

Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практики засновани на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа

ВОДИЧ ЗА РАЗВИВАЊЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАСНОВАНИ НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА



СОС ДЕТСКО
СЕЛО



Кофинансирано од
програмата на ЕУ за
права, еднаквост и
државјанство (REC)



Safe
Places
Thriving
Children

ИМПРЕСУМ

©SOS Children's Villages International

Објавено во Австрија од SOS Children's Villages International

Првото издание е објавено во 2021.

Сите права се задржани. Ниту еден дел од оваа публикација не смее да се репродуцира, складира во систем за лесна достапност или да се пренесува во која било форма на кој било начин, без претходна писмена дозвола од СОС Детски села интернационал, или како што е изрично дозволено со закон, или според договорените услови за репрографски права на соодветната организација. Првостепените прашања што се однесуваат на репродукција надвор од опсегот на горенаведеното, треба да се испратат до СОС Детски села интернационал на адресата подолу.

SOS Children's Villages International

Hermann-Gmeiner-Str. 51
A-6020 Innsbruck
Austria

Дизајн

Bestias Design

Илустрации

Стипе Калајжиќ

Автор

д-р Ирена Стивенс

Коавтори

д-р Криси Гејл и Лубос Тибенски



Оваа публикација е произведена со помош на Европската Унија. Содржината на оваа публикација е одговорност единствено на СОС Детски села интернационал и во ниеден случај не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија

Безбедна средина за напредок на
децата: имплементирање практики
засновани на знаења за траумата во
системот за алтернативна грижа

ВОДИЧ ЗА РАЗВИВАЊЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАСНОВАНИ НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА



Safe
Places
Thriving
Children

БЛАГОДАРНОСТ

СОС Детски села интернационал им се заблагодарува на сите што беа вклучени во проектот.

ПРОЕКТЕН ТИМ НА НИВО НА ПАРТНЕРИ

СОС Детски села интернационал: Teresa Ngigi, Francine Stansfield, Lubos Tibensky, Florence Treyvaud-Nemtzov, Elisabeth Ullmann-Gheri.

СОС Детски села Белгија: Annelien Coppieters, Benji Jame, Adeline Puerta, Kristien Schoenmaeckers.

СОС Детски села Бугарија: Denitsa Avramova, Marin Zarkov.

СОС Детски села Хрватска: Ljiljana Ban, Krešimir Makvić, Kruno Topolski.

СОС Детски села Грција: Kostas Papadimitropoulos, Patricia Schoenweitz.

СОС Детски села Унгарија: Boróka Feher, Edit Koles.

СОС Детски села Србија: Jelena Tanasijević, Nikola Tanasković.

СОС Детски села интернационал сака да изрази посебна благодарност до Генералниот директорат за правда и потрошувачи на Европската комисија, за нивната финансиска поддршка и континуираната помош во постигнувањата на проектот.

СОДРЖИНА

ДЕЛ 1: ШТО ПОДРАЗБИРАМЕ ПОД ТРАУМА И ШТО ЗНАЧИ ДА СЕ ИМА ЗНАЕЊЕ ЗА ТРАУМАТА?	9
Што е траума?	10
Зошто е важно организациите да се свесни за траумата и да се засноваат на знаења за траумата? ..	11
Што треба организациите да имаат предвид организациите кога преземаат чекори за заснованост на знаења за траума?	11
Што значи да се биде организација заснована на знаења за траума?	13
ДЕЛ 2: ШТО Е КУЛТУРА НА ЕДНА ОРГАНИЗАЦИЈА, ШТО ЗНАЧИ ОРГАНИЗАЦИСКА ПРОМЕНА И РАЗВОЈ?	15
Што се подразбира под организациска култура?	16
Пет клучни вредности што треба да се земат предвид кога една организација презема чекори за развој на култура заснована на знаења за траумата	16
Што се подразбира под организациски развој?	17
ДЕЛ 3: ЗАПОЧНУВАЊЕ ПРОЦЕС НА ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈИ ПРЕЗЕМАЊЕ ЧЕКОРИ ЗА ЗАСНОВАНOST НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА	19
1. Посветеност да се стане организација заснована на знаења за траумата	20
2. Формирање работна група што ќе го предводи процесот на организациски развој	20
3. Поддршка на вработените и другите заинтересирани страни	21
4. Подобрување на вклученоста во процесот на организациски развој преку споделување информации	23
5. Преглед на моменталното знаење, разбирање и практики во рамки на организацијата поврзани со знаењата за траума	23
ДЕЛ 4: ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА И КОНСОЛИДАЦИЈА НА ПРАКТИКА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА ВО РАМКИ НА ЕДНА ОРГАНИЗАЦИЈАТА	25
Процес на планирање активности	26
Водење работилница за планирање активности	30
Процес на управување со промената	33
Важноста на супервизијата во имплементирањето практика заснована на знаења за траумата	35
ДЕЛ 5: МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА НА ПРОЦЕСОТ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПРАКТИКАТА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА	37
Што подразбираме под мониторинг?	38
Што подразбираме под евалуација?	39
Додаток еден: Чек-листа за проценка: алатка за преглед на пристапот заснован на знаења за траумата во организацијата	41
Додаток два: Чек-листа на индикаторите за траума	51
Додаток три: Акциски план (пример)	55
Додаток четири: Алатка за мониторинг на акцискиот план (пример)	61
Додаток пет: Прашалници за вработените и прашалници за децата и младите	65
Додаток шест: Распоред за интервјуа со вработени / давателите на грижа и распоред за интервјуа со деца и млади лица	73

ВОВЕД

Негативните искуства од детството (НИД) можат да резултираат со траума, која е последица на тие искуства, да предизвикаат штетни исходи за децата што можат да траат и кога ќе станат возрасни. Тоа е честа карактеристика во животот на многу деца и млади лица што биле дел од системот на алтернативна грижа.

Важно е организациите што работат на поддршка на децата и младите во алтернативната грижа да ги препознаат, да реагираат и да ги поддржат оние што доживуваат траума. Тоа значи да имплементираат пристап во организацијата заснован на знаења за траумата. Еден начин за тоа е процесот на организациски развој (ОР) – што значи преземање чекори за позитивен развој и промена на политиката, стратегиите и процесите за да се подобрат капацитетите, практиката и ефективната.

Овој документ „Водич за развивање организации засновани на знаења за траумата“, е напишан со конкретна цел да им се помогне на организациите да ги направат чекорите кон заснованост на знаења за траумата. Затоа дава краток опис на следново:

- што се подразбира под негативни искуства од детството, што е траума траума и што значи практика заснована на знаења за траумата;
- што значи култура, промена и развој на една организација, кои се некои од клучните проблеми што треба да се разгледаат кај организациите за алтернативна грижа додека се движат кон занованост на знаења за траумата;
- петте клучни вредности што се особено важни при воспоставување култура заснована на знаења за траумата во рамки на една организација.
- неколку алатки за планирање, имплементирање и евалуација на практиката заснована на знаења за траумата во рамки на една организација.
- важноста на идентификување и вклучување на заинтересираните страни во процесот за развивање на една организацијата во насока на заснованост на знаења за траумата.

Овој документ е направен како дел од „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практики засновани на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа“, кофинансиран проект од ЕУ, којшто вклучува и публикување на водич за практика (<https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>); имплементирање на програма за обука за оние што работат директно со деца и млади лица погодени од траума; и серија модули за е-учење, коишто го претставуваат концептот на практика заснована на знаења за траумата (<https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>). Содржината на проектот се базира на консултативна вежба спроведена во шесте земји учеснички: Белгија, Бугарија, Хрватска, Грција, Унгарија и Србија. Вклучува прашување на млади лица со искуство во грижата и на професионалците што работат со нив како ја разбираат практиката заснована на знаења за траумата и какви идеи имаат за неа.

Во текот на консултацијата, професионалците рекоа дека влијанието на траумата многу ретко се зема предвид при планирањето, создавањето политики или донесувањето одлуки во рамки на нивните организации. Исто така, објаснија некои од причините зошто е тоа така, недоволно инвестирање во континуиран професионален развој на темата траума, немање пристап до континуиран професионален развој на темата траума. Постои и загриженост околу предизвикот

за пренесување на она што е научено за време на обуката во реалната практика во рамки на организациите. Генерално веруваат дека слабото разбирање на темата делумно се должи на недостатокот на податоци што би ги предупредило луѓето за преваленција на децата и младите погодени од траума, кои би помогнале и би го олесниле споделувањето на перспективна практика. Професионалците исто така сметаат дека за тоа придонесува и ниското ниво на интердисциплинарен пристап. Сево ова е илустрирано во следниот цитат од испитаник, којшто напишал:

„Некои професионалци во своите организации имплементирале практики за децата, а понекогаш и за нивните родители, сензитивни на траумата. Сепак, во повеќето организации не се дискутира за траумата како дел од планирањето/одлучувањето за секое дете или, пак, воопшто не се дискутира за траумата.“

Ваквите искуства ја покажуваат потребата за чекорење во насока на имплементирање пристап заснован на знаења за траумата.





ДЕЛ 1



Што
подразбираме
под траума и
што значи да
се има знаење
за траумата?

ДЕЛ 1:

ШТО ПОДРАЗБИРАМЕ ПОД ТРАУМА И ШТО ЗНАЧИ ДА СЕ ИМА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА?

ШТО Е ТРАУМА?

Многу деца и млади лица во алтернативната грижа можеби биле изложени на негативни искуства од детството (НИД). Траумата е опишана како резултат на изложувањето и доживување негативни искуства и на влијанието што го имаат врз нечиј живот. Може да станува збор за „еден настан, повеќе настани или сплет на околности што поединецот ги доживеал како физички и емоционално штетни или заканувачки, кои имаат негативни ефекти врз физичката, социјалната и емоционалната добросостојба на тој поединец.¹

Најчест вид траума забележан кај децата и младите со искуство во грижата е оној што е познат како „комплексна траума“. Таа може да биде предизвикана од:

- негативни искуства (како што се физичка, емоционална и сексуална злоупотреба и сериозно занемарување) што можат да настанат од односи со лица на коишто детето би требало да може да им верува;
- многу негативни искуства со текот на времето;
- негативни искуства што настанале на многу рана возраст;
- долготрајно отсуство на безбедна, негувачка и стимулативна грижа.

Некои од овие негативни искуства вклучуваат:

- одвојување од членови на семејството;
- сведочење или доживување физичка и психолошка злоупотреба и сексуално насилство;
- смрт на сакано лице;
- да се биде напуштен;
- бегане од војна;
- преселба поради природни катастрофи;
- да се биде сериозно занемарен.

Негативните искуства од детството коишто можат да резултираат со траума, можат да предизвикаат долгорочна штета врз психичкиот, социјалниот и емотивниот развој и врз добросостојбата на детето. Може да се рефлектира во промена на емоционалните реакции на детето; нарушена способност за мислење, учење и концентрација; слаба контрола на импулсите; недостаток на позитивна слика за себе; слаба приврзаност кон давателите на грижа; и тешко градење и одржување односи со другите.



1. SAMHSA (2014). Concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach. стр. 7. Достапно на: https://ncsacw.samhsa.gov/userfiles/files/SAMHSA_Trauma.pdf.

Низ животниот век, комплексната траума предизвикана од негативни искуства од раното детство се поврзува со широк опсег на проблеми во возрасната доба, вклучувајќи завист, депресија и анксиозност, како и ризично однесување. За возврат, тоа може да биде причина за поголема веројатност за хронични болести, вклучувајќи дебелина, дијабетес, срцева болест, рак, па дури и рана смрт. Подетални информации можат да се најдат во водичот за практика направен за овој проект.² Исто така можете да најдете и курс составен од шест онлајн модули на <https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>.

ЗОШТО Е ВАЖНО ОРГАНИЗАЦИИТЕ ДА СЕ СВЕСНИ ЗА ТРАУМАТА И ДА СТАНАТ ЗАСНОВАНИ НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА?

Организациите што обезбедуваат алтернативна грижа имаат важна улога во препознавањето на децата и младите лица што биле погодени од траума и треба да ги поддржат во нивното закрепнување. Меѓутоа постојат некои организации што немаат процедури засновани на знаења за траумата и не нудат таква поддршка. Всушност, можеби работат на начин што ненамерно поттикнува спомени од траумата, го влошува влијанието, па дури и дополнително го трауматизира детето. На пример, застрашувачки може да биде начинот на којшто детето е внесено во средината за алтернативна грижа и да поттикне спомени и/или нови чувства на загуба, разделба и немоќ. Затоа е многу важно организациите за алтернативна грижа да бидат засновани на знаења за траумата и да имаат соодветни политики, процедури и практики.

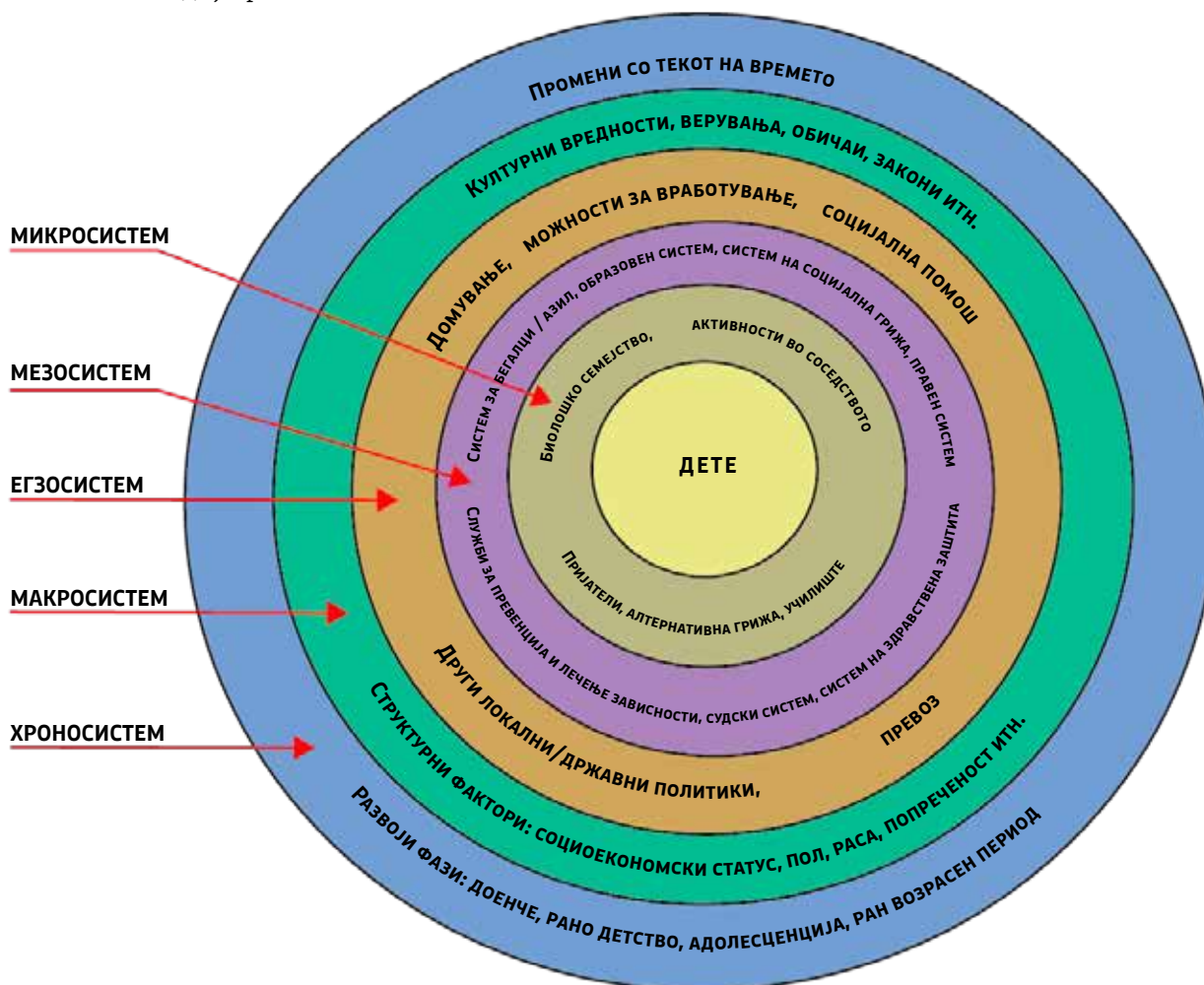
Организациите што се засновани на знаења за траумата ги зголемуваат можностите детето или младото лице да се чувствува безбедно во грижата на организацијата, да им верува на возрасните, да доживее негувачка врска, да научи како да управува со чувствата и да се справи со тешки ситуации во животот. Сето тоа може да придонесе младото лице со искуство во грижата да ги сфати позитивни можности во своето детство, младоста и во возрасната доба.

ШТО ТРЕБА ОРГАНИЗАЦИИТЕ ДА ЗЕМАТ ПРЕДВИД КОГА ПРЕЗЕМААТ ЧЕКОРИ ЗА ЗАСНОВАНOST НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА?

Кога се мисли на промена, организациите што поддржуваат деца и млади лица со искуство во грижата треба да ја препознаат и да ја разберат својата работа не само во рамки на социоекономскиот, политичкиот и културниот систем туку и да разберат дека во нивната работа постојат и примери за тоа како негативните искуства од детството можат да резултираат со траума и можат да бидат погодени од различните аспекти на овој поширок контекст.

2. Водич за практика „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практики засновани на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа“. Достапен на: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

Тоа беше истакнато од психологот Ури Бронфенбрер,³ кој создал модел што ни помага да ги разбереме различните фактори што можат да влијаат врз животните искуства на едно дете – вклучувајќи ги контекстот и влијанието на семејството, заедницата и културата што преовладува. Овој модел е илустриран во следниот дијаграм:



Слика 1
АДАПТАЦИЈА НА ТЕОРИЈАТА ЗА ЕКОЛОШКИ СИСТЕМИ НА БРОНФЕНБРЕНЕР⁴

Како што може да се види од дијаграмот, услугите за социјална грижа што вклучуваат и обезбедување алтернативна грижа, го формираат делот на „мезосистем“. Исто така можеме да ги видиме и многуте различни елементи на петте „еколошки системи“ што можат да влијаат врз искуствата на децата. На пример, културни вредности што значат дека децата не се секогаш соодветно заштитени од насилство и злоупотреба и/или поддржани кога се случуваат такви негативни искуства.

Овој дијаграм го илустрира начинот на којшто организацијата би требало да го стави детето во центарот на нејзиното работење, вклучувајќи целосно и значајно

3. Bronfenbrenner, U. (1977) Ecological Systems Theory.

Достапно на: <https://www.simplypsychology.org/Bronfenbrenner.html> Should be footnote number

4. Водич за практика „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практики засновани на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа“ (стр. 22).

Достапен на: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

учество на детето и неговото семејство во донесување на сите одлуки. Состојбата на семејството како целина и надворешните фактори што влијаат на добросостојбата на семејството и на другите покажува дека мора да бидат земени предвид оние што даваат грижа, вклучувајќи фокус на поддржување на семејството како целина. Исто така тоа значи да се земат предвид фактори како што се локалната заедница, училиштето, здравствените услуги и други ресурси што се одразуваат на културните и социјалните норми и обезбедуваат мултидисциплинарен пристап за поддржување на децата, младите лица и нивните семејства.

ШТО ЗНАЧИ ДА СЕ БИДЕ ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА?

Да се биде организација заснована на знаења за траума значи дека нејзината работа со деца и млади лица се заснова на солидно знаење и разбирање на начинот на кој негативните искуства од детството кои резултирале со траума можат да влијаат врз нив, да ја разберат траумата што овие искуства можат да ја предизвикаат и овие знаења да ги вметнат во **сите** аспекти на одговор и испорака на услуги.

Ако организацијата е заснована на знаења за траумата, значи дека ќе биде во подобра позиција за:

- идентификување на децата и младите лица што се погодени од траума;
- избегнување практики што можат да доведат до трауматизирање и/или повторно трауматизирање на дете или младо лице;
- придонесување кон закрепнувањето од траума на дете или младо лице со искуство во грижата;⁵
- обезбедување целосно и значајно учество на детето во обликување и евалуација на грижата што му е обезбедена.

Најважно, треба исто така да се признае дека иако негативните искуства од детството може да доведат до слаби исходи за децата и младите лица со искуство во грижата, тоа не мора да биде така. Има многу случаи на деца и млади лица што доживеале негативни искуства во раното детство, а продолжиле да живеат среќни и продуктивни животи. Еден фактор што придонесува за ова е **отпорноста** на детето.

Отпорност е способноста на детето да се спротивстави на неволја и да отстапи од тешките животни настани. Со отпорноста се поврзани четири широко распространети фактори:

1. позитивни индивидуални карактеристики, како темпераментот на детето и колку добро се справува со различни ситуации;
2. добра поддршка од семејството;
3. позитивна културна средина што промовира заштита и поддршка на деца;
4. лице или организација што дава поддршка надвор од семејството.⁶

5. За повеќе информации што значи траума и што е практика заснована на знаења за траумата, можете да го отворите модул 1 од нашиот онлајн курс со наслов „Траумата и алтернативната грижа: вовед во користење пристап заснован на знаења за траума“, до кој може да се пристапи на <https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>

6. Адаптирано од: Atwool, N. (2006) "Attachment and resilience: Implications for children in care" Child Care in Practice, 12: 4, pp. 315-330.

Достапно на: https://www.researchgate.net/profile/Nicola-Atwool/publication/228375717_Attachment_and_Resilience_Implications_for_Children_in_Care/links/54ef7fed0cf25f74d7227c91/Attachment-and-Resilience-Implications-for-Children-in-Care.pdf

Затоа е важно организациите да дојдат до позиција што се фокусира на зајакнување на заштитните фактори, кои ќе им помогнат на децата и младите да ги развијат своите индивидуални силни страни и да се оспособат за самозаштита. Ако организацијата ги усвои овие мерки при усвојувањето пристап заснован на знаења за траумата, може да им помогне на децата и младите во нивната отпорност и на позитивен начин да придонесе за патувањето за закрепнување од траума. Примери за заштитни фактори се поттикнување позитивни искуства од односите со оние што се грижат, промовирање и поддршка на пристапот до квалитетно образование и помагање на децата и младите да развијат силни социјални мрежи. Повеќе информации ќе најдете во поглавје 7 од водичот за практика создаден за овој проект.⁷



7. Водич за практика „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практика заснована на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа.

Достапно на: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

ДЕЛ 2



Што е
организациска
култура и
организациска
промена и
развој?

ДЕЛ 2: ШТО Е КУЛТУРА НА ЕДНА ОРГАНИЗАЦИЈА, ШТО ЗНАЧИ ОРГАНИЗАЦИСКА ПРОМЕНА И РАЗВОЈ?

ШТО СЕ ПОДРАЗБИРА ПОД КУЛТУРА НА ЕДНА ОРГАНИЗАЦИЈА?

Културата на една организација се дефинира како „сет од верувања, вредности и мислења споделени од членовите на организацијата.“⁸

Важно е да се земе предвид културата на организација што обезбедува алтернативна грижа при воспоставување пристап заснован на знаења за траумата. Ова е важно бидејќи начинот на којшто функционира организацијата треба да инкорпорира и сет вредности соодветни за поддршка на децата погодени од траума. Овие вредности треба да бидат имплементирани и разбрани на секое ниво на организацијата. Тие треба да се одразат во сите дејства преземени од оние што работат во рамки на организацијата, и тоа од нивниот прв контакт со дете или младо лице, па да начинот на кој се донесуваат одлуки за нивното сместување во алтернативната грижа, а важни се и односите што вработените и давателите на грижа ги имаат и меѓусебно и со децата и младите лица.

ПЕТ КЛУЧНИ ВРЕДНОСТИ ШТО ТРЕБА ДА СЕ ЗЕМАТ ПРЕДВИД КОГА ЕДНА ОРГАНИЗАЦИЈА ПРЕЗЕМА ЧЕКОРИ ЗА РАЗВОЈ НА КУЛТУРА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА

Водичот за практика⁹ создаден за овој проект нагласува дека е можно закрепнување од траума само во рамки на конзистентни грижливи односи. Исто така ја нагласува важноста на различните професионалци и организации што работат како партнери.

Дополнително, идентификувани се пет клучни вредности од страна на две стручни лица во областа на траума Максин Харис и Роџер Фалот¹⁰, како особено важни при воспоставување култура заснована на знаења за траумата во рамки на организација. Тие се однесуваат на:



8. Austin, Michael J, and Jennette Claassen (2008) "Impact of organisational culture: implications for introducing evidence-based practice" Journal of Evidence-Based Social Work, 5:1, стр. 321-359

9. Водич за практика „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практика заснована на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа“.

Достапно на: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

10. Harris, M., & Fallot, R. D. (Eds.). (2001). New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol. Community Connections, Washington DC. Достапно на: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

1. безбедност;
2. доверливост;
3. избор;
4. соработка;
5. зајакнување.

Безбедност значи обезбедување психичка и емоционална сигурност на детето или младото лице, а често се смета дека е првиот важен чекор во развивањето култура заснована на знаења за траумата. **Доверба** значи дека организацијата и нејзините вработени градат доверба меѓу нив и децата и младите лица што ги поддржуваат, постојано стремејќи се да не ги разочараат и да го прават она што рекле дека ќе го направат. Довербата се огледа во воспоставувањето конзистентна практика и граници и јасно определување на она што реално може да се очекува при обезбедувањето услуги. **Избор** значи да му дадете на детето или на младото лице опции и да им дадете што е можно поголема контрола врз нивните одлуки. **Соработка** значи донесување одлуки со детето или младото лице. **Зајакнување** значи фокусирање на силните страни на детето или младото лице и помагање да развијат посилни вештини за снаоѓање.

Овие вредности влијаат една на друга. Колку поголем избор има детето или младото лице и колку повеќе контрола има врз своето искуство во грижата, преку заеднички напор со вработените, давателите на грижа и волонтерите, толку е поверојатно дека ќе имаат корист од услугите за алтернативна грижа обезбедени од страна на организацијата и дека овие услуги ќе бидат ефективни.

Градење култура заснована на знаења за траумата значи интегрирање на овие вредности во начинот на којшто функционира организацијата. Ова е важно, бидејќи од информациите дадени од професионалци и даватели на грижа во текот на консултативната вежба за овој проект, разбравме дека само посетувањето обуки и учење за траума не е доволно за да се направи промена. Многу често, некој што посетува обука се враќа на работното место на коешто културата, вредностите и системите на организацијата го отежнуваат имплементирањето на промените за кои биле обучени. На пример, вработен учи дека треба да поминува повеќе време со секое дете индивидуално за да му помогне да развие одредена вештина за да стане издржливи. Но неговата организација нема можност, или можеби волја, да ги обезбеди потребното време и ресурси за овозможување таква активност. Вработениот стекнал знаења за траумата, но бидејќи организацијата не е заснована на знаења за траумата, нема поддршка за имплементирање на она што го научил. Исто така тоа може да доведе до фрустрација на вработениот, а можеби и несогласување во рамки на тимот. Подолу во овој водич за ОР, ќе ги истражуваме начините за интегрирање на овие вредности на сите нивоа на организацијата.

ШТО СЕ ПОДРАЗБИРА ПОД ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ?

Организациски развој е процес што опфаќа чекори за позитивно развивање и промена на политиката, стратегиите и процесите со цел да се подобрат капацитетите, практиката и ефикасноста.

Организацискиот развој вклучува чекори за:

- истражување и преглед на културата на организацијата и начинот на којшто функционира;
- идентификување каде можат да се направат позитивни промени;
- преземање соодветни дејства за да се направи таква промена;
- внимавање на јазикот што се користи за детската траума и негово преформулирање.



ДЕЛ 3



Започнување
процес на
организациски
развој
и преземање
чекори за
заснованост
на знаења за
траумата



ДЕЛ 3: ЗАПОЧНУВАЊЕ ПРОЦЕС НА ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ И ПРЕЗЕМАЊЕ ЧЕКОРИ ЗА ЗАСНОВАНОСТ НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА

Во овој дел од Водичот за ОР ќе ги разгледаме различните чекори што треба да се преземат при почеток на планирањето и имплементирањето процес за организациски развој што ќе помогне да се вметне пристап заснован на знаења за траумата. Ова вклучува:

1. посветеност да се стане организација заснована на знаења за траумата;
2. формирање работна група што ќе управува со процесот за организациски развој;
3. поддршка на вработените и на другите заинтересирани страни;
4. дисеминација на информации;
5. преиспитување на сегашната практика заснована на знаења за траумата во рамки на организацијата.

1. ПОСВЕТЕНОСТ ДА СЕ СТАНЕ ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА

Секоја организација што сака да стане заснована на знаења за траумата, прво мора да биде сигурна дека е целосно посветена на правење промени и на процесот за организациски развој. Ова значи позитивно лидерство и, како што ќе откриеме подолу, процес што обезбедува и информира значајно учество на вработените и другите заинтересирани страни - како што се деца со искуство во грижата, давателите на грижа, други корисници на услуги, членови на одборот, партнерските организации и други - во сите чекори и фази на промената.

2. ФОРМИРАЊЕ РАБОТНА ГРУПА ШТО ЌЕ ГО ПРЕДВОДИ ПРОЦЕСОТ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ

Процесот на организациски развој треба да е предводен од **работна група за промени, којашто има овластување** да го води процесот. Оваа работна група треба да има претставници и учесници од различни заинтересирани страни - вклучувајќи менаџери, вработени, претставници на млади лица со искуство во грижата и даватели на грижа, волонтери и други.

3. ПОДДРЖУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ И НА ДРУГИТЕ ЗАИНТЕРЕСИРАНИ СТРАНИ

Ако промената е добро управувана, треба да стане прифатена и добредојдена и да има позитивно влијание врз работата на луѓето со деца и млади лица на начин заснован на знаења за траумата. Ова вклучува внимателна поддршка на вработените и на другите заинтересирани страни во текот на целиот процес на организациски развој – што значи да бидат целосно информирани и убедени, да се обезбеди простор за размислување и прашања и да се чувствуваат дека се составен и важен дел од промените што се прават.

Кога започнува процесот на организациски развој, важно е да се препознае каква вежба може да ги извади луѓето од нивната „комфорна зона“. На пример, дури и најпозитивната организациска промена може да биде доживеана како непријатна и да предизвика стрес и анксиозност за вработените. Најголемиот дел истражувања укажуваат дека на почетокот луѓето даваат отпор кон промена во организацијата.

Затоа препознавањето и одговарањето на чувствата на луѓето за планираните и имплементирани промени е дел од процесот на организациски развој. Двајца професионалци што работат на универзитет во ОК, Алисон Јанг и Тери Локхарт¹¹ имаат развиено модел што ќе ни помогне да ги разбереме чувствата поврзани со промената. Моделот е наречен „крива на транзиција“. Овој модел прикажува седум фази на чувства и реакции со кои можат да се сретнат вработените и другите заинтересирани страни за време на кој било процес на организациски развој.



Слика 2.
КРИВА НА ТРАНЗИЦИЈА¹²

11. Young, A. and Lockhart, T. (1995) A cycle of change: The Transition Curve. Cranfield University School of Management. Достапно на: <https://www.ucd.ie/t4cms/Transition%20Curve%20Cranfield%20Article.pdf#:~:text=A%20Cycle%20of%20Change%3A%20The%20Transition%20Curve%20CCED%2FCS027-01%2FTL-AY,the%20organisation%20will%20respond%20in%20the%20appropriate%20way>

12. ibid.

Овие седум фази се подетално опишани подолу:

ФАЗА ЕДЕН: ШОК

Првата фаза го опишува шокот или изненадувањето што може да се случи кога некој за првпат ќе најде на какви било чекори кон промена.

ФАЗА ДВА: ОДРЕКУВАЊЕ

Лицето одрекува дека промената се случува. На пример, лично, можеби мислат дека промената нема да биде воопшто различна од она што досега го правеле.

ФАЗА ТРИ: СВЕСНОСТ

Оваа фаза носи свесност дека промените што се случуваат се вистински. Лицето емотивно се вклучува во новата ситуација и може да искуси чувства на фрустрација или забуна за тоа како да ја извршува својата улога во новата околност.

ФАЗА ЧЕТИРИ: ПРИФАЌАЊЕ

Лицето потполно ја прифаќа реалноста на новата ситуација. Почнува да ги отфрла ставовите и однесувањата што се несоодветни или ефективни се само за начинот на којшто организацијата порано функционираше. Можеби ќе започнат да идентификуваат нови однесувања што се совпаѓаат со новата реалност.

ФАЗА ПЕТ: ТЕСТИРАЊЕ

По прифаќањето на промената и идентификацијата на нови однесувања, следи фазата на нивно тестирање. Новите однесувања што почнуваат да ги имплементираат може да бидат ефективни и да го остварат посакуваниот исход. Сепак, во други случаи, лицето можеби ќе треба да работи понапорно за да ги извежба новите способности.

ФАЗА ШЕСТ: БАРАЊЕ ЗНАЧЕЊЕ

Наместо само испробување нови однесувања, оваа фаза вклучува и истражување и прашување зошто одредени однесувања се ефективни, а други не се. Ова знаење му овозможува на лицето да преземе поголема контрола врз неговата работа.

ФАЗА СЕДУМ: ИНТЕГРИРАЊЕ

За последната фаза карактеристично е тоа лицето ја признава сопственоста на новостекнатите однесувања, а со тоа се зголемува неговото чувство на доверба и компетентност на ниво повисоко од претходно. Новите начини на вршење работи се интегрираат во нивната секојдневна работа.

Од моделот „крива на транзиција“ можеме да видиме колку е важно да ги разбереме различните чувства што можат да ги имаат луѓето во текот на процесот на промена – особено вработените, но и другите заинтересирани страни, вклучувајќи ги и корисниците на услугата.

За да помогне во препознавање и разбирање на чувствата што ги доживуваат учесниците за време на процесот на организациски развој, важно е постојано да се разгледуваат овие три прашања:

1. Дали им е овозможено на сите учесници што треба да се вклучат во процесот на организациски развој да играат активна улога или, пак, некои остануваат пасивни?

2. Дали предложените промени го менуваат идентитетот на учесниците или нивното чувство за себе, на пр. способноста на вработените и / или гордоста и самодовербата во нивната работа?
3. Дали учесниците се гледаат себеси како добитници или како губитници во својата улога како резултат на промената?

За да им помогнеме да се спротивстават на какви било негативни чувства и отпор, истражувањето укажува на тоа дека промената најдобро се прифаќа и е поверојатно да биде успешна ако сите учесници играат **активна улога во процесот на организациски развој**. За да се случи тоа, мора да се биде сигурен дека:

- им е дадена можност да ги соопштат своите грижи и чувства и навистина да бидат слушнати;
- чувствуваат дека нивниот професионален идентитет – и другите улоги што можат да ги имаат учесниците – остануваат недопрени;
- не чувствуваат дека губат нешто поради промената.

4. ПОДОБРУВАЊЕ НА АНГАЖМАНОТ ВО ПРОЦЕСОТ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ ПРЕКУ СПОДЕЛУВАЊЕ ИНФОРМАЦИИ

Важно е да продолжите да споделувате информации со сите вклучени во организацијата и во процесот за организациски развој. Тоа ќе ви помогне да реализирате целосна свесност и разбирање на промените што организацијата има за цел да ги направи, како и на чекорите што ќе бидат преземени за да се направат овие промени. Ова би требало да вклучува свесност за:

- опсегот на процесот, вклучувајќи очекувани промени во културата, т.е. политиката, процесите и практиките, што ќе ѝ овозможи на организацијата да стане повеќе заснована на знаења за траумата;
- треба да се испочитува временската линија (предлог една до две години – ве молиме, погледнете го дел 4 подолу) при имплементирањето на промените.

5. ПРЕГЛЕД НА МОМЕНТАЛНОТО ЗНАЕЊЕ, РАЗБИРАЊЕ И НА ПРАКТИКИТЕ ПОВРЗАНИ СО ЗНАЕЊАТА ЗА ТРАУМАТА ВО РАМКИ НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА

Многу важен прв чекор што треба да се преземе на почетокот на секој процес за организациски развој, е да се вклучат што е можно повеќе заинтересирани страни во партиципативен процес за да се прегледа културата и практиката на организацијата. Овој процес на проценка треба да ја процени сегашната практика заснована на знаења за траумата во рамки на организацијата преку поставување на овие две прашања:

- Колку добро и оди на организацијата во моментот во поглед на заснованоста на знаења за траумата?
- Какви промени треба да се направат?

За да ѝ помогнете на вашата организација да го преземе овој чекор, обезбедена е **чек-листа за проценка** како Додаток 1.

Овој процес на проценка треба да се направи пред да преминете на развојот и имплементирањето некакви планови за промена. Исто така проценката е важна бидејќи ќе ви даде основа врз што ќе можат да се мерат идните промени – нешто што е подетално дискутирано подолу во овој водич за ОР. Овој процес на проценка може да биде предводен од работната група за промени спомената во дел 3 од овој водич за ОР. Треба да биде инклузивен процес што вклучува менаџмент, персонал, деца и млади лица, како и сите други релевантни заинтересирани страни.



ДЕЛ 4



Имплементација и консолидација на практика заснована на знаења за траумата во рамки на една организација

ДЕЛ 4: ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА И КОНСОЛИДАЦИЈА НА ПРАКТИКА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА ВО РАМКИ НА ЕДНА ОРГАНИЗАЦИЈА

Целта на процесот на организациски развој наведен во овој водич за ОР е имплементација и консолидација на практика заснована на знаења за траумата. Во овој дел ќе продолжиме да дискутираме за начините на остварување промени што ќе доведат до подобрувања на практиката заснована на знаења за траумата.

Бидејќи фокусот на овој дел од водичот за ОР е развој на акциски план за промена, детално ќе дискутираме и за процесот на планирање дејства – процес што се заснова на првичната проценка на сегашната практика во рамки на организацијата, користејќи ја **чек-листата за проценка** наведена во претходниот дел.

Исто така ќе ги погледнеме начините да продолжиме да го менаџираме процесот на промена во рамки на организацијата која ќе го следи спроведувањето на акцискиот план. Тоа ќе ни помогне да бидеме сигурни дека сите промени што ќе се направат ќе имаат најдобра шанса да бидат консолидирани во практика во рамки на организацијата.

Затоа овој дел од водичот за ОР содржи информации за:

- развивање **акциски план** што идентификува три долгорочни и три краткорочни цели за промена кон практика заснована на знаења за траумата во рамки на организацијата – вклучувајќи и водич како да направите работилница за да го олесните овој процес;
- управување со процесот на организациски развој.

ПРОЦЕС НА ПЛАНИРАЊЕ АКТИВНОСТИ

Штом ќе го заврши процесот на проценка, следен чекор на вашата организација е да се направи акциски план. **Акцискиот план** треба да идентификува **три долгорочни и три краткорочни цели** за промена заснована на знаења за траумата. Во Додаток три е даден пример на завршен акциски план.

Треба да се следат четири чекори во текот на процесот на планирањето активности што ќе доведат до развој на акциски план. Тоа се:

ЧЕКОР 1: ИДЕНТИФИКУВАЊЕ И ПОДРЕДУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ ПО ВАЖНОСТ

Употребете ја **чек-листата за проценка** (дадена во Додаток еден) во која се нагласени областите во кои се потребни промени во вашата организација за практиките да бидат повеќе засновани на знаења за траумата.

За да ги направи овие промени, вашата организација треба да создаде **краткорочни и долгорочни цели** што ќе бидат содржани во нејзиниот акциски план. Штом се идентификуваат целите, треба и да се подредат по важност, бидејќи вашата организација не може да промени сè одеднаш. Фалот и Харис¹³ предлагаат шест критериуми што треба да бидат земени предвид при подредување на целите по важност. Тоа се:

1. **ОСТВАРЛИВОСТ** - Кои цели најверојатно ќе се остварат поради нивниот размер и видот на вклучена промена?
2. **РЕСУРСИ** - Кои цели се најмногу конзистентни со финансиските, кадровските и другите достапни ресурси?
3. **СИСТЕМСКА ПОДДРШКА** - Кои цели имаат највлијателна и најшироко распространета поддршка?
4. **РАСПРОСТРАНЕТОСТ НА ВЛИЈАНИЕ** - Кои цели најверојатно ќе имаат широко влијание врз услугите?
5. **КВАЛИТЕТ НА ВЛИЈАНИЕ** - Кои цели ќе направат најголема разлика во животите на децата и младите лица изложени на траума?
6. **РИЗИЦИ И ТРОШОЦИ ОД НЕМЕНУВАЊЕ** - Кои практики ќе имаат најнегативно влијание доколку не се сменат?

ЧЕКОР 2: ИДЕНТИФИКУВАЊЕ ДВИГАТЕЛИ И БАРИЕРИ ЗА ПРОМЕНА

Секој процес за промена има **двигатели** (силите што придонесуваат за промена) и **барииери** (факторите што попречуваат да се случи промената). За процесот на планирање дејства, важно е да се фокусираме на барииерите за правење промена и да размислуваме на начините за нивно надминување. Штом ќе се направи ова, можат да се идентификуваат активности за надминување на барииерите.

13. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol. Community Connections, Washington DC.
Достапно на: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

Едноставен пример на идентификување двигатели, бариери и активности е даден во табелите подолу:

Цел 1 (област за промена идентификувана во чек-листата за проценка): Да се зголеми времето што децата го поминуваат со индивидуален работник во мојата средина за резиденцијална грижа, така што децата ќе добијат поголема можност да работат на конкретни вештини за градење односи. Тоа е поврзано со нашите вредности засновани на знаења за траумата, бидејќи му помага на детето да изгради доверба.	
Двигатели	Бариери
Ентузијазмот од посетување курс за обука за траума што се фокусира на градење односи.	Наоѓање заедничко време за средба со децата.
Повеќе задоволство поради времето поминато со детето.	Немање време поради административна работа и канцелариски обврски.
Нашата страст кон деца и верување дека градењето односи ќе им помогне да ги подобрат исходите.	Немање доволно персонал или пари за да ги однесете децата на излети што би можеле да придонесат за градење односи.

Како можеме да ги намалиме бариерите?

Бариери	Начини да ги намалиме
Немање доволно пари за излети.	Организирајте акции за собирање средства со останатиот персонал и младите лица за да направите паричен фонд за излети.
Наоѓање заедничко време за средба со децата.	Распоред на состаноци во работните дневници што ќе биде земен предвид заедно со другите делови работата.
Немање време поради административна работа и канцелариски обврски.	Променете го распоредот на работа, така што секој ден дополнителен вработен ќе биде на должност во еден дел од денот. Тој вработен може да ја заврши административната работата за смената, ослободувајќи време другите да работат директно со децата.

ЧЕКОР 3: ОПИШУВАЊЕ НА ПОСАКУВАНАТА ЦЕЛ КОРИСТЕЈЌИ ИНДИКАТОРИ ЗА ИСХОД

Цел е она што сакаме да го постигнеме со правење промени. Во акциониот план целите треба да се опишат во однос на **индикаторите за исход**. Ова се индикаторите според кои може да се мери напредокот за да се види дали промените имаат ефект. Индикаторите треба да ги следат SMART принципите. **SMART** индикаторите се (S) специфични, (M) мерливи, (A) остварливи, (R) реалистични и со разумен (T) временски период.



Да го погледнеме примерот во табелите погоре уште еднаш. Во овој пример, лошо напишан индикатор за исходот би бил „сите деца имаат добри односи со вработените во средината за резиденцијална грижа“. Иако ова е нешто што секоја услуга заснована на знаења за траума би сакала да го има, самиот индикатор за исход е нејасен и многу е тешко да се измери.

Некои SMART показатели за исход, врз основа на испитувањето на бариерите погоре, можат да бидат како што следува:

Индикатори за исход за цел 1

1. Секое дете треба да добива по 1 час со вработен еден на еден неделно, што е запишано во неговиот индивидуален план за грижа и испланирано во работните дневници.
2. Да се редизајнира распоредот на вработените за да се дозволи преклопување на вработените во еден дел од денот.
3. Треба да се формира група за собирање средства (вработени и млади лица) во рок од 3 месеци.

ЧЕКОР 4: ИДЕНТИФИКУВАЈТЕ ВРЕМЕНСКИ ПЕРИОД ЗА ПРОМЕНАТА

Во рамки на акцискиот план треба да има **конкретни крајни датуми до кои треба да се исполнат индикаторите за успех за секоја цел**. Исто така, корисно е да се идентификува лице или лица за надгледување на секоја цел. Назначување одговорно лице или лица не значи дека овие идентификувани лица треба да прават сè. Тоа само значи дека тие се одговорни за континуитетот на работата за да се направат идентификуваните промени во акцискиот план на агендата на луѓето или да се осигураат дека се одржува свесноста за работата што треба да се направи за да се постигне целта.

Акцискиот план треба да биде писмен документ што ги содржи сите потребни активности и индикатори за исход за остварување на целта. Исто така, акцискиот план служи како алатка за мониторинг на процесот на промена. За мониторингот и евалуацијата ќе дискутираме подолу во овој водич за ОР.

ВОДЕЊЕ РАБОТИЛНИЦА ЗА ПЛАНИРАЊЕ АКТИВНОСТИ

Работилницата за планирање активности е корисен начин за да олесни почетокот на развојот на акцискиот план на вашата организација.

Работилницата е активен и партиципативен процес којшто ги мотивира учесниците да придонесат и да го продолжат процесот на промена. Ако работилницата е добро испланирана, може да биде одличен начин да се обезбеди постојана посветеност од учесниците, а исто така и да се чувствуваат како вистински дел од процесот. Работилницата може да обезбеди добар начин да се започне со развој на акциски план.

Потребно е да се преземат четири чекори за спроведување успешна работилница, фокусирајќи се на подобрување на практиката заснована на знаења за траумата:

1. ДЕФИНИРАЈТЕ ЈА ЦЕЛТА

Општата цел на работилницата треба да биде кратка и едноставна. Во овој случај целта е да се развие акциски план што ќе ги имплементира аспектите на практиката заснована на знаења за траумата во организацијата.

2. ОДЛУЧЕТЕ КОЈ ЌЕ ПРИСУСТВУВА

Да се знае кој ќе присуствува, директно се однесува на општата цел. Многу е важно барем некои од оние што присуствуваат да бидат на менаџерски или други лидерски позиции во организацијата, а да има и други вработени. Исто така, тоа е можност да се вклучат и други заинтересирани страни.

Идеално, вработените што присуствуваат би требало да имаат искуство и знаење за ефектите од изложеноста на траума врз децата и младите во алтернативната грижа. Тие исто така треба да имаат работно познавање на политиките и практиката на грижата за деца во рамки на организацијата.

3. ОДБЕРЕТЕ ЈА ВИСТИНСКАТА ЛОКАЦИЈА И ФОРМАТ

Практичните детали на работилницата вклучуваат:

- осигурајте се дека локацијата е доволно голема и соодветна за луѓето да патуваат до неа;
- осигурајте се дека се направени аранжамани за кетеринг;
- ако настанот треба да се одржи онлајн, треба да се осигурате дека сите имаат вистинска технологија и поддршка да учествуваат. Можеби ќе биде потребно да се адаптираат некои делови од програмата за работа во онлајн средина.

4. НАПРАВЕТЕ ЈА РАБОТИЛНИЦАТА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА

За овој проект е направен пример на еднодневна работилница. Се состои од низа активности што учесниците мора да ги завршат пред работилницата, како и активности што се случуваат за време на работилницата. Оваа методологија се покажала ефективна во претходни проекти.

ПРЕД ПОСЕТА НА РАБОТИЛНИЦАТА

Учесниците треба:

- да го посетат курсот на СОС Детски села за практики засновани на знаења за траумата (или да разменат информации со оние од вашата организација кои присуствувале на овој курс), и / или да го разгледаат водичот за практика создаден за овој проект (<https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>), или да учествуваат во модулите за е-учење (<https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>);
- да ја пополнат **чек-листата за проценка** на организацијата (ве молиме погледнете го Додаток еден).
- да испечатат и понесат **организациска шема** и примерок од нивните **изјави за визија и мисија** (или еквиваленти), ако ги има организацијата.

СОДРЖИНА НА РАБОТИЛНИЦАТА

Подолу е предложен нацрт за работилница за планирање активности.

Пример на програма за работилница

9.00-9.30

Регистрација и претставување

9.30-10.00

Преглед на курсот

Намера на работилницата

Да ги поддржаме учесниците да ги разберат условите потребни за имплементирање практика заснована на знаења за траумата во нивната организација и да ги идентификуваат промените што треба да се направат, па да започнат со процесот на развој на организациски акциски план.

Цели на работилницата

- Да размислиме што значи траума за децата и младите лица во алтернативна грижа.
- Да ги истражаме аспектите на теоријата на која се заснова организацискиот развој.
- Да идентификуваме три краткорочни и три долгорочни цели што ќе придонесат за имплементирање практика заснована на знаења за траумата во вашата организација.

- Да ги истражime бариерите за остварување на тие цели.
- Да направиме акциски план за да ги оствариме идентификуваните цели.

10.00-10.30

Зошто практиката заснована на знаења за траумата е толку важна во алтернативната грижа?

Целта на оваа сесија е да им помогне на учесниците да го освежат своето знаење за траумата и што мислат дека е практика заснована на знаења за траума.

10.30-10.45

Пауза

10.45-11.45

Организациски развој

Целта на оваа сесија е да истражime што се подразбира под организациски развој и да се фокусираме на двата клучни аспекти на организациската теорија, што е важно да се земат предвид при имплементирање практика заснована на знаења за траумата во организациите. Овие два аспекти се организациска култура и организациска промена.

11.45-12.45

Разбирањето на вашата организација

Целта на оваа активност е да согледаме колку добро организацијата веќе ги одразува клучните вредности потребни за воспоставување култура заснована на знаења за траумата. За оваа активност учесниците ќе ги разгледаат постоечките политики и изјави на организацијата (на пример, која било сегашна изјава за мисија и визија), па анализирајте колку добро го поддржуваат спроведувањето на практиката заснована на знаења за траумата. Потоа треба да се побара од учесниците да испитаат како таквите тврдења можат да се променат за подобро да ја одразуваат посветеноста на практика заснована на знаења за траумата. Овој процес може да се повтори во однос на организациските табели за да може да се идентификуваат какви било промени.

12.45-1.30

Ручек

1.30-1.45

Вежба за „кршење на мразот“

1.45-2.45

Идентификување цели за промената заснована на знаења за траумата

Целта на оваа сесија е да се идентификуваат **три краткорочни и три долгорочни цели** за организациска промена во однос на практика заснована на знаења за траумата, кои ќе имаат централно место во **акцискиот план** на организацијата. Оваа активност се надоврзува на работата што требаше да биде завршена пред работилницата за да се прегледаат сегашните практики и да се идентификуваат недостатоците во практиката заснована на знаења за траумата во организацијата преку **чек-листата за проценка**. Користејќи ги наодите од чек-листата за проценка, учесниците треба да идентификуваат краткорочни и долгорочни цели што ќе помогнат да се донесат промени.

2.45-3.00

Пауза

3.00-4.45

Развој на акцискиот план

Целта на оваа сесија ќе биде да се почне со пишување на **акцискиот план** на организацијата. Учесниците сега треба да ги усовршат целите за промена, кои се идентификувани за да се подобри практиката заснована на знаења за траумата во организацијата. Ова треба да кулминира со подредување на целите по важност, и тоа три краткорочни и три долгорочни цели.

Ќе треба да ги идентификуваат и бариерите и двигателите за промена и да развијат практични активности фокусирани на надминување на бариерите што ги идентификувале. Треба да се развијат SMART-индикатори ((S)специфични, (M) мерливи, (A) остварливи, (R) релевантни и (T) временски период) според кои ќе може да се мери напредокот.

4.45-5.00

Пленарна сесија

Оставете време за прашања и евалуација на работилницата, како и за дискусија околу тоа како исходите од работилницата ќе бидат споделени со другите колеги и заинтересираните страни што не беа присутни на работилницата.

ПРОЦЕС НА УПРАВУВАЊЕ СО ПРОМЕНАТА

Во дел 2 од овој водич за ОР видовме како го чувствуваат процесот на промени оние што се засегнати од него. Организацијата треба да биде свесна за чувствата што може да ги создаде промената во текот на различните фази од организацискиот развој и да биде подготвена да работи на тоа.

Сега повторно ќе ги разгледаме фазите на премин во кои се прават промените и ќе истражиме некои од начините на коишто организацијата може да им помогне на лицата што работат таму и/или се поврзани на други начини како заинтересирани страни во процесот на промена, со предвидување на нивните реакции на промена и воведување стратегии за ублажување на нивните чувства на загриженост.

УПРАВУВАЊЕ СО ФАЗА ЕДЕН

Во оваа фаза можно е луѓето да бидат во шок. Тогаш се соочуваат со реалноста на промената. Потребно им е време да се приспособат. За да им помогне на луѓето да поминат низ оваа фаза, организацијата треба да развие комуникациска стратегија што ќе:

- осигура јасна комуникација и продолжување на споделувањето информации, како што се цели, активности и процеси;
- осигура дека не ги преоптоварува луѓето; тоа може да го направи со разложување на информациите на мали разбирливи парчиња;
- осигура дека луѓето знаат каде да се упатат за дополнителни информации, ако им се потребни;
- обезбеди време да одговори на сите прашања што ќе се произлезат.

УПРАВУВАЊЕ СО ФАЗА ДВА

Како што почнуваат да реагираат на промената, луѓето можат да почувствуваат загриженост, лутина, гнев или страв. Можат да се спротивстават на промената активно или пасивно. Можеби чувствуваат потреба да ги изразат своите чувства и грижи. За да им помогне на луѓето низ овој дел од процесот на промена, организацијата треба:

- да се обиде да предвиди какви би можеле да бидат грижите и приговорите пред да почнат да ја соопштуваат промената;
- да се погрижи внимателно да слуша за да може да ги идентификува неочекуваните проблеми рано во процесот и да одговори на нив;
- да дискутира за сите грижи што произлегле на почетокот на процесот, со користење јасна комуникација и со преземање дејства за минимизирање на сите проблеми предизвикани од промените

УПРАВУВАЊЕ СО ФАЗИТЕ ТРИ - ШЕСТ

Во оваа фаза се зголемува прифаќањето на луѓето. Тие ќе сакаат да тестираат и да истражат што значи промената. Тие ќе го направат тоа полесно доколку организацијата им помогне и ги поддржи да го направат тоа. Во оваа фаза, организацијата треба:

- да се осигура дека се направени аранжмани за давање на потребната обука на луѓето за спроведување на промените;
- порано да им дадат на луѓето можности да искушат што ќе донесат промените и да ја применат нивната обука во практика;
- да биде свесна дека за оваа фаза е потребно време, затоа вградете го ова во планирањето на промените за луѓето да можат да учат и да истражуваат без преголем притисок.

УПРАВУВАЊЕ СО ФАЗА 7

Во оваа фаза луѓето почнуваат да ги прифаќаат подобрувањата на начинот на кој се испорачуваат услугите. Организацијата почнува да станува вистински заснована на знаења за траумата, а позитивните ефекти од промената стануваат очигледни доколку со процесот на промена се управува ефективно. Организацијата треба:

- да им помогне на луѓето да го прослават успехот создаден од промената;
- да ги истакне и да ги пренесе позитивните промени во реалниот живот на децата, младите лица и семејствата;
- да ги охрабри луѓето да бидат сопственици на промените и да чувствуваат гордост за она што го постигнуваат.

Како дел од процесот на промена, Максин Харис и Роџер Фалот¹⁴, препорачуваат организацијата да настојува да идентификува „шампиони“ за траума. Тоа се луѓе на различни нивоа во организацијата што:

- имаат знаење за траумата и за нејзините ефекти;
- ги потсетуваат другите да ја постават чувствителноста за траумата како приоритет, без разлика во кој дел од услугата се наоѓаат;



14. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol, Community Connections, Washington DC.
Достапно на: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

- конзистентно комуницираат за важноста на чувствителноста на траума со другите во нивните работни групи.
- поддржуваат промени засновани на знаења за траумата што биле идентификувани од организацијата.

Друг начин на кој организацијата треба да ја покаже својата посветеност на имплементирање практика заснована на знаења за траумата е да се увери дека нејзините **изјави за визија и мисија** го одразуваат тоа. Изјавата за визија се фокусира на иднината и на она што сака да го обезбеди организацијата на крајот. Изјавата за мисијата се фокусира на сегашноста и на она што организацијата го прави за да го постигне тоа. Ако организацијата е заснована на знаења за траумата, тоа треба да го наведе некаде во нејзината изјава за мисија.

ВАЖНОСТА НА СУПЕРВИЗИЈАТА ВО ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕТО ПРАКТИКА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА

Супервизијата е формален процес со кој се менаџираат вработените, се поддржуваат и им се помага да ја развијат својата практика. Затоа од клучно значење е во преминот кон култура заснована на знаења за траумата во вашата организација да се земе предвид и процесот на супервизија.

Најефективните сесии за супервизија имаат договорена агенда за дискусија, која вклучува аспекти на поддршка, одговорност и развој на вработените. Може да биде корисно да се преиспита процесот на супервизија во организацијата за да се осигура дека е земено предвид развивањето практики засновани на знаења за траумата во организацијата. На пример, во компонентата одговорност на супервизијата, супервизорот можеби ќе сака да провери дали вработениот што го надгледува редовно го ажурира и го зема предвид индивидуалниот план за развој на детето, па доколку се идентификува дека е потребно, во рамките на планот ги вклучува и сите аспекти на закрепнување од траумата.

Во развојната компонента на супервизијата, супервизорот можеби ќе сака да провери дали вработениот е во тек со релевантната обука или дали има шанса заедно да разгледаат случај кога се случува некоја добра практика заснована на знаења за траумата. Во поддршката што му се нуди на вработениот за време на сесијата, супервизорот треба да провери дали вработениот е погоден од предизвиците во работата со деца и млади луѓе што се погодени од траума.

Во поглавје 8 од водичот за практика¹⁵ направен за овој проект, има дел за тоа како работењето со оние што се погодени од траумата може да влијае врз оние што работат со овие деца и млади лица и како тогаш да се поддржат вработените и другите згрижувачи.

15. Водич за практика „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практики засновани на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа“ Достапно на: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>



ДЕЛ 5



Мониторинг и евалуација на процесот на организациски развој за подобрување на практиката заснована на знаења за траумата

ДЕЛ 5: МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА НА ПРОЦЕСОТ НА ОРГАНИЗАЦИСКИ РАЗВОЈ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПРАКТИКАТА ЗАСНОВАНА НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА

Во овој дел ќе го разгледаме мониторингот и евалуацијата на практиката заснована на знаења за траумата, бидејќи единствениот начин да откриете дали вашиот процес на имплементација бил успешен, е да имате ефективни средства за мониторинг и евалуација на процесот. Преку мониторингот и евалуацијата ќе можете да видите колку добро е консолидирана практиката заснована на знаења за траумата.

ШТО ПОДРАЗБИРАМЕ ПОД МОНИТОРИНГ?

Мониторинг се однесува на организиран процес на надзор и проверка на активностите преземени во еден проект за да се провери дали се постигнуваат планираните резултати или не.

ЧЕКОРИ ЗА РАЗВИВАЊЕ СИСТЕМ ЗА МОНИТОРИНГ

1. На почеток на процесот на организацискиот развој, од вашата организација беше побарано да воспостави база на информации користејќи **чек-листа за проценка**. Основата е појдовна точка од која организацијата го започнува пристапот заснован на знаења за траумата и врз основа на која промените можат да се набљудуваат. Се препорачува да ги чувате информациите што сте ги собрале за време на овој процес, кога сте ја пополниле чек-листата за проценка за прв пат (погледнете го Додаток 1). Ако го повторувате процесот со чек-листа за проценка во редовни интервали, тогаш можете да ги споредите оригиналните основни информации со моменталната ситуација и да го видите напредокот што сте го постигнале во остварувањето на промените.
2. Во **акцискиот план** на вашата организација ќе бидат дадени детали за вашите SMART-цели (запомнете, тоа се (S) специфични, (M) мерливи, (A) остварливи, (R) релевантни и (T) временски ограничени). За да ги остварите вашите цели, ќе ги идентификувате промените што треба да се направат и временска рамка за активностите за остварување на овие промени. А треба и да продолжите да го мониторираат имплементирањето на акцискиот план.
3. Важно е да одржувате редовни состаноци за мониторинг на кои работната група за промени ќе го прегледа акцискиот план на организацијата и ќе даде препораки врз основа на напредокот. Се препорачува работната група за промени да се состанува еднаш месечно за да го набљудува и прегледува напредокот. Работната група за промени треба да има механизам за мониторинг и ажурирање на плановите. Пример за **алатка за мониторинг на акцискиот план** е даден во Додаток четири.

ШТО ПОДРАЗБИРАМЕ ПОД ЕВАЛУАЦИЈА?

Евалуацијата вклучува собирање информации што ни помагаат да расудуваме за успехот на промените во рамки на организацијата. Намерата и целите на процесот на организациски развој содржани во вашиот акциски план се имплементирање на практики засновани на знаења за траумата во вашата организација.

Евалуацијата треба да испита дали имплементирањето на вашиот акциски план имало некакво влијание врз воспоставувањето практики засновани на знаења за траумата во средините за алтернативна грижа. Со цел да се оценат исходите од направените промени, важно е да:

1. се идентификуваат заинтересираните страни погодени од процесот на промена. Во рамки на овој проект, најверојатно е дека клучни заинтересирани страни ќе бидат вработените или давателите на грижа, како и децата и младите лица. Исто така може да биде релевантно да се вклучат и семејствата на децата и младите лица;
2. ги соберете потребните информации да видите дали промените за воспоставување / подобрување на практиките засновани на знаења за траумата имале позитивно влијание за оние што добиваат поддршка од организацијата. Информациите можат да бидат квалитативни (информации што ни кажуваат за квалитетите или природата на она што се евалуира), или квантитативни (информации што можат да се избројат, измерат или да им се даде нумеричка вредност). Ве молиме, погледнете подолу за понатамошни детали како да соберете квалитативни и квантитативни информации;
3. ги анализирајте информациите што сте ги собрале. Со испитување и анализирање на информациите, можат да се донесат заклучоци за тоа колку се ефективни промените и дали се остварени целите во акцискиот план.
4. дадете препораки за потребни понатамошни промени врз основа на наодите од анализата. Со ова има поголема веројатност дека позитивните аспекти на практиката заснована на знаења за траумата ќе продолжат да се консолидираат во рамки на организацијата преку идентификување на наредните чекори за продолжување на имплементирањето практики засновани на знаења за траумата.

НАЧИНИ НА СОБИРАЊЕ КВАНТИТАТИВНИ И КВАЛИТАТИВНИ ИНФОРМАЦИИ

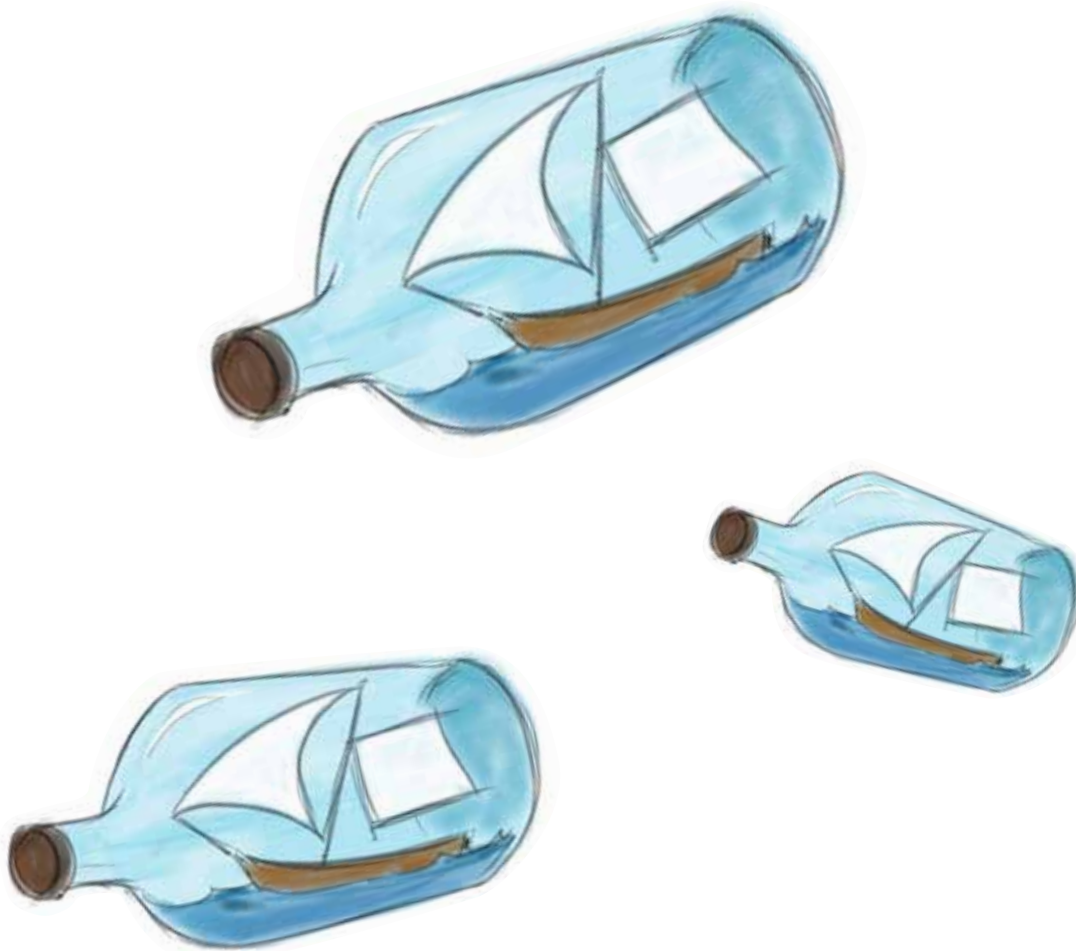
За овој проект, еден од изворите на квантитативни информации е користење на алатката за мониторинг од акцискиот план (се наоѓа во Додаток четири). Таа ќе даде информации за тоа кои средини биле вклучени, колку исходи биле постигнати и колку време било потребно за да се постигнат исходите. Сепак, имајќи предвид дека промената заснована на знаења за траумата треба да доведе до организациска култура што поддржува практики засновани на знаења за траумата, ќе биде важно да се соберат и квалитативни информации.

Исто така, прашалниците се едноставен и ефективен начин за собирање информации за евалуација на влијанието и исходите од вашите акциски планови. Истиот прашалник може да се користи и пред почеток на имплементирањето и во различни период по почеток на имплементирањето на акцискиот план, на пр. по 3 месеци или по 1 година – дозволувајќи ви да направите споредби. Во Додаток пет ќе најдете примери на **прашалници за деца и млади лица** и **прашалници за вработени**. Содржината на овие прашалници се заснова на вредностите идентификувани како централни во градењето организација заснована на знаења за траумата од страна на Харис и Фалот¹⁶.

16. Harris, M., & Fallot, R. D. (Eds.). (2001). New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol. Community Connections, Washington DC. Достапно на: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

Прашалниците првично се користат за собирање квантитативни податоци, но како што веќе забележавме, се препорачува да соберете и квалитативни информации. Тоа може да се направи, на пример, преку интервјуирање примерок од вработени и примерок од деца / млади лица. Ќе најдете примери на листа со прашања за интервју за вработени и **листа со прашања за интервју за деца и млади лица** во Додаток шест.

Додека спроведувате интервјуа, ве молиме, бидете свесни за важноста на доверливоста. Интервјуата идеално би требало да ги води некој што е професионално обучен и доаѓа надвор од организацијата за да можат да се испочитуваат прашањата за доверливост. Секое снимање и известување за информациите собрани за време на интервјуата треба да се анонимизираат и податоците треба да се сумираат на начин на кој не можат да се идентификуваат поединците. Треба да се преземат сите неопходни чекори за да се осигури дека на децата и младите лица нема да им биде предизвикана никаква штета или стрес при учество во интервјуата и треба внимателно да се разгледаат прашањата за заштита и на оние што ги спроведуваат интервјуата и на испитаниците. Ова вклучува, на пример, да има професионалци што можат да ги поддржат учесниците ако бидат вознемирени на каков било начин.





ДОДАТОК ЕДЕН

Чек-листа за
проценка: алатка
за правење
преглед на
пристап заснован
на знаења
за траумата
во рамки на
организацијата

ДОДАТОК ЕДЕН: ЧЕК-ЛИСТА ЗА ПРОЦЕНКА: АЛАТКА ЗА ПРАВЕЊЕ ПРЕГЛЕД НА ПРИСТАП ЗАСНОВАН НА ЗНАЕЊА ЗА ТРАУМАТА ВО РАМКИ НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА

Оваа алатка содржи чек-листа за проценка која ќе ви помогне да:

- ги разберете сегашната политика, процесите и практиките во вашата организација и колку е во моментот заснована на знаења за траумата;
- разберете какви промени можеби ќе треба да направите.

Чек-листата за проценка е адаптирана според трудот на Максин Харис и Роџер Фалот¹⁷ за организациска промена заснована на знаења за траумата. Се заснова на пет вредности што Харис и Фалот сметале дека се најважни при правењето промени со цел да се воспостави култура заснована на знаења за траумата во рамки на организација (ве молиме погледнете ја стр. 16 од овој водич за ОР).

Овие пет вредности се:

- безбедност;
- доверба;
- избор;
- соработка;
- зајакнување.

Безбедност значи обезбедување психичка и емоционална сигурност на детето или младото лице, а често се смета дека е првиот важен чекор во развивањето култура заснована на знаења за траумата. **Доверба** значи дека организацијата и нејзините вработени градат доверба меѓу нив и децата и младите лица што ги

17. Harris, M., & Fallop, R. D. (Eds.). (2001). New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. and Fallop, R.D. (2009) Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol . Community Connections, Washington DC. <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

подржуваат, постојано стремејќи се да не ги разочараат и да го прават она што рекле дека ќе го направат. Довербата се огледа во воспоставувањето конзистентна практика и граници и јасно определување на она што реално може да се очекува при обезбедувањето услуги. **Избор** значи да му дадете на детето или на младото лице опции и да им дадете што е можно поголема контрола врз нивните одлуки. **Соработка** значи донесување одлуки со детето или младото лице. **Зајакнување** значи фокусирање на силните страни на детето или младото лице и помагање да развијат посилни вештини за снаоѓање.

КАКО ДА ЈА КОРИСТИТЕ ЧЕК-ЛИСТАТА ЗА ПРОЦЕНКА

Чек-листа за проценка има шест дела. Во секој дел има серија тврдења.

- **Треба да го штиклирате квадратчето покрај тврдењето ако е точно за вашата организација.**
- Ако не е точна, **оставете го квадратчето празно.**
- Гледајќи ги тврдењата што се оставени празни, ќе имате јасна слика за работата што треба да ја направите за да ѝ помогнете на вашата организација да стане заснована на знаења за траумата.

Ова ќе ви помогне да **идентификувате некои клучни области како фокус за првите промени што вашата организација би сакала да ги направи**, што вклучуваат начини на инкорпорирање на **вредностите** на безбедност, избор, соработка, доверба и зајакнување за да можат да бидат прифатени, разбрани и користени од сите вработени, волонтери и даватели на грижа.

ДЕЛ 1: ПОЛИТИКИ

Во овој дел, вашата организација треба да размисли како знаењето за траумата е интегрирано во нејзините политики и експлицитно наведено како дел од нејзиниот начин на работа. Запомнете, тврдењата во политиките за тоа како организацијата се занимава со траумата и закрепнувањето од траумата имаат позитивен придонес кон развој на организациска култура заснована на знаења за траумата.

ТВРДЕЊЕ	ШТИКЛИРАЈТЕ АКО Е ТОЧНО
Вашата организација има изјава за визија и мисија што експлицитно упатува на потребата да се земе предвид искуството на децата, младите лица и семејствата погодени од траума при испорака на вашите услуги.	
Вашата организација има јасна стратегија за пренесување на својата мисија и визија, којашто вклучува прифаќање пристап заснован на знаења за траумата.	
Сите заложби за работа со деца и млади лица и семејства погодени од траума - и кон закрепнување од траума - како што се одразува во изјавите за мисијата и визијата, се поддржани со политики, процедури, ресурси и практика.	

Политиките се мониторираат и ревидираат редовно за да се обезбеди дека процедурите засновани на нив нема да ги трауматизираат / повторно да ги трауматизираат децата, младите лица или семејствата.	
Вашата организација ги има следните формални политики, кои експлицитно прифаќаат траума, вклучувајќи: • првичните проценки што се спроведуваат во врска со проценката на потребата за алтернативна грижа, кои вклучуваат историја на злоупотреба, занемарување и прекин на однос и сместување, како и основна чек-листа што укажува дека детето или младото лице можеби доживеало траума (ве молиме, погледнете го Додаток два за пример на чек-листа на индикатори за траума); • индивидуалните планови за развој за децата и младите лица се дел од процедурата за планирање грижа во која се земаат предвид траумата и прашањата поврзани со траума, силните страни на детето, младото лице, семејството и заедницата во планот за поддршка и закрепнување. Тоа значи учество на децата, младите лица и семејствата и инкорпорирање на информациите во плановите, укажувајќи на начинот на кој тие би сакале организацијата да работи со нив; • се прави внимателно партиципативно планирање со оние што ја напуштаат грижата, што вклучува преглед и ажурирање информации за тоа како напредува нивното закрепнување од траумата и дава патокази како може да продолжи. Ова вклучува секаква неопходна поддршка што би им помогнала на младите да се грижат за сопственото ментално здравје, како и знаење и можност за пристап до услугите што можат да ги користат кога е потребно; • достапна е обука за вработени/волонтери/даватели на грижа и други заинтересирани страни, која вклучува соодветно ниво на обука за проблеми и начини како да се одговори на децата, младите и семејствата погодени од траума; • вработените/волонтерот/давателите на грижа имаат супервизија и поддршка за предизвиците од работењето со оние што се погодени од траумата. (Ве молиме, погледнете го поглавје 8 од водичот за практика¹⁸ за информации за траумата и, конкретно, можноста за посредна траума);	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. Водич за практика „Безбедна средина за напредок на децата: имплементирање практики засновани на знаења за траумата во системот на алтернативна грижа“
Достапно на: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

• направен е преглед на инцидент што вклучува дете или младо лице – на пример, инцидент со заштита на дете или физички конфликт меѓу две млади лица – (преглед на инцидент), кој ја вклучува можноста дека инцидентот може да е поврзан со траума;	☐
• постапките за регрутирање вработени / волонтери / даватели на грижа гарантираат дека тие се добро проверени за работното место, т.е. политиката за регрутирање содржи чекори со кои се обезбедува заштита преку полициска проверка и две препораки пред да се спроведе интервју или истражување на разбирањето на апликантот за траумата и како да се спречи трауматизирање / повторно трауматизирање на деца и млади лица;	☐
• описите на работно место вклучуваат улоги и одговорности на вработените/волонтерите/давателите на грижа поврзани со разбирањето и способноста за одговарање на оние што се погодени од траума;	☐
• вклучување деца, млади лица и семејства во услугите што ги нуди организацијата, на пр. планирање поддршка, алтернативна грижа, индивидуален развој, и во евалуацијата на самата услуга, што кажува дека процесот на вклучување корисници ќе биде сензитивен и нема повторно да ги трауматизира учесниците;	☐
• постои политика за спречување на врсничкото насилство и поддршка на младите лица погодени од врсничко насилство;	☐
• доверливост и пристап до информации, вклучувајќи поддршка за деца, млади лица и семејства во поглед на информации што можат да се поврзат со трауматични минати животни настани;	☐
• политика за заштита што вклучува изјава за заштита од трауматизирање или повторно трауматизирање;	☐
• механизмите за поплаки вклучуваат насоки за начинот на кој децата, младите и семејствата треба да бидат поддржани доколку се жалат на практики што можеби довеле до трауматизирање или повторно трауматизирање;	☐
• Организацијата има политика за заштита што вклучува изјава за тоа што треба да прават вработените, волонтерите, давателите на грижа или другите што имаат интеракција со децата и младите лица под грижа на организацијата, доколку се сомневаат дека некои активности во рамките на организацијата или спроведени од нејзиниот персонал можат да доведат до дополнителна траума или повторно трауматизирање.	☐

ДЕЛ ДВА: БЕЗБЕДНОСТ

Во овој дел, вашата организација треба да размисли за тоа како обезбедувањето услуги може да биде колку што е можно побезбедно, бидејќи чувството на безбедност е еден од фундаментите на закрепнувањето од траума.

Физичките места на коишто децата, младите лица и семејствата доаѓаат за да добијат поддршка, се дизајнирани или приспособени за да создадат топла и пријатна средина, вклучувајќи и чувство на безбедност.	
Вработените, давателите на грижа, волонтерите и другите кои работат со деца, млади лица и семејства се внимателно проверени за да се осигура дека тие не се потенцијални сторители на злоупотреба (на пр. полициски проверки, препораки, процес на интензивен разговор итн.).	
Вработените или давателите на грижа во средините за алтернативна грижа можат лесно да побараат поддршка и помош од другите вработени или даватели на грижа, доколку е потребно, во поддршката на децата на начин што ќе спречи трауматизирање или повторно трауматизирање (на пр. трауматизирано дете од небезбедна ситуација итн.).	
Децата, младите лица, семејствата или другите корисници на услуги имаат именувано лице во организацијата или средината за грижа со кое можат да зборуваат доколку се чувствуваат небезбедни.	
Вработените, волонтерите и давателите на грижа знаат како да внимаваат на знаци дека децата се чувствуваат небезбедно и да ги разберат овие знаци на начин заснован на знаења за траумата.	
Средините за алтернативна грижа имаат приватни места во кои вработените, волонтерите и давателите на грижа разговараат и ги евидентираат чувствителните прашања поврзани со нивната работа за поддршка на децата и младите што се погодени од траума.	
Менаџерите во организацијата имаат разбирање за траумата и емоционалното влијание врз вработените, волонтерите и давателите на грижа, што може да го има работата со деца, млади луѓе и семејства погодени од траума (на пр. исцрпеност, посредна траума итн.).	
Вработените, волонтерите и давателите на грижа имаат пристап до тимски состаноци, сесии за супервизија и супервизор кому можат безбедно да му ги изразат своите грижи и чувства.	

ДЕЛ ТРИ: ДОВЕРБА

Во овој дел од организацијата се бара да размисли за тоа како промовира доверба при обезбедување услуги. Прифатено е дека довербата честопати била нарушена во животите на децата, младите лица и семејствата погодени од траума и дека обновувањето на довербата е важен чекор на патот кон закрепнување од траума.

Организацијата гарантира дека првите контакти со децата, младите и семејствата се пријатни и со должна почит.	
Организацијата развива јасен план што ја признава траумата и закрепнувањето од траумата и јасно ги информира децата, младите лица и семејствата што ќе се прави, од кого, кога и зошто.	
Организацијата информира за реалните очекувања во поглед на завршување одредени задачи или активности.	
Организацијата им се извинува на деца, млади лица и семејства ако договорените задачи или активности не се спроведени и презема чекори да ги реши овие пропусти.	
Информациите за децата, младите лица и семејствата се третираат како чувствителни и објасните се границите на доверливост (на пр. информации за злоупотреба ќе бидат споделени со другите без согласност).	
Организацијата промовира конзистентност во практиката. Некои примери вклучуваат спречување или минимизирање на промените од страна на давателот на грижа на детето додека е под грижа на организацијата, или целата организација (од менаџмент до давател на грижа) ги дели истите вредности.	
Менаџерите и лидерите даваат јасни информации за предложените промени во врска со практиката заснована на знаења за траумата.	
Менаџерите и лидерите со почит ги слушаат вработените, волонтерите, давателите на грижа, децата и младите лица за нивните грижи и објаснуваат што ќе преземат околу тоа.	
На вработените, волонтерите и давателите на грижа им е јасна важноста на доверливи односи во закрепнување од траума и меѓусебно се поддржуваат за да имплементираат практики засновани на знаења за траумата. Знаат и користат концепти поврзани со траума, како што се емоционално усогласување, воздржување, ментализација, корегулација, прозорец на толеранција во нивната секојдневна работа.	
На вработените, давателите на грижа и волонтерите им е дадено време да поминат индивидуално со деца, така што децата ќе добијат подобра шанса да работат на конкретни вештини за односи.	
На вработените, давателите на грижа и волонтерите им е дадена обука и редовно добиваат нови информации за траумата, вклучувајќи го влијанието на стресните фактори на работното место.	

ДЕЛ ЧЕТИРИ: ИЗБОР

In this Дел, your organisation is asked to reflect upon the extent to which Во овој дел од вашата организација се бара да размисли за степенот до кој обезбедува целосно и значајно учество, избор и контрола за и од децата, младите лица, вработените, волонтерите и давателите на грижа. Недостатокот на контрола е една од карактеристиките што ја чувствуваат оние што се погодени од траума. Ова е причината зошто вашата организација треба да испита како го враќа чувството на контрола во начинот на давање услуги.

Организацијата ги информира детето, младото лице и семејството за изборите и опциите што им стојат на располагање.	
Организацијата има процес да обезбеди целосно и значајно учество на децата, младите и семејствата и им дава соодветна тежина на нивните желби.	
На децата и младите им се обезбедува јасна изјава за нивните права и одговорности соодветна на нивната возраст / развој.	
Вработените, волонтерите и давателите на грижа имаат значаен инпут во факторите кои влијаат на нивната работа (на пр. работно време, можност за одмор, вид на понудена обука, употреба и декор на работните простории итн.).	
Постои рамнотежа меѓу личната професионална проценка и јасни упатства засновани на знаења за траума за вработените, волонтерите и давателите на грижа, на пр. има водичи засновани на политика, процедури и протоколи, но и простор за професионална проценка.	
Постои формален и структуриран начин вработените, волонтерите и давателите на грижа да дадат идеи, предлози и повратни информации за факторите поврзани со организацијата.	
Менаџерите во организацијата гарантираат дека консултациите со вработените, давателите на грижа, волонтерите, децата, младите лица и семејствата се значајни и дека се даваат повратни информации за резултатите од секоја консултација.	

ДЕЛ ПЕТ: СОРАБОТКА

Во овој дел од вашата организација се бара да размисли за степенот до кој ја поттикнува соработката со вработените, корисниците на услугите и другите заинтересирани страни, затоа што соработката со оние што се погодени од траума и вклучување на поширока мрежа услуги и поединци може да помогне да се подобри патот на закрепнување.

Децата, младите лица и семејствата играат значајна улога во планирањето и оценувањето на услугите на организацијата преку вклучување во групата корисници на организацијата (совет на корисници).	
Групата корисници на организацијата (советот на корисници) јасно разбира (напишано во рамките на мандатот на групата корисници) дека децата и младите лица се најдобри стручни лица за сопственото искуство на траума.	
Организацијата има јасна изјава за тоа како придонесува за закрепнување од траумата, така што другите организации можат да ја разберат нејзината улога.	
Организацијата има начин на кој покажува дека ставовите на децата, младите лица, семејствата, вработените, волонтерите и давателите на грижа се вреднуваат дури и кога не е секогаш можно да се имплементираат сите нивни желби и предлози.	
Организацијата негува модел на правење „со“, наместо правење „на“ или правење „за“, на пр. се занимава со децата, младите лица и семејствата на партнерски начин.	
Организацијата ги признава своите ограничувања и има јасни протоколи за упатување на децата, младите лица или семејствата до специјализирани услуги за траума, кога е потребно.	
Пристапот на организацијата за спроведување промена поттикнува соработка меѓу вработените, волонтерите и давателите на грижа на сите нивоа.	
Организацијата соработува и ја подига свеста за траумата и практика заснована на знаења за траумата со низа заинтересирани страни, вклучувајќи партнери во системот за заштита на децата, училишта и професионалци за ментално здравје.	
Организацијата има мрежа од внатрешни и надворешни стручни лица за ментално здравје со специјализација за траума и работа со семејства, деца и млади лица во оваа област.	

ДЕЛ ШЕСТ: ЗАЈАКНУВАЊЕ

Во овој дел од вашата организација се бара да размисли до кој степен гарантира дека услугите даваат можности за искуства на зајакнување, коишто можат да им помогнат на децата, младите лица и семејствата да имаат поголема моќ над она што се случува на нивниот пат до закрепнување од траума.

Организацијата има чувство за тоа што е остварливо во поддршката на деца, млади лица и семејства погодени од траума за да ги постигнат сопствените цели.	
Децата и младите лица со искуство во грижата и нивните семејства добиваат информации за влијанието на траумата и начините на управување со стресот, грижата за себе и за услугите до кои може да се пристапи.	
Децата и младите лица со искуство во грижата и нивните семејства добиваат информации за услугите до кои може да се пристапи.	
На децата и младите лица со искуство во грижа им се дава можност да дадат повратни информации за услугите што ги добиваат, услугите што би ги сакале, и тие чувствуваат дека нивниот придонес е ценет.	
На вработените, волонтерите и давателите на грижа им се дадени ресурси за извршување на задачите што се очекуваат од нив.	
Менаџерите усвојуваат позитивен и потврдувачки став во охрабрувањето на вработените, волонтерите и давателите на грижа да ги извршуваат своите работни задачи поврзани со траумата.	
Менаџерите се обучени да даваат повратни информации до вработените, волонтерите и давателите на грижа, што е конструктивно дури и кога се критички.	





ДОДАТОК ДВА

Чек-листа на индикатори за траума

ДОДАТОК ДВА: ЧЕК-ЛИСТА НА ИНДИКАТОРИ ЗА ТРАУМА

Оваа чек-листа е преземена од документ „Родителство на дете што има доживеано траума“. Подготвен е од страна на Одделот за здравствени и човечки услуги, биро за деца во Вашингтон, а објавен од Информативниот портал за заштита на деца во 2014 год. Можете да го најдете на <https://www.childwelfare.gov/pubPDFs/child-trauma.pdf>.

Важно е да се нагласи дека овие индикатори не се доказ дека настанала траума, бидејќи овие индикатори можат да бидат присутни и кај деца и млади лица кај кои не се случила траума. Како и секоја чек-листа, и оваа треба да се користи само како индикација и да се бараат други извори на докази, вклучувајќи и консултација со стручни лица за ментално здравје кои имаат искуство во полето на траума од детство, пред да се направат претпоставки за историјата на траума.

ТРАУМА КАЈ ДЕЦА НА ВОЗРАСТ ОД 0 ДО 2 ГОДИНИ

Сите деца понекогаш се лутат или имаат *тантруми* (испади на бес). Сепак, некои од следниве точки можат да укажат на тоа дека детето доживеало траума ако однесувањето го нарушува живеењето на детето или на семејството.

- Невообичаено високо ниво на лутина и пролонгирани тантруми.
- Вознемирено е и не може да се смири.
- Лесно се штрекнува.
- Исплашени реакции на дразби што го потсетуваат детето на траумата.
- Одбива да зборува или не може да зборува.
- Губење способности, како користење тоалет.
- Страв од возрасни и од одвојување од родител или старател.
- Проблеми со исхраната, како што се губење апетит, мала тежина или проблеми со варењето.
- Кошмари или несоница.
- Повлекување од возрасни лица на кои претходно им верувало и избегнување физички контакт.

ТРАУМА КАЈ ДЕЦА НА ВОЗРАСТ ОД 3 ДО 5 ГОДИНИ

Покрај претходните показатели, децата од оваа возрасна група можат да покажат и други загрижувачки однесувања. Тоа е возраст на која се очекува децата повеќе да истражуваат и да формираат пријателства со други деца. Трауматизираниите деца може да се развиваат побавно од нивните врстници.

- Агресија или вербална злоупотреба на другите.
- Премногу заповеднички, контролирачки или вознемирувачки настроено.
- Тешкотии со фокусирање или учење.
- Развој на тешкотии во учењето.
- Мокрење во кревет.
- Лошо се однесува во социјални ситуации.
- Не може да им верува на другите деца или возрасни.
- Недостаток на самодоверба.
- Болки во стомакот и главоболки.
- Осаменост.
- Конфузија.
- Невообичаена приврзаност.
- Раздразливост.

ТРАУМА НА ВОЗРАСТ ОД 6 ДО 12 ГОДИНИ

На оваа возраст децата растат и стануваат понезависни. Од нив се очекува да имаат другарчиња за играње надвор од домот и да се интегрираат на училиште. Но ако сега почнат да ги развиваат следните дополнителни однесувања, тоа може да укаже на историја на траума.

- Проблеми на училиште.
- Тешкотии со концентрирање.
- Самоубиствени мисли или постапки.
- Повлекување од пријателите и семејството.
- Лошо однесување во социјални ситуации.
- Имитирање на трауматскиот настан.
- Конфузија.
- Употреба на дрога или алкохол.
- Сексуално знаење над возраста на детето.
- Претерано реагирање на ситуации.
- Повторно создавање на трауматскиот настан додека си игра.
- Натрупување храна.

ТРАУМА НА ВОЗРАСТ ОД 13 ДО 18 ГОДИНИ

Тинејџерските години можат да бидат предизвик за секоја личност. Важно е да се знае разликата помеѓу вообичаените адолесцентни предизвици и реакциите на траума. Еве неколку индикатори на кои треба да се внимава.

- Невообичаено високо ниво на лутина, агресија и вербална злоупотреба на другите.
- Самоубиствени мисли или постапки.
- Ризично однесување, вклучително и сексуално однесување и злоупотреба на супстанции.
- Нездрави романтични врски.
- Самоповредување.
- Напади на паника.
- Враќање во минатото.
- Бегање.
- Започнување тепачки.
- Неволја поврзана со врсници.
- Неможност да се види иднината (очекува да умре млад).
- Отуѓени и осамени.
- Ниска самодоверба.





ДОДАТОК ТРИ

Акциски план (пример)

ДОДАТОК ТРИ: АКЦИСКИ ПЛАН (ПРИМЕР)

ЗА ДА ГО КОРИСТИТЕ ОВОЈ ПЛАН, ВЕ МОЛИМЕ ИЗБРИШЕТЕ ЈА СОДРЖИНАТА ШТО ЈА ДАВАМЕ КАКО ПРИМЕР И ИСПЕЧАТЕТЕ ПРАЗЕН ОБРАЗЕЦ.

АКЦИСКИ ПЛАН	
Овој план идентификува краткорочни и долгорочни цели и исходи за пополнување на празнините истакнати во процесот на проценка на практиката заснована на знаења за траумата. (Овој образец е адаптиран од трудот на Центарот за доказ и имплементирање. Hateley-Browne, J., Hodge, L., Polimeni, M. and Mildon, R., 2019, Имплементирање на дело: Водич за имплементирање програми и практики засновани на докази. https://aifs.gov.au/cfca/sites/default/files/publication-documents/1906_implementation_in_action_1.pdf)	
ЦЕЛ НА ПЛАНОТ	Да се имплементираат аспекти од практика заснована на знаења за траумата.
ДАТУМ НА ПЛАНОТ	26 јуни 2021
ОПСЕГ НА ПЛАНОТ <i>Овде треба да ја идентификувате областа од организацијата чија цел е овој план. На пример, дали е целата организација? Дали е еден оддел? Дали е една средина за грижа?</i>	Овој акциски план се однесува на трите средини за резиденцијална грижа во нашата локална област.
ЧЛЕНОВИ НА РАБОТНАТА ГРУПА <i>Овде треба да ги наведете членовите на групата што го напишале овој план, заедно со нивната улога. Улогата може да биде менаџер, волонтер, младо лице со искуство во грижа итн.</i>	Кристиен (менаџер) Дејвид (водач во областа) Јан (педагог) Реми (педагог) Ана (младо лице) Јануш (младо лице)

ДЕЛ ЕДЕН

Во табелата подолу, идентификувајте 3 краткорочни цели за промена заснована на знаења за траумата (недостатоци што можат да се отстранат во рок од 3 месеци).

ЦЕЛИ ЗА ПРОМЕНА	БАРИЕРИ ЗА ПРОМЕНАТА	ДОГОВОРЕНИ АКТИВНОСТИ ЗА ОТСТРАНУВАЊЕ НА БАРИЕРИТЕ	ИНДИКАТОРИ ЗА ИСХОД	КРАЕН ДАТУМ И ОДГОВОРНО ЛИЦЕ/ЛИЦА
1: На вработените, давателите на грижа и волонтерите им е дадено време што треба да го поминат индивидуално со децата, така што децата ќе добијат подобра шанса да работат на одредени вештини за градење односи.	Недостаток на средства за излети. Тешкотија во наоѓање заедничко време за запознавање со детето. Потрошено време на административна работа и канцелариски обврски.	Направете група за прибирање средства во секој дом за да соберете пари за излети. Осигурајте се дека времето еден на еден со детето е ставено во дневниот дневник за работа. Консултирајте се со домовите за измена на распоредот, така што секој ден ќе има еден час преклопување на вработени за подобро управување со административна работа во тоа време од денот.	Да се одржи еден настан за собирање средства. Секое дете има барем 3 часа неделно еден на еден со именуван вработен. Нов распоред на вработени.	Јан и Ана 5 септември 2021 Кристиен 30 август 2021 Дејвид и Реми 20 септември 2021
2: Областите каде што децата, младите лица и семејствата добиваат пристап до услуги се дизајнирани или приспособени за да создадат чувство на топлина и безбедност.	Финансирањето други аспекти на работа е поприоритетно.	Воспоставени консултации со вработените, децата и младите лица за да се договори план за преуредување на дневните соби во домовите, користејќи смирувачки бои. Составено писмо за раководството во кое се наведени трошоците за преуредување.	Сите дневни соби во домовите се преуредени.	Јануш и Реми 30 август 2021

ЦЕЛИ ЗА ПРОМЕНА	БАРИЕРИ ЗА ПРОМЕНАТА	ДОГОВОРЕНИ АКТИВНОСТИ ЗА ОТСТРАНУВАЊЕ НА БАРИЕРИТЕ	ИНДИКАТОРИ ЗА ИСХОД	КРАЕН ДАТУМ И ОДГОВОРНО ЛИЦЕ/ЛИЦА
3: Децата, младите лица и семејствата играат значајна улога во планирањето и оценувањето на услугите на организацијата преку формирање корисничка група.	Постигнување посветеност од страна на децата, младите лица и семејствата за учество во групата корисници. Обезбедување, прифаќање и посветеност од раководството дека работата и препораките на корисничката група ќе бидат сфатени сериозно. Уверување дека корисничката група има соба за средби.	Да се одржи работилница за деца и млади за да се дискутира за формирање корисничка група и каква би била нејзината улога во домовите. Да се испратат информации за формирање корисничка група до семејствата, каде што е соодветно, за да се утврди дали се заинтересирани. Состаноците на корисничките групи треба да бидат распоредени во дневникот за работа.	Формирање корисничка група. Развиени се референтни услови на корисничката група. Да се одржи прв состанок на корисничката група.	Кристиен и Јануш 30 септември 2021

ДЕЛ ДВА

Во табелата подолу, идентификувајте 3 долгорочни цели за промена заснована на знаења за траумата (недостатоци што можат да се надминат меѓу 3 и 12 месеци).

ЦЕЛИ ЗА ПРОМЕНА	БАРИЕРИ ЗА ПРОМЕНАТА	ДОГОВОРЕНИ АКТИВНОСТИ ЗА ОТСТРАНУВАЊЕ НА БАРИЕРИТЕ	ИНДИКАТОРИ ЗА ИСХОД	КРАЕН ДАТУМ И ОДГОВОРНО ЛИЦЕ/ЛИЦА
1: Сите вработени и волонтерите да бидат обучени на соодветно ниво за пристапи засновани на знаења за траумата.	Обезбедување замена на вработените за периодот кога е отсутен од домот поради посета на обуки.	Направете годишен распоред за обуки на вработени од трите дома, па ослободете по еден вработен месечно да ја посети обуката од овој проект, со обезбедување замена за вработените во трите дома. Користете ги модули 1 и 2 од онлајн обуката развиена за овој проект, како дел од воведот за вработени и волонтери.	75 % од волонтерите ги посетуваат модулите 1 и 2. 50 % од вработените посетуваат целосна обука. 100 % од новите вработени и волонтери ги посетуваат модулите 1 и 2.	5 март 2022 Кристиен
2: Преглед на политиката за да се увериме дека сите наши политики вклучуваат експлицитно упатување на траумата.	Политиките постојат долго време, па луѓето се навикнати на нив какви што се.	Дајте и на корисничката група задача да ги испитува политиките и да идентификува каде треба да биде прифатена траумата. На вработените им е даден нацрт од новите политики.	50 % од политиките се прегледани и изменети за да вклучат траума.	30 јануари 2022 Дејвид и Ана

ЦЕЛИ ЗА ПРОМЕНА	БАРИЕРИ ЗА ПРОМЕНАТА	ДОГОВОРЕНИ АКТИВНОСТИ ЗА ОТСТРАНУВАЊЕ НА БАРИЕРИТЕ	ИНДИКАТОРИ ЗА ИСХОД	КРАЕН ДАТУМ И ОДГОВОРНО ЛИЦЕ/ЛИЦА
3: Апликација до локалните власти за финансирање привремен обучувач.	Идентификувањето соодветен процес за апликација одзема многу време. Утврдување дека барањето за финансирање е соодветно на финансискиот циклус на локалната власт.	Одвоеното време да му се додели на Дејвид, со цел да го идентификува процесот. Кристиен и Јануш да работат на документацијата за апликација, штом се идентификува. Дејвид да побара од административниот работник да ги најде датумиот на новиот финансиски циклус.	Дејвид да му пријде на главниот извршен директор и да побара две недели одвоено време. Да се пополни првиот нацрт на апликацијата Нора (администраторот) да ги најде датумите и да нацрта GANTT-графикон.	Дејвид, 5 септември 2021 Кристиен и Јануш 28 февруари 2022 Нора 30 септември 2021



ДОДАТОК ЧЕТИРИ

Алатка за мониторинг на акцискиот план (пример)

ДОДАТОК ЧЕТИРИ: АЛАТКА ЗА МОНИТОРИНГ НА АКЦИСКИОТ ПЛАН (ПРИМЕР)

ЗА ДА ЈА КОРИСТИТЕ ОВАА АЛАТКА ЗА МОНИТОРИНГ, ВЕ МОЛИМЕ ИЗБРИШЕТЕ ЈА СОДРЖИНАТА ДАДЕНА КАКО ПРИМЕР И ИСПЕЧАТЕТЕ ПРАЗЕН ОБРАЗЕЦ.

Датум на состанок за преглед на работната група за траума: 26 јули 2022

ДОГОВОРЕНИ ЦЕЛИ	КЛУЧНИ АКТИВНОСТИ ОД ПОСЛЕДНИОТ СОСТАНОК ЗА ПРЕГЛЕД	КЛУЧНИ АКТИВНОСТИ ПОТРЕБНИ ПРЕД НАРЕДНИОТ СОСТАНОК ЗА ПРЕГЛЕД
ПРИМЕР Краткорочна цел 1 Формирање група за собирање средства во секој дом за да се соберат пари за излети.	Формирана е група за прибирање средства. 3 млади лица и 3 вработени. Прибирање идеи за настан за собирање средства.	Одлуката за настан и датум треба да биде донесена до наредниот состанок за преглед.
Краткорочна цел 2 Утврдување дека во дневникот за работа е ставено време за поминување со детето еден на еден.	На агендата на состанокот на тимот е да се дискутира за временски период за еден на еден што ќе биде ставен во дневникот.	Одржете состанок на тимот и донесете одлука за време еден на еден до наредниот состанок за преглед.
Краткорочна цел 3 Консултирање со средините за резиденцијална грижа за промена на распоредот, така што секој ден ќе има по еден час преклопување на персоналот за да може подобро да се управува со административна работата во тој период од денот.	Водичот на областа се сретнал со менаџерите на домовите. Доставени се три идеи за нова верзија на распоредот на вработени.	Одлучете која верзија на распоредот на вработени ќе функционира најдобро и започнете консултација со вработените до наредниот состанок за преглед.

ДОГОВОРЕНИ ЦЕЛИ	КЛУЧНИ АКТИВНОСТИ ОД ПОСЛЕДНИОТ СОСТАНОК ЗА ПРЕГЛЕД	КЛУЧНИ АКТИВНОСТИ ПОТРЕБНИ ПРЕД НАРЕДНИОТ СОСТАНОК ЗА ПРЕГЛЕД
Долгорочна цел 1		
Долгорочна цел 2		
Долгорочна цел 3		

Датум на нареден состанок за ажурирање: 30 август 2022



ДОДАТОК ПЕТ



Прашалници за вработени и прашалници за деца и млади лица



ДОДАТОК ПЕТ

ПРАШАЛНИЦИ

ЗА ВРАБОТЕНИ И

ПРАШАЛНИЦИ ЗА ДЕЦА И

МЛАДИ ЛИЦА

ПРАШАЛНИК ЗА ВРАБОТЕНИ

ВРЕДНОСТ	КАДЕ ШТО РАБОТАМ...	Секогаш	Поголем дел од времето	Понекогаш	Никогаш
Безбедност	внимаваме нашата средина да биде смирувачка и промовира безбедност.				
Доверба	можеме да поминуваме квалитетно време еден на еден со нашите деца и млади лица.				
Безбедност	можеме да обезбедиме структура и доследност.				
Соработка	создаваме можности децата и младите лица да бидат вклучени во планирање на грижата за нив.				

Зајакнување	ги поддржуваме децата и младите лица да ги разберат и регулираат своите емоции.				
Соработка	ако дете или младо лице има потреба од поддршка на менталното здравје поради проблеми со траума, можеме да го упатиме до соодветните услуги.				
Избор	можеме да им дадеме на децата и младите лица избор за нивната грижа.				
Зајакнување	ги слушаме децата и младите лица и постапуваме во согласност со нивните ставови.				
Доверба	поминуваме време помагајќи им на децата и младите лица да разберат како ги погодила траумата.				
Доверба	градиме топли и грижливи врски со нашите деца и млади лица.				

Доверба	создаваме можности нашите деца и млади лица да изградат доверба и самопочит.				
Зајакнување	обучени сме за траума и го користиме нашето знаење да ги поддржиме нашите млади лица.				
Безбедност	обучени сме и поддржани за деескалација на сите опасни ситуации во домот.				
Безбедност	сериозно ги сфаќаме грижите на децата и младите лица.				
Соработка	имаме можности за грижа за себе, врсничка размена или клиничка супервизија за да се осигураме дека сме поддржани во нашето работење на траумата.				

ПРАШАЛНИК ЗА ДЕЦА И МЛАДИ ЛИЦА

ВРЕДНОСТ	КАДЕ ШТО ЖИВЕАМ...	Секогаш	Поголем дел од времето	Понекогаш	Никогаш
Безбедност	ако имам некакви стравови или грижи, луѓето што ме поддржуваат ќе ме ислушаат и ќе ми помогнат.				
Доверба	има некој што ќе ме ислуша кога имам потреба да зборувам со некого.				
Безбедност	се чувствувам безбедно.				
Соработка	охрабрен сум да бидам вистински дел од групата.				
Зајакнување	луѓето што работат со мене ми помагаат да пробам нови работи.				
Соработка	луѓето што работат со мене го ценат моето мислење.				
Избор	ако чувствувам дека ми е потребен простор, луѓето што работат со мене го разбираат ова и ми оставаат простор.				
Зајакнување	луѓето што работат со мене се обидуваат да го согледаат мојот став.				
Доверба	луѓето што работат со мене ми помагаат да ги разберам работите што имале влијание врз мојот живот.				
Доверба	луѓето што работат со мене прават да се чувствувам сакано.				
Доверба	луѓето што работат со мене прават да се чувствувам добро за себе.				

Избор	луѓето што работат со мене ми помагаат да донесам здрави одлуки.				
Безбедност	луѓето што работат со мене прават да живеам во безбедна средина.				
Безбедност	сослушан/а сум доколку имам некакви стравови или грижи.				









ДОДАТОК ШЕСТ



Листи со
прашања за
интервју на
вработени /
даватели на
грижа и листи
со прашања за
интервју на деца
и млади лица

ДОДАТОК ШЕСТ: ЛИСТИ СО ПРАШАЊА ЗА ИНТЕРВЈУ НА ВРАБОТЕНИ / ДАВАТЕЛИ НА ГРИЖА И ЛИСТИ СО ПРАШАЊА ЗА ИНТЕРВЈУ НА ДЕЦА И МЛАДИ ЛИЦА

ЛИСТА СО ПРАШАЊА ЗА ИНТЕРВЈУ НА ВРАБОТЕНИ / ДАВАТЕЛИ НА ГРИЖА

- Каква обука за траума имате?
- Дали користите термини како афективно усогласување, регулирање, ментализирање итн. кога дискутирате за децата со вашите колеги?
- Што прави оваа средина за да им помогне на децата и младите лица да развијат односи со доверба и љубов?
- Како му помогате на детето или младото лице да се чувствува сакано?
- Што прават вработените и давателите на грижа за да му помогнат на детето или младото лице да комуницира ефективно?
- Што прави организацијата за да обезбеди структура и конзистентност за деца и млади лица што можеби биле погодени од траума?
- Какви можности им давате на децата за решавање проблеми?
- Како меѓу колегите го промовирате принципот на давање добар пример преку сопственото однесување на децата и младите ?
- Како им помагате на децата и младите лица да се чувствуваат горди на себе?
- Што правите за да им помогнете на децата да научат како да ги регулираат своите емоции?
- Што правите за да им помогнете на децата и младите лица да ментализираат?
- Каков вид активности преземате за да им помогнете на децата и младите лица со афективното усогласување?
- Кога размислувате за инциденти во средината/организацијата каде што детето или младото лице можеби било вознемирено, дали на ова му пристапувате од гледна точка заснована на знаења за траумата?
- Како сте сигурни дека физичкото опкружување е смирувачко и промовира чувство на безбедност?
- Што прави организацијата за да обезбеди пристап до здравство, образование и социјална грижа?
- Како се грижите за себе и управувате со стресот кој може да го почувствувате?
- Како ве поддржува организацијата во вашата работна улога?

ЛИСТА СО ПРАШАЊА ЗА ИНТЕРВЈУ НА ДЕЦА И МЛАДИ ЛИЦА

- Која е најдобрата работа за местото каде што живееш?
- Последователно прашање: Зошто?
- Која е најлошата работа за местото каде што живееш?
- Последователно прашање: Зошто?
- Ако имаш потреба да зборуваш со некој што работи со тебе, можеш ли лесно да го сториш тоа?
- Последователно прашање: Зошто или зошто не?
- Колку безбедно се чувствуваш овде?
- Имаш ли омилен член на сегашниот персонал?
- Што ти се допаѓа кај него?
- Има ли член на сегашниот персонал со кој не се согласуваш?
- Зошто е тоа така?
- Дали ти помагаат да се смириш ако чувствуваш дека стануваш вознемирен?
- Која е најубавата работа што вработен некогаш ти ја кажал или ја направил за тебе?
- Последователно прашање: Зошто?
- Која е најлошата работа што ти се случила овде?
- Последователно прашање: Зошто?
- Дали те прашуваат за мислење за работите што се случуваат овде?
- Ако има една работа која би можел да ја смениш во твојот живот, што би било тоа?



