията между участниците.
- При по-големите групи от четири до шест души може да бъде трудно всеки да научи по нещо или да има еднакъв принос с останалите.

**Съвет! Групите, състоящи се от трима души, са най-ефективните.** Самата цифра три вече води до продуктивна среда и динамика на малката група. Това осигурява по-добър баланс на периодите на активно и пасивно поведение, по-продължителна ангажираност и по-осезаеми резултати. Групите от трима имат допълнително предимство, тъй като няколко такива групи могат да работят в една стая едновременно, защото тази форма на работа е сравнително тиха.

Обучителите трябва също така да решат как ще докладват малките групи и да експериментират с различни форми на докладите. Някои от моделите за докладване са:

#### ➤ Тих доклад

Работните групи представят резултатите от своята работа визуално на плакати или листи от флипчарта. Плакатите се излагат по стените на стаята. Участниците от другите групи могат да задават въпроси, а групата да обяснява своите плакати.

#### ➤ Групов доклад

Вместо един човек да представя груповия доклад, всички членове на групата могат да докладват конкретни елементи от своята работа. Това може да бъде направено и в дискуссионен формат, при който различните говорители заемат различни позиции.

➤ Смесване на групите

Малките групи се смесват отново в нови групи. Различните членове трябва да се информират един друг за това, което са обсъждали в първоначалните си групи.

➤ Изслушване

Цялата група остава на разположение за въпроси относно резултатите от тяхната работа. Въпросите трябва да бъдат прости, а отговорите – кратки. Модераторът не трябва да позволява повтарящи се въпроси, а всеки човек ще бъде ограничен в своите отговори, за да се избегне вероятността само един човек да отговаря на всички въпроси.

➤ Интервю

Само на един човек от групата ще бъдат задавани въпроси или от един човек от цялата група, или от няколко. Броят на въпросите трябва да бъде ограничен.

Процес на вземане на решения

Различните решения или предложения, постигнати в резултат на работните групи, се представят и обясняват на цялата група, след което се подлагат на гласуване. Важно е предложенията, които ще се гласуват, да са в писмена форма и броят им да бъде ограничен.

## Използване на различни средства

Обучителите обичат да използват мултимедийни технологии в курсовете си, тъй като това позволява представяне на материала в различни формати и по начини, ангажиращи участниците. За съжаление тези средства често се използват лошо и това проваля начина на обучение, затова е важно участниците да знаят как да ги използват правилно. Например почти всеки е виждал примери на презентации на PowerPoint, където текстът е прекалено ситен или където има толкова много текст, че е невъзможно да бъде прочетен преди презентаторът да превърти следващия слайд. Инструкциите, дадени от техник, за основни умения за разбиране и използване на наличната технология, могат да бъдат от помощ за потенциалния учител.

Също така е желателно да се редуват цифрови технологии с традиционни мултимедийни средства. Разнообразието е ключът към ангажираността на вниманието на участниците. Важно е да се редуват различни мултимедийни средства като PowerPoint, флипчарт или видео по време на програмата.

## Подгриващи и енергизиращи упражнения

Това са игри, предназначени да помогнат на участниците да се опознаят и да се почувстват комфортно едни с други. Те са важни за изграждането на доверие между участниците. Игрите също така спомагат за проясняване на ума, за да може участниците да се концентрират по-добре. Обучителят трябва да подбере упражнения, подходящи за конкретните участници, и такива, които отговарят на настроението на групата, особено ако някои от тях ги считат за покровителствени или загуба на време. Игрите могат да се използват и по време на или между другите занятия, ако обучителят реши, че това ще помогне на групата да работи добре заедно. Също така след (обедната) почивка може да е добра идея да се започне с енергизиращо упражнение.

Важно е да знаете какво искате да постигнете с играта, за да може да подберете подходящата игра в подходящото време. Социалните и културните норми трябва да бъдат взети под внимание – например може да е неуместно да играете игра, при която има близък контакт между представители на различните полове.

Използването на подгриващи и енергизиращи упражнения е спорен въпрос, който изисква добро обмисляне. Хората или ги харесват, или ги смятат за загуба на време. Ако такива са предвидени, изборът им изисква обмисляне, особено ако обучението е на хора от различни култури.

Времето, прекарано в енергизиращи упражнения, трябва да бъде кратко и активно или да има важна функция, като например да помага на участниците да се опознаят в началото на курса.

Ще откриете различни примери за подгриващи и енергизиращи упражнения в Приложение D.

## Част 4

### Работа с трудни участници

Във всеки курс има вероятност да се натъкнете на поне един 'труден' участник – например някой, който не спира да говори и има мнение за всичко, или някой който е срамежлив и не желае да участва. В най-лошите случаи може да има открита враждебност между участниците. Важно е потенциалният обучител да знае как да се справя по конструктивен начин с всички трудности, които възникнат.

#### Примери за ситуация с 'труден човек' и как да се справим с нея

- 'Това никога няма да проработи.'

Опитайте се да разглеждате твърдението за трудност като покана за надграждане, а не като пречка. Опитайте се да помолите участника да предложи решение на проблема, който е идентифицирал. Трябва да изслушате изразеното мнение за трудността и да се опитате да се справите с нея, но при никакви обстоятелства не трябва да позволите занятието да се развие в посоката на 'оплаквания'.

- Конфликт между две лица

Трябва да сте наясно със ситуацията, но не трябва да се намесвате прекалено рано, тъй като това може да навреди на вашата подкрепа от групата. Ако се налага да се намесите, опитайте се да наблегнете на точките на съгласие, които сте успели да набележите и да въвлечете другите в дискусията. Важно е да деперсонализирате проблема, като може да е уместно да накарате участниците да го 'паркират' за момента. Можете да се върнете към него и да го разрешите, когато ситуацията се е успокоила.

- 'Няма да кажа и дума, ако имам избор.'

Този човек може да е срамежлив или може да става нервен, когато говори пред своя шеф или колеги. Той може да се чувства по-добре да говори в малка група, ето защо е важно да се използват разнообразни стилове на обучение. Като модератор е важно да цените приноса на всеки един. Помолете участника да изкаже мнението си за нещо, след това той не може да направи грешка, защото това е само неговото мнение. Внимавайте и изказвайте признание за приноса на всеки.

- 'Аз съм експертът по този въпрос.'

Човекът наистина може да бъде експерт, в който случай трябва да покажете уважение към неговия принос към дискусията. Използвайте опита му в помощ на обучението на останалите, но умствено си поставете граници за това, колко дълго бихте му позволили да говори и се придържайте към тези граници. Насърчете човека да говори и обмислете да му възложите задача да отговаря на част от въпросите на другите участници. Ако е уместно, приканете човека да направи кратка презентация по дискутираната тема.

- 'Харесвам звука на собствения си глас.'

Има вероятност този участник да иска да доминира по време на дискусии, а вие трябва да упражните контрол, но по конструктивен начин. Опитайте се да ангажирате останалите участници, като ги назовавате по име, за да вземат участие. В повечето случаи ще откриете, че самата група ще поеме контрола и ще каже на 'трудния' участник да спре да говори.

- 'Всичко това съм го чувал и преди.'

Каквото и да правите, не се ядосвайте и не заемайте отбранителна позиция. Опитайте се да откриете нещо позитивно в това, което казва участника. Насърчете го да се фокусира върху позитивното.

- 'Не съм съгласен.'

Човек, който постоянно изразява несъгласие и възразява, може да създаде негативна атмосфера по време на занятието. Добра техника, която можете да използвате за такива ситуации, е да се отделите от групата, докато проблемът се обсъжда. Например като станете или се преместите в друга част на стаята. Това кара участника с негативна нагласа да се обърне към учителя извън групата. Преместването на място извън групата предотвратява навлизането на негативна енергия в групата. Това позволява на учителя да запази положителната енергия в групата и да се върне към тази позитивна позиция след справяне с проблема.

- 'Искам да обсъждам различен и труден въпрос.'

Ако бъде повдигнат въпрос, разрешаването на който би отнело прекалено много време, или който не е свързан със занятието, 'паркирайте' го и се върнете към него по-късно. Запишете ключовите думи за проблема и го поставете на видно място; обяснете на участниците, че ще се върнете към него в друг момент. Листът ще ви напомня за нерешения проблем. След като се справите с него, скъсайте листа.

- 'Няма да присъствам на цялата програма.'

Ще бъде много трудно за членовете на групата да се концентрират и да си повярват един друг, ако един от участниците няма желание да бъде там или ще присъства само на части от занятието. Участникът няма да извлече голяма полза от присъствието само на част от курса, който сте подготвили. Ако някой не е готов да присъства на целия курс, е важно да се разбере защо – може да има напълно основателна причина. Въпреки това може да се наложи да сте стриктни и да настоявате това лице да напусне целия курс.



Дискусиите за присъствието и спазването на графика се провеждат най-добре индивидуално извън занятиято.

## Част 5: Оценяване

### Защо даваме оценки

Обратната информация и оценяването са изключително важни; това помага на хората да растат и да се развиват. Конструктивната обратна информация е много важна, но тя трябва да се дава по безопасен начин, това означава създаването на атмосфера, при която тези, които дават и тези, които получават обратната информация се чувстват свободни да говорят открито. В зависимост от динамиката на групата и обстановката на курса, може да предпочетете откритата обратна информация или анонимна.

#### **За вас като учител, оценката е изключително важно средство:**

- да разберете въздействието от вашето обучение
- да научите факторите, които водят до успех и неуспех
- да знаете *какво* работи и *защо* работи
- да откриете местата, които се нуждаят от подобрене и да адаптирате обучението си, ако е необходимо
- да установите добри практики за в бъдеще
- да проследявате прогреса
- да научите за неволните последици и резултати (положителни или отрицателни)
- да дадете отчетност пред заинтересованите лица
- да направите резултатите видими и да можете да съобщите стойността на вашия труд

### Модели за обратна информация и оценка

#### **Ежедневна обратна информация**

За учителя е важно да получава обратна информация за себе си в края на всеки ден. Това трябва да става посредством разнообразни методи, за да може участниците да имат шанса да пробват различни начини за предоставяне на обратна информация. В приложения Н и I са дадени два метода за ежедневна обратна информация, които считаме за особено полезни - "Барометър на чувствата" и "Цели на обучението". Ние харесваме много тези модели, тъй като те са лесни и бързи за попълване и събиране на съответната информация, която е лесноразбираема, без да е необходим анализ.

#### **Писмена обратна информация**

Класическият метод за предоставяне на обратна информация е да се използва формуляр за оценка. В приложение G сме добавили примерен формуляр за оценка, който можете да адаптирате според нуждите си.

#### **Пощенска картичка или оценка със стикер**

Тази форма на оценяване свързва обратната информация със спомените за това, което сме научили и което искаме да постигнем. Тя спомага и за прилагането на теорията от обучението на практика. Осигурете различни пощенски картички и ги поставете на пода между участниците или в кошница. Помолете участниците да разгледат картичките и да си изберат една, която им харесва. Или осигурете стикери. Участниците трябва да запишат на гърба на картичката или на стикера какво биха искали да направят или постигнат до следващото обучение (или в рамките на следващите X седмици/месеци) и да попълнят картичката със своя адрес. Съберете картичките или стикерите (или ги сканирайте) и ги изпратете на участниците след съответния период по пощата или по имейла.

#### Ресурси

## Ръководства за обучение

Тези ръководства за обучение, в допълнение към техническата информация, предлагат също и различни методики и упражнения, които могат да са ви от полза при разработването на програмата за обучение:

Дилейни С. И Котърил К. (2005) (2-ро издание) *Психосоциалната рехабилитация на деца, сексуално експлоатирани за търговски цели*; ЕСПАТ Интернешънъл, Банкок, Тайланд

Международен център за развитие на миграционната политика (ICMPD) (2006) Материал за обучение за противодействие на трафика на хора за съдии и прокурори в страните-членки на ЕС, страните в процес на присъединяване и кандидат-членките, Виена

Международна организация за миграция (IOM) (2014) Модули за обучение за борба с трафика на хора, Лондон

МОТ – Международна програма за елиминиране на детския труд (2002) *Специализирано ръководство за психосоциални консултации за младежи – жертви на трафика на хора*, Катманду, Непал

О Бриан М, Ван ден Борн А и Нотен Т. (2006а) *Борба с трафика на деца за сексуални цели – Наръчник за обучение*; ЕСПАТ Europe Law Enforcement Group / ЕСПАТ International, Банкок, Тайланд

*ЕСПАТ Deutschland e.V. (ed.) (2007, 2010, 2011) Trainingsmanual zum Verhaltenskodex - Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung im Tourismus*, Freiburg, Germany

ЕСПАТ Deutschland e.V. / Venro/ AEJ (ed.) (2012) *Aktiver Kinderschutz konkret*;

## Насоки и публикации

Консорциум за безпризорните деца (2004). *Полицейско обучение за правата и защитата на децата*.

Дотридж М (2004) *Децата като стоки? Трафик на деца и какво правим с него*; Terre des Hommes, Лозана, Швейцария

ЕСПАТ International (2006) *Въпроси и отговори за сексуалната експлоатация на деца за търговски цели*; ЕСПАТ International, Банкок, Тайланд

ЕСПАТ International (2008) *Борба със секс туризма с деца: Въпроси и отговори*; ЕСПАТ International, Банкок, Тайланд

О. Брайън М., Ван ден Борн А и Нотен Т. (2006) *Борба с трафика на деца за сексуални цели – Въпроси и отговори*; ЕСПАТ Европа – група за правоприлагане / ЕСПАТ Интернешънъл, Банкок, Тайланд

Европол (2016) Ситуационен доклад – *Трафикът на хора започва в ЕС, Хага 2016*

Международна мрежа за правата на детето (2016: *Права, удовлетворения и декларации: Глобален доклад за достъпа до правосъдие за деца*, Обединено кралство

Съвет на балтийските държави (2015): *Насоки за защита на човешките права и най-добрите интереси на детето в транснационални случаи за защита на деца*, Стокхолм

Съвет на балтийските държави (2015): *Транснационална защита на детето: Практическо ръководство за социални работници и служители*, Стокхолм



## Полезни уебсайтове

Има много уебсайтове с информация, свързана с обучения и с трафика на хора и по-конкретно на деца.  
**Някои от най-полезните са:**

ЕСРАТ Интернешънъл [www.ecpat.net](http://www.ecpat.net)

Terre des Hommes [www.terredeshommes.org](http://www.terredeshommes.org)

[www.childtrafficking.com](http://www.childtrafficking.com) и [www.humantrafficking.org](http://www.humantrafficking.org)

Немска НПО мрежа срещу трафика на хора (КОК) [www.kok-gegen-menschenhandel.de/en/home/](http://www.kok-gegen-menschenhandel.de/en/home/)

Save the Children UK [www.savethechildren.org](http://www.savethechildren.org)

Keeping Children Safe [www.keepingchildrensafe.org.uk/](http://www.keepingchildrensafe.org.uk/)

Kindernothilfe e.V. [www.kindernothilfe.org](http://www.kindernothilfe.org)

## ПРИЛОЖЕНИЯ

- A. Примерен списък на участниците в обучението
- B. Примерен план
- C. Примерен формуляр за оценяване
- D. Методи, инструменти и техники на обучение
- E. Примерни казуси
- F. Примерни сертификати
- G. Барометър на чувствата
- H. Цел на обучението

Елемент	Критерий	Отметка
1. Определяне на необходимостта от курса	1.1. Идентифициране и консултация със заинтересованите лица за поставяне на цели и изисквания към обучението	
	1.2. Съпоставяне на предложението за курса с целите на заинтересованите лица	
	1.3. Идентифициране на съществуващите курсове или съответните участници	
2. Идентифициране на профила на обучаващия се	2.1. Идентифициране на потенциалните обучаващи се лица	
	2.2. Определяне на проблеми, свързани с грамотността или езика	
3. Разработване на структурата на курса	3.1. Идентифициране на основните модули	
	3.2. Определяне/документиране на връзката между модулите и очакваните резултати	
	3.3. Идентифициране на изискванията за курса и конкретните модули	
4. Определяне на изискванията за обучението и оценяването	4.1. Определяне на изискванията за учителите	
	4.2. Идентифициране на ресурсите за обучение, материалите, човешките ресурси	
5. Определяне на съдържанието на курса	5.1. Ясно посочване на ключовите моменти от обучението	
	5.2. Идентифициране на необходимите познания на входно ниво	
	5.3. Идентифициране на методите за оценка	
6. Разработване на методите за мониторинг на курса	6.1. Изработване на механизми за мониторинг на хода на курса в консултация със заинтересованите страни / учители	
	6.2. Гаранция, че курсът може да бъде оценен по индикатори за изпълнение	
7. Определяне на насоките	7.1. Идентифициране на възможностите за свързване на завършения курс с бъдещи насоки	

## Приложение А – Примерен контролен списък за обучението

## Приложение В – Примерна таблица за планиране

Кога	Какво	как	Кой	Забележки		

## Приложение С – Примерен формуляр за оценяване

Тема		+	+	0	-	--
Моля, оценете следните въпроси според ползата от обсъжданото съдържание на обучението за професията						
а)	Съдържание на обучителната сесия					
б)	...					
в)	...					
<b>Открити въпроси</b>						
Моля, отговорете на следните въпроси със свои думи						
а)	Кои елементи от обучението ви допаднаха най-много/бяха особено полезни?					
б)	Кои елементи от обучението ви допаднаха най-малко/смятате за най-малко полезни?					
в)	Какво липсва?					
<b>Обучител</b>						
Моля, оценете следните неща...						
а)	...експертизата по темата					
б)	...прилаганите презентационни техники					
в)	...способността за участие – зачитането на вашето мнение					
г)	...ориентацията към предишни познания и нуждите на участниците					
д)	...атмосферата за обучение/работа					
Обучението беше... (моля, отбележете)						

## Приложение D – Методи, инструменти и техники на обучение

### Инструменти и техники в отговор на различните стилове на изучаване

#### ТЕХНИКИ НА ОБУЧЕНИЕ

##### ➤ Брейнсторминг/генериране на идеи

Това е техника за генериране на идеи. Тя се състои от кратка дискусия, позволяваща на всеки да прави предположения или да предоставя информация. На групата се задава тема и след това участниците трябва да споделят мнения, идеи, опит по темата с всички останали, по бърз и кратък начин. Идеите трябва да идват свободно, без да бъдат оценявани. Предвижда се кратко време, тъй като важното в случая е количеството идеи, а не качеството. Техниката позволява на участниците да осъзнаят, че има много начини, по които да разрешат даден проблем. Докато събирате идеите, използвайте ключови думи, за да ги обобщите на флипчарта. След това тези идеи могат да се използват като база за дискусия/доразвиване.

##### ➤ Работни групи

Със създаването на малки групи за обсъждане на даден проблем участниците имат възможност да изразят своите собствени идеи и мнения, както и да чуят останалите. Докато работят съвместно в малки групи, всеки ще бъде длъжен да допринесе за общото усилие. На групите се дава проблем за разрешаване и ограничено време, в което да се обсъди и да се излезе с решения. Всяка група трябва да номинира модератор и някой, който да води бележки. Когато времето изтече, едно от номинираните

лица представя работата на групата пред аудиторията от участници. Ако отговорите от всички от групата са много подобни, учителят може да помоли всяка група да представи 'различни' заключения пред цялата група.

➤ Номинална групова техника

Това е алтернатива на брейнсторминга. Тя позволява генерирането на идеи, след което избор на предпочитаното действие. На групата се задава проблем и участниците трябва да представят възможно най-много решения. Предложените решения се записват на флипчарта. Когато бъдат отбелязани всички идеи, участниците започват да обсъждат всяка от тях. Резултатът е, че участниците постигат повече яснота по проблема. По-късно те могат да гласуват по предложените решения.

➤ Диалог

Това е техника, при която учителят задава проблем и след това приканва участниците да го коментират. Това позволява да се чуят разнообразни мнения от участниците, които се учат един от друг. Също така учителят може да коригира всички погрешни разбираня или неправилни предложения.

➤ Обсъждания с участници специалисти

Ако има добри експерти по съответната тема сред участниците в дадено занятие, този тип дискусии е добър начин за споделяне на опита с останалите. Избират се двама или трима експерти с конкретни познания и експертиза по съответната тема. Те трябва да направят кратка презентация пред цялата група и след това следва частта "Въпроси и отговори", в която групата си изяснява представената информация или споделя други мнения и информация. Обсъжданията с участници специалисти могат да са полезни и когато се ползват външни експерти по дадена тема.

➤ Практически упражнения

Това са начини за упражняване на уменията. Създават се ситуации или 'пиеси', в които участниците играят определени роли. Практическите упражнения трябва да бъдат добре обмислени от обучаващия преди занятието, а очакванията – ясно обяснени на участниците. Всеки трябва да знае ролята, която ще играе и да има описание на героя, неговите действия и това, което може да прави. Ако полицай бъде помолен да играе ролята на жертва например, той трябва да се постави в ситуацията на жертвата и да осъзнае колко безпомощна може да бъде тя в такава ситуация. Практическите упражнения могат да бъдат много забавен начин за обучение, но трябва да се внимава участниците да не се отклонят от упражнението или да излязат извън ролята си. Също така е важно да бъдете чувствителни към желанието на участниците да изпълняват ролята си. Някои хора не обичат да играят като част от опитите за обучение и биха искали да се въздържат от тази форма на участие.

➤ Ангажираност на участниците в практически дейности

Учителят може да създаде възможности за участниците да се ангажират в практически занимания, като попълване на части от карта на флипчарта или поставяне на информационни карти на стената. Тези възможности позволяват на участниците да се движат и да свързват своите интелектуални разбираня с практическо движение. Дори задачата за разделяне на малки групи може да бъде изпълнена като игра, като помолите участниците да се групират според цвета на косата си или възрастовата група.

➤ Рисуване на картини

Това може да бъде занимание, което всеки участник може да изпълни индивидуално или в малки групи. То може да им помогне да визуализират проблема, който обсъждат. Например помолете участниците да нарисуват идеята си за "жертва или дете-жертва на трафик на хора", което ще ги накара да се замислят за знаците, които правят това видимо. Също така, това провокира дискусия по проблема. Когато приключат с рисунките, участниците могат да обсъдят различията и приликите в образите, които са създали, и причините за тези разлики/прилики.

➤ Размисъл

Ако треньорът периодично отделя по няколко минути за размисъл върху това, което се случва, и проверява как участниците се справят в това занятие, това поддържа концентрацията на групата върху темата и целите на обучението. Също така помага на учителя да провери дали всичко върви по план с обучението.

➤ Традиционен метод на преподаване

Ако има много специализирана информация за предаване, най-лесно ще бъде да я съобщите по официалния "преподавателски" стил. За да задържи вниманието на групата, е важно 'учителят' да бъде активен, да използва флипчарта или да представя информацията, използвайки цифрови мултимедийни устройства (PowerPoint, презентационни видеоматериали) и печатни материали. Дори и да използвате традиционни методи на обучение, ще ви бъде от помощ, ако периодично прекъсвате лекцията и ангажирате участниците в дискусията или реакциите.

### ➤ Концентрични кръгове

Това е техника, с която голям обем информация може да бъде споделена за кратко време. Подредете участниците в два кръга – не повече от пет души във вътрешния кръг и пет във външния, с лице един към друг. Дайте на всеки участник от вътрешния кръг роля, която той трябва да обясни и защити, а на външния кръг – един проблем, който всеки участник трябва да изследва с вътрешния кръг. Например на участник от вътрешния кръг може да бъде дадена една от следните роли: жертва (дете), родител, полицаи, учител, съдия. На участника от външния кръг може да бъде зададен въпроса дали наказателната система трябва да защитава малките деца, вместо да ги криминализира. Външният кръг дискутира въпроса с ‘човека’ от вътрешния кръг за няколко минути и след това се премества, за да обсъди същия въпрос със следващия човек от вътрешния кръг. Участниците могат да си сменят местата в кръговете след всяка обиколка, като ролите и проблемите се разнообразяват. Все пак тази техника трябва да се използва само ако сте уверени в нея и вече сте я практикували.

## ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

### ➤ Разглеждане на казуси

Казусите са истории/сценарии, чиято цел е да пресъздадат реалността на проблематична ситуация. Те са полезни за ангажираността на участниците по въпроса и за това, да ги накарат да мислят за истинските хора и ситуации от истинския живот, с проблеми, изискващи реалистични решения. Казусите могат да бъдат взети от документацията за курса или да бъдат създадени от учителя, използвайки вестници, съдебни доклади, случаи, известни на учителя, анекдоти по реални случаи или съчетание от няколко източника. Ако лицата в казусите са реалистични за участниците, те са по-склонни да измислят добри решения на обсъждания въпрос. Казусите също така могат да помогнат за създаването на съчувствие между участниците и лицата, чиито ситуации се разглеждат в казусите. Ако дадено упражнение включва четене на казус, ние предпочитаме да дадем инструкциите за упражнението, след което да раздадем сценариите, така че участниците да не се разконцентрират, докато слушат, опитвайки се да ги прочетат.

### ➤ Аудио-визуални и визуални материали

Визуалните материали са информационни средства, които помагат по време на занятията, като предават информацията на видео, филм или снимки. Те се използват за провокиране на дискусии и за да запазят спомените за това, което се е изучавало на курса, но не трябва да се прилагат просто за да ‘шокират’. Учителят трябва да подбере материали, които са свързани с целите на курса, да илюстрира занятието по подобаващ начин и в подходящия момент, както и да се увери, че има достатъчно време и удобства за ползването на материалите по ефикасен начин.

### ➤ Презентация с PowerPoint

Това е начин, по който важните точки от даден проблем могат да бъдат изяснени на участниците в курса. Използвайки снимки или дори видеоматериали в презентацията, може да помогне за предаването на историята. Презентацията трябва да съдържа само ключовите концепции и да бъде с кратки изречения. Презентациите изискват доста време за тяхната подготовка и не трябва да бъдат претрупани с информация. Друга възможност е използването на презентационни инструменти, които работят с движение, увеличаване, анимация и пространствени връзки. Във всеки случай учителят трябва да може да използва съответния компютърен софтуер (вж. също: Използване на различни мултимедии).

### ➤ Използване на информационни брошури и справочници

Листовките могат да бъдат отличен начин за затвърдяване на наученото, но времето, необходимо за тяхното разпространение, е ценно и си заслужава това да бъде обсъдено с участниците. Хората са любопитни и раздаването на листовки по време на занятието често означава, че вниманието ще се фокусира върху листовката, а не върху случващото се. Поради тази причина предлагаме листовките да се раздават в края на деня или в края на занятието.

## **Подгряващи и енергизиращи упражнения**

### Светът е далече:

Изберете въпрос и помолете участниците да се изправят, ако са съгласни с него. Пример:

- Алкохолът проблем ли е по света? (Ако сте съгласни, изправете се)
- Алкохолът проблем ли е в тази страна? (Ако сте съгласни, изправете се)
- Алкохолът проблем ли е в този град? (Ако сте съгласни, изправете се)
- Алкохолът проблем ли е в тази стая? (Ако сте съгласни, изправете се)
- Това упражнение помага хората да свържат глобалните въпроси със ситуацията на място.

### ➤ Две истини, една лъжа:

Разделете участниците на групи от по 3-5 души. Всеки човек в групата трябва да каже на останалите две истини и една лъжа за себе си. Другите членове на групата трябва да отгатнат кое твърдение е лъжа. Когато приключат, групите могат да изберат най-добрия 'лъжец', който след това да се опита да излъже и останалите групи.

Това упражнение помага на хората да осъзнаят колко трудно е да се разгадае един човек само от външния му вид и от това, което казва.

➤ Игра с имена:

Това е опознавателна игра. Формират се групи от по десет души. Човекът, който започва, трябва да каже името си, както и дума, започваща със същата буква, с която започва името му. Обучителят може да зададе конкретна тема за допълнителната дума, като храни или зеленчуци. Вторият човек трябва да каже името и допълнителната дума на този преди него, както и собственото си име и допълнителна дума и т.н., докато всеки в групата каже собственото си име и имената на останалите. Например, ако първият човек се казва Карън, а вторият Скот, Карън може да каже "Киви Карън", а вторият човек трябва да каже "Киви Карън" и може да добави "Стол Скот".

Това упражнение помага да се запомнят имената на другите и създава забавна атмосфера. Трудно е да се прави с голяма група.

➤ Игра с движение:

Страна на челото:

Всеки има стикер, залепен на челото, с името на една страна. Човекът не знае коя е страната на неговия стикер. Участниците трябва да задават въпроси един на друг, на които се отговаря само с 'да' и 'не' и да се опитат да отгатнат имената на страните върху челото си.

Това упражнение помага на хората да се опознаят и да се чувстват по-добре в присъствието на останалите.

➤ Сляпа баба:

Участниците се разделят по двойки, като единият от всяка двойка има превръзка на очите си. Другият трябва да преведе слепия мъж из стаята и през различни препятствия в стаята като маси, столове, флипчарт. След пет минути двойките си сменят ролите, като водачът става слепец.

След упражнението обсъдете с участниците как са се чувствали по време на това упражнение.

Целта на това упражнение е да се помогне на хората да си повярват и също да помогне на участниците да осъзнаят какво е да си в уязвима ситуация. Трябва да се внимава при използването на това упражнение, тъй като някои хора започват да се чувстват неудобно и това намалява желанието им за обучение.

Друг вариант на това упражнение е един от двойката да бъде слепец и да трябва да нарисова картина (например на дете или къща), следвайки инструкциите на партньора си. Това упражнение може да бъде по-приемливо за участниците, тъй като има по-малка физическа заплалха.

➤ Интервю:

Всеки участник формира двойка с друг и си задават няколко въпроса. След като са научили по нещо един за друг, всеки партньор представя другия пред цялата група. Някои примерни въпроси може да са:

- Когато чуете фразата 'човешки права', за какво си мислите?
- Какво животно ви представя най-добре?
- Какво събитие във вашия живот е оказало най-голямо влияние върху вашия мироглед?
- Какво ви накара да дойдете тук?
- Какво ви харесва най-много във вашата работа?

Това е упражнение за въвеждане и помага на хората да се опознаят един друг.

➤ Снежна топка:

Това е игра, която изисква спонтанни отговори от участниците. Тя може да се използва за бърза оценка или за бързо генериране на идеи. Направете топка от хартия. Изкажете собствено мнение или идея и след това хвърлете топката към друг участник, който също трябва да си каже мнението или идеята, преди да подаде на следващия. Например: "В края на обучението се чувствам ....., или "Едно от нещата, което научих днес, е....."



## Приложение Е – Казусни истории

### Казус

#### Фактически произход

Лара, млада жена, среща Кевин<sup>2</sup> в малък румънски град, където живее. Той работи в Германия и обещава да си намери добра работа в кетъринг индустрията или като иконом. Лара е самотна майка с малко дете. Тя не говори и дума немски и никога не е пътувала. При тяхното пристигане в Берлин, Кевин я завежда в апартамент, в който живее друга румънка, Ная. Тя има романтична връзка с Кевин и работи като проститутка. Кевин и Ная съобщават на Лара, че тя също трябва да работи като проститутка. Те твърдят, че няма друга налична работа и че сега тя дължи пари на Кевин за организирането на пътуването ѝ. Лара не вижда друг изход, освен да се занимава с проституция. Ная ѝ разказва накратко и работи с нея през следващите седмици в различни публични домове и на улицата. Кевин я води на работа и я връща. Тя трябва да дава всички изкарани пари на Кевин, който твърди, че води точно счетоводство и ще ѝ ги даде след три месеца. Въпреки че Лара е в ужасно психическо и физическо състояние, тя трябва да работи всеки ден, дори и когато е в цикъл или болна. Ная има почивни дни и може да задържа част от парите. Когато Лара отказва на комарджия, защото вече е работила за него и той е бил агресивен, Кевин я удря. Тя казва, че повече не може да издържа това и иска да се върне в Румъния; Кевин я заплашва, че ще каже на майка ѝ, че е работила като проститутка и намеква за лоши неща, които може да се случат на нея и детето ѝ, ако напусне. Лара продължава да работи. Четири месеца по-късно тя разказва историята си на комарджия, говорещ румънски, който се обажда в полицията.

#### Досъдебно производство

Полицията я измъква от бордея, където работи, и я отвежда в полицейско управление, специализирано в трафика на хора и сводничество. Лара е разпитвана в продължение на шест часа с помощта на преводач. Полицията също така се свързва със специализиран съвещателен център, чийто служители идват с тях в полицейското управление. Съвещателният център организира временно настаняване в безопасен дом.

Полицията е в постоянен контакт с прокуратурата. След първия разпит на Лара, водещият разследването полицейски служител от криминална полиция я предава на прокуратурата, която получава от съда заповед за обиск на апартамента на Кевин. Седем часа след първоначалния разпит, четирима полицаи претърсват апартамента на Кевин; те откриват множество доказателства, конфискуват 25 000 евро, две спортни коли, регистрирани на негово име и много документи, свързани с банкови сметки. Кевин е задържан. Той отказва да отговаря на въпроси. Въз основа на първоначалния разпит на Лара и събраните доказателства, и по-конкретно записи, свързани със заниманията на Лара и други неидентифицирани лица – на паспорта на Лара, открит в апартамента на Кевин, прокуратурата иска издаване на заповед за арест на Кевин. До края на следващия ден той е изправен пред магистрата, разглеждащ случая, който издава заповед за арест срещу него. Кевин е отведен в затвора. Ная също е арестувана, но е освободена след подробен разпит. Лара е разпитвана отново пет пъти от полицията и прекарва часове, обикаляйки из Берлин със служители от криминална полиция, идентифициращи местата, имащи отношение към случая. Използвайки други доказателства, полицията успява да идентифицира две други лица, жертва на трафик и да разпита едното от тях, което все още е в Германия.

Междувременно консултативният център помага на Лара да намери адвокат, който да я представлява. Лара също така получава медицински грижи и психосоциална помощ от центъра. Лара наема адвокат, който да действа от нейно име по време на предварителното разследване. По-конкретно тя иска да бъде незабавно уведомена, ако Кевин бъде освободен. Две седмици по-късно Кевин подава молба за преразглеждане на мярката му за задържане, но не е освободен. Приблизително три месеца по-късно, Лара получава достъп до досието чрез своя адвокат. Ето как тя открива три други лица-жертва на трафик, които са работили за Кевин при същите условия преди нея. Също така тя открива, че Кевин твърди, че тя и другите лица, жертва на трафик, са работили за него доброволно и на свободна воля, и че той само е бил техен шофьор и е гарантирал, по тяхна молба, че нищо няма да им се случи.

Четири месеца след официалната жалба, прокуратурата обвинява Кевин по четири точки в трафика на хора, “авторитарно сводничество” [dirigistische Zuhälterei], телесна повреда и заплахи пред

---

Това не са истинските имена на хората.



Криминалният отдел на окръжния съд [Landgericht] в Берлин. Ная е обвинена в оказване на помощ и подбуда към сериозен трафик на хора и авторитарно сводничество. Пет и половина месеца след задържането на Кевин, започва делото срещу него и Ная. Насрочени са дванадесет изслушвания по делото; Лара трябва да бъде призована като свидетел по време на второто заседание. Тя е привикана към прокуратурата като "частен съищец" [Nebenklägerin] и получава достъп до адвокат, което означава, че не трябва да заплаща за правното представителство. Също така тя получава превод на обвинителния акт по нейно искане.

Лара се отказва от правото си да присъства на цялото дело и моли адвоката си да я представлява на изслушванията. Те са обсъдили действията, които трябва да бъдат предприети по време на делото и адвокатът знае кои точки са особено важни за Лара.

### **Делото**

По време на първото изслушване, съдът предлага на Кевин споразумение, ако се съгласи да се признае за виновен. Той ще изтърпи наказание лишаване от свобода между три години и осем месеца и четири години и два месеца, ако се признае за виновен по всички обвинения. Неговите адвокати обявяват, че ответникът отказва предложението, тъй като твърди, че е невинен.

Обвинителният акт е прочетен и Кевин и той излага тезата си относно обвиненията чрез своите адвокати. Той твърди, че Лара и Ная са работили по собствена воля. Според Кевин, той ѝ е казал още в Румъния, че ще работи като проститутка и че тя вече е проституирала в собствената си страна. Той обяснява, че причината, поради която е задържал паспорта и парите ѝ в Германия, е че тя го е помолила за това. Тя била свободна да ходи където иска и е работила самостоятелно. Кевин не споменава нищо за другите жертви на трафика, но отрича всякаква връзка с тях. Кевин не отговаря на нито един от въпросите.

Ная отказва да даде показания пред съда и обявява, че е разпитвана незаконно, след като е била арестувана и не е надлежно уведомена за правата си.

Поради принципа за устното изявление, необходимите доказателства, за да се произнесе присъдата, винаги трябва да са представени устно по време на процеса. Съдържанието на делото не може просто да бъде изложено: свидетелите трябва да бъдат разпитани лично и допълнителните доказателства трябва да бъдат физически изложени или представени чрез твърдения на разследващите служители.

Лара е изслушана като свидетел. Тъй като тя няма сериозни психологически проблеми, тя е разпитана в присъствието на ответника. Нейният страх от ответника не е достатъчен, за да може показанията ѝ да бъдат снети чрез видеоконферентна връзка или чрез изключване на ответника.

Това е възможно само когато здравето на свидетеля би било изложено на сериозен риск или когато свидетелят е малолетен.

По искане на нейния адвокат, заседанието се води при закрити врати. Лара се страхува ужасно. Има роднини и познати на ответника, които чакат на вратата на съдебната зала; въпреки че те не разговарят директно с нея, тяхното присъствие е много плашещо за Лара.

Тя казва на своя адвокат и на съда, че не желае повече да свидетелства. Тя е уведомена, че това е забранено, тъй като тя няма право да откаже да даде показания или да запази мълчание, освен ако показанията, дадени до момента, не са неверни.

След продължителна консултация със своя адвокат, Лара решава да свидетелства. Тя е разпитана в три заседания. След въпросите относно самите събития, на Лара са задавани множество въпроси относно предишната ѝ биография и настоящия ѝ живот. Нейният адвокат се намесва няколко пъти, за да възрази на въпросите. Повечето от въпросите, обаче, са допуснати, тъй като са оправдани от необходимостта да се прецени благонадеждността на Лара като свидетел. Затова тя е попитана дали се е занимавала с проституция в Румъния, какъв е бил нейния живот в собствената ѝ страна, какво е казала на роднините си в къщи и защо все още живее в Германия. Тя е попитана и какво прави в момента и отговаря достоверно, обяснявайки, че все още работи като проститутка. Междувременно защитата представя нотариални 'декларации' от няколко лица в Румъния, в които се твърди, че Лара вече е работила като проститутка в Румъния. Лара продължава да отрича това.

По време на процеса, детето на Лара е докарано в Германия с помощта на консултативния център и е при Лара. Това премахва голяма част от напрежението и страховете от плещите ѝ. Също така тя казва на семейството си, че е принудена да се занимава с проституция в Германия, което също е облекчение. Въпреки това, тя не споменава нищо за настоящите си занимания.

След като Лара е изслушана, другите лица – жертви на трафик, също трябва да бъдат изслушани като свидетели. Всички те са се върнали в Румъния. Те са призовани за свидетели посредством споразумението за правна взаимопомощ и от тях е изискано да дойдат в Берлин и да свидетелстват. Само една от тях идва. В последния момент тя също си наема адвокат, който я подкрепя по време на процеса по снемане на показания. Тъй като това, на което е била подложена, се е случило преди шест

години, свидетелката не може да си спомни всички подробности. Например тя не може да даде информация относно графика или цената на нейните услуги; тя не може да посочи и конкретно местоположение. Все пак както и Лара, тя обяснява, че с нея са се свързали в Румъния, обещали са ѝ да работи като иконом и едва в Берлин са ѝ казали, че от нея се очаква да работи като проститутка. Кевин не ѝ е конфискувал паспорта и след триседмична работа тя е успяла да избяга в Румъния с помощта на познат. Кевин никога не я е удрял или заплашвал след връщането ѝ в Румъния; тя никога не е получавала пари от него и никога не е искала от страх. Другите две лица – жертва на трафик не отговарят на призовките и отказват да свидетелстват пред съда.

След това съдът изслушва полицейските служители, свидетелите от публичните домове, комарджиите и съседите. Финансовите разследвания относно приходите на Лара и Ная също са представени. Защитата, прокуратурата и адвокатът на частния ищец подават много молби за изследване на допълнителни доказателства и изслушване на допълнителни свидетели. Някои от тях са приети. Насрочените изслушвания са недостатъчни, необходими са още. Тъй като другите две жертви на трафика не свидетелстват, случаите, свързани с тях и очакваните присъди, отпадат.

Лара иска консолидирана гражданска и наказателна процедура чрез своя адвокат, така че ответникът да бъде осъден да заплати щети за телесна повреда и компенсация. Сумата трябва да покрие неплатените приходи от проституцията, както и психическите и физическите увреждания, които е претърпяла. Общата сума е 38 000 евро.

След 35 изслушвания, проучването на доказателства приключва и прокуратурата, частният съищец и защитата правят заключителни изявления, които включват всички точки, смятани от тях за особено важни.

Прокуратурата иска от съда да осъди Кевин на пет години и три месеца затвор и да нареди конфискация на парите и превозните средства по две точки за сериозен трафик на хора и сводничество. Също така тя моли съда да осъди Ная на две години затвор, която присъда може да бъде заменена с пробация, за подстрекателство и подбуда към престъпление. В своята заключителна реч адвокатът на Лара набляга на изключителния стрес за Лара и изброява доказателствата. Тя не иска конкретна присъда, а моли Кевин и Ная да бъдат наказани и да платят щети за телесна повреда и обезщетение.

Защитата на Кевин иска неговото оправдаване и като алтернатива, лишаване от свобода с право на замяна с условна присъда (т.е. две години максимум) за авторитарно сводничество. Като допълнителна алтернатива те молят за премахване на мярката за постоянно неотклонение, тъй като неговият постоянен адрес е в Германия и той няма да избяга и вече е изтърпял една година и осем дни в ареста.

Защитата на Ная иска тя да бъде оправдана.

Кевин е осъден на пет години затвор за сериозен трафик на хора и авторитарно сводничество, както и да заплати 30 000 евро щети за телесна повреда и обезщетение. Мярката му за неотклонение е вдигната до влизането му в затвора и е освободен в деня на постановяване на присъдата. Въпреки това, той трябва да се отчита пред полицията три пъти седмично и да остави паспорта си.

Ная е осъдена на условна присъда от една година и шест месеца за подстрекаване и подбуда към сериозен трафик на хора и авторитарно сводничество. Наредено ѝ е да заплати щети за телесна повреда и обезщетение заедно с Кевин.

#### **Обжалване**

Кевин и Ная обжалват присъдата. Делото отива в Германския федерален съд [Bundesgerichtshof]. Тринадесет седмици след постановяването на присъдата, писмените основания за нея са представени и защитата обосновава своето обжалване.

Междувременно Кевин е спрял да се отчита в полицията и е изчезнал. Издадена е нова заповед за ареста му. Той е арестуван пет месеца по-късно в Румъния и е екстрадиран.

Седем месеца след произнасяне на Федералния съд, обжалването е отхвърлено и присъдата влиза в сила.

Лара получава 20 000 евро от конфискуваните пари. Тя се съгласява Ная да ѝ изплаща по 100 евро на месец.

## **Приложение F – Примерен сертификат**

**Удостоверение за признание**

**С настоящото се удостоверява, че**

(Име)

**е участвал/а в**

(наименование на курса),

**проведен на**





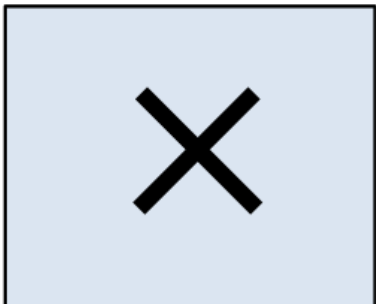




(дата и място)

Поставете логото на  
организацията/организатора/  
обучаващото лице

.....  
**Име и подпис на учителя**

.....  
**Име и подпис на учителя**

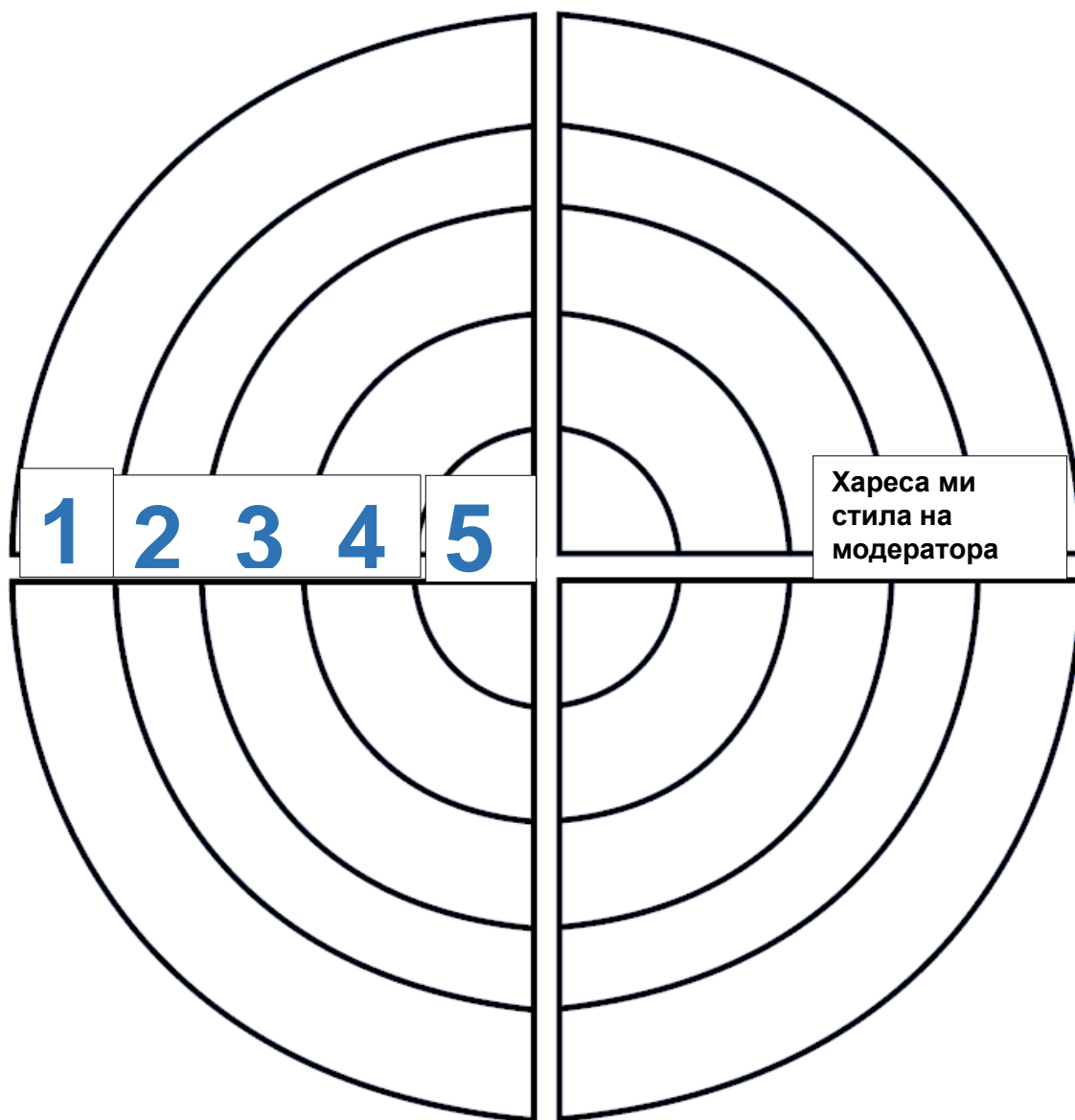
## Приложение G – Барометър на чувствата

I liked it					
					
					
					
					
	I came away with new knowledge/thinking				

## Приложение Н – Цел на обучението

**Въведение:** Барометърът на чувствата може да се попълва индивидуално, но за предпочитане като групово упражнение, като се копира на флипчарта и след това всеки участник трябва да маркира квадратчето, което съответства на неговото настроение. Това може да се прави от всеки поотделно, докато дъската е с гръб към групата, за да бъде обратната информация поверителна. Използвайки барометъра на чувствата се дава ясна визуална представа за мнението за курса, което лесно се споделя с групата.

Хареса ми средата  
на обучение



**Въведение:** Целта на обучението трябва да се нарисува на флипчарт / да се уголеми и закачи така, че групата да може да я вижда. Един по един участниците поставят 'x' във всеки квадрант. По този начин техните възгледи остават лични и поверителни.