

**НАРЪЧНИК ЗА
МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ**



КАК ДА ОРГАНИЗИРАМЕ



**РАЗВЛЕКАТЕЛНИ НОЩНИ
ПРОГРАМИ ЗА СВОБОДНОТО
ВРЕМЕ НА МЛАДИТЕ**

НАРЪЧНИК ЗА МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ

Как да организираме развлекателни нощни програми за свободното време на младите



Програма "Младежта в действие" Действие 4.6. Партньорства

ПРОЕКТ „Споделена отговорност за активно гражданство“

01.04.2010 - 01.02.2012

Община Варна, дирекция "Младежки дейности и спорт"

“Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация(съобщение) отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация”

Източник: „Наръчник за аниматори“, Асоциация “Abierto hasta el Amanecer”, Хихон, Испания, AS-3957/2006

Превод от испански: Нора Стефанова

Авторът на този наръчник позволява неговото цялостно или частично възпроизвеждане единствено с образователна некомерсиална цел.

С финансовата подкрепа на:



MANUAL FOR YOUTH WORKERS

How to organize leisure time nocturnal programmes for the free time of young people



'Youth in Action' Programme Action 4.6 Partnerships

Project **"SHARED RESPONSIBILITY FOR ACTIVE CITIZENSHIP"**

01.04.2010 - 01.02.2012

VARNA MUNICIPALITY, "Youth and Sports" Directorate

"This project has been funded with support from the European Commission. This publication (communication) reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Source: „Manual del animador”, Asociación “Abierto hasta el Amanecer”, Gijón, Spain, AS-3957/2006

Translation from Spanish: Nora Stefanova

The author of this manual allows its full or partial reproduction only with non-commercial educational aim.

With the financial support of:



С ъ д ъ р ж а н и е :

0. Въведение	9
Глава 1. Цели	21
Глава 2. Методология	25
1. Организационна структура	31
2. Отговорности и функции в работата	32
Глава 3. Етап на планиране	37
1. Анализ на реалността	39
2. Ресурси	44
3. Обучение	49
4. Планиране	50
Глава 4. Етап на изпълнение	53
1. Преди стартиране на дейностите	55
2. По време на реализиране на дейностите	59
3. Имидж	62
4. Инструменти за работа на този етап	63
Глава 5. Етап на оценка	79
1. Какво е оценка?	81
2. Оценката като непрекъснат процес в програмата	82
3. Показатели	84
4. Инструменти за оценка	85
5. Заключение	91
Приложение 1. Работа в екип	93
Приложение 2. Среци	99
Използвана литература	107

Въведение

Ако държите тази книга в ръцете си, предполагаме, че искате да научите повече за това, което се нарича “алтернативно нощно време за развлечение на младите”, както и за програмите, които позволяват то да се случи. Затова ви приветстваме с Добре дошли!

В този наръчник (защото това е един практически наръчник) ще разгледаме целите на подобен тип нощни програми за младежки развлечения, принципите на работа, които се прилагат, как точно се организира програмата и се разпределят задачите, самото осъществяване, последваща оценка и т.н., но първо мислим да отделим малко внимание на основните понятия, на базата на които се осъществява организирането на нощни младежки програми: развлечение и свободно време, образование и заетост.

Масово изследванията върху живота на младите хора в големия град сочат, че две са основните проблемни области, на които трябва да се обърне внимание: свободно време и заетост. Въпреки, че се открояват и други проблеми, тези две области са ключови за адекватното включване на един млад човек в социалния живот на общността, в която живее. Т.е. ние ще се опитаме да обясним как нощните програми се посвещават на свободното време и заетостта, как трябва да се разбират тези понятия и как да се влияе върху процесите, които се крият зад тях.

Предполагаме, че вече се питате: а какво става с проблема с превенциите? Нима тези програми работят също и по проблема със зависимостите?

Всъщност да, точно това е думата: също. Подобен тип нощни програми се раждат като работещи в насока свободно време и заетост, където превенцията е била важна, но не е основният елемент, върху който се влияе. С течение на времето тя заема все по-важна част в програмите, но бихме искали да напомним, че в крайна сметка нощните програми са се появили с цел да работят за нуждите на младите, свързани със свободното време и заетостта и това са насоките, които според нас трябва да определят процеса на развитие на такива програми (въпреки че очевидно има и други елементи, които трябва да се взимат под внимание).

Защо нощните програми се фокусират върху свободното време?

Още в края на 90-те години младите започват да демонстрират, че начинът, по който прекарват свободното си време, ги вълнува и ги притеснява:

- Става въпрос за едно повтарящо се свободно време, където винаги се върши едно и също: младите или са по улиците с приятелите си, или обикалят барове и дискотеки. Да, това са занимания, които със сигурност се харесват на младите, но... когато нещо се прави винаги по един и същи начин, в един момент уморява, нали? Освен това, трябва да се има предвид и околната среда: предвид климатичните особености (студена зима, дъждовни периоди и т.н.), възможността да се излиза по улиците или в парковете не винаги е налице. Също така, в големите градове крайните квартали са изолирани от голямото разстояние, индустриалните площи наоколо и инфраструктурните особености (железопътни прелези, магистрали и т.н.). Много характерно за различни крайни квартали, например, е да се чуе как хората казват, че „слизат до града”; много от стандартните градски услуги са им специално осигорени на място; но младите са тези, които намират най-малко възможности в квартала. Много от тях са споделяли, че им се иска да правят различни неща, но нямат възможността, дали защото не знаят какво да правят, дали защото нямат други варианти...
- Става въпрос за едно „консуматорско” свободно време: повечето налични възможности за развлечение, които могат да имат младите, обикновено имат своята парична стойност. Както се знае, икономическата зависимост е типична характеристика на младежта, особено в градовете, където младите бягат, за да търсят работа, а в същото време голямата безработица е налице. Младият човек се възприема като консуматор на развлечения, който плаща за онези възможности, които биха го заинтересували най-много. А младите нито могат, нито искат да плащат... И в един момент излиза, че говорим за един меркантилен модел на забавление, според който ако нямаш пари, си седиш вкъщи.

- Става въпрос за свободно време, изцяло фокусирано върху употребата на наркотични вещества (преди всичко на алкохол), без да са налице по-здравословни алтернативи. Не всички младежи искат да консумират или във всеки случай, не искат да консумират винаги; но ако приятелите ти отиват на бар, а ти не искаш да си останеш вкъщи, какъв друг избор имаш? И ако приятелите ти пият, имаш ли нужните ресурси да устоиш на натиска на групата?

Като се има предвид тази ситуация, в някои западни страни започват да се появяват програми, които дават алтернативни развлечения на младите хора. Те се основават на следните предположения:

- Една младежка развлекателна програма трябва да се случва във времето, което младите използват, за да се събират. Това са най-вече вечерите в края на седмицата. Не трябва да се планират дейности в следобедите през седмицата, тъй като тогава младите обикновено са заети, а дори и да не са, разполагат с повече алтернативи за свободното си време, отколкото през уикендите. Освен това, рисковите моменти за злоупотреба с наркотици обикновено не са през седмицата, а в края ѝ, особено през нощта (говорим за злоупотреба, не за употреба). Ето защо, изглежда логично да се предостави алтернатива за вечерите през уикендите, които явно са моментите, когато младите се срещат най-много, а възможностите за развлечение са най-ограничени: публичните места са затворени и единствената алтернатива са барове, кръчми, клубове и дискотеки.
- Една развлекателна програма за младите трябва да дава реални алтернативи и една реална алтернатива е тази, в която могат да се включат всички младежи без дискриминация от никакъв тип, особено икономическа. Оттук се подразбира, че дейностите трябва да са безплатни, за да се гарантира, че всеки младеж може да участва.
- Подобна програма трябва да предлага дейности, които се харесват на младите и им изглеждат атрактивни. Нужно е да има дейности за всички вкусове: спортни, но и културни, спокойни, но и динамични, индивидуални, но и групови. Някои дейности могат да се повтарят, но една атрактивна програма не трябва да предлага винаги едни и същи дейности, а трябва да се опитва да се обновява и да намира нови възможности за забавление на младите. Затова, подобен тип програми се развиват периодично на цикличен принцип, като всяко ново издание от програмата включва нови дейности. От друга страна, една атрактивна програма трябва да е близка до вкусовете на младите и трябва да има предвид новите младежки културни движения (хип-хоп, скейт, електронна музика, дейности от други култури – чужда кухня, музикални инструменти, кино; концерти на местни групи и други).
- Една развлекателна младежка програма трябва да бъде достъпна. Освен безплатният достъп, е важно дейностите да не се случват на голяма дистанция едни от други само в една част на града, имайки предвид, че през нощта няма градски транспорт и не всички младежи имат други варианти за придвижване. Затова, добрите практики при такива програми показват, че дейностите се организират паралелно или последователно в отделните квартали – най-близката до младите среда, възползвайки се от обществените ресурси там (културни центрове, читалища, спортни площадки, салони, училища...).

Това, в общи линии, са мотивите за интереса и опита за влияние върху свободното време и водещите моменти в нощните младежки развлекателни програми.

Натрупаният европейски опит през годините (директна работа с младите, лекции, участие в срещи, семинари и конгреси, тренинги...) отразява работата, свързана с развлекателни дейности и вярваме, че може да е полезен за тези от вас, които искат да работят в тази насока. В следващите страници ще ви представим някои особености относно свободното време и развлечение, които вероятно могат да помогнат за изясняването на тези две понятия.

Разлика между свободно време и време за развлечение

Свободното време се определя спрямо други видове време, които управляват и определят човешкия живот: работно време, време за почивка, време за други задължения...

Едно класическо разбиране разделя, от една страна, работното време (което е едно задължение, включващо както часовете, прекарани на работа, така и други ангажименти, произтичащи от работата – учене, курсове, допълнителна работа...), а от друга страна, времето извън работа. Но това време извън работа не може да се разглежда като свободно време, понеже тогава се задоволяват първични човешки нужди (хигиена, хранене, сън...) и се изпълняват определени социални задължения (семејство, приятели, ангажимент към различни организации...). Така, че свободното време е това, което ни остава след като сме приключили с всички гореописани ангажименти, и това е времето, което включва както моментите без ангажименти (предназначени за почивка и релаксиране), така и времето за развлечение (което се характеризира с дейността, която отделният човек най-много търси, за да изпита чувство за себеореализация и удовлетворение).

Всичко това може да се обобщи в следната схема:

Работно време		Време извън работа
Работни часове	Първични нужди	Свободно време
Допълнителни задължения	Социални ангажименти	Време за развлечение
+ Социално задължение		Социално задължение –
- Разполагане със себе си		Разполагане със себе си +

В рамките на тази теория Вебер (1969) дава следното определение за свободно време: „всички периоди от живота на дадено лице, в които личността се чувства освободена от определени външни фактори, оставайки свободна да действа в тези моменти с чувство за личностна реализация, под форма, която ѝ позволява да води един истински човешки живот”.

Но това разбиране за свободното време звучи неадекватно, когато на сцената се появява един феномен, който става все по-страшен в наши дни: безработицата. Човек, който няма работа, няма свободно време? Какво да кажем по отношение на възрастните, болните или домакините вкъщи? На теория, когато няма време, ангажирано с работа, няма да има смисъл разграничаването на свободното време: реално цялото време е свободно. Това поражда нуждата да се направи едно по-точно определение на свободното време, без да се обвързва дефиницията му със сравнения с други видове време.

От друга страна, свободно време и време за развлечение не са синоними, така че трябва да се направи едно ясно разграничение между двете понятия.

Идеята за времето за развлечение често се асоциира, както според масовото разбиране, така и според експертното, с концепцията за свободното време. Въпреки това, тази асоциация няма същото значение при двата вида разбиране. При масовото разбиране двете понятия се използват като взаимозаменяеми, а от гледна точка на педагогиката, фокусирана върху времето за развлечение, има тенденция двете понятия да се ползват като различни, без да се отрича тяхната връзка между тях.

Това разграничение, въпреки всичко, не е напълно недвусмислено сред експертите свободно време. Поради това, първата констатация, която трябва да направим спрямо тези две понятия, е тяхната двусмисленост, а оттам и неточната им и противоречива понякога употреба. На базата на тази несигурност, която се отразява както върху разбирането за времето за развлечение, така и върху неговото практическо присъствие в ежедневието, можем да посочим следните различни употреби на термините време за развлечение и свободно време:

- Като синоними: идентифициране и уеднаквяване на идеята за развлекателно време и свободно време, използвайки ги заедно и поотделно. Този поглед идва от гледна точка на ежедневието и употребата и разбиране.

- Като антоними: когато разбирането за време за развлечение се противопоставя на това за свободно време или обратно, в зависимост от позитивната или негативна оценка, която се прави на всеки един от термините. Срещаме това второ схващане сред различните автори и разнообразните определения, фокусирани през годините върху смисъла на свободното време и това за развлечение.
- Като различни понятия: в този случай на двете понятия не се дават идентични или противоположни определения, а просто различни. Това е позицията, която най-много се доближава до поддържаната в културата на времето за развлечение. Затова, определението, което се следва в тази книга, е третото. Според него се опитваме да разграничим свободното време от времето за развлечение, поддържайки въпреки всичко силната връзка между тях предвид това, че едното се съдържа в другото. В този смисъл, под свободно време разбираме една обща рамка, в която може да се развива т.нар. време за развлечение, което като съдържание, от своя страна, ангажира и дава смисъл на свободното време.

Във връзка с всичко това можем да кажем, че времето за развлечение е едно добре оползотворено свободно време. Но все пак оползотворено за какво? Свободното време, от образователна гледна точка, не води до никакъв тип ангажираност или постигане на цел. Затова се появяват все нови и нови разграничения на видовете време, както и нови концепции за свободно време. Тук ще обърнем внимание на концепцията, развита от Хауме Трия (1993):

Неналично време		Налично време	
Работа	Извънработни задължения	Самоналожени задължения	Свободно време
Заплатен труд	Основни биологични нужди	Религиозни/философски дейности	Лични задължения
Домашна работа	Семейни задължения	Доброволчески дейности от социален тип	Стерилно/неангажирано свободно време
Задължения, косвено свързани с работата	Социални задължения	Институционализирано обучение	Време за развлечение
Както виждаме, в тази част Трия включва аспекти, които не бяха включени в категорията Работно време на предната класификация, а изглеждат логични, като например домашната работа.	В тази категория се включват биологичните нужди и семейните задължения, които въпреки че не влизат в работата, все пак са време, с което не разполагаме свободно.	В тази категория влизат дейности с доброволчески характер, които изискват известна степен на ангажираност и поради това ограничават свободата на личността.	И накрая, в рамките на Свободно време могат да се маркират различни дейности: 1. Такива, които нямат определена функционалност сами по себе си, нито са задължително приятни, като самообразоването и поддържането на тялото във форма; 2. Убиване на времето, стерилното свободно време, където доминираща е пасивността и не следва никаква задоволеност (например, да гледаш телевизия без желание); 3. Времето за развлечение, като позитивна форма за запълване на свободното време, самостоятелно подбрана от личността и активно прилагана на практика.

Тази класификация помага по-ясно да се разбере, че свободното време не е просто опозиция на работното. Така, един човек, който не работи, или по-добре казано, който няма заплатени ангажименти, също има време, с което не разполага свободно: студентът посвещава голяма

част от своето време на учението, човек, който не работи, но се е ангажирал с поддържането на дома, отделя много време на домашната работа, безработният посвещава времето си в търсене на работа...

Предвид всичко това, можем да кажем, че свободното време е онова налично време, което човек посвещава на себе си и което е лишено от всякакъв тип задължения. Но наличието на свободно време не означава само по себе си, че то е позитивно: трябва да се има предвид както количественият критерий (продължителност на свободното време, наличие на ресурси ...), така и качественият (вътрешна нагласа, социо-културни променливи, съдържание ...). Това свободно време може да се посвети, освен на други неща, и на времето за развлечение, което на първи етап можем да определим като собствената активност в свободното време. Рамон Флеча говори за свободното време като една цялост, в която се съдържа времето за развлечение. Но нека да навлезем малко повече в концепцията.

Характеристики на времето за развлечение

През 1971 г. Думазедайър дава следното определение за време за развлечение: „Времето за развлечение е една съвкупност от ангажименти, на които индивидът може да се отдаде напълно доброволно, след като се е освободил от професионалните си, семейни и социални задължения, като разтоварва, забавлява се, разширява своята информираност и образование или участва доброволно в социалния живот на своята общност.”

Времето за развлечение се характеризира с наличието на няколко важни точки (Юл Пенялба. Теория и практика на образованието за свободно време. Мадрид, 1999):

- Наличие на свободно време;
- Личностна нагласа;
- Съвкупност от ангажименти, съдържащи три ключови понятия: почивка, развлечение и развитие;
- Забавно съдържание;
- Измерение, обхващащо околната среда в териториален и екологичен смисъл;
- Творческо развитие, което позволява самообразоването и развиването на умения и способности;
- Празничен характер или внедряване на времето за развлечение в общността;
- Солидарен характер, който е насочен към човешката нужда за отвореност, общуване и интегриране сред другите.

Разбира се, тези точки са типични за активния и творчески начин на развлечение, който изисква участието на човека, както и определено отношение; пасивният начин на забавление, консуматорството... не би покрил по-голямата част или никоя от тези точки. Така може да се направи класификация на нивата на използване на времето за забавление от страна на личността (Лопес Андрада и други, 1982):

Високо ниво	Време за развлечение	1. Обучение
		2. Забавление
		3. Почивка
		4. Скука
		5. Консуматорство
Ниско ниво	Безделие	

Колкото повече дейностите, които се развиват, се характеризират като обогатяващи за личността, толкова по-нагоре се намират в горната схема. Почивката, отидхът и съзерцанието (които не влизат в стерилното време за забавление) се позиционират в средата. Отгоре на схемата имаме обогатяващи забавления, а отдолу са нисшите нива на забавление, които могат

да се определят като безделие и се асоциират с апатия, пасивност, фрустрация и чисто консумиране на продукти и услуги за свободното време.

Това повече или по-малко използване на времето за развлечение зависи директно от нагласата на индивида спрямо свободното му време. Според Трия (1993) тази нагласа съдържа три основни аспекта:

- Автономност: свобода на избор (или най-малкото, нейното възприемане) за това какво ще се прави в свободното време;
- Самоцелност: дейностите за забавление са самоцелни и не търсят да постигнат нищо повече освен самото удоволствие от реализирането им;
- Приятен опит: времето за забавление трябва да бъде задоволително и възнаграждаващо.

На базата на тези три аспекта Трия определя времето за забавление като „форма на оползотворяване на свободното време чрез една самоцелна ангажираност, избрана и осъществена самостоятелно, чието развитие е приятно за самия човек.”

Тази концепция за времето за развлечение обаче не е константа от гледна точка на историята (Юл Пенялба. Теория и практика на образованието за свободно време. Мадрид, 1999). По-скоро можем да кажем, че е постижение на съвременната цивилизация, тъй като в продължение на векове забавлението е било привилегия на елита (така е в Гърция, където идеалът за забавление се е поддържал за сметка на подтиснати групи и роби; или в Рим, където празненствата и публичните забавления имат консуматорски характер и са базирани на шокиращи зрелища и конфликти; по време на Ренесанса се възражда изкуството, чувствеността и удоволствието от забавленията, но само за хората с възможности; по време на Барока се живее един двоен морал с развратен тип забавления, добре олицетворявани от Маркиз дьо Сад и Казанова...) или е било фокусирано върху религията и фолклора (Средновековие, религиозни празници, карнавали, улични театри и изпълнения като продължителност на по-стари традиции).

Работническите движения са първите, които постигат определени подобрения за свободното време на гражданите: по-малко работни часове, повишение на заплатите, платени отпуски... Но до 1948 г., когато е прието на Всеобщата декларация за правата на човека, не е официално утвърдено правото на свободно време и развлечение: „Всеки човек има право на почивка и възползване от свободното време, включително и на разумно ограничаване на работното време и периодични платени отпуски (чл. 24).”

Така, в нашето съвременно общество Куенка Кабеса (Хуманистично развлечение. Деусто Университет. Билбао, 2000) разграничава три концепции за времето за развлечение:

- Развлечението като самореализация: разбира се като упражняване на личната и обществена свобода и саморазвитие, като един динамичен процес на усъвършенстване, на подобрение, на придобиване на умения...;
- Развлечението като право: времето за развлечение се приема като неотменимо право, като в него се припознава и правото на гражданите на култура, спорт, туризъм... Право, което става все по-ефективно в Европейското общество: като вече включва дори хората със специални нужди;
- Развлечението като качество на живот: времето за развлечение се разбира като предпоставка, която гарантира качеството на живот на хората, която предоставя несъмнени директни ползи за тях (задоволяване на нуждата от развлечение, превенция от болести, поддържане на физическата и умствена форма...), както и косвени такива (коригира и балансира различни личностни и социални дисбаланси и недостатъци).

Вярваме, че най-правилната концепция за времето за развлечение е тази, която обединява трите по-горни в едно.

Имайки предвид всичко, което разгледахме по-горе, вярваме, че нощните програми за развлечение на младите позиционират своите дейности в сферата на свободното време, тъй като се реализират във времето, когато повечето млади разполагат с време за себе си и не са субект на никакви задължения: става въпрос за нощите през уикендите. И в рамките на това свободно време нощните програми предлагат на младежите една алтернатива за времето за развлечение, или:

- Младежите избират свободно да участват в дейностите;

- Като цяло, един младеж търси да се забавлява добре; въпреки че в развитието на дейностите има заложен и образователен момент, той е второстепенен и обичайно не е основната мотивация за участие;
- Обикновено младежите, които са участвали в такива програми в Испания например, се забавляват и са доволни от изживяването; още повече, те често повтарят участието си.

На фона на стерилните, дехуманизирани и отчуждаващи развлечения, тук предлагаме една алтернатива, която вярваме, че може да се оцени на най-високо ниво като време за развлечение: там, където се намират забавлението и обучението. Защо? Защото се предлагат дейности, чрез които младежите се забавляват, които са много атрактивни за тях (спорт, музика, кино, игри...) и които, освен всичко друго, им помагат да развият различни знания и умения, някои от които са по-формални и търсени (например, ако съм се записал на кръжок по сладкарство не заради чистото удоволствие да стотвя нещо, да изям резултата и да прекарам малко време с други младежи, а защото имам интерес да науча една или друга техника за подобряване на рецептата ми за тирамису), а други - по-неформални и неосъзнати. Роджър Сю (Развлечението. Фонд за Икономическа Култура. Мексико, 1982) говори за три категории функции на времето за развлечение – психо-социологически функции, социални функции и икономическа функция:

Психо-социологически функции	
Функция на почивка	Социални функции
Функция на забавление	Социализираща функция
Функция на развитие	Символична функция
Икономическа функция	Терапевтична функция

Ролята на почивката има ключов дял във времето за забавление, тъй като дава нужният отход на тялото и ума, за да могат да се възстановят от работния ден. Вярно е, че има работи, които включват повече натоварване от други, но всички хора имат нужда от почивка и тя е част от времето за развлечение. Интересно е да се отбележи, че не е нужно почивката да е неактивна; може да се почива като се спортува, въпреки че звучи малко противоречиво (самият акт на правене на нещо, което искаш и ти харесва, вече означава почивка). Усилието да го извършиш не се приема като „усилие“, тъй като е удовлетворяващо и търсено от самия човек. Друга функция, която можем да приемем като допълваща, е забавлението. В действителност хората имат нужда от забавление, за да „избягат“ от умората и трудностите в живота. По думите на Сю „времето за развлечение и забавлението предполагат търсене на удоволствието, на благополучието“. Във всеки случай, забавлението не е нещо, винаги присъщо на времето за развлечение; както знаем, времето за развлечение може да се прекара по един напълно пасивен начин, като дори се достига до отегчение.

Забавлението среща в играта един от основните си аспекти. Играта е инструмент за освобождаване от стреса, за творене, за пресъздаване на други роли, за съвместно съжителство... Играта, преди всичко колективната игра, е много важна за постигането на това благополучие, за което говорихме по-рано.

И двете функции, почивка и забавление, са надминати от функцията на развитие. Ако първите две търсят бягството, удоволствието, функцията на развитието предполага, че времето за развлечение включва израстване на личността чрез дейностите, които реализира: артистични дейности, колажи, изразяване чрез движение, театър, музика, обучение... Това е съществена роля на времето за развлечение, но за съжаление в наши дни доминират повече другите две и в малко случаи можем да наблюдаваме как времето за развлечение служи за развитие на личността. Не искаме да кажем, че другите две функции не са желани, напротив – те са фундаментални. Но не трябва да забравяме третата, която, без да е задължителна, може да предостави най-много на един човек.

Социализиращата функция ни насочва към дехуманизацията на съвременното общество. В едно общество, което е все по-индивидуализирано, по-изолирано, по-агресивно, се поражда

нуждата да се общува с други хора, да се споделя с тях обогатяващ житейски опит. Тази нужда се покрива от времето за развлечение, главно чрез семейството и приятелите.

Символичната функция се отнася към това, че формата на запълване на времето за развлечение се асоциира със определено социално ниво, т.е. определен стил развлечение съответства на определен стил на живот. Това не винаги е така: развитието на развлекателните дейности спомага за разрушаването на бариерите между социалните класи, демократизира културата и забавленията. Но също е вярно, че понякога служи за изграждане на нови бариери и все още има голямо значение като индикатор за социално положение (но всички знаем, че много пъти това е просто показност. Живеем в култура, в която е важно повече притежанието от същността и поради това е ключово да направим разграничение между това какво притежаваме и колко добре сме с това, което притежаваме).

Тази символична функция се отнася и към желанието за индивидуализация и разграничение от останалите. Начинът на запълване на моето време за развлечение може да каже много за това кой съм аз (а не само за това какво притежавам).

Терапевтичната функция засяга здравето. Забавления, които ни отдалечават от заседналият начин на живот, предпазват от появата на различни болести и подобряват цялостния тонус на тялото.

И накрая, трябва да обърнем внимание и на икономическата функция на времето за развлечение, чието значение ежедневно нараства. Времето за развлечение изисква значителни разходи, тъй като повечето забавления изискват много инструменти и екипи: дрехи, обувки, спортни принадлежности (ски, колела, ролери...), телевизия, компютър, музикални инструменти, домашни уреди...

Изглежда, че в наши дни, за да се забавляваш, трябва да инвестираш в това определена сума пари. И сякаш изглежда, че колкото по-голяма е тази сума, толкова повече ще се забавляваш. Това е консуматорската култура...

Но не можем да отречем взаимната връзка между продуктивната система и времето за развлечение. Работата позволява на хората да разполагат с пари, които след това харчат в свободното си време. Така времето за развлечение става още по-важно, в определени граници, защото чрез него продуктивността не спада. Човек отива по-отпочинал на работа, след като се е забавлявал и е готов да работи, с което повишава продуктивността си.

В известен смисъл, работата и времето за развлечение зависят едно от друго. Проблемът идва, когато се наруши балансът. Ако прекалено много време се отделя за развлечения, дали това няма да доведе до отказ от работа? А от друга страна, дали времето за развлечение ще се превърне окончателно в едно време за консумация или ще се достигне до момента, в който това ще е време за развитие на личността, което не включва задължително консуматорството?

Какво образователно има в нощните програми за развлечение на младите?

За нас образованието е процес, който върви по време на целия живот, където личността се разгръща във всички аспекти (психологически, професионален, социален...) и който не се развива само във формални среди, но също и в неформални, както и разбира се в неформалните отношения между хората. Силно вярваме, че сред младите неформалната среда има голямо значение, във взаимоотношенията в партньорските групи, както и че неформалните знания в много случаи са равностойни, а понякога и по-силни от формалните. Затова ни се струва, че е много важно от самото начало да се посредничи в тези взаимоотношения и да се улеснят средите за връзка между младите. Тези среди трябва да бъдат:

- Спонтанни, неструктурирани. Не става въпрос за насилване на връзката между младите, а за улесняване на срещите на различни хора чрез различни дейности;
- Атрактивни. Нощните програми се появяват като алтернатива на наличните забавления и затова трябва да предлагат дейности от интерес за младите, които са забавни, събуждат любопитството им...;
- Свободни. Младите търсят да се свържат с други млади в техните територии и моменти, далеч от погледа на възрастните, а оттам и нощта като най-подходящ момент за младежкото време за развлечение;
- Безопасни и здравословни. Предвид многото оживени места, където един младеж се сблъсква с различни рискове, нощните програми предлагат развлекателна среда, която не е застрашена от употребата на наркотици и възможните рискове са предвидени и контролирани. Това също е една гаранция и за родителите: за тях е успокоително, че децата им изживяват своя първи опит в организирана нощна младежка програма в сигурна среда, вместо да са на обичайните открити места за сбирки на млади хора.

Нощните програми влияят освен върху неформалните взаимоотношения и върху неформалното образование. Предлагат се голям набор от културни и спортни дейности, с доминиращ забавен характер, но които също имат, по наше разбиране, важно образователно съдържание. И какво се научава в нощните програми? Ще се опитаме да го обясним накратко, разделяйки знанията в две различни насоки, които ще наречем Личностна нагласа и Социална нагласа.

Личностна нагласа

Един младеж, който участва в нощна младежка програма, придобива нови знания и умения. Когато отива на кръжок по готварство, се научава да се справя с печките и котлоните; когато е на кръжок за обработка на кожа, се научава да борава с кожата, да си прави кесия или портмоне, или когато е на музикален кръжок, се научава да свири на даден инструмент... Едновременно се научава да прави различни неща сам, докато преодолява затрудненията, с които се сблъсква в процеса на учене. И всичко това е придружено от натрупването на едно ключово познание, а това е управлението на собственото свободно време. Много младежи са откривали чрез подобни нощни програми, че има различни начини за забавление от тези, които са срещали до момента. Да се наслаждаваш на времето не означава само да седиш в един бар или дискотека, или да гледаш телевизия, защото нямаш нищо по-добро като вариант, или да харчиш пари... Изведнъж младият човек открива, че има много неща, които може да прави, че правейки тези неща, придобива увереност и самочувствие, че може да се запознае с нови хора и да се забавлява по начин, различен от обичайния в групата с приятели, които също могат да участват! (не е ли това една от най-атрактивните силни страни, които нощта предлага, ако не и основният двигател, който стимулира младите да се срещат?!).

Социална нагласа

Освен до сега описаните познания, които са научени конкретни умения, се срещаме и с други видове познания, които влизат повече в рамката на нагласи, начини за действие в живота, ценности. Един младеж, който участва в кръжока по готварство, който отива да гледа даден театрален спектакъл или се решава да се включи в групата по бойни изкуства, не научава

просто конкретната техника, която му помага да направи определено нещо, а едновременно споделя време и опит с други младежи. Преминува от индивидуалното към колективното, запознава се с нови хора и собствената динамика на дейността улеснява да се счупи ледът и да се говори с останалите. Например, в дадена дейност да се включват три приятелки. Много е възможно до края на дейността те да не са си говорили само помежду си, а да са се запознали с други хора и да са създали по-дълбок контакт с някои от тях, отколкото с приятелките, с които са отишли. Създават се нови връзки, улеснява се разширяването на социалния кръг и всичко това е определено обогатяващо.

В тези групови дейности, в които човек е с други хора, също се развиват умения за споделяне, за дискутиране, за преговаряне, за даване... Дейността, която се развива заедно, води до възникването на по-сложни елементи на взаимоотношения от тези, които се развиват между младите на улицата или в бара. Когато един младеж е седнал на пейка в парка със свои приятели, възникват определени взаимодействия; но когато е налице споделена дейност, в тези взаимодействия възникват нови елементи; на младежа му се налага да споделя неща, независимо дали е един компютър, едни ножици или общи плочи в DJ курс; той е подпомогнат, когато не знае как да продължи или помага на другите, сътрудничи за постигане на целта на групата, понякога лицето, отговорно за дейността, го стимулира да участва... Чували сме много пъти, че участието те учи да участваш. И в нощните програми за развлечение на младите това се доказва на практика. Винаги се открояват младите, които не са работили никога в екип, от тези, които имат опит в екипните занимания. Младежите, които участват редовно в подобни програми, научават постоянно неща, които ги улесняват да се включат в обществото.

Предвид това, че образованието е един постоянен процес, предоставянето на нощната алтернатива за времето за развлечение се фокусира извън рамките на ученическата и студентската възраст. Така, подобен тип програми са насочени към младежи между 13 и 35 години: причината да се работи с такъв голям диапазон е изкуствено наложените възрастови особености в Европа, според които младежката група се ограничава до 30 години, а тук се дава фокус не само на учащите групи и тези до тридесет години, но и на всички младежи – работещи или търсещи работа, които имат нужда да им се даде възможност да продължат да се учат, докато се забавляват и се свързват с други млади хора.

От самото начало нощните програми за развлечение на младите следват един хоризонтален образователен модел, в който всички са едновременно обучители и обучавани и се учат чрез диалог. Така менторите, които се ангажират с отделните кръжоци и дейности, нямат за задача да предадат определени знания на групата, а да играят ролята на фасилитатори в процеса на придобиване на знания. Те притежават определени знания, но в същото време уважават и оценяват познанията на хората, които участват, като стимулират тяхното споделяне.

При организирането на нощна програма, предлагането на алтернатива за времето за развлечение не е само въпрос за забавление и запълване на свободното време. Осъзнавайки големият потенциал на специалистите Свободно време и младежките работници, се цели едно образование в свободното време, за свободното време и заради свободното време, т.е. в рамките на свободното време (вечерите през уикендите), чрез дейности за свободното време и с една от основните цели младежите да се научат да оползотворяват по-добре свободното си време.

Как нощните програми за развлечение на младите влияят в сферата на заетостта?

Анализ на действителността в Испания от 1996 г. (където младежките нощни програми са добре развити и са резултат от силна национална политика в тази насока) показва, че един от основните проблеми на младите е работата, или по-точно – липсата на такава. Това са години на реструктуриране на минната промишленост, стоманодобива и корабостроителната индустрия, което остава една мрачна картина пред погледа на младите. Трудно е да се намери работа, а в някои случаи е направо „мисия невъзможна”. Много от младежите са фрустрирани от срутенията им професионални амбиции, предвид факта, че са отделили много години за

висшето си образование, а накрая излиза, че няма пазар за толкова дипломирани специалисти в тяхната област. Проблемът е, че този затворен кръг продължава да се развива: младежът, който няма работа, продължава да учи, за да е конкурентноспособен в бъдеще и така на пазара постоянно излизат хора, които са все по-добре подготвени и без работа (това продължава и в наши дни в много европейски страни).

Когато накрая младежът намира работа, се оказва често, че тя не отговаря нито по функции, нито по отговорност, нито по заплащане, нито по условия на работа... на това, което е очаквал. Ниско платени работни места, които не отговарят на професионалната подготовка на младите, на по-ниски нива от реално заслужените, с висока нестабилност на работата и т.н. С две думи, липса на заетост и несигурност в работата са отличителните белези на времето.

Младежките организации тогава наблюдават (а и сега го възприемат по същия начин), че работата е важен елемент, който определя младежката реалност: икономическата самостоятелност спрямо родителите, възможността да станеш независим, да имаш възможност за самостоятелно жилище, да пътуваш, да създадеш собствено семейство, и очевидно, предвид консуматорското общество, в което живеем, да се наслаждаваш на своето време за развлечение. Без работа един млад човек не може да разгърне различните аспекти на своя живот, които трябва да развие, за да израстне като личност. Затова, да се работи в проблематичната насока на заетостта е едн от начините за подпомагане напредването на младите в други насоки.

Това, което най-много притеснява младежките организации и местните власти в различните региони е достъпът до първата работа. Разбиранията сред тях са, че най-трудното е „да се качиш на влака на професионалното развитие”. Ако един път вече си се качил, можеш да смениш вагоните, да намериш нови възможности, да подобриш условията, в които работиш... Въпреки несигурностите, които споменахме по-рано, да бъде вътре в този влак, малко или много помага на един младеж да започне да напредва в живота. Гледайки от перона как влаковете заминават, не би му помогнало да стигне до никъде. И така, ако най-трудната част е да направиш първите си стъпки на пазара на труда, как може да се улесни този момент?

Идеята, която възниква, е да се свържат работата и времето за развлечение, възползвайки се от разработването на една програма за младежко развлечение, която да даде работни места на млади хора. Така Общинските съвети в различни испански региони дават възможност за откриването на работни места чрез нощните програми за развлечение на младите, първоначално чрез местните програми за заетост към Бюрата по труда, а по-късно използвайки различни програми за развитие и договорни отношения.

Работата, която младежките организации искат да популяризират, се характеризира със следните особености:

- Младежка заетост: имайки предвид, че трябва да се отговори на проблема на младите хора, работата, която се създава, трябва да бъде за тях. Това се комбинира идеално с идеята, че нощните програми трябва да бъдат програми, направени от младите за младите, с цел да се стимулира по-голяма близост и освежаване на отношенията между тях;
- Първа и временна заетост: нощните програми не могат да бъдат решение на проблема със заетостта на малка група младежи, които да намерят в програмата работа завинаги. Тези програми просто трябва да са още един тласък в подпомагането на младежите да си намерят първа работа (обърнете внимание, че казваме „още един” и не „единственият”), улеснявайки ги да натрупат първия си професионален опит, който да може да им помогне да се задържат и продължат във влака на професионалното развитие след като напуснат програмата. Затова продължителността на ангажираност трябва да бъде ограничена: тя може да варира в зависимост от различни фактори (възможностите за назначение, професионалните качества на младежа, насърчаване в рамките на програмата...), но това, което е сигурно е, че трябва да бъде работа с краен срок. Въпреки, че на моменти това може да се тълкува като подсилване на нестабилността в младежката заетост, досегашният опит в различни страни доказва, че не е така. Целта в подобно ангажиране на младите е да им даде достъп до пазара на труда, а не да им подсури постоянна работа. Ясно е, че първоначално работните места, които се предлагат в подобен тип програми, предвид средствата заложи в тях, не предоставят идеалните условия (договори с много кратък срок, ниска заплатеност, забавяния в плащането, предвид това, че са финансирани по

програми...), но с годините тези условия се подобряват до момента, в който в страни, където нощните програми се реализират повече от десет години, говорим за много прилична възможност за стартиране на кариерата, а условията са по-добри от стандартните възможности за първа работа. Другата причина заетостта в нощните програми да е временна е да се даде възможност на по-голям брой младежи за първи стъпки в кариерата: там, където програмите имат около десетгодишна история, броят на участващите младежи с договори е над 250.

- Нов източник на заетост: от самото начало на възникването им нощните програми директно влизат в графата Нови източници на заетост (Бяла книга на растежа, конкурентноспособността и заетостта, 1993) и конкретно, в рамките на културните и развлекателните услуги. Нощните програми включват елементи от социокултурната анимация, образованието за свободно време, физическата и спортна анимация... за да се развие една иновативна програма. Вероятно нощните програми са едни от социокултурните инициативи, които са най-големи източници на младежка заетост в развитите страни през последното десетилетие, което въобще не е малко;
- Професионално развитие: нощните програми са ключов професионален опит за много млади хора, тъй като дават различни теоретични, и преди всичко, практически знания в сферата на културните и развлекателните услуги, както споменахме по-рано. Един младеж с желание да се учи, минал през подобна програма, в бъдеще продължава да има полза от натрупания опит, тъй като той крие в себе си много и различни умения (работа в екип, контакти с други младежи, работа с местната общност...), които имат голяма стойност. Младите хора, работили в нощни младежки програми, се превръщат в истински „екстремни“ професионалисти. Въпреки, че няма наличен подробен анализ на професионалното развитие на младите, участвали в подобни програми, предвид факта, че много от тях продължават да поддържат контакт с организациите, които са ги включвали в нощните дейности, се знае, че в бъдеще не са малко тези, които заемат отговорни позиции във всевъзможни отдели на компании или в общинска администрация. По много и различни начини тези хора могат да подпомагат в бъдеще развитието на програмата, от която са излезли, затова трябва да се дава възможност за развитие в рамките на проекта, в който са включени: те започват като обикновени аниматори, в директен контакти с младежите на улицата, а оттам могат да минат различни нива на отговорност (координатор на екип, координатор на проект, координатор на голямо събитие...);
- Липса на дискриминация: нощните програми не дискриминират младежите без образование, тъй като работата с млади хора не изисква само теоретични познания (което не подценява тяхната важност), а и определени личностни качества и зрялост, които образованието не предоставя (или поне не винаги). При първоначалното стартиране на нощните програми в Испания например, повече от 50% от наетите младежи нямат висше образование, но прилагат в работата си толкова практически опит и познаване на младежите от отделните квартали, че те се оказват ключови за програмата. Оттогава има практика да се сформират екипи, които комбинират младежи с висше образование и такива със средно или все още студенти.
- Използване на местните лидери: от самото стартиране на програмите се знае, че в един момент хората от проекта ще си тръгнат, защото ще намерят друга работа. Тъй като се планира да се наемат младежи, защо да не се използват знанията и опита на тези хора, които са свързани с организациите, с кварталите, които имат широка социална мрежа? Така в един момент се залага идеята да се използват младежите с опит в активното участие, с капацитет да ръководят проекти, с познания за ресурсите на района...

ЦЕЛИ



Цел I

Да популяризира сред младите устойчиви алтернативи за развлечение и свободно време с игрови характер, възможност за включване и активност по време на нощите през уикендите.

- Създаване на пространство за срещи, контакти и обучение чрез широк набор от дейности, които задоволяват вкусовете и предпочитанията на младежкия сектор, развивайки продължителни програми от младежки дейности в края на седмицата;
- Запълване на часовете за развлечения с дейности, които представляват интерес за младежите и които могат да бъдат реална алтернатива на възможността за консумация, която предлагат барове и дискотеки през нощите в края на седмицата;
- Насърчаване на срещите между различни младежки групи, които са участници в развлекателните алтернативи, в които употребата на наркотици не е основният фокус;
- Стимулиране на уменията за създаване на контакти и разширяване на социалната мрежа на всеки млад участник.

Цел II

Влияние, в рамките на възможното, върху намаляване търсенето и употребата на наркотици сред младежите в моментите, когато употребата е най-голяма (вечерите през уикендите), чрез насърчаване на позитивни и здравословни стилове на живот.

- Предоставяне на младите на здравословни развлечения през вечерите в края на седмицата, под формата на спортни, културни и информационни дейности;
- Популяризиране сред младежите на атрактивни дейности, които изискват участие и общуване, стимулирайки ги да изграждат междуличностни отношения в здравословна среда;
- Влияние върху младежкото пространство, където забавленията и употребата на наркотици са тясно свързани, чрез създаването на пространство, от което се популяризират навън здравето и превенцията;
- Стимулиране на самочувствието, лидерството и доверието в себе си чрез разработването на мотивиращи и възнаграждаващи дейности, даващи високо ниво на удовлетвореност.

Цел III

Насърчаване използването на ресурсите и пространствата, с които разполага градът, което им дава правилна употреба в необичайни часове, особено в по-отдалечените от центъра зони.

- Използване на спортните и културните пространства, с които разполага градът, в едно необичайно работно време (общински центрове, библиотеки, спортни центрове, басейни, училищни салони...), както и отворени пространства на разположение (плажове, паркове, зелени зони, площади...);
- Използване на други видове пространства (частни и публични), които имат капацитета да поемат дейности от програмата;
- Създаване у младите на отговорна осъзнатост за използването на ресурсите.

Цел IV

Включване на социалните структури в работата за подобряване условията на живот на младите в рамките на тяхната общност.

- Постепенно ангажиране на мрежата от асоциации и институции със социална насоченост в развитието на дейности по програмата;
- Създаване на канали и връзки за постоянно сътрудничество с различни общински и социални институции за съвместно планиране на дейностите с цел обмен и оптимизиране на ресурсите и средствата, с които се разполага;
- Предлагане на програмата като пространство, в което институции и асоциации от различни видове да могат да развиват своите дейности и да се свързват с младите хора;
- Провокиране на реакция от страна на органи и институции от различни сектори: култура, социални дейности, заетост и младежки дейности, за постигане на една цялостна и устойчива алтернатива.

Цел V

Осигуряване на група от младежки работници с нужните умения и техники за влияние върху общността по отношение превенцията от наркозависимости, развивайки една алтернатива за младите, реализирана от самите млади хора.

- Подготовка както на екипите в програмата (отговорници и аниматори), така и на специфичните специалисти в сферата на наркозависимостите да се намесят в социалната реалност около тях чрез проекта.

Цел VI

Създаване на възможност за заетост сред младежката общност, което улеснява младежката социална интеграция и повишаването на заетостта сред младите.

- Създаване на работни места и определени отговорности в рамките на една организационна структура, които могат да бъдат изпълнявани от различни хора;
- Насочване вниманието на младите, до колкото е възможно, към други социални проекти, един път след като е приключила нощната програма.

МЕТОДОЛОГИЯ



2



Нощните програми за свободното време на младите идват от самите млади хора, организирани се да дадат отговор на проблемите, които срещат в своята среда. Ключово в историята на тези програми (и може би причината за техния успех в сравнение с други инициативи) е, че младите контролират всеки аспект на програмата. Управлението на проекта, планирането, изпълнението и оценката на програмата от дейности и т.н. са съобразени с младите и в следващите страници ще разгледаме как се организира всеки един от тези аспекти на програмата.

От самото си раждане и въпреки критиките, които с по-голяма или по-малка тежест са влияели на програмите, нощните програми са повратна точка, в страните, в които се реализират, що се отнася до младежко време за развлечение и употреба на наркотици. Също вярваме, че те са станали отправна точка за всичко, свързано с младежки организации, гражданско участие, използване на пространства и инфраструктури, създаване на работни места...

Можем да изтъкнем няколко фундаментални методологични елемента от дейността на нощните младежки програми.

Имат силно влияние върху **времето за развлечение**, защото който участва в нощна младежка развлекателна програма, го прави свободно, отделният човек е този, който избира доброволно да се включи в дейностите и получава удоволствие и забавление от това. По този начин се покриват трите принципа, които характеризират времето за развлечение (свобода / доброволно участие / удоволствие).

Нощните програми развиват своите дейности **вечерите през уикендите**, давайки по този начин още една **алтернатива** за забавление на младите в момент, който те възприемат като собствено време и в който търсят различни места за развлечение и нови запознанства. Те нямат претенции да бъдат единствената алтернатива, а са още една възможност, която е необходима от момента, в който се осъзнава наличието на само един модел на развлечение – движението по улици и барове. Когато използваме фразата **алтернативно развлечение**, имаме предвид възможност, т.е. една нощна програма е още една алтернатива за следобедите – вечерите в края на седмицата, в която можеш да се включиш или не, както при всяка друга възможност, която предлагат следобедите – вечерите през уикендите, но с предимството, че дейностите се осъществяват в пространства, където употребата на наркотици не е водещият момент, за да се забавляваш. Дейностите са организирани и се предлагат в отделните квартали, за да направят младежите участници в създаването и самоуправлението на собственото време за развлечение.

Предлага се алтернатива за **здравословно забавление** през уикендите. Нощните програми не фокусират своето предложение за развлечение върху употребата на наркотици, а се стремят да стимулират една развлекателна култура, в която те не са съществени (както казват някои автори, ключово е не да се отрече съществуването на наркотици, а да се даде модел на съжителство с тях, без те да са част от собствения живот), без също да се забравя превенцията от употреба като важен елемент на програмите. Освен това, се подкрепя разбирането, че борбата със злоупотребата с наркотици изисква много социални промени, комбиниращи различни нива на влияние. От една страна е нуждата от осъществяването на конкретни интервенции за предотвратяване на наркомании, следвайки различни превенционни планове, а от друга, проучване и изпробване на различни дейности за оползотворяване на свободното време като алтернативи на злоупотребата с наркотици.

Нощните програми са насочени към превенция по две основни линии: **намаляване на рисковите фактори и увеличаване на превантивните фактори**.

Намаляването на рисковите фактори става чрез даването на алтернативи в моментите, когато употребата е най-концентрирана, т.е. вечерите през уикендите. Увеличаването на превантивните фактори е очевидно в стимулирането на личностни и групови взаимоотношения, които лесно се създават в рамките на отделните дейности, големият набор от спортни и културни дейности като възможност за срещи и различни форми на забавление от тези, свързани с употребата ...

Нощните програми са **насочени към младите** (тук трябва да разбираме широкия диапазон между 13 и 35 години) и най-важното, те са **разработени от млади хора** във всеки момент от процеса: планиране и разработване на дейностите, изпълнение на същите и оценка на резултатите. Както винаги се е казвало, нощните програми са направени от млади хора за млади хора и в тази им характеристика вярваме, че се крият причините за техният успех.

Първите програми са реализирани под шапката на местни институции за младежки дейности, като с течение на времето и развиване на младежкия неправителствен (НПО) сектор възникват младежки организации, които поемат разработването и реализирането на програмата.

През всичките тези години, в които се развиват нощните програми в различни европейски градове, младите, които са стартирали в началото програмата, отстъпват място на други. Всяка година има нови допълнения в работните екипи, като в наши дни нито един от хората, които са стартирали програмите, вече не участва в тях; в следващите години в реализирането им ще има все по-малко хора от тези, които ги реализират в момента. Въпреки, че е един труден процес, понякога дори болезнен, вярваме, че е важно това постоянно обновление да е налице, за да може програмите да са верни на философията си (от млади за млади), а и за да се дава възможност за работа на нови и нови младежи.

Младите, които управляват и развиват програмата, не са „новодошли“, а обикновено са **хора с история в сдруженията и събитията в собствения квартал или регион**, познават и са познати на хората и добавят в програмата своя опит от работата с младежи и управлението на ресурси.

Това е било относително лесно през първите години на програмите, но с времето се усложнява все повече. Трудностите в младежкия сектор водят до момента, в който въпреки, че е лесно да се намерят добри академични профили, които да покрият нуждите на програмата, те често не са придружени с нужните опит и интерес за участие. Затова, винаги се отчита като ключов актив на екипите на нощните младежки програми наличието на опит в сферата на младежко участие, работа в екип, интерес в младежките дейности... При липсата на такъв опит, един от приоритетите трябва да бъде насърчаване на младежкото участие чрез обучение на младежки лидери. Много от организациите, които са отговорни за нощните програми, работят в тази насока, като организират обучителни курсове за възрастни и младежи, част от които са срещнати и забелязани директно по време на нощните дейности. Използвайки един футболен термин, трябва да се работи здраво на терена, за да са налице професионалистите, от които има нужда.

Нощните програми претендират да носят дух на **младост, свежест, новаторство, смелост, приключение, протест**... Очаква се всичко това да прозира в начина на работа и да достига както до младежите, така и до останалата част от обществото. Както казахме, става въпрос за младежка програма, създадена от младежи за младежи и вярваме, че тя трябва да предлага, преди всичко, усещане за динамизъм и младежки дух във всичките си дейности.

Нощните програми отиват при младите, в местата, където живеят и/или се забавляват. Не са младите тези, които трябва да пътуват, а програмата трябва да се движи из целия град, за да е достъпна за всички. Както се отбелязва на Кръглата маса за Свободно време и време за развлечение към Вътрешния план за младежта на град Хихон, Испания, много често на младите им е трудно да направят първата крачка, за да влязат в контакт с институции и организации (например, да отидат в общински център, в библиотеката...). Аниматорите към една нощна програма трябва да посетят техните места за срещи, за учене или работа... разпространявайки дейностите и предлагайки широка гама от възможности за развлечение. Младежките нощни програми също се приближават до младия човек от гледната точка на това, че тези, които правят предложенията и развиват дейностите, са младите хора.

Още един от ключовите моменти на нощните програми е **използването на обществени места в необичайно работно време**. Докато подобни програми не започват популяризират такива практики, никой младеж не си е помислял, че може да има на разположение басейн, спортен център, училище или библиотека по време на вечерите през уикендите... Нощните програми оптимизират използването на тези пространства, разширявайки тяхното работно време, давайки им по този начин допълнителна стойност за гражданите, които могат да се възползват от тях след като официално са приключили работния ден.

Нощните програми **динамизират града и кварталите му и подобряват развитието на младежката мрежа** (много асоциации се раждат или разгръщат потенциала си в рамките на програмата). Разчита се на участието на кварталните клубове и асоциации; предлагат се пространства, където младите да се срещат и свързват помежду си, улеснявайки организацията на всичко това; съживява се социалният и културен живот на квартала с отварянето на обществени места и организирането на много дейности за свободното време. В същото време е важно организаторите на програмата да участват активно в различни форуми и платформи на квартално, градско и регионално ниво, за да се създаде добър контакт с различни институции и организации, да се изгради доверие и ангажираност, да се търсят възможности за обмен и партньорства. С времето се изграждат многобройни неформални контакти с различни институции, преди всичко младежки, с които се развиват съвместни дейности.

Нощните програми се доказват като **нов източник на заетост** в сферата на социо-културната анимация, развлекателните дейности и свободното време, като развиват ключовия потенциал и ноу-хау на аниматорите чрез доброволно участие на ниво общност и младежки сектор, обогатяващи ги с различни умения и способности (социални умения, контакти, преговори, сътрудничество, работа в екип, познаване на средата...). Това са преносими умения, които могат да бъдат прилагани в много и различни работни среди. Разбираме, че говорим за невидима сила (човешкият капитал, разбираан като една от основните ценности на организациите), която много често не е използвана адекватно от работодателите. Чрез тези програми се дава възможност за работа на младите, които обикновено нямат трудов стаж (всички знаем, че това е една от основните трудности при достъпа до работни места), осигурявайки им известна икономическа независимост и подобрявайки шансовете им за работа в бъдеще.

Важно е да се отбележи, че нощните програми осигуряват **стабилни работни места**; хората, които ги заемат, се сменят, но мястото, функциите и отговорността остават, макар и заемани от различни лица. Не става въпрос за това да се осигури постоянно работно място до живот на даден младеж, а да му се осигури вход за пазара на труда, да се подобри капацитета му и да се обогати неговата автобиография... **Работното място, което се осигурява, е стабилно; човекът, който го заема, се сменя с времето.** Това се основава на намерението да се даде работа на колкото може повече младежи (текучеството на работна ръка в случая е позитивно, тъй като дава възможност на по-голям брой младежи) и програмата да се управлява винаги от млади хора (участниците трупат години след себе си и трябва да отстъпят място на други по-млади хора, чиито интереси, начин на възприемане на света и т.н. са много по-близки до тези на целевата група на програмата).

Една от целите на една нощна програма е да се възползва от знанията на младежите, които преминават през дейностите ѝ и отиват в други проекти, да обогати тези познания в процеса на работа и да може да допринесе за бъдещите професионални изяви на тези младежи, а така и за по-богатия човешки капитал на други проекти и на социалния сектор като цяло.

1. Организационна структура

Служителите на една нощна програма за развлечение на младите по принцип се организират на **районни екипи**, като работното им място също се позиционира в същия район, обикновено в общински центрове. Екипите Районните екипи обикновено включват един **координатор квартал**, един **аниматор на пълно работно време** и **двама аниматори на половин работен ден**.

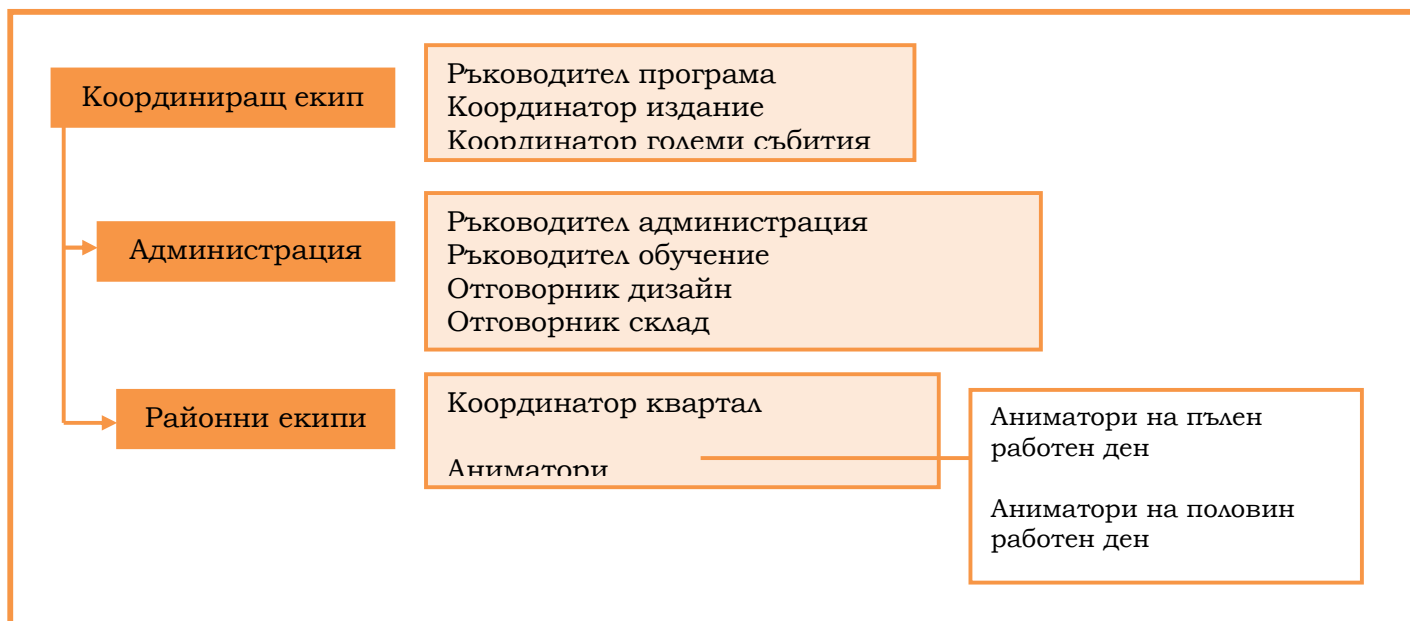
Всеки екип работи самостоятелно, извършвайки седмични проверки заедно с координиращия екип на програмата, който маркира основните параметри на работата.

Координиращият екип е базиран в офиса на организацията, която ръководи програмата и включва **ръководител на програмата**, който е политически отговорен за нея (и обикновено е член на организацията, за да може да следи за постигане на нейните цели), **координатор на изданието** (подобни програми обикновено се организират два пъти в годината – пролет и есен, и се делят на издания или сезони) и **координатор на големи събития**.

В допълнение, под ръководството на координиращия екип е **административният персонал**, който не носи отговорност за останалите служители, а извършва работа, нужна за поддържането на програмата: счетоводство, финансиране, търсене на спонсори, връзка с медиите, разпространение на материали... Въпросният екип е подчинен на **административния ръководител, ръководител обучение, отговорник дизайн и отговорник склад**. Работното му място най-често също е офисът на водещата организация.

В зависимост от работните нужди и възможностите за финансиране на организацията, тези служители могат да варират, въпреки че това е базисният формат за функциониране на проекта.

Ако трябва да го изразим графично, организационната структура на програмата ще изглежда по следния начин:



2. Отговорности и функции в работата

Всеки служител в програмата има ясно определени отговорности и функции, които трябва да познава, за да изпълнява работата си максимално добре.

Ръководител програма

Отговорности:

- Политическа и икономическа отговорност;
- Управление на връзките с администрация и медиите;
- Координиране на административната дейност;
- Представяне на проекта;
- Предварителна теоретична подготовка за програмата.

Функции:

- Среци и координация с различните специалисти и местни представители (както общински, така и областни) според сферите им на работа;
- Управление на координиращия екип;
- Среци за оценка с координиращия екип на организацията и координатора на големи събития;
- Среци с административния персонал;
- Основно подпомагане на дейностите през уикендите;
- Оценка и мониторинг на служителите;
- Планиране на външното комуникиране и представяне на програмата;
- Участие в семинари, конгреси, конференции за популяризиране на програмата;
- Представяне на проекта пред институциите и медиите;
- Разработване на нови теоретични аспекти на програмата.

Координатор издание

Отговорности:

- Техническа отговорност за програмата;
- Връзка с общинските служители;
- Координация между отделните екипи и разпределения на програмата;

Функции:

- Мониторинг на планиране на дейностите за всяко издание на програмата;
- Среци и координация с отделните общински служители според дейността им на работа;
- Координация на районните екипи;
- Изготвяне и изкарване на различни искания и разрешителни (използване на материални бази, наем на оборудване, осъществяване на дейности...);
- Контрол на разходите по изданието и обосноваване на същите пред администрация;
- Контрол на смените;
- Участие в срещите за оценка на отделните райони;
- Среци за оценка с координаторите квартали;
- Среци за оценка с координиращия екип;
- Подпомагане за разпространението на програмата;
- Основно подпомагане на дейностите през уикендите;
- Оценка и мониторинг на служителите.

Координатор големи събития

Отговорности:

- Отговорност за големите събития, които се организират в рамките на всяко издание;
- Координиране на работните екипи в големите събития;
- Ръководене на търговската и маркетинг стратегиите на програмата;

- Подпомагане на Координатор издание.

Функции:

- Среци с общински служители, полиция, други организации, за координиране на дейностите, които са под негова отговорност;
- Планиране на големите дейности на всяко издание;
- Мониторинг на планиране на дейностите на всяко издание;
- Планиране на големите събития във всяко издание;
- Координиране на работните екипи за всяка дейност;
- Участие в срещите за оценка в различните райони;
- Среци за оценка на координиращия екип;
- Подпомагане за разпространението на програмата;
- Координация на търговската дейност и мониторинга от страна на спонсорите;
- Основно подпомагане на дейностите през уикендите;
- Оценка и мониторинг на служителите.

Координатор квартал

Отговорности:

- Отговорност за програмата от дейности в конкретния квартал;
- Координиране с другите райони;
- Подготовка и координация на собствения екип;
- Управление и познаване на ресурсите на района, оптимизирайки ги и правейки ги по-достъпни за младежите;
- Икономически контрол на района;
- Изготвяне на отчети;
- Мониторинг на целите.

Функции:

- Равномерно разпределение на работата в екипа, следейки за разпределението на работата сред другите членове на екипа, така че той самият да може да се движи между отделните дейности и да покрива други отговорности (координация, изпълнение на задачите, с които аниматорът не може да се справи, обсъждане на трудности...);
- Ръководене на дейностите, които се разпределят към него;
- Оформяне на база с възможни дейности;
- Планиране на разпространение на програмата и участие в него;
- Участие в интервютата за подбор на аниматори за неговия квартал;
- Спазване на бюджета, определен за района и оформяне на седмични отчети за оправдаване на разходите пред Координатор издание;
- Обосновка на разходите пред Координатор издание на края на всяко издание на програмата;
- Координиране на срещите за оценка на квартала;
- Среща за оценка с другите координатори квартал;
- Мониторинг на работата на всеки аниматор (дейности, часове...) и седмична оценка на всеки един;
- Контакт с по-изявените дейци в района: асоциации (съседски, младежки, културни, спортни...), хора, заинтересувани да сътрудничат, други;
- Познаване на ресурсите на квартала.

Аниматор на пълен работен ден

Отговорности:

- Развиване на задачите и дейностите, които са под негова отговорност;
- Разпространение на програмата;
- Подпомагане на координатора квартал.

Функции:

- Разпространение на програмата;
- Познаване на пълната програма на изданието във всеки квартал/район, не само в собствения;
- Познаване на ресурсите на квартала;
- Контакт с инструкторите на отделните дейности, изработване на списък с материали...;
- Поддръжка на ползваните материални ресурси, което включва и тяхното почистване;
- Посрещане на участниците при пристигането им за конкретна дейност;
- Представяне на дейността: представяне на програмата, на инструктора, на себе си...;
- Изпращане на участниците след приключване на дейността, търсейки тяхната обратна връзка;
- След приключване на собствената работа, подпомагане на останалата част от екипа;
- Подпомагане на ръководител склад при вземане и връщане на материали;
- Информирание на участниците за всички аспекти на програмата, най-вече за допълнителните дейности, в които могат да се включат;
- Въздържане от лоши коментари за програмата или по отношение на колектива пред външни лица. Оплакванията от участниците се събират и се прехвърлят към съответния отговорен, с ангажимент за обратна връзка по проблема без допълнителни коментари;
- Среци за оценка на квартала (обикновено понеделниците след работния уикенд).

Аниматор на половин работен ден

Отговорности:

- Участие в дейностите, към които е разпределен;
- Участие в оценките на квартала.

Функции:

- Познаване на пълната програма на изданието във всеки квартал, не само в собствения;
- Поддръжка на ползваните материални ресурси, което включва и тяхното почистване;
- Посрещане на участниците при пристигането им за конкретна дейност;
- Представяне на дейността: представяне на програмата, на инструктора, на себе си...;
- Изпращане на участниците след приключване на дейността, търсейки тяхната обратна връзка;
- След приключване на собствената работа, подпомагане на останалата част от екипа;
- Подпомагане на ръководител склад при вземане и връщане на материали;
- Информирание на участниците за всички аспекти на програмата, най-вече за допълнителните дейности, в които могат да се включат;
- Въздържане от лоши коментари за програмата или по отношение на колектива пред външни лица. Оплакванията от участниците се събират и се прехвърлят към съответния отговорен, с ангажимент за обратна връзка по проблема без допълнителни коментари;
- Среци за оценка на квартала (обикновено понеделниците след работния уикенд).

Ръководител администрация

Отговорности:

- Счетоводство и финансов контрол на програмата;
- Администрация на персонала: договори, заплати, молби...;

Функции:

- Счетоводна отчетност;
- Плащане на фактури;
- Плащания на персонала;
- Договори, заплати, данъци и добавки.

Ръководител обучение

Отговорности:

- Непрекъснато обучение на служителите;
- Реализация на проекти и подготовка на доклади;
- Търсене на информация;
- Оформяне на теоретичните основи на програмата.

Функции:

- Планиране на обучението: съдържание, контакти с отделни обучители...;
- Представяне на искания за финансиране и обосновка за тях;
- Изпълнение на проекти;
- Консултиране с официални бюлетини за обучения в областта;
- Планиране на нови обучителни проекти;
- Разработване на теория на базата на натрупаната практика: систематизиране и писмена разработка на опита, който се придобива в организацията.

Отговорник дизайн

Отговорности:

- Дизайн на рекламните и информационни материали на организацията;
- Изграждане на корпоративен имидж на сдружението;
- Поддръжка на уеб страницата.

Функции:

- Дизайн на плакати, брошури, бюлетини и всички рекламни и информационни материали, планирани в програмата;
- Грижа за корпоративния имидж на организацията и програмата: лого, покани, облекла...;
- Актуализация и промени в уеб страницата;
- Планиране на бюджет за печат.

Отговорник склад

Отговорности:

- Реализиране на покупките за отделните квартали;
- Контрол и поддръжка на материали;
- Разпределение на материалите по райони през уикендите и прибирането им след приключване на работния уикенд.

Функции:

- Инвентар на склада;
- Поддържане на материалите;
- Закупуване на материали;
- Разпределение и прибиране на материалите по райони;
- Обосновка на разходи пред координатора издание;
- Поддръжка на служебния превоз, ако има такъв.

Трябва да посочим още две основни отговорности, които са общи за целия екип на програмата, без изключение.

Четене, информиране, дискутиране и конфронтиране на идеи, свързани с всички аспекти на програмата.

Предлагане и подкрепяне на оригиналните идеи в програмата, оставяйки ги отворени да се адаптират към новите обстоятелства на младежката действителност, имайки предвид, че тя не е една единствена, а има много и променящи се лица. Да се поддържат новите идеи, без да се губят от поглед първоначално поставените цели, като се поддържа нагласата за промяна на средствата, чрез които те се постигат, когато това е необходимо. Нощните програми са средство, а не крайна цел.

ЕТАП НА ПЛАНИРАНЕ



3



В тази глава ще направим преглед на процеса на планиране на една нощна програма за свободното време и развлечение на младите. Не претендираме за изчерпателност по отношение планиране на дейностите и отговорностите на всеки един член на екипа, така че всяка организация и екип, които подготвят подобен тип програма, могат да се чувстват свободни да премахват и добавят дейности и да дадат свобода на креативността си, за да подготвят адекватна програма спрямо собствената реалност и капацитет на работа. Тук по-скоро предлагаме общи насоки, които могат да послужат за ориентир на екипите, които ще реализират проекта, както и на специалистите, които искат да представят и интегрират в общността си нощни алтернативи за развлечение на младите.

Преди всичко, искаме да изясним, че няма открита магическа формула, която да гарантира пълен успех на една нощна програма, особено в началото. Вярваме, че организациите трябва да залагат на доброто планиране и постепенно усъвършенстване на процеса на организиране на ресурсите. Ако има нещо, което мислим, че трябва да бъде заложено като ключ за успех, това е, както повторихме вече няколко пъти, реализацията на програмата чрез млади хора и тяхното активно участие в процеса на моделиране, управление и оценка.

1. Анализ на реалността

Целият процес на ефективно влияние на програмата е предшестван от един предварителен анализ на реалността, на базата на който да се планират действията. В противен случай действията ни могат да се окажат безполезни и безрезултатни; а това, към което трябва да се стремим, е точно обратното – дейността ни да провокира промени в реалността. Преди да се стартира един проект за алтернативно развлечение на младите, първо трябва да се направи анализ на техните нужди, дали това е нещо, което те искат или не, какви ресурси са налице... И това е процес, който трябва да се случва периодично: анализът на действителността не е нещо, което се реализира еднократно, а трябва да се актуализира постоянно, за да може действията на организацията да са адаптирани към постоянно променящата се реалност. Така, една успешна нощна програма трябва да стъпва на подобен ежегоден анализ, за да може да пригоди предлаганите дейности към очакванията и интересите на младите.

Но преди да навлезем подробно в описанието на анализа на реалността за една нощна програма, ни се струва важно да дадем няколко ориентировъчни теоретични насоки за един добър анализ на реалността по принцип.

Какво да имаме предвид, когато правим анализ на реалността

Накратко, анализът на реалността цели доброто ѝ опознаване, за да можем да се справим с нея и да я преодолеем. Въпросът е да разберем **къде се намираме**, да знаем **на къде вървим** и **как да го направим**. Анализът на реалността не трябва да бъде абстрактен, а да съответства на нашата лична и групов идентичност, светоусещане, идеология и мироглед, така че да ориентира максимално адекватно нашите действия. Когато разработваме един проект, ние сме наясно какво искаме да постигнем чрез него и освен това знаем, че този проект не е изолиран, а е още една стъпка към прогреса, за да се постигнат утопичните цели, които движат дейността на организацията ни. Това означава, че проектите са част от по-амбициозни стратегии и следват по-генерални насоки, които ще дават ориентир на всички бъдещи проекти, които развиваме.

Искаме да обсъдим, следвайки Ибанес и Андер-Ег и Себранос, Монтесинос и Бустело, някои от основните характеристики, които според нас определят един анализ на реалността (Мария Хосе Агилар Ибанес и Езекиел Андер-Ег, Социална диагностика. Концепции и методология. Мадрид, 1999; Сембранос, Монтесинос и Бустело, Социокултурната анимация: методологично предложение. Популярно издание, 1995). Трябва да имаме предвид, че един анализ може да се направи по много начини и първата крачка е да решим как по-точно искаме да го направим:

- **Още един етап от процеса на влияние.** Понякога не си даваме сметка, че анализът на реалността е част от влиянието върху общността, а не е нещо извън него. Анализът обикновено е първият етап от това влияние и се оказва ключов за ориентирането му. Планирането се прави на база резултатите от анализа, давайки отговор на нуждите и

проблемите, които са идентифицирани като налични. Изпълнението на програмата се прави, имайки предвид това, което е показал анализът на реалността: стратегията ни за действие ще се съобрази със събраните данни от анализа. А накрая, резултатите от оценката ще се сравнят с първоначално подадените данни от анализа на реалността, за да можем да отчетем промените, които сме провокирали около нас; от друга страна, може да се направи диагностична оценка, за да се види дали анализът е направен коректно, дали е полезен за дейността ни и т.н.;

- **Анализът на реалността е практическо проучване.** Информацията, която търсим чрез анализът на реалността не е същата като тази, която търсим чрез едно основно проучване (повишаване на теоретичните познания), а е по-скоро приложно изследване, практически ориентирано, което търси знания, които се очаква да бъдат полезни, когато се опитваме да влияем върху в реалността. Освен това, ние разбираме това действие като трансформиращо реалността, променящо тези нейни аспекти, които не ни удовлетворяват, за да постигнем една желана действителност;
- **Анализът трябва да бъде всеобхватен.** Не може да се направи частично проучване, което пропуска важни елементи, а трябва да се следва един подход, който е систематичен (имайки предвид, че всички елементи са отделни аспекти на една по-голяма реалност и не трябва да се разглеждат изолирано), „екологичен” (всеки елемент е свързан с останалата част от реалността, всичко е свързано с всичко) и диалектически (улавяйки движението на реалността, силите, които я съставят). В същото време трябва да се избегне пресиленото желание да се обясни всеки един елемент в своята цялостност и пълнота: ясно е, че не може да се проучи абсолютно всичко. Трябва да се фокусираме върху онези аспекти, които по-специално ни интересуват и засягат;
- **Анализът на реалността трябва да включва населението.** Нашият анализ не може просто да събира студени и безлични данни с количествен характер. Важно е също да включва данни с качествено съдържание, които включват гласа на хората, за да можем да видим тяхната гледна точка, да чуем тяхното мнение, тяхното възприятие за реалността, в която живеят. Често думите на хората имат много по-голяма аналитична и обяснителна сила, отколкото можем да си представим. Затова е необходимо анализът да не се прави просто като технически инструмент за изследване, а в него да се включи общността, така че всички да се почувстват част от процеса на проучаване;
- **Анализът трябва да бъде разбираем.** Той трябва да може да бъде разбран от хората, да е достъпен за общността, а не да бъде оформен като документ за специалисти, пълен със сложни професионални термини. Всеки, който го чете, трябва да може да го разбере. По този начин се улеснява разпространението и разбирането му сред общността. Анализът на реалността може да служи като самодиагностика на общността, провокирайки размисъл и проактивност при последващите действия;
- **Анализът е отворен, в процес на непрекъснато развитие.** Действителността се променя постоянно и затова нашият анализ трябва да може да се пригоди към тези промени. Не трябва да бъде затворен, а трябва да се обогатява постоянно;
- **Анализът трябва да бъде критичен.** Той трябва да търси критичен подход към реалността, поставяйки пред нея въпроса „Защо?” и предлагайки различни алтернативи на действителността. Това също е полезно, защото хората виждат своята реалност по различен начин и това им помага да проумеят, че нещата не са такива, каквито са, защото трябва да е така, а те са такива поради определени причини, които могат да се проучат по-дълбоко, и най-важното, могат да се променят;
- **Анализът трябва да бъде креативен и утопичен.** Той е отправната точка за предложения за преобразуване на нашата реалност и затова трябва да търси това, което Андер-Ег нарича „неизпитана осъществимост” – тези възможности за действие и промяна, които все още не са открити и проучени.

И преди всичко останало, анализът трябва да бъде полезен. **Той трябва да се адаптира към нашите нужди, а не да излиза извън тях, нито да ни остави да се чудим какво още ни липсва да научим, защото и в двата случая би бил безполезен.**

Ако сте стигнали до тук в този наръчник, предполагаме, че е защото искате да знаете повече за нощните програми за свободното време и развлечение на младите и вероятно, защото имате интерес да научите нови неща, които могат да ви помогнат да стартирате ваш проект; ако е така, имайте предвид по-горните редове за значението на анализа на реалността. Анализът определя дали проектът е необходим или не, в каква насока трябва да се ориентира, какви промени изисква, за да се адаптира към променящата се младежка действителност... Осъществяването на анализ на реалността не е гаранция за успех, може просто да помогне; но смеем да твърдим, че липсата на анализ на реалността е гаранция за провал. Провал? Да, защото ако не знаем нуждите, които трябва да удовлетворим, как ще определим целите на проекта? И какви критерии ще използваме, за да ги оценим? Няма значение дали разработваме проект, дали младите участват в него, което звучи като успех... това, което е важно, е капацитетът ни да отговорим на определени нужди и да влияем и променяме реалността. И за да търсим това влияние и промяна, първо трябва да знаем, както казахме в началото, къде сме и до къде искаме да стигнем.

Анализ на реалността при нощните развлекателни програми за млади

След всичко това, вероятно се чудите как трябва да се направи анализ на реалността към проект за алтернативно нощно развлечение на младите. Това е добре, но искаме да ви предупредим – не очаквайте магически формули... Няма да ви предложим новооткрита чудотворна методология, нито ще поставим основите в осъществяването на анализ на реалността. Тук по-скоро ще отразим част от добрите практики и впечатления, натрупани през годините при осъществяването на такива програми. Ако успеем да сме ви полезни – чудесно! Но не приемайте представената информация, като единственият начин, по който можете да действате: важно е вие да можете да оформите модела, по който да направите анализ на реалността на вашата общност, на вашия квартал, на вашата организация...

Смятаме, че познаването на младежката действителност е задължително при разработването на програма за младежко развлечение. Трябва да знаем кои са интересите, вкусовете, хобитата на младите хора, кои са техните нужди, какви очаквания имат спрямо общинските институции и т.н. Тази информация би позволила програмата да се фокусира по-ефективно върху целите си: ако са налице трудности в намирането на работа, можем да планираме един курс за умения за търсене на работа; ако имаме младежи, които се интересуват от темата за секса, можем да направим курс за превенции от болести, предавани по полов път; ако имаме група от хора, които са почитатели на хип-хоп културата, можем да им предложим скейт демонстрация или да им осигурим брейк денс инструктор, и т.н.

И как по-точно да опознаем толкова добре младежката действителност? От една страна имаме литература, изследвания и публикации: много институции (общини, регионални центрове, агенции и т.н.) периодично публикуват проучвания, ръководства, доклади, които могат да ни предоставят информация за младежкия сектор. Най-интересни са тези, които съдържат данни за нашия регион или град, без да изпускат от поглед социологическия анализ на младежта на по-глобално ниво.

От друга страна, имаме контакта с младите, който се реализира директно в пространствата, където можем да взаимодействаме с тях. Например, можем да посетим учебните заведения (училища и университети), за да представим програмата и да оставим информационни материали, можем да направим малки проучвания сред ученици и студенти относно техните интереси и предпочитания... В същото време, в процеса на провеждане на дейностите по програмата се пускат анкети и форми за обратна връзка. Но анкетата често е инструмент, който може да се използва като повод, за да се доближиш и да получиш информация чрез директен контакт с младите. В някои случаи това могат да бъдат неформални разговори, в други – става въпрос за по-официални и структурирани интервюта. Важното е, че това ни позволява да създадем отношения на близост и доверие и да получим данни, преди всичко качествени, за интересите на младите, тяхната оценка за програмата, да разберем дали я познават и са участвали, да изслушаме коментарите им, както позитивните, така и негативните, да видим дали приемат включените дейности като атрактивни, да разберем неща, които те биха искали да се подобрят... В същото време, когато подобни отношения могат да се поддържат (младежи, които участват по няколко пъти, с които е имало контакт в

различни ситуации), в самия диалог изникват други интересни аспекти, които ни показват как младите хора преживяват своята действителност, какви проблеми имат вкъщи, в училище, на работа, в процеса на търсене на такава... Най-вероятно това доближаване и неформалният контакт са най-добрите източници на информация.

Понякога могат да се организират фокус групи с младежи за дискутиране и по-дълбоко опознаване на младежката реалност. Могат да се използват срещите с млади хора при участие в различни курсове, семинари, конференции, в които присъстваме, за да представим дейността и опита си или за да обучаваме младежи.

В същото време трябва да се поддържа близък контакт с инструкторите в програмата, така че да разчитаме и на тяхното мнение, интереси, отношение... Понякога обогатяващите идеи, критики или предложения идват от други работни екипи или организации.

Но не трябва да забравяме и новите технологии, тъй като чрез уеб страницата и различни форуми можем да установим контакт с младите, който също е много полезен, предвид големия им интерес към мрежата.

Разбира се, една добра представителна извадка на реалността, която ни е под ръка, е самият екип на програмата (партньори, служители, инструктори). Например, екипът от аниматори, от гледна точка на собствената младежка реалност, обогатява много анализа, преди всичко с това, че вече говорим за младежи, които гледат действителността с различни очи, като професионалисти, които обръщат внимание на всичко, което ги заобикаля. Нощните програми претендират да са проект от младите за младите и богатството на човешкия капитал, който вкарва една програма в действие, не може да се остави настрана, когато се обобщават интересни заключения за близката младежка среда. В действителност, аниматорският екип трябва да се обогатява с младежи, които са активни в своя квартал и от които може да се достигне до необходима информация за това какво се случва в заобикалящата ни среда. Различните срещи за оценка, които се организират, интервютата с инструкторите, всичко това са добри инструменти за сдобиване с информация и интересни предложения.

Не трябва да се забравя и непрекъснатата връзка със социалната мрежа. Младежките организации имат контакт с много разнородна група от общности (младежки, квартални, културни асоциации, спортни клубове, образователни центрове, неформални групи...), което им дава различни гледни точки, в някои случаи дори противоположни, и позволява да се изгради по-цялостна визия за действителността. Понякога нощните програми могат да играят ролята на мост между различни групи, помагайки за преодоляването на различията между тях, които преди са изглеждали непреодолими: по принцип съществува голяма пропаст между поколенията. Млади и възрастни живеят в два независими свята, които понякога може да се сблъскат.

Струва ни се важно да подчертаем ролята, която различни организации могат да имат в процеса на анализ на реалността: много е обогатяващо да се видят различни гледни точки, да контрастират мнения, да се обсъжда... Възможно е анализът на реалността да се извърши в партньорство с други организации и последващите предприети мерки да имат по-глобално значение.

Медиите също могат да помогнат много в опознаване на реалността, тъй като са постоянно на улицата, следвайки ритъма на тази реалност. Много често могат да подадат интересна, изкривена, разнородна информация. Но не всички журналисти действат по този начин, а така или иначе медиите разполагат с голямо богатство от информация, от която можем да се възползваме: периодични издания, контакти с гражданите... Освен това не трябва да забравяме, че понякога медиите изпращат определени послания към общността с незнание или непълно знание за това, за което говорят и ние можем да изиграем ключова роля при подаването на информация и мнение към тях. Това е особено важно що се отнася до младите хора: младежката реалност, представена от медиите, обикновено се различава много от това, което младите всъщност са, правят, мислят... Трябва да знаем кой е образът на действителността, който медиите изграждат и да се възползваме от възможността, която може да ни се отдаде, да разчитаме на тях да бъдат наш „говорител“, който да представи младите по различен начин, да изпраща позитивни послания, да отхвърли определени твърдения...

Трябва да имаме предвид и ролята на публична администрация при анализа на реалността, която в случая е двойна. От една страна е информацията, която могат да ни подадат хората,

които работят там (както на политически, така и на експертни позиции), и техните публикации и документи (ръководства за ресурси, доклади, отчети, уеб страници...), а от друга страна е познаването на обществените ресурси, което има фундаментално значение за нашето влияние, особено при такъв проект, който работи на местно ниво и зависи от обществените ресурси (не само като пари, но и като културни и спортни обекти). Сътрудничеството и добрите взаимоотношения с администрацията, което не трябва да се бърка с „връзкачество“, са ключови, за да се предвижи проектът напред.

Дотук дадохме някои кратки бележки за това как да се направи анализ на действителността. Можем да се разпрострем много повече и да задълбочим в различните техники (документален анализ, наблюдение, въпросници, интервюта, фокус групи), но това не е целта на наръчника и вярваме, че има достатъчно литература по въпроса, която е много по-добра от това, което ние можем да направим, така че ще спрем дотук. Но не искаме да приключим преди да обърнем внимание на един аспект, който ни се струва важен и мислим, че е една от причините за успех на нощните програми, реализирани до момента: близостта до реалността.

Наистина нашата методология за анализ има много недостатъци, но има едно преимущество и това е, че се прави на улицата, в квартала, в директния контакт с хората. Може би ни липсва по-добър теоретичен модел, познания от статистиката, анализ на данни, капацитет за систематизиране, но се опитваме да го компенсираме с присъствието на улицата, с персоналната близост и работата в сътрудничество със социалната мрежа в кварталите и града като цяло.

Младите, които са включени в програмата, обикновено са хора с контакти в собствените си квартали: някои участват в определени формации, други са родени лидери, има такива с много социални умения и връзки... Това улеснява контакта им с хората като цяло, а не само с младежите, те са разпознавани като активни в квартала и участващи в един проект, който се приема предимно положително. Така, един аниматор от нощната програма днес може да посети близкото училище, за да разпространи информация сред децата и да поговори малко с тях, в движение може да се заговори с някой учител, който до скоро му е преподавал. Може би същия следобед, докато се разхожда след работа, ще срещне група момчета, които ще го попитат за предстоящите игри на баскетбол. Вероятно утре ще участва в събранието на входа, а след това ще обиколи магазините в квартала да разлепи плакати, същите в които понякога той и семейството му пазаруват и може да се възползва да поговори с магазинерите за някой всекидневен проблем в квартала, за дразнещия шум от близкия строеж, за написаната глупост с големи букви на вратата на училището, за удоволствието да се разходиш в парка с идването на пролетта... Друг ден му се налага да участва в кръглата маса за представяне на програмата и има възможността да говори с десетки младежи, които идват да попитат за курса по аеробика или финалите на конкурса за жива музика. И може би, през целия следобед има до себе си на масата един младеж със специални нужди, с който се сприятеляват и който се чувства доволен, защото се усеща приет. С една дума, именно в тази сложна мрежа от контакти в квартала се събира най-много информация за реалността, която може да не е достъпна по друг начин. И тук идва мястото на способността на човека или екипа да обърне тази информация в познание, което може да бъде полезно.

Информацията може да се сравни със звездите в небето. Те светят, но ние не знаем защо и в какъв контекст. Познанието може да се сравни със слънчева система, в която планетите са свързани помежду си в специфичен контекст (Микаел Стигедал. Младите хора – от изключване към включване. Малмо: Стигедал. Урбакт, 2006. Достъпно на www.malmo.se/urbact).

Мислим, че в нашия случай става въпрос за едно познание с по-неформален и интуитивен характер, но не по-малко способно да обясни действителността. Кварталът е ключовата среда за влияние. Въпреки, че говорим за работа на градско ниво, ние я разпределяме по квартали и във всеки квартал действа по едни екип (обикновено от квартала могат да се обслужат най-близките групи). Кварталът има ограничен размер, който може да се използва, тъй като могат да се изградят отношения на доверие, чрез които е лесно да опознаеш хората. В много градове все още има квартали със собствен облик, които нямат вид на общежития, а имат собствен дух. Този дух трябва да се използва, да го направим наш и да станем част от квартала.

Също можем да използваме квартала като пространство за влияние, като зона на собственото пространство според социокултурната анимация, чиято методология се опитваме да следваме

в нашата дейност: подкрепяме отделни хора и групи в развитието на процеси за промяна на собствената действителност, създаваме пространства за срещи на различни хора и групи, междуличностните отношения са водещи в нашия опит да влияем, проектът е разработен от самите млади хора, опитваме се да улесним участието в проекта от планирането до оценката, работим във времето, когато хората се наслаждават на свободното си време, използваме ресурсите, с които разполага кварталът...

Кварталът е важен, за да може да се работи в рамките на общността, въпреки че в този смисъл мислим, че нощните програми действат не само на ниво квартал, а и на ниво град. Макар че, както казахме по-рано, нашата методология на работа да е по-насочена към социокултурната анимация, отколкото към развитието на общността, трябва да се стараем винаги да имаме предвид значението на общността и различните участници в нея. Мислим, че анализът на реалността не може да се осъществи изолирано, а трябва да бъде съгласуван с други хора и други групи, което ще обогати нашето възприятие за действителността, както споменахме по-горе. Предвид всичко това, организацията, която реализира една нощна програма, трябва да се включва в различни форуми и платформи на градско ниво... По този начин се създават множество формални и неформални контакти с други организации в града – младежки, културни, спортни, квартални и т.н. На всеки е ясно, че не може да е в добри отношения с целия свят, че понякога възникват различия и сблъсъци, но трябва да се върви в насока, така че да се поддържат топли отношения с възможно най-голям брой организации.

Вече коментирахме, че всички тези контакти допринасят за възприемане на действителността и ни помагат да подобрим програмата. Освен това е важно да поддържаме канали за комуникация, които ни позволяват да знаем какво планират други групи, да не дублираме дейности, а напротив – да обединим усилия и да умножим ефекта от нашите действия.

За да приключим с тази част, ще обърнем малко внимание и на процеса на фиксиране на влиянието ни. Анализът на реалността ни показва какви проблеми, нужди, желания, силни страни, надежди имат младите в квартала и града; проучили сме как тази реалност е възприемана от младежите и до каква степен могат, искат или знаят да се включат в промяната на действителността; сравнили сме наличната ситуация с тази, която приемаме като желана или утопична, която трябва да насочва нашата работа и сме помислили за алтернативните реалности, които се стремим да достигнем. И стигаме до момента, в който трябва да кажем колко далеч можем да отидем, да съобразим таи идеална реалност, за която мечтаем, с реалните ни възможности за влияние.

Това е моментът, когато трябва да маркираме основните рамки на проекта: в кои квартали ще работим, върху кои нужди трябва да фокусираме влиянието си (може би първо трябва да се концентрираме върху спешното и след това да обърнем внимание на важното; или може би първо трябва да започнем с дейностите, които можем да реализираме в момента и които са предпоставка за други, по-сложни дейности), колко и кои материални бази ще ползваме, на кои места, с какво работно време, как ще популяризираме дейностите... Всичко това ще се конкретизира по-нататък в оперативните задачи на проекта, но ние го отбелязваме още на този етап.

2. Ресурси

Тази точка е реално част от процеса на анализ на реалността и не може да се разглежда отделно. Да знаем с какви ресурси разполагаме, би ни помогнало да адаптираме влиянието си спрямо възможностите ни, както коментирахме малко по-рано. Проектите ни ще бъдат съобразени с ресурсите, с които разполагаме. Важно е да отбележим, че когато говорим за ресурси, нямаме предвид само икономически ресурси, т.е. наличните пари. Въпреки че са много важни, не са най-важното в един проект като нашия. Парите ще ни помогнат със сигурност, но ако нямаме добра инфраструктура в града или ако не разчитаме на добре подготвен и надъхан екип, ще ни е много трудно да развием проекта напред и да постигнем поставените цели, с колкото и пари да разполагаме...

Ресурсите, които са необходими за една нощна програма за свободното време и развлечение на младите, могат да се разпределят в следните категории:

- Човешки ресурси;
- Институционални ресурси;
- Материални ресурси;
- Икономически ресурси;
- Инфраструктурни ресурси.

Както обикновено се оказва, особено в неправителствените организации, има липса или ограничено количество на ресурси... Слава Богу, подобен тип програми обикновено разчитат на помощта на местни, регионални или национални структури, което позволява достъпа до ресурси, с които обикновено организацията не би могла разполага.

Освен това ни се иска да отбележим, че основните ресурси са човешките и че служителите на организацията са най-ценният актив, с който тя разполага.

Човешки ресурси

Човешките ресурси, с които трябва да разполага една нощна програма, са следните:

- Персонал на договор;
- Инструктори;
- Партньорски организации и специалисти;
- Външен персонал;
- Доброволци.

Работата по управление, планиране, развитие и оценка на програмата изисква наемането на екип от професионалисти в различни области, които ще са отговорни за отделните направления.

Наемат се **младежи**, които имат влияние и авторитет в квартала, в който ще работят. В много случаи това е първият им професионален опит, което означава навлизане на пазара на труда. Мислим, че е важно да се обърне внимание на това. Налице е голямо **текучество** поради ред причини: хора, които намират по-добра работа, такива, които си тръгват поради факта, че дейностите се развиват през нощта, работни планове, които ограничават продължителността на договора на определен човек... Това е причината в някои програми с продължителност вече 10 години да са минали повече от 200 младежи, натрупали професионален опит, който може да е полезен в бъдеще.

Подборът на персонал не се основава единствено на автобиографиите, но и на **личностните качества** на кандидатите, които проличават по време на интервюто за работа (личностни аспекти, умения за общуване...). Не винаги по-образованите кандидати са най-подходящи за този тип работа, затова се мъчим да премахнем асоциацията (която, според нас, понякога е неуместна) между квалификационната степен и уменията за работа. Още повече, че за работа, подобна на тази в нощните развлекателни младежки програми, често социалните умения са много по-необходими от квалификацията; а ако може да се комбинират двете, това ще бъде „черешката на тортата”, както гласи известната поговорка.

Когато в екипа на нощната програма постъпва нов член, той трябва да бъде представен на всички, с които ще работи, за да може да бъде приет максимално бързо като част от екипа, с цел да се създаде благоприятна работна среда.

Човек от организацията трябва да поеме отговорността да въвежда новите хора в програмата, в нейната философия и функциониране, както и да им посочи къде ще работят и да им представи хората, с които ще си сътрудничат през цялото време.

Координаторът квартал ще е отговорен в следствие да представи новото лице в екипа и да му посочи конкретните задължения. Трябва да му обясни в повече детайли основните аспекти на програмата и принципите, според които се организира всекидневната работа. Координаторът също трябва да следи прогреса в работата на новопостъпилите членове на екипа. Той отговаря и за разяснението на всякакъв тип въпроси и съмнения, които възникват в процеса на навлизане в новата работа.

Инструкторите са един от стълбовете на програмата. Те са отговорни за директното изпълнение на дейностите и са специалисти в материята, в която са се ангажирали.

Когато се наема даден инструктор за определена дейност, първата стъпка е да му се представи програмата и функционирането ѝ, а не само условията на работа (дати, часове, заплащане, срокове за плащане...). Инструкторът е една от предпоставките за осъществяване на качествена програма; затова трябва да се опитаме да намерим най-доброто за дадената дейност. Важно е да се пази добрият контакт с инструкторите, тъй като за съжаление подобни програми не позволяват дейността им да е добре заплатена и това трябва да бъде компенсирано на ниво човешки взаимоотношения, като им демонстрираме значението на работата им за нас.

Ако е възможно (ако има време и е налице отзивчивост), добре е да помолим инструктора за предвалително разписан малък проект за дейността, която ще реализира, в който да се посочат целите на занятието, как по-точно ще се развива, какви материали са нужни и в какво количество.

Друг важен елемент в рамките на програмата са организациите на териториите на отделните квартали (младежки, квартални, културни, спортни). Трябва да ги познаваме, да знаем какво правят и да създадем по-близък контакт с тях.

В някои случаи могат да ни партнират в отделните дейности, което винаги е интересно, понеже помага да се развият дейности, които не бихме могли да развием сами. При всички положения е добре да им дадем пространство да участват с нещо, което на тях им харесва, за да могат да популяризират работата си.

Независимо дали организациите от отделните квартали участват или не, е добре за нашата програма да ги познаваме и да поддържаме близък контакт с тях, за да се създават канали на сътрудничество с цел динамизиране и подобряване на квартала.

Обикновено се появяват много **младежи**, които искат да помагат на аниматорите и предлагат помощта си там, където е необходима. Това са най-вече хора, които са увлечени от идеята на програмата, които вярват в социалното ѝ влияние и искат да помогнат тя да се развие и подобри.

Нашата цел с тези младежи е да им дадем задачи, които са максимално близки до техните възможности и да намираме начин да демонстрираме **признанието** си към тях (официална покана за закриването, вкарване на имена в официалния отчет на програмата, специален вход за дадени дейности). Трябва да не се забравя, че тези младежи участват доброволно и **никога** не трябва да се прехвърля на техните рамене отговорността за дадена дейност. Отговорността за развитието ѝ трябва да е на аниматорите и не трябва да се оставя в ръцете на доброволците, не защото не са способни да я поемат (със сигурност има такива, които биха се справили отлично), а защото това не е тяхната роля в проекта.

Накрая, когато говорим за външен персонал, имаме предвид хора, които нямат договорни или доброволчески отношения с нас, а обикновено са служители на други организации, с които имаме договор за определена доставка или услуга, или пък са хора в период на обучение. Отговорността за първоначалния контакт с тях и следенето на ангажиментите им се пада на **координирания екип**.

В тази връзка, когато стартираме нощна програма за свободното време на младите, е възможно с нас да се свържат образователни организации с различен характер (аниматорски училища, асоциации за специалисти свободно време, институти и университети с обучителни програми по социокултурна анимация, социална интеграция, физическо възпитание, педагогика, социална педагогика, социални дейности), за да потърсят възможност за практически стаж за техните членове и възпитаници. Ако това се случи, трябва да преценим капацитета си да приемем стажанти в екипа: става въпрос за хора, които не са евтина работна ръка, а са млади специалисти, които очакват да развият основните умения за работа в тяхната професия и имат нужда от подкрепа и насоки в този процес. Винаги трябва да е ясно конкретизирана работата, която те ще вършат, следейки тази работа да е полезна за нашата организация, но преди всичко за стажанта.

Ако местната администрация изисква от нас определено присъствие, което да гарантира сигурността при употребата на обществените материални бази, които ни позволява да ползваме, в такъв случай е задължително наемането на някоя охранителна компания. Практиките показват, че повечето организации, реализирали нощни програми, са пропускали наемането на охранителни компании, за да избегнат момента, в който първият човек, който

младите срещат при идването си за определено събитие, да е униформена въоръжена орхана. Решението, което те избират, е да отворят още една позиция към програмата – специалист наблюдение и контрол. Това са хора, които не носят оръжие и имат за задача да контролират мястото, към което са разпределени и да се намесват в случаи на конфликти (сбивания, хора, които притесняват останалите участници), приканвайки провокаторите да напуснат мястото и при по-сложни случаи – да извикат полиция. При всички положения, те трябва винаги да се консултират с отговорния аниматор, преди да вземат каквото и да било решение.

По отношение на поддръжката и почистването на материалните бази, аниматорите са отговорни да ги оставят така, както са ги поели от съответната институция, за да могат след това директно да бъдат ползвани от други хора. Обикновено повечето места имат почистващ персонал, но ако е възможно е добре да се оставят напълно чисти.

Институционални ресурси

Институционалните ресурси в града, от които може да се възползва програмата, са общината и просветните институции.

Общината, освен икономическата подкрепа, която често оказва на подобни програми, може да се ангажира и с други области, които са фундаментални за нас: подкрепа и сътрудничество от общински служители, осветление на използваните материални бази, достъп до тях... Както много организации са коментирали, общината предоставя ключовете за града на нощните програми, за да могат те да го развият.

Трябва да се поддържа постоянна и открита комуникация с всеки един от хората, отговорни за отделните области, споменати преди малко, поддържайки ги информирани за всички аспекти, които засягат материалните бази, за които са отговорни (молба за разрешение, представяне на отчети, координиращи срещи). Лошият контакт с общинските служители може само да навреди на развитието на нашата работа (както и на тяхната), затова е важно да се пазят взаимоотношенията с тях.

Освен това, просветните институции (училища, центрове, читалища) са възможни терени за дейностите на една нощна програма. Трябва да влезем в контакт с директора, да му представим програмата, да обясним коя част от помещенията и съоръженията на училището бихме искали да ползваме, да опишем дейностите, които ще реализираме там, да опишем писмено всички ангажименти, които поемаме, вземане на ключове, почистване и обезопасяване на мястото по време на дейностите. Добре е да се говори със съответното училище или център за възможността да се посетят техните групи и да им се представи програмата, дейностите и времето, в което ще бъдат проведени и т.н.

Материални ресурси

Материалните ресурси са толкова, колкото ги изискват отделните дейности. Ясно е, че оформянето на списъка с всички материали е досадна работа... Подчертаваме важноста на това да се балансира критериите количество и качество на материалите в рамките на бюджета, което не винаги е толкова лесно. Отговорникът склад се ангажира със закупуването, съхранението, опазването и разпределението на материалите. Ангажимент на аниматорите е да определят материалите, необходими за всяка дейност. Координаторът квартал представя пред координатора издание списък с всичките материали, които са необходими за съответния квартал, и той от своя страна трябва да гарантира стигането на списъка от всеки квартал до отговорника склад.

Отговорност на аниматорите е да проверят дали всички материали се получават и се връщат чисти и в добро състояние, за да може хората, които ще ги ползват следващия път, да ги намерят в отлично състояние и да не остават изненадани в последния момент, което да се отрази негативно на съответната дейност.

Всеки инцидент (няма достатъчно материали, нещо се е счуило, липсват част от материалите) се съобщава на отговорника склад. Той е човекът, който трябва да се уведоми и ако са направени допълнителни непредвидени разходи за материали (например, подмяна на такива). Всичко това, както вече споменахме, се адаптира спрямо действителността на организацията, която го реализира. Разбираемо е, че в първите издания на една нощна програма няма отделен човек, отговарящ за складирането, съхранението, закупуването и разпределението на

материалите... Всъщност са необходими години, докато се натрупат достатъчно собствени материали и се появи помещение, което може да се нарече спокойно склад. В началото отговорностите се споделят и всеки по някакъв начин е ангажиран със закупуването на определени материали, а аниматорите сами превозват материалите в собствените си коли до мястото, където ще се развива дейността. Така че това, което даваме като насоки, не е възможно при всички организации или поне не в началото.

Икономически ресурси

Икономическите ресурси в младежките организации са ограничени повече от всички останали. Слава Богу, това се компенсира с ентузиазъм и много работа...

В случая с нощните програми, ресурсите могат да дойдат от няколко направления:

- Местна администрация;
- Регионална администрация;
- Национална администрация;
- Международни програми;
- Фондации и социални формации на корпоративни организации;
- Бизнес партньори;
- Собствен принос: членски внос, дарения, такси за услуги...

Ако се вгледаме в различните източници на финансиране и вземем предвид темпото, с което работи неправителственият сектор, трябва да избягваме да разчитаме само на публичните администрации. В този ред на мисли, много голямо значение има икономическата подкрепа от страна на частния сектор чрез спонсорство и други видове сътрудничество, както и собствените средства на организациите, постъпили чрез членски внос, такси за услуги и платени дейности (ако има такива).

Във връзка с търсенето на спонсорство от частния сектор, всички знаем, че не е лесно да се спечели помощта на фирмите, но това е канал за финансиране, който не е за пренебрегване, тъй като много компании имат интерес да повишат корпоративната си социална отговорност. Освен това, трябва да имаме предвид, че има много фирми, чиято целева група е точно младежкият сектор, а една програма за алтернативно развлечение дава младежка, безгрижна, здравословна визия... Не става въпрос да се продадем на всяка цена, а да подберем марките, с които бихме искали да ни асоциират, но сме длъжни да търсим подобен тип партньорства и спонсорства.

Не трябва да забравяме, че собствените доходи (при организациите, при които е възможна тази опция) са още един източник за финансиране. Членският внос, таксата за услуги (обучения, организиране на събития, ползване на екипировка и т.н.) или даренията могат да допълнят финансирането на една програма.

Тези програми се развиват в рамките на един предварително оформен бюджет, макар че не винаги е възможно да се знае предварително при стартиране на дейностите какъв с точност ще бъде този бюджет само според броя искания за финансиране. Желателно е да се създадат договорни отношения с администрацията, които позволяват по-голяма икономическа стабилност от даренията.

Кварталите разполагат с бюджет, който се обосновава всяка седмица. Парите, които са необходими за всяка седмица (малки покупки, наем на филми, мебели, игри...), се изискват от координатора издание чрез координатор квартал, като трябва да се отчетат коректно преди да се искат повече пари.

Отговорник склад също докладва на координатор издание, правейки заедно преглед на нуждите за конкретната седмица и на съответствието между отчетените разходи и представените фактури.

Инфраструктурни ресурси

Ключово е да знаем с какви ресурси разполагаме на местно ниво; и най-вече, преди да знаем колко са и къде се намират, трябва да разберем тяхната достъпност (няма смисъл да трупаме списъци със спортни и културни материални бази, ако общината не е съгласна да ни ги предостави извън обичайното им работно време).

Нощните младежки програми използват за дейностите си обществени материални бази, които се предоставят на младите в необичайно работно време. Реално градските материални бази се използват по време, когато обикновено са затворени, което от организационна гледна точка повишава производителността им.

Говорим за различни типове пространства. Предимно се използват образователни центрове за кръжоци (зали и класни стаи) и спорт (салони, дворове), общински спортни (зали, байсени, стени за катерене...) и културни центрове (читалища, библиотеки, кина...).

Също могат да се използват и отворени пространства, когато времето го позволява: плажове, паркове, площади...

В това отношение е от съществено значение подкрепата на общината, която да осигури безплатен достъп до материалните бази (нещо нормално, предвид факта, че се предлагат услуги на гражданите) и до училищата.

Всяка организация, разбира се, трябва да разполага и със собствен офис, където да е базиран административният персонал, а много често и „складът“ на програмата. Колкото повече расте и се развива една нощна програма, толкова по-необходимо е да има постоянно място за организацията; но отново повтаряме, че е въпрос на действителност – трябва да направим анализ каква е нашата и да определим как ще действа организацията ни.

3. Обучение

Напреднахме доста заедно, нали? Видяхме как да разберем реалността, която ни заобикаля, как да моделираме влиянието си, за да я променим, видяхме с какви ресурси разполагаме... Със сигурност проектът ни ще мине през всички тези етапи и в един момент ще се изправим пред екип от хора, готови да започнат да работят, вдъхновени и пълни с очаквания. И какво правим тогава? Вероятно можем да ги изпратим директно на бойното поле, но мислите ли, че това е най-препоръчителното? Ние мислим, че не, че трябва да има период на адаптация, на опознаване на програмата, методологията на работа... С три думи, период за обучение на персонала. Това е идеалният вариант, но разбира се, понякога спешните неща от ежедневието не ни остават друго освен да вкараме хората в приключение, без никакви предварителни процеси. Все пак е добре да подчертаем, че обучението е желателно.

При повечето организации дейностите са съобразени с учебната година, затова оформянето на екипа обикновено приключва септември, преди стартирането ѝ. Така можем да се съберем всички и да започнем първоначално обучение на целия екип, което ще позволи на всеки един да започне да развива неговите задължения, познавайки основните аспекти на програмата. Обикновено обучението покрива три аспекта: нощната програма (предистория, основи, методология, практически въпроси...), превенция от наркомании и различни техники (решаване на конфликти, групова динамика, стратегии за разпространение, оценка...). В рамките на тези три аспекта влизат много теми, водени както от персонала на организацията, така и от външни лица. Екипът се улеснява допълнително с материали, литература...

Добре е, ако организацията има възможност, да осъществи обучението в режим на съжителство, събирайки целия екип за два-три дни някъде извън града (почивен комплекс, хижа, палатков лагер – според възможностите). Това провокира по-интензивно развитие на отношенията между хората, които ще работят заедно и мислим, че най-добрият начин за това е да бъдат събрани в нова, различна от ежедневната среда.

Придобиването на знания е важно толкова, колкото и междуличностните отношения, които се зараждат. Затова не трябва цялото време да се отделя за обучителни сесии, а трябва да има време и за представяне, за включване на дейности за свободното време или за извършване на по-прости екипни задачи – например, разделяне по групи и разпределение на храната, почистване и отсервиране като ангажименти между групите. Обикновено се събират много хора, които не се познават, някои от тях са работили с организацията, за други това е първият път и е важно да могат да се опознаят преди да започнат да работят вески ден заедно. Всеки ще се позовава на екипа достатъчно дълго време и е важно да се работи много в насока сплотяване на екипа, уважение, доверие... Осъзнаваме, че два-три дни също не са решение на проблемите, които могат да изникнат в екипа, но все пак не е същото да започнеш да работиш

рамо до рамо с някой, за който не знаеш нищо повече от името му, вместо да имаш възможността да научиш малко повече за този човек в рамките на няколко дни съжителство. Обучението играе важна роля като предоставя едно първоначално опознаване на програмата от страна на новите хора, както и актуализира знанията и нагласите на целия персонал. Но може би най-голямото значение на обучението е отварянето на пространство за среща и размисъл, където можем взаимно да си помогнем да преосмислим програмата.

Тук искаме да дадем едно предложение – включването на инструктори към отделни дейности по програмата в обучителните сесии. Както вече казахме, те са един от стълбовете на програмата, тъй като имат директния контакт с хората.

Организирането на подобно събитие изисква добри икономически възможности, тъй като трябва да се подсигурят храна и подслон за участниците, материали, хонорари за тренери... но вярваме, че има възвръщаемост. Подобряваме квалификацията на персонала, за да подобрим програмата; това ще повлияе директно върху качеството на тяхната работа, а оттам и върху качеството на програмата; и накрая, подобряването на техния обучителен опит може да подобри бъдещите им възможности за работа.

Обучението очевидно не спира до тук, а е един непрекъснат процес. Най-големият проблем, с който се сблъскваме в тази връзка, е липсата на време: уикендите, които са най-удобните моменти за обучение, са най-активната част от нощните програми. Затова намираме време за обучение в:

- Срещите за оценка. Когато е възможно, в рамките на седмичните срещи за оценка се оставя една част (1-2 часа), в която се работи по определена тема (допълва се информацията от първоначалното обучение, разсъждава се върху теоретичната основа и методологията на програмата, обсъждат се общински зони, които могат да бъдат от интерес за работата...);
- Моментите, в които няма дейности през уикенда. В рамките на периодите на планиране и оценка понякога можем да вмъкнем обучителна сесия за теми, които изискват специално внимание и които идват по предложение на аниматорите, на базата на трудностите, с които се сблъскват ежедневно в работата.

И накрая, можем да се опитаме да помогнем на членовете на екипа да се включат в курсове, семинари, лекции, срещи, които имат връзка с работата им.

4. Планиране

Отправна точка

Екипите по квартали се срещат с координиращия екип, за да се запознаят с основните линии на изданието (цели, дейности, дати) и за да получат конкретни подробности за организацията на работата (предстоящи срещи, срокове за приключване на програмата, период на обучение...).

Екипът трябва да направи също един анализ на докладите и заключенията от предходното издание (това естествено не се отнася за организациите, които тепърва стартират програмата), да използва различни техники от типа брейнсторминг, за да се включат повече дейности в плана...

Част от екипните задължения е и да се разбере с какви ресурси разполага всеки квартал. Нощните програми обикновено целят аниматорите им да идват от съответните квартали, където ще работят, да имат определена активност и участие там и да имат отношение към обществени теми и към младежките по-специално. Така се улеснява опознаването на реалността и контактите в рамките на квартала стават по-възможни и гъвкави.

Планиране

На базата на всичко това екипът от всеки квартал започва да се подготвя за конкретното планиране:

- Конкретните дейности, които ще се развиват;
- Времетраене;
- Материални бази и съоръжения, предвидени за ползване.

Всеки квартал, обхващайки всички елементи, посочени до сега (характеристики на квартала, анализ на реалността, предишен опит), ще изработи план, който отговаря на поставените за него цели.

Координаторът квартал е отговорен **да разпредели работата** между членовете на екипа, така че всички да са ангажирани с приблизително еднакъв обем от задачи. Той трябва да следи затова разходите да се вмъкнат в бюджета на съответния квартал, следейки същият да не се надхвърля. Всички членове на екипа трябва да са наясно, че проектът разполага с оскъдни и ограничени ресурси: строгите икономии на разходи и спестяване в полза на бюджета са приветствани, тъй като това обикновено помага да се покрият други, по-ограничени финансови пера по програмата.

Работният екип поема отговорността за свързване с **инструкторите** и въвеждането им в това какво представлява програмата и какви са условията на работа (колко ще им се плати на час, какви варианти за забавяне на плащането има спрямо това как се финансира програмата и кога превеждат сумата към организацията, времева ангажираност...). При всички положения трябва да се подсигурим, че планиваните дейности ще се осъществят от подходящия инструктор, особено ако за първи път се реализират в рамките на програмата.

В същото време трябва да се определят **отговорниците за материалните бази**, които ще се използват (спортни терени, общински центрове, училища, басейни...), какви са условията на ползване, каква ще е продължителността и работното време на дейността, кой ще отговаря за ключовете, дали те ще са на разположение по време на цялото издание или ще се вземат преди всяка дейност, дали трябва да се наема външен персонал (охрана, чистачи...). Преди да приключи процесът на планиране, отговорниците за материалните бази трябва да са наясно какво точно искаме да реализираме, тъй като можем да се натъкнем на непредвидено препятствие (ремонт в конкретния център, застъпване с други дейности, прекомерен шум...), което да възпрепятства нормалното развитие на някоя от дейностите.

Периодично, по време на целия период на планиране се организират **срещи за координация** между отговорниците квартали и координиращия екип с цел да се прегледат дейностите, които се планират, дали не съвпадат като време, дали могат да се разменят и комбинират ресурси... да се обсъдят проблеми и затруднения, които могат да възникнат в самия процес (проблеми в екипа, с отговорниците за материалните бази, надвишаване на бюджета).

Координаторът издание е ангажиран с изкарването на **разрешителните**, необходими за реализирането на различните дейности (например, за разтоварване на камион с материали, за реализирането на събитие в парка, за затварянето на улица).

Приключване на планирането

Планирането трябва да приключи в рамките на предварително планирания от координиращия екип срок, за да можем да се вмъкнем в сроковете за отпечатване и разпространение на материалите.

Всички дейности по планирането трябва практически да са приключили преди да са отпечатани материалите, с цел да се гарантира, че информацията, която стига до хората, е достоверна и дейностите, които се предлагат в изданието, реално ще се случат. Препоръчително е програмата от дейности да не включва предложения със съмнителна реализуемост, независимо дали поради превишени разходи или поради липса на подходящ инструктор.

Планиране на разпространението

Паралелно с процеса на общо планиране, трябва да изработим стратегията за външна комуникация, чрез която ще се популяризират дейностите ни. Нашата целева група са предимно младежите от града, въпреки че е важно да ни познава гражданското общество като цяло. А това, което най-много ни интересува, е да разпространим дейностите, които ще се развият, места, часове...

Във връзка с разпространението възможностите ни са органични, за съжаление поради бюджета, с който разполагаме. Със сигурност ще ни дойдат велики идеи за популяризиране на дейностите, но тук е важно да имаме предвид (и това се отнася за всичко, свързано с нашите ресурси) две понятия: ефективност (отнася се до адекватната употреба на ресурси, т.е. ефективни сме, когато постигаме целта с колкото се може по-малко ресурси) и ефикасност

(умението да постигаме ефекта, който желаем или очакваме). Докато ресурсите ни са ограничени, трябва да стъпваме на въображението си, за да планираме добри, интересни и евтини кампании...

Въпреки това, в рамките на ограничените ресурси, творчеството и оригиналността са ключови. Макар че в този процес основни действащи лица са **дизайнерът** и **отговарящият за комуникацията**, всички трябва да се включим и да задействаме въображението си. И не забравяйте това, което постоянно ви повтаряме: всичко се адаптира към собствената реалност; не си мислете, че ако не разполагате с дизайнер или с човек, който да е отговорен за комуникацията и връзката с медиите, няма да успеете да свършите качествена работа.

След приключване на планирането, **дизайнерът** трябва да подготви всички **рекламни материали** за печат. Тук обикновено влизат плакати, дипляни, брошури, уеб страница, форум и списък с електронни адреси, но могат да бъдат и друг тип: стикери, тефтерчета, значки, химикали, килимчета за мишки... Важно е да се вмъкнем в планираните срокове, както при етапа на планиране, така и при печата (въпреки, че това не зависи изцяло от нас, трябва да убедим печатницата да се побере в заложените срокове), за да има достатъчно време за популяризация.

Информацията трябва да бъде **ясна** и добре **структурирана**, тъй като се предполага, че рекламните материали трябва да са полезен инструмент за младите, за да могат лесно да се включат в дейността, от която се интересуват. Трябва да се избягва излишната или лошо представена информация, тъй като може да откаже който и да е ентусиазиран участник от включването му в програмата.

Отговарящият за комуникацията се ангажира да представи плана на програмата пред медиите, за да може преди да е започнала нощната програма, да се е чуло, видяло или прочело за нея. Трябва младите да знаят, че стартира поредното й издание (или нова такава програма), за да започнат да се интересуват от дейностите, да посещават отделните организационни участници в програмата, да се създадат очаквания чрез новите дейности, които се предлагат... Стартирането на всеки етап от дейности е момент, в който организацията ни е актуална и е под прожекторите. Трябва да се възползваме от тази възможност да популяризираме визията си за определени аспекти, които може да са важни за обществото, особено пък ако се отнасят до младите. Много често сме атакувани от медиите, че младежта се асоциира с наркотици, престъпност, напивания, отсъствие от училище... Като една здравословна алтернатива за развлечение, възползвайки се от опциите, които ни предлагат медиите, например пресконференция за представяне на програмата, имаме възможността да се дистанцираме от този тип негативни съобщения и да предложим една позитивна визия за младежта. Понякога трябва да влезем в ролята на говорители на „другата“ младеж, която обикновено не е в новините, защото не създава проблеми и която е много по-многобройна, въпреки че винаги се е мислело обратното.

Междувременно, екипът към всеки квартал трябва да подготви собствен план за **популяризиране** на програмата в квартала, като се уточнят точните **дати** и **отговорностите** на всеки член на екипа:

- Места, на които ще се разлепят **плакати** и техният брой;
- Места, на които ще се раздават **дипляни** и техният брой (или който и да е друг рекламен материал);
- Посещения на образователни центрове;
- Разпространение по улиците и на места, където се събират младите;
- Съобщения в пресата, радиото и телевизията (в сътрудничество с отговарящия за комуникацията).

ЕТАП НА ИЗПЪЛНЕНИЕ



4



В следващите страници ще видим как се структурира работата в една нощна програма за свободно време и развлечение на младите. Моделът, който ще разгледаме тук, е програма, която върви през цялата учебна година в три блока по осем уикенда, в които се развиват дейностите. Има програми, които се делят на пролетни и есенни блокове или пък се случват веднъж в годината през лятото – това зависи както от капацитета на организацията, така и от наличието на екип и мрежа от партньори.

В етапа на изпълнение на програмата влизат въпросните осем седмици от един блок, както и периодът на подготовка на дейностите, който обикновено е с продължителност около месец. Както коментирахме при планирането, няма магическа формула за изпълнение. Тук е представен модел, който през годините се е оказал успешен, но това не означава, че е единственият възможен, нито че е най-добрият: ние сами трябва да намерим кой е успешният за нас модел.

Тук аниматорът на една нощна програма може да намери препоръки към конкретната работа, която трябва да се свърши по време на изданието, както през седмицата, така и през уикендите, употребата на различни работни техники и т.н., както и аспекти, свързани с популяризирането и имиджа на програмата.

1. Преди стартиране на дейностите

Веднъж приключил процесът на планиране, се залавяме за работа; това е моментът за включване на машината. Няма връщане назад – идва времето за стартиране на нашето влияние върху действителността. Трябва да популяризираме паралелно дейностите си и затова предложението ни трябва да бъде достъпно, атрактивно и близко.

Разпределение на работата

Както вече коментирахме в главата за планирането, тази отговорност се пада на координатора квартал, който ще разпреди по-възможно най-равномерен начин задачите, които се полагат на всеки член от екипа. Всеки аниматор трябва да е запознат с функциите си, да се ангажира с проследяването на дейностите, за които е отговорен и да изпълнява както собствените си, така и екипните задачи.

Работата трябва да върви непрекъснато и затова се организират седмични срещи по кварталите, където се проучва нивото на постигане на задачите и изпълнение на отговорностите. Тези срещи ще се използват и за да се прецени дали разпределението на работата в екипа е балансирано и ако не е така, да се преразпределят наново задачите към всеки член.

Завършване на дейностите

Импровизацията е лоша компания в нашата работа, затова е важно да не сядаме да си починаем, докато нямаме завършени и оформени всички дейности. Под приключена дейност имаме предвид дейност, която е готова да се стартира и няма какво повече да се подготвя по нея. Може да си мислим, че една дейност е завършена, когато е намерен инструктор или отговорник за нея, но това е само малка част от работата. За да е завършена тя и да се появи в програмата ни, отговорният за нея човек трябва да се подsigури, че:

- Инструкторът няма никакви съмнения относно датите и часовете на своята работа, относно заплащането, което ще получи, относно това как се очаква да организира дейността и в каква насока...;
- Инструкторът разполага с няколко канала (стационарен, мобилен телефон, електронна поща...) за връзка с организацията в случай, че възникне някакъв проблем и не може да реализира дейността, дори и да е в последния момент;
- Разходите за дейността са съобразени с бюджета и в случай, че го превишават, това се съгласува с координиращия екип;
- Списъкът с материали е предаден на отговорник склад достатъчно навременно, за да се закупи всичко, което е необходимо, за да е налично в деня на стартиране на дейността;

- Разрешано е използването на материалната база за осъществяване на дейността и е налице резервен вариант в случай, че не можем да се възползваме от първоначалния избор поради някаква причина (въпреки че това не винаги е възможно, особено в случаите с големи общински обекти, за които няма как да се намери алтернатива);
- Налице са всички разрешения за стартиране на дейността (това трябва да се потвърди от координатора на изданието);
- Адекватно е планирано популяризирането на дейността.

Предварително популяризиране

Предварителното популяризиране се случва преди да стартират дейностите, така че младите да са информирани за тях и да могат да се запишат. Следва се предварително направеният план за популяризация на програмата, стремейки се да достигнем до максимален брой младежи. Доброто разпространение на дейността е ключово за провокиране на младежкото участие.

Различни са начините да популяризираме това, което предлагаме и един от добрите начини е **разлепянето на плакати**. Преди стартирането на изданието се събира целият екип и се ангажира с разлепянето на места, където това е позволено: улични панели, рекламни табла, общински места, околните магазини...

Друг важен информационен материал са **дипляните** с описание на дейностите. Раздаването им трябва да е масово и трябва да се случи в основните места, свързани с младите: образователни центрове, квартални магазини, общински центрове, младежки информационни центрове, неформални места като площи, паркове, междублокови пространства за срещи... Разпространението на дипляните се допълва с раздаването на **папки**, в които е включена нашата програма и които са насочени към учащите групи, преди всичко студентите.

От жизнено значение е присъствието в **средните училища**. Трябва да поискаме разрешение от директорите, за **да минем през класовете**, да направим кратко представяне на програмата и да раздадем дипляни на младежите. Класовете са много добър начин да разпространим предложението си сред тийнейджърите чрез една директна форма, въпреки че влиянието ни в училищата зависи много и от свежестта и динамиката, с които влизаме в тях. Трябва да се разграничим от учителите в съдържанието и формата на поднасяне на информацията; ние предлагаме алтернатива за развлечение и като такава тя трябва да се различава от всичко, което има връзка със задълженията, рутината и учебните часове.

Друга форма за разпространение на програмата е реализирането на **дейности по улиците**. Едно от най-ценните ни уръжия за привличане на вниманието на младите са собствените ни дейности, с които всяко място (площи, паркове, образователни центрове...) се оказва добро, за да дадем един атрактивен и истински образ на нашето предложение към младите.

Отговарящият за медиите трябва да се стреми да привлече различни **медии** при представянето на програмата, както под формата на дадени интервюта, проведени репортажи, статии, така и под формата на рекламни публикации. В този случай е добре да се използват общинските печати (бюлетени, например), които периодично да рекламират събитието. Официалното представяне на всяко издание от програмата става чрез организирането на **прес-конференция**, в която са поканени всички медии и в която трябва да поканим и представители на различни институции (мислим, че е важно да се поканят всички партии, представени в Общински съвет, а не само представители на управляващата партия), както и спонсори, подпомагащи програмата.

Разпространението **от уста на уста**, на улицата, също е важно. Трябва да се стремим към младежите, които не участват в дейностите на формални групи и не са в контакт с институциите (Внимание! Не говорим за младежи, които поради ограничени възможности не могат да стигнат до определени ресурси или услуги; става въпрос за това, че младежката култура и субкултура, в която се движат, не ги стимулира да се в близост до институциите). Трудно е да се доближиш до този тип младежи, изискват се умения, които не всеки притежава, но е необходимо да вложим усилия в тази насока. Прекалено е лесно да стигнем до онези млади хора, които така или иначе са на линия, или казано по друг начин, предварително съгласни с предложението ни... **Трябва да имаме влияние и върху други групи, до които обикновено не достигаем.**

Не трябва да забравяме **многостранното влияние**, което може да има разпространението от уста на уста. Ако наистина достигнем до младите, ако посланието, което им пратим, ги докосне, те ще се ангажират да го разпространят от своя страна, ставайки по този начин скрити агенти за популяризирането на програмата, като освен всичко друго, ще достигнат до много младежи, до които вероятно ние нямаме шанс да се приближим.

Всеки аниматор трябва да избягва тенденцията да сформира „затворени групи“ (това не означава да не се интегрира в екипа си, а по-скоро трябва да избягва да прекарва цялото си време само с другите аниматори, изпълнявайки заедно задачи, които може всеки да изпълни самостоятелно) и да се поддава на „синдрома на бюрото“. С времето и с подобряването на работните условия, аниматорът се чувства все по-комфортно, забравяйки лека полека директната работа с младите и отдавайки се на по-бюрократични занимания. Трябва да се поддържа идеята за работата на улицата, работата с младежите, което със сигурност не трябва да се извършва в затворени, еднотипни групи. Ние трябва да сме в състояние да излезем от рамките на групата и да се внедрим повече в живота на квартала, на други младежки общности...

Това, което казахме за цялостното разпространение на програмата, може да важи и за разпространението на отделните дейности. Освен това е интересно тези дейности да се популяризират в асоциации и клубове, които имат връзка с тях, търсейки **по-специфична публика** (например, занятията по аеробика ще се популяризират най-вече в клубовете, където има часове по аеробика).

За разпространението на **спортните турнири** можем да използваме **контакта с участници от предишните издания** на програмата и от **други спортни събития**, които обикновено участват навсякъде. С тези участници е добре да се организират дискуссионни групи за турнирите, за да може да се адаптират състезателните принципи и правилата на играта към техните очаквания. Също можем да изпратим писма до **спортните клубове**, за да разпространят дейностите сред техните партньори и симпатизанти.

Не трябва да забравяме и значението, което в наши дни имат съвременните технологии. **Уеб страницата** на организацията е още един канал за разпространение на информация. Възможно е страницата да се превърне в основно средство за комуникация с участниците, предлагайки им различни услуги: проверка на класирания, записване в дейностите, запитвания, участие в конкурси...

В същия момент, трябва да използваме други канали за комуникация, каквито са **електронните пощи** или **съобщенията по мобилния телефон**, чрез които да разпространяваме нашите предложения.

Регистрация

Преди да навлезем в подробности около това как става **записването** в младежката нощна програма, трябва да отбележим, че подобни програми са направени с цел улесняване достъпа на младите хора до една алтернатива за развлечение. Затова във всеки един момент трябва да се стремим да не превърнем предварителната регистрация в пречка за младия човек, който е заинтересован от някое от нашите предложения. В действителност трябва да разбираме това предварително условие като инструмент, който ще улесни работата, която трябва да се свърши и ще ни помогне да оптимизираме ресурсите, с които разполагаме. Трябва да имаме предвид, че не можем да направим график на спортен турнир ако не знаем кои екипи ще играят; не можем да преценим колко материали са ни необходими, ако не знаем приблизителния брой на участниците; както и не можем да си позволим да имаме функционираща дейност с помощта на по-малко от пет или шест асистенти.

Следвайки всичко това, ние даваме различни възможности за осъществяване на регистрацията. На първо място, налице са няколко точки в града (**офисът на организацията**, местата, където ще се провеждат дейностите, офисите на партньорите, **младежки информационни центрове**...), където всеки младеж може да се регистрира или просто да потърси информация за дейностите. Разбира се, младите хора могат да се свържат с нас и чрез телефон, факс, ел. поща и уеб страницата.

Във връзка с регистрацията, към **спортните турнири** трябва да се подходи по различен начин. Както вече коментирахме, за да оформим график със срещи между екипите, трябва да

е налице предважително записване. След като приключи крайният срок за записване на екипите, трябва да се организират срещи с представителите им, където ще се подаде цялата информация във връзка с провеждането на турнира (график, правила, включване на нови участници...).

Отбелязваме, че предважителната регистрация, с изключение на случаи, подобни на спортните турнири, не е задължително изискване. Всеки, който се приближи до място, в което протичат дадени дейности и иска да се включи в тях, трябва да има възможността да го направи, при условие, че дейностите са в ход и не се нарушава развитието им. Все пак, едно от нашите задължения е да убедим участниците, че трябва да се запишат предварително; така се улеснява работата ни и младежите ще имат по-голяма гаранция, че дейността ще разполага с нужните ресурси за реализирането ѝ.

Обобщена таблица

Тук можете да разгледате една таблица, която включва задачите, които трябва да се изпълнят през месеца, предхождащ началото на изданието. Това е един общ пример и членовете на всеки екип са тези, които трябва да го адаптират към собствените нужди.

	Понеделник	Вторник	Сряда	Четвъртък	Петък
1	Представяне от координатора: - Разпределение на квартала; - Основно планиране; - Разпределение на задачи и отговорности; - Работно място.	Приготвяне на плакати за разлепяне; Приключване на планирането.	Разлепяне на плакати; Приключване на планирането.	Разлепяне на плакати; Приключване на планирането.	Разлепяне на плакати; Вечерно разлепяне.
2	Срещи по квартали; Преглед на дейности.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи; Раздаване на дипломи; Минаване през уч. класове.
3	Срещи по квартали; Преглед на дейности; Непредвидени дейности.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи; Раздаване на дипломи; Минаване през уч. класове.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи; Раздаване на дипломи; Минаване през уч. класове.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи; Раздаване на дипломи; Минаване през уч. класове.	Разлепяне на плакати; Представяне пред различни групи; Раздаване на дипломи; Минаване през уч. класове.
4	Срещи по квартали; Преглед на дейности; Непредвидени дейности.	Среща отбор 1 Среща отбор 2 Среща друг спорт Фиксиране на неуточнени дейности Непредвидени дейности.	Среща втори спорт Среща отбор 1 Среща отбор 2 Среща трети спорт Фиксиране на неуточнени дейности Непредвидени дейности.	Фиксиране на неуточнени дейности Непредвидени дейности.	Фиксиране на неуточнени дейности Непредвидени дейности.

2. По време на реализиране на дейностите

Изданието на програмата вече е стартирало и трябва да се уверим в доброто функциониране на включените дейности, които сме стартирали. Тук трябва да се реализират всички задачи, свързани с разпространението, популяризиране пред различни групи, контакт с инструкторите за потвърждаване на дейностите, предупреждаване на участниците за евентуални промени... Например, понеделниците могат да се насрочат за оценка на извършената работа през уикенда. Въпреки, че ще обърнем по-голямо внимание на тази част в главата за оценка, трябва да сме наясно с голямото значение на оценъчния процес за развитието на програмата, тъй като ще ни позволи да моделираме действията си спрямо нуждите, които сме открили сред младите.

Следващата схема дава пример за възможни задачи за реализиране през седмицата:

Понеделник	Вторник	Сряда	Четвъртък	Петък
Сутрин 10:00–14:00	Сутрин	Сутрин	Сутрин 10:30–13:00	Сутрин 11:30–13:00
Отговорник склад: Връщане на материали Екип на квартал: Оценка на квартала	Почивка	Почивка	Аниматори ЦРД* : Работа в младежкия център/офис на организацията Проверка на училищата (или други бази за дейностите) Различни задачи	Аниматори ЦРД : Работа в младежкия център/офис на организацията Аниматори ПРД: Наем на филми, игри Вземане на ключове за съоръженията
Следобед 16:00–19:00	Следобед	Следобед 16:00–19:00	Следобед 16:00–19:00	Следобед 17:00–19:00
Координатор: Оценка на екипа от координатори	Почивка	Екип на квартал: Разлепяне на плакати Телефони Работа в младежкия център Разпространение по улиците	Аниматори ЦРД Аниматори ПРД: Разлепяне на плакати Телефони Работа в младежкия център Разпространение по улиците Различни задачи	Аниматори ЦРД: Работа в младежкия център

* ЦРД = Аниматори на Пълнен (Цял) Работен Ден
ПРД = Аниматори на Половин Работен Ден

Популяризиране на програмата

По време на изданието също се работи за популяризиране на програмата, въпреки че се следват различни стъпки от тези в предварителното популяризиране. Сега не само правим разпространение по улиците, в учебните центрове и т.н., но и по време на самите дейности на програмата.

Разлепят се конкретни плакати за отделни дейности, когато е необходимо, отново се раздават дипляни на стратегически места, където знаем, че самите млади ще са на линия и ще откликнат, продължават да се посещават учебните заведения (вече не се минава по класовете, а се прави представяне по време на междучастията) за популяризиране на програмата...

Присъствието в медиите продължава да бъде важно. Отговарящият за това трябва да осигурява присъствие във всички медии, като се опитва да постигне поне една публикация седмично (идеалният вариант е да имаме осигурено място в някоя медия) и присъствие в местното радио или телевизия, за да се представят конкретните седмични дейности.

Добре е ако можем да си осигурим рекламно представяне и в някоя емисия, насочена към младите (радио-предаване, например).

Разбира се, всичко това са общи насоки, които зависят от развитието на събитията във всеки един момент. Трябва да се стараем да постигаме винаги максимално присъствие в медиите за сметка на минимални разходи за програмата, без да се отхвърлят други форми за разпространение, каквито са билбордове, реклами по кината, в пощенските кутии...

Популяризирането от уста на уста има същото, ако не и по-голямо значение, както при предварителния етап, така и **по време на самите дейности**.

Както видяхме при прегледа на задълженията на аниматора по време на изданието, трябва да се общува с участниците и да се осъществява популяризирането от уста на уста сред тях. Те ще бъдат информирани за други дейности, които се организират в квартала, както и за специални събития, които ще се случат в определени дати и часове. Също трябва да се обърне внимание и на предложенията им за развитие на програмата.

Страницата на организацията трябва да се обновява поне веднъж седмично с всички новости в програмата, класирания и друга информация от интерес за участниците. Добре е да работим в посока страницата да се превърне в средство за контакт с участниците, като използваме разделите за онлайн регистрация, форуми, ел.пощи...

Работно време през уикендите

Уикендът е времето, когато реално постигаме влиянието, поставено като цел на програмата: всичко трябва да бъде добре подготвено. На първо място е необходимо да определим работното време, в което ще осъществяваме работата си и през което ще се развиват дейностите. Като общо правило работното време през уикенда е следното (въпреки че може да се променя спрямо обема от работа, фиксирани дейности или други непредвидени неща):

	Петък	Събота	Неделя
Работно време екип	21:00 – 03:00	21:00 – 03:00	16:00 – 20.30
Работно време дейности	22:00 – 03:00	22:00 – 03:00	16:30 – 20.30

Екипът стартира работата си преди да започнат дейностите, за да може всичко да е подготвено в момента на пристигането на участниците.

Когато един аниматор приключва своята дейност (културните дейности обикновено свършват по-рано), той не приключва работата си, а се насочва към следващия обект, за да помогне на колегите, които все още не са свършили (обикновено спортните дейности се проточват най-дълго).

По същия начин, ако дейностите в един квартал приключат по-рано от предвиденото, екипът трябва да се придвижи до най-близкия квартал, за да подпомогне колегите там с каквото може.

Подготовка на материалната база

При пристигане на обекта, той трябва да се подготви за реализиране на дейностите, следейки всичко да е на линия за стартирането им. Забавянето поради липса на подготовка или материали създават лошо реноме на програмата, което трябва да се страем да избягваме.

Първо се подготвя декорът на мястото, поставяйки банери, плакати, дипляни... Добре е да се маркират вратите на помещенията, така че хората да достигат по-лесно до дейността, за която са дошли.

Аниматорът трябва да е облякъл работния си екип (например, тениска или яке със знака на организацията или програмата), както и да има бадж на достатъчно видимо място, така че участниците да могат лесно да го идентифицират.

Работа по обекти

Работата в конкретния обект по време на дейността е следната:

- Подготовка и подредба на материалите преди началото на дейността;
- Яснота по отношение нуждите на всяка дейност, за да се улесни адекватната реакция при възникване на евентуални трудности;
- Съхранение на материалната база, поставяйки това като задача на координатора. На него трябва да му се поставят ясно задачите още при пристигането му, така че да не възникват проблеми с функциите, които има да реализира;

- Прибиране и подредба на материалите при приключване на дейността. Списък с материали за подмяна за отговорник склад;
- Подредба и почистване на обекта (когато няма почистващ персонал), така че да остане в същия (или по-добър) ред от момента на влизането вътре;
- Преди тръгване да се провери дали няма останали хора вътре, дали всички светлини са огасени и всички врати – затворени;

Отговорникът склад разпределя материалите по квартали. Отговорност на аниматорите е да му помогнат за разтоварването и последващото натоварване на материалите.

Не трябва да се звъни безразборно на отговорника склад да носи материали, които липсват, в последния момент. Отговорност на аниматорите е да прегледат достатъчно навременно необходимите материали, за да не възникват проблеми по време на развитието на дейностите.

Инструктори и участници

Както инструкторите, така и участниците са „носещи стълбове” на програмата. Уменията на първите са ключови за доброто развитие на дейностите и затова сме длъжни да им помогнем с всичко, от което се нуждаят и да обърнем внимание на предложенията, които правят. Трябва да имаме предвид, че един инструктор в друга ситуация обикновено би получавал много по-голямо заплащане от това, което ние можем да осигурим, което означава, че мотивацията, с която участва в нощната програма, отива много по-далеч от паричния интерес. Аниматорът трябва да приветства инструкторите, когато представят дейностите си. Има някои основни правила в отношението към инструкторите, които всички трябва да се старем да следваме:

- Да приветстваме инструктора, демонстрирайки много добро отношение;
- Да му помогнем там, където е необходимо в дейността;
- Да му помогнем да създаде благоприятна среда за развитието на дейността;
- Да направим заедно оценка на дейността при приключването ѝ, молейки инструктора да попълни формата за оценка и да коментира впечатленията си;
- Да се сбогуваме с него като му благодарим за помощта. Ако е възможно, да го информираме за датите за изплащане на хонорарите, които все още не е взел.

По отношение на участниците има малко за казване: те са целта на нашата работа. Нивото на удовлетвореност, което достигат в рамките на нашите дейности, е ключово за добрия ход на програмата. Имайки предвид разнообразието от участници, налице са някои общи насоки, които трябва да следваме:

- Да ги посрещнем в конкретния обект и да се ангажираме да ги насочим към дейността, за която са дошли;
- Да им предоставим информацията, която търсят относно програмата;
- Аниматорът, ако е възможно, трябва да присъства при стартирането на всяка дейност, за да представи себе си, програмата от дейности и инструктора на участниците;
- Трябва да се опитаме да ентусиазираме хората да участват, като на всеки, който е в сградата или на терена (посетители, зрители...), се предлага възможността да участва в нещо;
- Трябва да създадем благоприятна атмосфера сред хората, които участват в дейностите, да провокираме взаимоотношения между тях, да улесним разговора, да се интересуваме от развитието на дейността...;
- Много позитивен ефект има да започнем да познаваме по имена тези участници, които редовно се включват в дейностите. Това предразполага човек да се чувства специален и създава усещане за близост между хората;
- Трябва да се възползваме от дейностите, за да популяризираме програмата, информирайки хората за други дейности, в които могат да се включат...;
- Трябва да подканваме хората, които притесняват и възпрепятстват развитието на дейността, да напуснат мястото;
- Когато приключи дейността, трябва да се сбогуваме с участниците преди да си тръгнат и да се опитаме да разберем нивото на удовлетвореност от отделните дейности. За тази цел предоставяме въпросници на някои участници и търсим предложения за в бъдеще.

3. Имидж

Имиджът, който искаме да изградим пред хората, се отнася както за поведението на аниматорите и работата им в програмата, така и за корпоративния имидж и дизайн (реклама в медиите, лога, информационни и канцеларски материали, баджове и т.н.).

По отношение на обществеността, нощната програма трябва да представи един **младежки образ**, който да личи както във възрастта на служителите на програмата, така и в нагласи и поведение, изразени чрез динамизъм, дързост, иновативност... Аниматорите трябва да се характеризират като **хора, които са близко до младите**, които създават контакт с лекота, които са познати фигури в квартала и споделят хобита и интереси по възраст с участниците, което също улеснява сближаването.

Трябва да се грижим за имиджа на работата си като създаваме впечатление за **сърдечност, ефективност и професионализъм**. Както през седмицата в младежките и общински центрове и офиса на организацията, така и през уикенда по време на дейностите трябва да обслужваме на ниво хората, които идват и да се стараем да откликнем на очакванията им, доколкото е възможно. Трябва **да се дава максимално подробна информация за програмата**, което означава да я познаваме добре. **С младите трябва да се създава личен и непринуден контакт**, като равен с равен, а не като институция с младеж. Трябва да осъзнаваме, че младите търсят нашите услуги, защото предлагаме нещо различно, защото не ни асоциират с формалните институции (училище, община, библиотека), а ни възприемат като младежи като тях, които предлагат възможността да правят забавни неща без да се налага да се отчитат на някой или да се чувстват наблюдавани. Следователно е много важен **подходът за скъсяване на дистанцията**, чрез симпатия и добро възпитание.

Образът, с който институциите и професионалистите, с които работим, ни възприемат, също трябва да е позитивен. В отношенията с тях трябва да демонстрираме **сърдечност и добро възпитание, точност** в насрочените срещи и срокове, **сериозност в поетите ангажменти**... Не можем да си позволим да изградим негативен имидж на програмата поради лоша координация или несериозност и безотговорност. Приемането на нашата програма от гражданите понякога зависи от фактори, които не можем да контролираме (предубеденост, лоши коментари за програмата без познаване на същата), но трябва да гарантираме, че **всеки, който поиска да се запознае с нашата дейност, ще остане доволен от добре свършената работа**.

Дизайнерът се ангажира с имиджа на нощната програма за цялото издание. От една страна са дипляни, плакати и т.н., но от друга страна трябва да се внимава с всичко, свързано с нашия образ:

- Лога, които ще се използват;
- Канцеларски рекламни материали (например, тефтери или химикали);
- Шрифтове;
- Банери;
- Образ в пресата;
- Работни екипи за аниматори (тениски, якета, чанти, шапки).

Важно е аниматорите да следват насоките, които са дадени в тази връзка, за да хармонизират поведението си с имиджа, който трябва да се изгради на програмата пред обществеността, така че да е налице един емблематичен и разпознаваем образ. За тази цел те поставят **банери** в използваните материални бази, носят **работни екипи и/или баджове** за улеснение, така че в дейностите всеки човек да може да ги разпознае без проблем. Винаги, когато е възможно, трябва да се осигурят баджове на останалите специалисти, включени в организацията (инструктори, спортни съдии и т.н.).

В обектите, където реализираме дейностите, трябва да се поддържа както нашият имидж, така и този на спонсорите и финансиращите програми на изданието. **Банерите** ни винаги трябва да са поставени на входа на сградата. Плакати, дипляни и други информационни материали трябва да са видими и достъпни за хората. На входа на отделните помещения

трябва да има **насочващи плакати**, за да може участниците лесно да намерят дейността, която търсят.

Ако са налице **специфични спонсори** за определена дейност, тяхното лого също трябва да е на видно място.

Особено трябва да внимаваме при оформянето на писмени документи. Във всички квартали трябва да се използват едни и същи критерии по отношение на шрифтове, бланки, лога и т.н. при изработването на документи (предложения, доклади, отчети и др.), особено когато са предназначени за външни лица. Стремим се към максимална **цялостност и еднотипност в стила** на документите, което също ще помогне за изграждане на по-добър имидж на нощната програма.

Образът пред медиите се координира от отговарящия за комуникацията. От съществено значение е екипът на програмата да познава **теоретичната основа**, заложена в нея (най-малкото целите и методологичните елементи, които са заложили вътре), с цел всеки един член на екипа да е способен да излезе пред медиите и да представи спокойно най-важната информация, която трябва да се знае за нашата работа. Появите в пресата, по радиото, в телевизията трябва да се използват за популяризиране най-вече на дейностите, които са най-близки във времето, като се подканват хората да се включат в тях.

4. Инструменти за работа на този етап

По време на развитие на изданието се използват различни инструменти за работа, които трябва да се познават, като например:

- Формуляр за записване;
- Форма за оценка на културните дейности;
- Форма за оценка на спортните дейности;
- Форма за оценка за координатор квартал;
- Форма за оценка за инструктори;
- Форма за оценка за участници.

Въпреки, че много от тези инструменти са насочени към оценка на отделните дейности, сега ще ги разгледаме подробно, за да можем и да видим как да ги използваме за една постоянна и непрекъсната оценка на нашата работа.

С тези инструменти ще можем да регистрираме всички аспекти на работата, от чисто количествени данни (брой участници, възрастови групи, изработени часове...) до данни с по-качествен характер, в които например ще се отразят всички инциденти, възникнали по време на дейностите.

Коректното използване на тези инструменти ще ни позволи да направим по-добра оценка на програмата и преди всичко да коригираме грешките, които се правят ежедневно, без да се налага да чакаме крайната оценка.

• **Формуляр за записване**

Тази регистрационна форма се използва за записване на участниците в дадена дейност и за събиране на някои техни основни данни, които ще ни позволят да ги идентифицираме и да можем да сме в контакт с тях в случай, че се наложи промяна в дейността (дата, часове). Освен това ги питаме дали преди са участвали в наши дейности, за да може да се направи статистика, която да покаже колко нови участници се включват в програмата.

Във формуляра присъстват подробности около дейността, включително кой аниматор е отговорен за нея. Включват се също данните на инструктора, а след това и тези на участниците.

- **Форма за оценка на културните дейности**

Тази форма, която се използва за всички културни дейности, се попълва по време на отделните сесии на дейността, т.е. формата не може да се приключи преди да свърши дейността в рамките на изданието. Затова има само по една форма за всяка културна дейност, независимо от продължението ѝ. На първо място тя съдържа данните за дейността и броя на участниците, който се отбелязва всеки уикенд (в случай, че дейността продължава няколко уикенда).

След това се нанасят данни, свързани с инструктора и материалите, следвани от отделни полета, в които се обясняват възникналите инциденти и други наблюдения върху дейността, като например извършена работа или предложения за подобрене... В лявата страна на всяко от тези полета има колона, в която се уточнява конкретният уикенд, за който се отнасят нанесените бележки (в случай, че има бележки от няколко уикенда). Важно е да се направи оценка на работата на инструктора, оценявайки динамиката му, контакта с участниците и познаването на дейността; всички впечатления и наблюдения, които записваме, ще са ни полезни, за да преценим дали отново ще работим с този човек в бъдещи издания.

По-нататък се коментират всичко конфликти, които са възникнали по време на дейността, както и решенията, приложени за отстраняването им, като освен това се отразява нивото на удовлетвореност от решението на конфликта.

За да завърши попълването на формата, аниматорът трябва да направи обща оценка на дейността, за което много ще му помогне да проучи нивото на удовлетвореност на участниците, а това е един от най-важните индикатори в момента, когато решаваме дали отново да планираме тази дейност в бъдещи издания.

- **Форма за оценка на спортните дейности**

Тази форма първо събира данни, свързани с дейността, след което съдържа поредица от качествени аспекти: реализирана работа, инциденти, предложения за подобрене... като цяло, всякакъв вид забележки, които могат да послужат за подобряване на работата на следващ етап.

На гърба на формата се намира една таблица, в която се отбелязват всички данни за деня (резултати, участници...). За всеки ден и отделна база се попълва отделна форма, за разлика от културните дейности.

- **Форма за оценка на уикенда**

Тази форма се попълва от човека, който отговоаря за квартала, а оттам идва и името ѝ Форма за оценка за координатор квартал. В нея се събират данните за участие във всеки квартал по време на целия уикенд със статистически цели и проверка на покриване на целите за участие. Отбелязват се планираните дейности за всеки ден, с броя на участниците, разделение по пол... Освен всички тези данни за участие, се отбелязват прекъснатите дейности, отворените материални бази и използвани съоръжения... И накрая се прави едно обобщение на данните за целия уикенд.

Координаторът квартал представя формата пред координиращия екип на срещата за оценка. За да попълнят тази форма, отговорниците за отделните квартали разполагат с наръчник за качествена оценка, за да ориентират координаторите в провежданите срещи и за да може всички оценки да имат общ формат.

- **Форма за оценка за инструктори**

Тази форма се дава на инструкторите при приключване на дейността. Не се дава след всяка една сесия, а се предоставя последния ден (в случай, когато дейността се развива в няколко

сесии). Тя цели да се консултира с мнението на инструктора относно материалите, мястото, където се е развивала дейността, работното време, участието на хората, създадените контакти, отношението от страна на екипа на програмата...

Накрая се иска от него да направи оценка на дейността, посочвайки дали е готов да работи отново с този екип в други случаи. Тази форма е обобщена оценка на инструктора за дейността, която е реализирал, въпреки че по време на дейността аниматорът събира тази информация чрез неформални разговори и я включва във формата за оценка на съответно културни или спортни дейности.

- **Форма за оценка за участници**

Тази кратка анкета се подава на 4-5 участници от всяка дейност в момента на приключването ѝ. Тъй като е кратка и лесна за попълване (почти на всички въпроси се отговаря, маркирайки отговора в номерирана таблица), това ни гарантира, че на участниците не им пречи да я попълнят, тъй като няма да им изгуби много време, а на нас ще ни предостави ценна информация относно това как целевата група оценява програмата.

ФОРМУЛЯР ЗА ЗАПИСВАНЕ

Дейност		Квартал	
Дата		Место	
Отговорен аниматор		Издание	
Инструктор		Телефон	
Уикенд			

[illegible]

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА НА КУЛТУРНИ ДЕЙНОСТИ

Издание		Етап		
Име на дейността			Отговорник	
Място на провеждане			Квартал	
			Начален час	

Пореден уикенд

	1-ви		2-ри		3-ти		4-ти		5-ти		6-ти		7-ми		8-ми		Общо	
Дата																		
Аниматор																		
Участници	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж
	общо		общо		общо		общо		общо		общо		общо		общо		общо	
Наблюдатели																		
Посетители																		
Общо потребители																		

Инструктор		Тел:	
e-mail		адрес	
		източник на контакт	
Хонорар		ав./ч.	
		Подробности?	да ☐ не ☐
Оценка на инструктора			
От 1 до 10			
Препоръка за бъдеща работа с този инструктор?	да ☐ не ☐		
Защо?			
Други дейности, които той може да изпълнява?			

Наблюдения върху инструктора

Дата	Инцидент

Наблюдения върху дейността

Дата	Инцидент

Разрешени конфликти по време на дейността

Конфликт	Решение

Ниво на задоволеност с решението на конфликта

	Ниско	Средно	Високо	Наблюдения
Участници				
Инструктор				
Организация				

Оценка на дейността

Възприета ли е като нещо ново? да ☐ не ☐

Добре ли е да се реализира отново? да ☐ не ☐

Ниво на задоволеност с дейността

	Ниско	Средно	Високо	Наблюдения
Участници				
Инструктор				
Организация				

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА НА СПОРТНИ ДЕЙНОСТИ

Квартал		Турнир	
База		Аниматор/и	
Дата		Игра №	

Инциденти по време на дейността

(Закъснения, проблем с достъпа и отварянето на обекта, лошо оборудване, проблеми с участниците, сбиване...). Не е нужно да се описват само негативни неща. Тук може да се включи всяка информация, която мислите, че може да е важна: подпомагане от страна на някой участник, материали, предложения за подобрение на дейността, всичко това може да ви бъде полезно, когато изготвяте доклада си.

	Екип 1	Екип 2	Резултат	Начален час	Участници			Наблюдатели	Посещения	Общо
1 игра					м	ж	О*			
2 игра					м	ж	о			
3 игра					м	ж	о			
4 игра					м	ж	о			
5 игра					м	ж	о			
6 игра					м	ж	о			
7 игра					м	ж	о			
8 игра					м	ж	о			
9 игра					м	ж	о			
10 игра					м	ж	о			
Общо					м	ж	о			

*О - Общо

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА ЗА КООРДИНАТОР КВАРТАЛ

Квартал		Дата		Издание	
Етап		Уикенд			

Петък	Участници			Дата		
Дейност	М	Ж	О	Наблюдатели	Посетители	Общо
Общо петъци						

Събота	Участници			Дата		
Дейност	М	Ж	О	Наблюдатели	Посетители	Общо
Общо съботи						

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА ЗА КООРДИНАТОР КВАРТАЛ

Неделя	Участници			Дата			
Дейност	М	Ж	О	Наблюдатели	Посетители	Общо	
Общо недели							

		М	Ж	О	Общо ден	Общо уикенд
Петък	Участници					
	Наблюдатели	0				
	Посетители	0				
Събота	Участници					
	Наблюдатели	0				
	Посетители	0				
Неделя	Участници					
	Наблюдатели	0				
	Посетители	0				

		М	Ж	О	Общо
Общо Уикенди	Участници				
	Наблюдатели	o			
	Посетители	o			
Спортни дейности	Участници				
	Наблюдатели	o			
	Посетители	o			
Културни дейности	Участници				
	Наблюдатели	o			
	Посетители	o			

Брой планирани дейности Брой реализирани дейности

Брой прекъснати дейности

Брой отворени бази

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА ЗА ИНСТРУКТОРИ

Издание		Етап		Квартал	
Дейност			База		
Инструктор				Телефон	

Използвани материали

Подходящи ли бяха използваните материали? да ☐ не ☐

Всички необходими материали ли бяха налице? да ☐ не ☐

В случай, че не, какво е необходимо при следващи дейности и кои материали са най-подходящи?

Имаше ли достатъчно материали за всички участници? да ☐ не ☐

Място

Подходящо ли беше мястото, където се проведеха дейностите? да ☐ не ☐

(пространство, осветление, вентилация, съоръжения: столове, маси...)

В случай че не, защо? Трябва ли да сменим мястото за следващите дейности? Имате ли по-добро предложение?

Време

Подходящо ли беше времетраенето на дейността? да ☐ не ☐

В случай, че не, защо? Трябва ли да сменим времетраенето на дейността? Имате ли по-добро предложение?

Продължителността на дейността и разпределението ѝ по сесии адекватно ли беше? да ☐ не ☐

В случай, че не, защо? Предложете най-подходящото според вас разпределение на дейността по сесии.

На какво ниво беше участието на хората в отделните етапи от дейността?

Как оценявате връзката си с участниците? А с аниматорите от организацията?

Добре ли се чувствате в партньорство с нашата организация? Добро ли е отношението към вас? Очаквате ли нещо от нас, което не сме могли да ви предложим? Моля, бъдете искрени. Вие инструкторите сте изключително важна част от нашата програма и искаме да се чувствате много добре, работейки с нас. Вашите предложения ще ни помогнат да подобрим работата си.

Предложения за подобрене на дейността в бъдеще.

Как оценявате тази дейност?

Отбележете от 1 до 10 спрямо вашата удовлетвореност.

Бихте ли работили с нашата организация в бъдещи проекти? да ☐ не ☐

Благодарим за съдействието !

ФОРМА ЗА ОЦЕНКА ЗА УЧАСТНИЦИ

Възраст		Пол		Студент		Работещ		Безработен	
Живуш в квартал			Квартал на участие						
База				Дейност					

Молим ви да отговорите откровено на въпросите. За нас е важно да знаем мнението на участниците за програмата, тъй като това ще ни помогне да я подобрим.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетвореност от инструктора										
Удовлетвореност от мястото на провеждане										
Удовлетвореност от организацията на времето										
Удовлетвореност от предоставените материали										
Удовлетвореност от поведението на аниматорите										
Удовлетвореност от контакта с другите участници										

Какво бихте ни предложили, за да подобрим нашата нощна програма?

Тук можете да предложите някоя дейност, която би ви харесало да включим в програмата.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Каква е общата ви оценка за дейността?										

Бихте ли участвали отново? да ☐ не ☐

Благодарим за съдействието !

ЕТАП НА ОЦЕНКА



5



В тази последна глава ще обърнем внимание на процеса на оценка в рамките на нощните програми за развлечение на младите като едно системно събиране и тълкуване на информация, която да ни помогне да оценим програмата и да вземем решение как да я усъвършенстваме.

Това означава да съберем информация, която ще ни е полезна за критичния анализ на собствената ни работа, за да можем да я подобрим. Оценката трябва да бъде инструмент за непрекъснато подобряване на програмата, а не да се използва като оправдание на разходи или като отчитане на количествени данни. Ние имаме най-голям интерес оценката да бъде полезна и да не се извършва напразно, затова трябва да направим всичко възможно да подсигурием този аспект на процеса.

В следващите страници ще направим кратко теоретично въведение в процеса на оценка, като след това ще поговорим за оценката на нощните програми.

1. Какво е оценка?

Да направим оценка означава в рамките на определен период да сравним какво е постигнато чрез дадени действия с това, което е било планирано да се постигне. Казано на по-технически език, систематично се събира и анализира дадена информация, за да се определи значението и успехите, които се постигат (Сембранос, Монтесинос и Бустело. Социокултурната анимация: едно методологическо предложение. Популярно издание. Мадрид, 1995).

Виктор Вентоса посочва няколко класически определения на процеса на оценка (Вентоса. Развитие и оценка на социокултурни проекти. Мадрид, 2001):

- Серия от процедури, които следят дали целите са били постигнати (Езекел Андер-Ег, 1985);
- Систематично преценяване на значението и успеваемостта на даден обект (Стафълбийм и Шинкфийлд, 1987):

Оценката е системно събиране и тълкуване на информация с цел да се даде оценъчно становище, което да улесни вземането на решение за подобрене на оценяваното (програма, курс, дейност...).

Както виждаме от тези определения, оценяването не е просто събиране на серия от данни – това е само първият етап от прцеса на оценка. След това е необходимо всички събрани данни да се подредят и да се направи обобщение на база на информацията и заключенията, които те ни предоставят.

Правим оценка, за да определим до каква степен сме изпълнили задачите, които сме си поставили. По думите на Вентоса целта е да измерим нивото на адекватност (капацитет на проекта да се справи с проблема, заради който е създаден), ефикасност (капацитет на проектните дейности и задачи за постигане на определени цели) и ефективност (връзка между крайните продукти и услуги, от една страна, и използваните ресурси за постигането им, от друга).

Също така оценяваме, за да вземем решение за бъдещето на нашия проект. Трябва да знаем дали сме правили нещата добре или сме сбъркали, дали проектът все още е необходим, дали има определена част от него, която трябва да променим...

Събирайки идеи от Сембранос, Монтесинос, Бустело и Вентоса, можем да кажем, че една оценка трябва да бъде:

- Обективна: да измерва, анализира и обобщава въз основа на фактите така, както са представени в реалността, без да се замърсява от идеите на оценителите;
- Полезна: да служи за подобрене на програмата и да съответства на нуждите на хората, включени в оценяваната програма (отговорници, професионалисти, участници...);
- Приложима: трябва да може да се приложи на практика в рамките на възможностите, които предлагат моментните обстоятелства. Това от своя страна предполага:
 - Реализъм: да съответства на наличните ресурси;
 - Предпазливост и умереност: да предвиди дали резултатите от дадена оценка ще донесат повече ползи (подобрене на програмата, на взаимоотношенията, на

работната обстановка...), отколкото недостатъци (негативни реакции, конфликти, фрустрации, демотивация...), защото ако е обратното, не си заслужава да я правим; в социокултурната анимация самите процеси са по-важни от резултатите, поради което крайният резултат не оправдава средствата...;

- Дипломация: оценката трябва да се реализира с деликатност, уважение и конструктивна нагласа;
- Ефективност: да оптимизира съществуващите ресурси;
- Практическа: трябва да е насочена към действие и вземане на решение;
- Валидна: трябва да измерва това, което претендира, че измерва;
- Етична: трябва да бъде базирана на сътрудничеството и защита правата на страните, участващи в оценката;
- Надеждна: предполага, че при последващи оценки върху същата група, дори при различни оценители, резултатите ще бъдат същите или подобни;
- Своевременна: прилага се в точното време без да се причиняват намеси в оценяваната ситуация.

Както коментирахме във въведението, разбираме, че основните характеристики измежду всички, които посочихме, са че оценката трябва да бъде полезна и практическа. Тя представлява значителна инвестиция на време, пари и усилия; най-малкото, което можем да очакваме от нея, е да служи за нещо.

Както видяхме, ресурсите не са ни в излишък и не можем да ги пропиляваме ей така. Трябва да се стремим нашите оценки да ни помагат да подобряваме програмата си, за да я погледнем с критично око, да стимулираме позитивните ѝ страни и да коригираме негативните.

2. Оценката като непрекъснат процес в програмата

Оценката в рамките на нощната програма е част от процеса на планиране и е важна толкова, колкото и останалите части (ако не и по-важна, тъй като позволява подобрието на програмата).

В рамките на проекта можем да разграничим няколко вида оценки:

Начална оценка

Началната оценка се реализира през първия етап на проекта. Тя трябва да отговаря на това, което Стафълбийм нарича **оценка на контекста** или **оценка на модела**.

Оценяваме дали сме направили правилно анализа на реалността, дали сме определили нуждите, които ще задоволяваме... От друга страна трябва да оценим дали моделът на програмата е най-подходящият. Това е най-важният въпрос, тъй като ни позволява да видим дали дейностите са обвързани с поставените цели, дали методите са адекватни спрямо целите и са в полза на дейностите, дали има баланс между наличните ресурси и изискванията на програмата, дали инструментите за оценка са най-точните, т.е. всички аспекти, които засягат планирането на програмата.

Оценка на процеса

Оценката на процеса, както подсказва и името ѝ, обхваща целия процес на влияние върху общността чрез програмата. Тази оценка ни позволява да синхронизираме развитието на програмата с променящата се действителност, както и да я адаптираме там, където е необходимо.

Тя се извършва по време на цялото издание и улеснява напредъка и подобряването на програмата, решаването на конфликти, които могат да възникнат в работния екип, адекватността на дейността спрямо изискванията на участниците...

Оценка на продукта

Оценката на продукта се осъществява при приключване на дейностите за нощно развлечение. Това е моментът, когато целият екип оценява ефективността на програмата, постигнатите

резултати – както позитивни, така и негативни, изпълнението на поставените задачи, нивото на удовлетвореност на участниците, работата на екипите и т.н.

Не трябва да забравяме, разбира се, необходимостта да се вземе под внимание влиянието, което програмата има върху действителността и въздействието, което е постигнала, върху въпросите, изискващи специално внимание. Интересно е да се знае дали се наблюдават процеси на промени в младежките навици, свързани с развлечението и употребата и дали те са затвърдени, дали нашата намеса е провокирала по-голяма самостоятелност при наслаждаването на свободното време, дали са се създали платформи, асоциации, дали се е засилила обществената позиция...

Осъзнаваме, че възникват няколко важни проблема по отношение оценката на въздействието ни:

- Трудно е да се идентифицира дали предизвиканите промени са резултат от нашите действия;
- От друга страна, ежедневната работа и наличието на незабавни резултати не помага да чакаме необходимото време, за да оценим развитието на всички процеси, което обикновено изисква години;
- И накрая, една добра оценка на въздействието изисква известни икономически, технически и човешки ресурси, които трудно могат да са на разположение в една младежка организация.

Въпреки това, ние знаем, че това са част от предизвикателствата, които стоят пред младежките програми за алтернативни нощни развлечения. Затова напред трябва да се работи върху влиянието на тези програми: там се крие бъдещето на феномена „алтернативни нощни развлечения за младите“.

Това има връзка с един друг въпрос: кой трябва да реализира оценката. Практиките показват, че принципно оценката в нощните младежки програми се извършва от екипа на програмата. Има случаи, в които са се реализирали външни оценки в партньорство с различни университети, чиито резултати не са толкова убедителни, но могат да се ползват като отправна точка за бъдеща оценка на въздействието. Нашето мнение е, че оценката на въздействието на програмата трябва да има също и външни изпълнители или да е смесена (външен екип заедно с екипа на програмата), за да се гарантира по-голяма обективност и надеждност на резултатите.

Накрая, искаме да отбележим, че всяка организация е добре да стартира процес на обсъждане на оценката, с цел да я подобри. Става въпрос за обсъждане на различните ѝ аспекти:

- Разработване на инструменти за оценка;
- Процедури за събиране на информация;
- Развитие на процеса на оценка по време на цялата дейност;
- Анализ на резултатите от оценката;
- Влияние на оценката върху практиката.
- ...

Този процес има за цел не само да подобри оценката, която се реализира от програмата, но и да ѝ придаде един етичен нюанс, работейки върху аспекти като взискателност, истинност, критичност... Обсъждането на собствената практика в тази насока трябва да се използва като елемент на контрол, за да се избегне момента, в който оценката, съзнателно или несъзнателно, събира неточни „маскирани“ резултати, независимо дали е поради некоректно планиране или прилагане на инструментите, или е в следствие на изкривен анализ.

Не бива да забравяме, че първите заинтересовани от легитимността, валидността, надеждността на оценката сме ние самите, тъй като това е гаранция за прозрачност и ниво на сериозност пред обществените институции, които обикновено са най-големите спонсори на подобен тип програми, както и пред останалата част от обществото.

3. Показатели

Показателите са единици информация, които ни показват дали даден критерий за оценка е покрит. Това са инструменти за проверка на напредъка към постигане на целите с определено ниво на обективност. Те ни позволяват да реализираме адекватна оценка, имайки предвид поставените задачи и конкретните постижения.

Не може да се направи добра оценка без показатели. Именно липсата на подходящи показатели е един от проблемите, които много пъти възпрепятстват развитието на оценката на програмите за алтернативно нощно развлечение. Необходима е по-голяма задълбоченост във формирането и използването на показатели за оценка.

Както знаете, наред с други класификации, показателите според повече или по-малко количествения си характер обикновено се делят на:

- Количествени показатели: изчисляват количеството на това, които се оценява, изчислявайки го в проценти, степени или цифрови скали. Те са лесно управляеми и обективни, но в същото време имат ниска степен на значимост, поради което не може да се разчита само на тях;
- Качествени показатели: изчисляват качеството на оценяваното по отношение на възприемане, взаимоотношения, категории и описания. Най-голямото им предимство е широтата и дълбочината на анализа, който предлагат, а недостатъкът е по-голямата трудност при систематизирането и конкретизирането на дадените оценки.

Показателите, които са лесно използвани и на които обикновено залагат нощните програми, са количествените. Вярно е, че цифрите са привлекателни, тъй като позволяват изкарването на резултати от програмата под формата на графики; от друга страна, те са изискване, много често задължително, от страна на администрациите, които финансират програмата. В много случаи се работи в насока повишаване цифрите на програмата: повече участници, повече отворени обществени места, повече часове в дейности...

Ние обаче не трябва да забравяме необходимостта да добавим към количествените показатели други елементи, които дават по-обяснителна и аналитична тежест: качествените показатели. Ясно е, че ни интересува много да знаем колко младежи участват в дейностите, какво е разпределението им по пол, колко дейности са се осъществили, колко нови дейности се планират във всяко издание, но не можем да се задоволим само с това. Не трябва да отдаваме значение само на броя младежи, които участват, но и да се концентрираме върху друг аспект на тези данни: колко от тези младежи участват за първи път и колко повтарят участието си; дали някой младеж се е включил веднъж и не се е върнал повече; защо; защо има младежи, които никога не участват; какво правят, когато не участват в програмата; ниво на удовлетвореност от програмата и т.н. Или пък да знаем не само колко дейности са се осъществили, но и колко се е наложило да се прекъснат или отложат и какъв е мотивът за това. Може и освен колко обществени места са били отворени, да съберем информация как младежите са се възползвали от тях, какво е нивото на идентификация с тези места, дали благодарение на нощните програми са започнали да посещават тези места и през седмицата... Малко по-надолу ви представяме показателите, които ние ви предлагаме. Нито са всички възможни, нито са най-добрите, нито са перфектни, нито пък всички се използват навсякъде, където се реализират нощни програми и, разбира се, търпят подобрение, ако е необходимо. В същото време не трябва да се копират директно: всяка организация трябва да определи нейните собствени показатели в полза на целите, които си е поставила.

Показатели за оценка на използвани бази:

- Общ брой използвани места;
- Брой използвани обществени бази;
- Брой използвани частни обекти;
- Брой използвани места, които иначе биха били затворени;
- Разпределение на използваните места по географски зони (център, квартали);
- Ниво на удовлетвореност от местата от страна на младите, техния брой, оборудването им...;

- Предложения от младите за подобрения на използваните обекти, за нови места за използване...

Показатели за оценка на дейностите

- Общо реализирани дейности;
- Брой нови дейности спрямо предни издания;
- Ниво на удовлетвореност от реализираните дейности от страна на младите;
- Предложения от младите за нови дейности в бъдеще;
- Отложени и/или отменени дейности (и причини);
- Нови дейности на всеки етап;
- Дейности, които се правят за първи път;
- Дейности, които се повтарят (колко пъти са се правили);
- Средна продължителност на всяка дейност;
- Дейности с по-голям успех.

Показатели за оценка на участието

- Общо хора, участвали в програмата, разделени по:
 - Уикенд;
 - Етап;
 - Издание;
 - Календарна година;
 - Квартал;
 - Материална база;
 - Вид дейност (спорт, култура...);
 - Пол;
 - Възраст;
 - Образование;
 - Заетост;
- Общо използване и ползватели;
- Средни оценки (средна възраст, средно ниво на образованост...).

Показатели за оценка нивото на сътрудничество и участие на социални структури

- Брой асоциации, обвързани с програмата и тип обвързаност (икономическа, местна, лична...);
- Брой фирми, обвързани с програмата и тип обвързаност;
- Брой институции, обвързани с програмата и тип обвързаност;
- Ниво на удовлетвореност на асоциациите с процеса на сътрудничество;
- Увеличаване или намаляване спрямо предни години;
- Брой форуми, срещи, събирания с други организации в града, в които се е учствало.

4. Инструменти за оценка

Когато говорим за инструменти за оценка, имаме предвид всички онези инструменти и техники, които използваме, за да съберем информация. Не всички инструменти са еднакво подходящи за всички моменти, така че трябва да внимаваме да използваме най-адекватните за ситуацията. Затова според Вентоса е добре да се запитае за следните неща:

- Каква информация е необходима? Трябва да видим дали имаме нужда от данни, с които можем да се сдобием, използвайки външни източници, които не са интерактивни, или пък ни трябва данни, които изискват взаимодействие с оценяваното;

- **Защо и за кого се прави оценката?** Една оценка, подготвяна за институции или политици, може да изисква по-количествени методи и показатели за продукта, докато една оценка, ориентирана към разбиране на функционирането на една асоциация, би изисквала по-качествени методи и показатели за процеса;
- **Какви средства са на разположение?** Ако не са налице много човешки и икономически ресурси е нереално да се мисли за индивидуални интервюта с много хора и е по-добре да се изготвят въпросници, които участниците да попълнят сами;
- **Какво време е на разположение?** Има средства, които изискват повече време от други, например интервюто е по-времеемко от въпросника;
- **Кога трябва да се направи?** В зависимост от това, което се оценява (контекст, процес, резултати...), събирането на информация ще се проведе в един или друг момент;
- **Кой ще събира информацията?** Образованието и опита на оценителите определя използването на различни инструменти.

Важно е да си зададем всички тези въпроси при планирането на оценката, така че да разчитаме на една оценка, която наистина отговаря на нашите възможности и нужди.

Оценката трябва да бъде планирана предварително, като неделима част от процеса на планиране; не трябва да я разглеждаме като нещо, което можем да оставим за края или като някакво тежко изискване, което се следва с единствената цел да оправдае изразходването на сумата, получена от дадена финансираща институция или за да докаже колко добра е нашата програма, за да продължим да получаваме подкрепа в бъдещи години. Да се опитваме да изкривяваме резултатите от оценката, показвайки само позитивното или вадейки заключения, работещи в нечий интерес, е нещо, което освен, че е неетично, е в наш ущърб, тъй като чрез оценката трябва да намерим това, което не работи в нашата програма, за да го подобрим.

Инструментите, които могат да се използват за оценка, са многобройни, както сами може да разберете от написаното в литературата по темата. Отново следвайки Виктор Вентоса тук посочваме някои от тях:

- **Наблюдение:**

- Базира се на методичното изследване на феномени (действия, ситуации, поведения, реакции...) така, както са възприети от нашите сетива, преди всичко зрение и слух, с помощта на паметта и допълнителни инструменти като записи, снимки, филми...;
- Изисквания към наблюдателя:
 - Внимание;
 - Интерес и познания върху наблюдавания феномен;
 - Честност от страна на наблюдателя;
 - Търпение и постоянство;
 - Обективност.
- Видове наблюдение:
 - Според връзката между наблюдателя и наблюдаваното:
 - Безучастно наблюдение;
 - Наблюдение с участие.
 - Според нивото на обработване и систематизиране на информацията:
 - Неструктурирано наблюдение;
 - Структурирано наблюдение.

- **Въпросник:** основава се на количествения подход и експерименталността в изследванията. Това е вид анкета, която цели да събере данни в писмена форма на базата на въпроси и теми, на които запитваните трябва да отговорят. Много е полезен, когато целевата група е прекалено голяма. Крайните резултати са лесно управляеми.

- **Интервю:**
 - Друг вид анкета, в която информацията е получена от разговори и чрез лично взаимодействие с интервюираните. Така се постига по-голяма задълбоченост и богатство на данни. Изисква повече време. Интервюто може да се използва не само за събиране на информация, но и за създаване на контакт и опознаване на хората, с които ще се работи;
 - Изисквания към интервюиращия:
 - Емпатия;
 - Любопитство;
 - Естествено държание.
 - Видове интервюта:
 - Според структурата:
 - Структурирани;
 - Полу-структурирани;
 - Неструктурирани.
 - Според подредбата на интервюто и участниците в него:
 - Индивидуални интервюта;
 - Групови интервюта;
 - Колективни интервюта (различни интервюиращи разговарят с един човек);
 - Периодични или повтарящи се интервюта.
- **Документален анализ:**
 - Преглед на писмена документация, засягаща това, което оценяваме;
 - Като преимущество е налице непретенциозен характер, тъй като не се намесва директно в оценяваната действителност и не изисква много икономически средства;
 - Като недостатък има факта, че писмената информация обикновено не съвпада точно с реализираната дейност, а е по-идеализирана, което изисква проверка на автентичността чрез сравнение с други източници;
 - Класификация на документални източници:
 - Първични източници: директна информация, от първа ръка, без посредници (отчети, доклад за дейности, книга с резултати...);
 - Вторични източници: недиректна информация, с помощен характер (книги, проучвания, публикации, свързани с проучваната тема).
- **Групови техники:** някои групови техники могат да се използват като информационни инструменти:
 - Насочен дебат;
 - Групова дискусия;
 - Форум;
 - Решаване на казуси;
 - Брейнсторминг;
 - ...
- **Експресивни техники:** става въпрос за техники, които чрез възможностите за изразяване, които дават, повишават креативността и стимулират размисъла и участието. Чрез тях може да се получи такъв тип информация, която не е достъпна чрез по-формални и структурирани техники:
 - Пластична изява;
 - Драматично изразяване;
 - Ролеви игри.

- **Индиректни и допълващи техники:** събиране на данни от обекти, анализиране на физически признаци... Например, износването на някои материали за сметка на други, преглеждането на отчети и фактури за ремонти на съоръжения...
- **Аудиовизуални средства:** видео филми, записи, фотографии, диапозитиви...

В една нощна програма можем да използваме повечето от тези техники в различните моменти. Така например, наблюдението има голямо значение: един младежки аниматор винаги трябва да е нащрек за младежката действителност, като следи всичко, което се случва, през погледа на професионалиста (не говорим за стерилен и неутрален поглед, а за целенасочено, осъзнато и критично наблюдение). Наблюдението най-често е неструктурирано и може да е както безучастно, така и с участие от страна на аниматора. Ако той говори с група млади участници, това не е просто разговор, но и канал за информация: темата на разговор, езикът на тялото, взаимоотношенията....

Въпросниците се използват, за да се събере мнението на участниците за програмата, докато интервютата служат в определени моменти за задълбочаване в определен въпрос: например, да разбере по-добре мнението на един инструктор за организацията на неговата дейност, за програмата... или да разберем как представители на различни институции възприемат нашата инициатива.

Документалният анализ се използва за съобразяване с новостите, свързани с нашата сфера на работа (публикации за младежта, за свободното време, за нощните развлечения, за превенция на наркомании...).

Груповите техники и техниките за изразяване се използват, когато по-продължително време се работи със затворена група и има изградени отношения на доверие (например, в една група с младежи, които са на курс за младежки работници или в срещите на работния екип).

На този етап, освен да се възползваме от формите за събиране на информация от предишните етапи (които ще бъдат анализирани и обобщени при оформянето на докладите), използваме още един инструмент:

Доклади

На всеки етап от изданието, както и при приключването му, се изготвя доклад за всеки квартал, който включва всякакъв тип данни – както количествени, така и качествени: данни за участниците, осъществени дейности, работа на екипа, удовлетвореност на участниците, партньорски организации, изпълнение на поставените задачи...

Добре е да се опитаме да осигурим за всеки квартал предварително подготвен модел за доклад в електронен формат, за да гарантираме цялостност и последователност, както по отношение на представената информация, така и по отношение на нашия стил и образ, отразени в нея.

Срещи за оценка

Вероятно най-добрият инструмент за оценка, с който разполагаме, освен писмените документи, са срещите, предназначени за обсъждане на програмата и анализ на резултатите от всяко издание.

Тези срещи за оценка се организират по време на цялото издание. Например, всеки понеделник сутринта отделните екипи на квартали се събират в собствения си район заедно с един представител на координиращия екип с цел да се анализира развитието на програмата. Понеделниците следобед се срещат координаторите квартали с координиращия екип за да обсъдят общи аспекти на програмата, както и екипите си (разпределение на задачите, работа на екипа, оценка на всеки член на екипа...).

Тези срещи за оценка стават по-интензивни в края на всеки етап от изданието, както и при приключване на самото издание. Всички работни екипи се събират заедно с координиращия екип и анализират програмата от всички гледни точки, отделяйки няколко дни интензивна работа на тази задача. По този начин се оформя едно ясно и дълбоко становище за развитието на програмата, за покриването на поставените цели, за работата на отделните работни екипи и т.н., което ни помага да идентифицираме грешките, които сме направили, а още по-важното – да предложим решения за преодоляването на тези грешки.

Насоки за крайна оценка

Програмата на дейностите

- Постигнали ли сме маркираните в началото на изданието цели? Какви точно бяха те – нека си припомним? До каква степен мислим, че са постигнати? В случай, че имаме непостигнати цели, какви според нас са причините за това?
- Как се разви програмата в това си издание? Мислим ли, че хората са останали доволни? Защо мислим така?
- Имаше ли много отпаднали дейности? Каква според нас е причината?
- Мислим ли, че сме направили адекватно планиране на база на поставените цели? Или сме планирали, основавайки се на традицията, на това, което по принцип се прави в града, на позитивната нагласа, че просто дейността ще е успешна? Правили ли сме предварителен анализ на реалността? Знаем ли какви дейности очакват да видят хората?
- Кои дейности бяха по-посещавани? На какво според нас се дължи успеха им?
- Каква е оценката ни за работата на инструкторите? Какви бяха нашите взаимоотношения с тях? Биха ли могли да се подобрят по някакъв начин? Доволни ли са участниците от работата на инструкторите? Инструкторите доволни ли са от работата на аниматорите? А доволни ли са от програмата или имат някакви оплаквания?
- Ако трябва да променим нещо в планирането на изданието, кое ще е то?

За аниматорите

- Сега ще отделиш малко време да помислиш за работата си в рамките на това издание на програмата. Доволен ли си от това, което си направил? Защо? Какви неща би променил? Защо? Добре ли се чувстваше с колегите си? Какви качества мислиш, че ти помагат да бъдеш добър аниматор? Какви са слабите ти страни като такъв? Използвай тези бележки като малък наръчник, можеш да запишеш каквото искаш.
- Мислиш ли, че организацията на работата в програмата е адекватна? Помисли за поне три позитивни и три негативни неща, които си забелязал в организационния процес, на каквото и да е ниво. Как мислиш, че би могла да се подобри организационната система?
- Мислиш ли, че работата в екип е важна в една нощна програма? Постигна ли се екипна работа в твоя екип? Изброй различни преимущества и недостатъци на програмата по отношение на работата в екип. Как според теб може да се подобри този аспект на работата? Ако помислиш малко за твоя квартал, как работеше в екип там? Как ти добринесе за екипната работа? Как твоят екип те подкрепяше?

Популяризирането

- Как ни се струва разпространението на дейностите в това издание?
- Нека вървим стъпка по стъпка. Да помислим за:
 - Дипляните;
 - Плакатите за изданието;
 - Плакатите за дейностите;
 - Радио съобщенията;
 - Публикации в пресата;
 - Появите в телевизията.

Сега нека оценим ефективността на всяко едно от тези средства за популяризиране. Мислим ли, че са най-подходящите? Защо? За какви други средства се сещаме?

- Къде са се разпространявали всички дипляни и плакати? Достатъчна бройка ли беше раздадена от дипляните?
- Дали някое от средствата за популяризиране послужи да информира хората, да им помогне да се запознаят с програмата, да ги привлече да участват в дейностите?

Знаем ли дали хората наистина са взели предвид рекламата, която сме направили на дейностите?

- Какво разпространение можем да направим в бъдеще?
- Какво значение отдаваме на взаимоотношенията с хората за популяризиране на програмата? Чувстваме ли се готови да търсим младите хора по улиците, да отидем там, където са те?
- И накрая, нека да помислим какво може да бъде разпространението на следващото издание:
 - Използвани средства;
 - Места, където да го направим;
 - Време, отделено за популяризиране.

Планиране

- Мислим ли, че сме направили добро планиране? Следвахме ли традиционната схема за анализ на реалността, поставяне на цели в полза на определени потребности на младите, планиране на дейностите за покриване на целите, непрекъсната и крайна оценка на планирането?
- Как можем да подобрим планирането в полза на следващото издание?
- Нека предложим модел за планиране на следващото издание:
 - Евентуален наръчник или насоки за следване;
 - Важни неща, които да имаме предвид.

5. Заключение

За да приключим с тази част, искаме още веднъж да подчертаем значението на оценката и нуждата да ѝ отдадем все по-голяма роля в нашите програми и проекти. За съжаление, оценката много често е била пренебрегвана в процеса на планиране и това е проблем, върху който отдавна се привлича вниманието в средите на социо-културната анимация и нощните развлечения. Убедени сме, както казахме вече, че бъдещето на нашите програми задължително минава през подобряването на процесите на оценка, както за да можем да предложим по-адекватни отговори на нуждите и проблемите на младите, така и за да обосновем по един точен и надежден начин ползата от програми за нощно развлечение.

Този последен въпрос е от ключово значение. Въпреки че всички, които работят в такива програми, са убедени в ползата от тях, във влиянието им за създаването на навици за по-здравословни развлечения (с повече участие, по-творчески ориентирани, с по-малко консуматорство, не непременно свързани с наркотици...) или в положителните ефекти, които имат върху социалния живот (повишаване на заетостта, по-голямо посещение на обществени обекти, подобряване на квартала като жизнена среда, укрепване на социалната мрежа, разпространение на един по-различен образ за младежта...), това убеждение не е достатъчно да се докаже необходимостта и влиянието на програмите за нощно алтернативно развлечение на младите. Това не е въпрос на вяра, въпреки че ние го вярваме, защото сме го виждали, но не можем да очакваме от другите да вярват сякаш в подобни програми без да са запознати с тях. Затова трябва да предоставяме данни, които посочват влиянието и приноса на нощните програми, техните непосредствени и бъдещи резултати, силните им страни, но и слабите им места и опасностите, които крият. И тези данни могат да се получат само чрез една сериозна, валидна, надеждна и обективна оценка...

Конкретните методи за оценка (пред-експериментални проекти, житейски истории, дискуссионни групи, наблюдение с участие и т.н.) трябва да бъдат подбрани за всяка програма според икономическите и технически възможности. За съжаление, в младежките програми трудно се разчита на специалисти в сферата на проучванията и оценяването, с широки познания по статистика и анализиране на данни... Това прави почти задължително възлагането на оценката на външни лица, което мислим, че е дори желателно, за да можем да гарантираме по-голяма обективност на резултатите. Проблемът тук е високата цена на подобен тип труд, за който трябва да се наеме специализиран персонал (университети, консултанти...). Желателно е в бъдещето на нощните програми да се търси по-голяма подкрепа на държавна администрация за финансиране на процесите на оценка, тъй като това интересува всички намесени страни: ръководителите на програмата, административните единици, които финансират по-голямата част от тези програми, гражданите, които очакват резултати от извършеното с парите от техните данъци, младежите като целева група...

Развитието и подобряването на процеса на оценка е най-голямото предизвикателство пред нощните програми. Надяваме се младежките организации да имат капацитета да отвърнат подобаващо на това предизвикателство.

РАБОТА В ЕКИП



приложение



Какво представлява работата в екип?

Да работим в екип не означава просто да работим заедно. Можем да работим няколко души в един теоретичен работен екип, но вместо да реализираме работа в екип, реално да работим самостоятелно, включително и да си пречим.

Според Езекел Андер-Ег и Хосе Мария Агилар работният екип е **„малък брой хора, които чрез определени знания и умения обединяват възможностите си да постигнат определени цели и да реализират дейности, ориентирани към постигането на тези цели“**.

Не е достатъчно само всеки един от членовете на екипа да гони самостоятелно постигането на целите, а има и много други условия. Така както групата покрива определени изисквания, за да се определи като такава (съзнание за принадлежност към групата, съществуването на обща цел...), така една работна група или екип трябва да покрие определени изисквания, за да отговаря на името си. Агилар и Андер-Ег обобщават това по следния начин:

- **Работа, която трябва да се свърши заедно:** необходимо е да съществува обща цел, както и отговорност и участие на всеки член на екипа в тази работа;
- **Наличие на организационна и функционална структура:** трябва ясно да се определи как действа групата, какви отговорности има всеки един, каква позиция заема всеки вътре в екипа...;
- **Релационна система:** наличието на процеси на взаимоотношения и комуникация вътре в екипа, създаването на емоционална обвързаност, на работен климат и отношения, които съхраняват както видимите, материални страни, така и емоционалните страни на контракта;
- **Обща рамка:** обща отправна точка, обща идеология, споделени идеологични, философски и методологични разбирания;
- **Време за създаване на работен екип:** става въпрос за един дълъг процес, в който не са достатъчни нито личностната зрялост, нито позитивният опит от други работни екипи, нито волята, желанието и нуждата за създаване на екип. Освен всичко това е необходимо и време, за да се сформира, настрои и сплоти екипът.

Защо работа в екип?

Отговорът на този въпрос е ясен: работата в екип може да се превърне в един от най-силните методологични инструменти, на които се разчита в социо-културната работа.

Сембранос, Монтесинос и Бустело (1995) посочват следните причини за това твърдение, които ще си позволим да допълним с някои наблюдения от ежедневната практика:

- Екипът позволява да се **комбинират** най-добрите качества на всеки един и да се направи подбор на най-добрите квалификации в групата за всяка необходима сфера; този аспект с **допълване** на възможностите на всеки член от екипа е много важен, за да можем да се възползваме максимално от индивидуалната работа на всеки човек. Така или иначе, членовете на екипа трябва да бъдат отворени за работните нужди, дори и в моменти, когато се ангажират с дейност, за която не се чувстват добре подготвени;
- Екипът позволява определена **независимост на групата** по отношение на индивидуалностите, които я съставляват; отселяването на екипа като такъв, решаването на ежедневните задачи не зависят от това дали определен човек е налице или го няма, дали си върши работата или не си я върши. Разбира се, че това може да повлияе, но останалата част от екипа винаги може да си разпредели помежду си неговите задачи;
- Екипът може да изпълнява много **по-сложни задачи** и на по-високо ниво в сравнение с отделен човек; обменя се информация, сблъскват се гледни точки, ситуацията се анализира по-задълбочено, има взаимодействие, което позволява да се гонят по-амбициозни цели;

- **Решенията** на един екип са много „по-информирани“, т.е. взети са на базата на повече информация, разчитат на повече препратки и дават по-голяма възможност за предвиждане и избягване на грешки. Поговорката, че две глави мислят по-добре от една е много подходяща в случая; работният екип разполага с по-голям брой хора, фокусирани върху дадена задача, обмен на мнения, преглед на работата...;
- Самото присъствие на други хора повишава **мотивацията** на даден човек, особено ако очаква да бъде оценяван според представянето си. Ако се грижим добре за социалния и емоционален климат в екипа, работата може да бъде възнаграждаваща и да повишава мотивацията на всеки един от членовете, повишавайки също тяхната всеотдайност и интерес към задачите;
- Екипът не ограничава и подтиска индивидуалните особености на своите членове, въпреки че за да се постигне това, е нужна адекватна екипна структура, която да обединява и стимулира **различията** в групата. Прекалената строгост би подтиснала богатството от идеи, породени от разнообразното мислене на отделните хора.

За съжаление не винаги се постига задоволително представяне поради проблеми като:

- Груповата **работа** понякога се оказва изключително бавна и трудна, постоянно е прекъсвана от някой от членовете, възникват различни проблеми...;
- Групата дава определена сигурност и спокойствие, които несъзнателно **ограничават отделните членове** да поемат самостоятелни рискове, които могат да бъдат от ключово значение за индивидуалното и колективно израстване. Понякога при попадането в даден екип хората се чувстват удобно и не искат да се изправят пред нови предизвикателства;
- **Отговорностите** често **се размиват** и може да бъде по-лесно за отделни хора да се оправдаят с работата на другите, особено ако екипът не е достатъчно зрял, за да направи ясно разпределение на отговорностите на всеки член;
- Понякога се изразходва повече енергия, за да се премахне **напрежението**, възникнало в самата група, отколкото да се премахнат затрудненията, възникнали в работата. Емоционалният фактор може да се отрази силно върху реалното изпълнение на задачите. Търканията покрай изпълнението на работата, недоразуменията, личните проблеми могат да повлияят на екипната работа и да рекушират върху всички членове на екипа;
- В екипите с лоша структура обикновено се наблюдава концентриране на **прекалено много отговорности** в малка част от групата, точно поради споменатото по-горе размиване на отговорностите и скриване зад работата на останалите членове. Това се отразява в дългосрочен план върху работата на екипа, като хората, които са пренатоварени с работа, в един момент издъхват и захвърлят всичко.

Как се работи в екип?

Въпреки, че не разполагаме с магическо решение за успешна работа в екип, ще се опитаме да дадем няколко насоки, които ни се струват важни, за да може да се получи добре екипната работа. При всички положения, вярваме, че работата в екип е нещо, което се учи, докато се работи в екип (колкото и глупаво да звучи). Чрез опитът, пробвайки всеки ден, е начинът да развием добре уменията да формираме ефективни работни екипи.

За да се работи в екип, е необходимо:

- Работният екип да има ясно дефинирани цели, които да са споделени от всички членове. Всички трябва да вървят в една и съща посока;
- Екипът да е наясно с това, което някои автори наричат КСОС (концептуална схема с оперативни насоки), което не е нищо друго освен едно споразумение относно някои идеологически и методологични насоки за работата на екипа. Важно е всеки член да следва някакъв минимум от тези насоки, за да може работата на отделните членове да е в съответствие с работата на екипа;

- Екипът да не е твърде голям, тъй като прекалено големият брой членове би затруднил участието на всеки един от тях в работата и може да ограничи продуктивността, тъй като взаимоотношенията между хората няма да са толкова интензивни...;
- Екипът да е сформирани на база една ефективна организационна структура, съобразена със следните аспекти: координация, разпределение на отговорности, вземане на решения, канали за участие, обмен на информация;
- Отделните членове да са на разположение на екипа, адаптирайки нуждите на групата и собствения си интерес едни към други;
- Екипът да е способен да се възползва от способностите на всеки един от членовете си като ги допълва така, че да реализира по-ефективно работата си;
- Екипът да е способен да преодолява конфликтите, които неизбежно възникват в процеса на работа. Проблемите в екипа трябва да засягат само работата и да се подхожда позитивно към тях (конструктивна критика, отворен диалог, а не спорно дискутиране...), като никога не трябва да минават на лично ниво, за да не се възпрепятства екипната работа;
- Екипът да се грижи не само за аспектите, свързани с работата, но и за емоционалните и социални аспекти в групата. Важно е да се създаде благоприятна среда, да има естествени сърдечни взаимоотношения, всеки член да се чувства приет от останалите и работата му да се оценява... Много по-благоприятно се работи в екип, който се съобразява с тези аспекти, тъй като това се отразява директно върху продуктивността на екипа;
- Комуникация (Франч и Мартинел, 1994):
 - Приемане на всеки такъв, какъвто е, без маски;
 - Проблемите, които засягат отделен член, да бъдат решавани с помощта на останалите: помощ, подкрепа, доверие;
 - Възможност за изразяване на несъгласие;
 - Възможност за намеса, когато е необходимо.

СРЕЩИ



приложение II



Голяма част от времето, което отделяме за работа и/или организационно участие, преминава в срещи. А кой ли няма опит със срещи, които могат да те накарат да си изгубиш търпението: дълги, скучни, безполезни, никой не слуша, не можеш да вземеш участие... В такъв случай как можем да направим така, че това време да не е изгубено напразно? Срещите, които могат да ни харесват повече или по-малко, са необходими за правилното функциониране на нашите проекти: позволяват да се събере работният екип, споделят се мнения, вземат се решения.... Затова е важно да можем да организираме добри срещи, от които да можем да излезем доволни от създалата се среда и постигнатите резултати.

Във всяка среща се разграничават две нива на развитие: познавателно, свързано със задачите или **ефективно**, и социо-емоционално или **афективно**. Първото ниво се отнася до мисловните дейности и решаването на задачите, заради които е организирана срещата (търси се или се дава информация, мнение, предложения...). Второто ниво е свързано с чувствата и отношенията, които възникват между участниците в срещата (демонстрира се съгласие или несъгласие, хората си сътрудничат или се противопоставят едни на други, има спокойна или напрегната обстановка...). Важно е да се запази равновесието между тези две нива. Ако имаме предвид само ефективното ниво, в работния екип може да се създаде напрежение и трудности във взаимоотношенията, които да доведат до провал. Ако имаме предвид само афективното, в работния екип може да има много добри човешки взаимоотношения, но да се провали при постигането на целите, тъй като няма да се обръща нужното внимание на задачите, които трябва да се изпълнят.

Екипът трябва да внимава и в двете насоки, в постоянното балансиране между ефективното и афективното ниво. Ако си представим, че в една среща двете нива се движат като две хоризонтални линии, може би идеалният вариант би бил ефективната линия да седи малко по-високо от афективната, така че екипът да отделя достатъчно внимание на работата, но в същото време да се запази интересът към взаимоотношенията и емоциите в самата група. При всички положения това трябва да го прецени човекът, който се е ангажирал да координира екипа, в зависимост от личните особености на всеки член и от предишния натрупан опит.

В следващите страници ще се опитаме да дадем няколко семпли насоки относно организирането на срещи.

Подготовка на срещата

Ако ни попитат кога започва една среща, всички ще отговорим, че това е в момента, в който е насрочено стартирането ѝ. Въпреки че това изглежда повече от очевидно, не е вярно! Можем да кажем, че една среща започва преди нейното стартиране, когато започнем да я подготвяме. Всяка организирана среща изисква да се потрудим добре преди, по време на и след осъществяването ѝ.

Нека да разгледаме някои много общи моменти в нашите срещи. Свикали са ни на някаква среща и не знаем причината; срещата не стартира в предварително уговорения час, тъй като не са дошли всички поканени; започва навреме, но има един непрекъснат поток от хора, които идват със закъснение и постоянно прекъсват срещата; не знаем колко време ще продължи; някои участници си тръгват преди приключването на срещата; губим доста време, разказвайки си вицове и обсъждайки други теми, които нямат връзка с това, за което сме се събрали; всички говорят едновременно; възникват дискусии в групата, които не стигат до никъде; вземат се решения, които в следствие не се реализират...

Но можем да бъдем спокойни: това се случва и в „най-добрите семейства“. Важното е да осъзнаваме, че има неща, които не вървят добре в срещите ни и че сме способни да решим тези малки „проблемчета“, които се изпречкват пред нас. Може би процесът на подготовка на срещи е моментът, на който обръщаме най-малко внимание, тъй като обикновено се притесняваме (макар и не винаги достатъчно) за протичането на срещата и последващата работа. Така че... хайде, да запретваме ръкавите!

Поканата

Всяка среща трябва да бъде свикана достатъчно навреме, така че всички поканени да могат да планират времето си и да се подготвят по темите, които ще бъдат обсъждани. Колко по-рано трябва да бъде обявена една среща? Това зависи от спешността на самата среща, но е препоръчително да е поне седмица предварително. При всички положения е добре да се опитаме да изберем адекватни място, дата и час за срещата, съобразени с темата, с нивото на спешност... Например, не е особено ефективно да насрочим среща в почивен или празничен ден, тъй като е възможно голяма част от хората да пътуват тогава и съответно да не присъстват. По същия начин, ако знаем, че голяма част от потенциалните участници са заети сутринта, няма смисъл да организираме сутришна среща...

Кой ще присъства на срещата? Преди всичко трябва да преценим кои са хората, които ще присъстват. Трябва да имаме предвид, че не във всички срещи трябва да присъства целият свят: понякога искаме целият екип да е налице, но това не е нужно. Защо да натоварваме хората с излишни ангажименти? Трябва да каним само тези, които е необходимо да присъстват и чието присъствие има смисъл.

В идеалния случай поканата се отправя в писмена форма (може да бъде писмо, но не е необходимо; нека си спомним всички средства, с които разполагаме: факс, ел. поща, социални групи в интернет, форуми...), уточнявайки в нея следните точки:

- Място на срещата;
- Начален час;
- Продължителност;
- Присъстващи;
- Начин за потвърждаване на присъствие;
- Цел на срещата;
- Дневен ред.

Трябва да се уверим, че всички лица, които са поканени, са получили поканата и са дали обратна връзка дали ще присъстват.

Ако по време на срещата трябва да се обсъжда или обработва определен документ или материал, той трябва да е предварително предоставен на участниците. Можем да се възползваме да го предоставим заедно с поканата, като не забравяме, че освен на хартиен носител, можем да го изпратим и в електронен формат, което спестява хартия...

Трябва да се съобразим както с началния час, така и с продължителността, която сме обявили. Ако свикнем да сме точни в тази насока, най-вероятно срещите ни ще бъдат много по-ефективни и самите участници ще са много по-доволни от протичането им. Моментът с продължителността е много важен и често го пропускаме: а така даваме възможност на участниците да знаят колко време от деня да си отделят за срещата и могат да се организират и да си планират други ангажименти (хората продължават да живеят извън срещите и обичат да правят други неща).

Дневният ред не трябва да бъде безкрайно изброяване на проблеми. Когато го изготвяме, трябва да имаме предвид значението на всяка тема и времето, което трябва да ѝ се отдели в рамките на срещата. За да засилим постепенно интензивността на протичане, можем да започнем от някоя тема с по-малко значение (освен преглеждането на протокола от предишната среща), която да настрои участниците и да създаде работна обстановка. След това можем да преминем към по-сериозни теми, които изискват повече време и внимание, като накрая приключим с друга, по-малко значителна тема и един списък с ангажиментите, поети от всеки присъстващ.

Пространството

Трябва много да внимаваме с пространството, където ще се проведе срещата. Трябва да се уверим, че мястото е добре осветено, ако е възможно с естествена светлина и може да се затъмни, ако ни се налага да използваме проектор. Трябва да е достатъчно проветриво, така че да може през цялото време въздухът да е свеж и температурата да е приятна. Освен това трябва да може да побере всички присъстващи (нито прекалено малко, за да не се препълва, нито прекалено голямо, така че да се изгубят участниците в залата) и да позволява промяна в

разположението на мебелите за реализирането на различни дейности (работа в малки групи, представяния пред цялата група, презентации...). При всички положения, по-добре да избягваме използването на зали с фиксирани мебели, които не ни позволяват да препоредим пространството според нашите нужди.

В зависимост от срещата трябва да преценим дали ще ни трябва маса. Например, ако искаме да създадем по-формална обстановка или планираме групата да работи и да си води записки, е добре да използваме маса. При една по-неформална среща е по-добре пространството между участниците да е свободно.

Във всеки случай е важно всички присъстващи да са на едно ниво, да могат да виждат лицата си и да общуват директно (това се нарича хоризонтално разпределение). В този случай най-добрата подредба на столовете е в кръг или под формата V или U, отворени напред, особено когато се правят презентации, използва се флипчард, пише се върху дъска...

Мястото, където ще се събираме, трябва да бъде изолирано от външен шум и да има добра акустика, за да се улесни комуникацията. Желателно е да бъде изолирано от външни прекъсвания (телефони, влизаци и излизаци хора...).

Всички помощни средства като флипчард, екран, проектор, презентационни платна, телевизор и т.н., трябва да бъдат предварително приготвени. Тук влизат също и листи и химикали за участниците.

Присъстващи

Не винаги е възможно да знаем кой точно ще присъства, но е добре да разполагаме с повече информация за групата, за да можем да се подготвим по-добре.

Размерът на групата влияе директно върху участието на присъстващите и сложността на задачите, които трябва да се изпълнят. Колкото по-голяма е групата, толкова по-малко е активното участие, което най-често се ограничава до няколко конкретни човека. Малките групи предразполагат към участие на всички присъстващи. Голямата група е по-трудно управляема, когато трябва да се върши по-сложна работа: по-добре е хората да се разделят на под-групи. Тази възможност е добре да се предвиди навреме, за да се провери дали се налага да използваме и други помещения или това, с което разполагаме, е достатъчно... Все пак ако говорим за среща с учебна цел, голямата група не би била проблем за нас.

Опитът и подготовката на групата за колективна работа също са от голямо значение. Една опитна група би работила много по-добре що се отнася до правила и методи на работа, няма да има нужда от предварителни насоки, но има като недостатък вероятността за създадени негативни работни навици, които трудно се променят. От друга страна, неопитната група дава чудесна възможност за създаване на добри работни навици от първия момент; тук недостатъкът е, че няма достатъчно гъвкавост и опит и трябва да се отдели повече време за налагане на правила за работа.

Познаването на групата би ни позволило да организираме срещата при по-добри условия, да предвидим конфликти, които могат да възникнат, да изготвим дневния ред спрямо особеностите на самата група...

По време на срещата

При стартирането на срещата трябва да маркираме накратко как ще протече тя. Трябва да представим дневния ред, обяснявайки какво, защо и как се прави; да дадем инструкции и правила за работа (какво се прави във всеки един момент: информиране, мнения, слушане; как ще се взимат решения...), като маркираме и времевата рамка на срещата (продължителност, почивки...).

Вече говорихме за необходимостта да балансираме в групата ефективното и афективното, работните задачи и взаимоотношенията между хората. В тази връзка трябва да предвидим няколко важни момента:

- Всички участници в срещата да се познават помежду си, а ако не е така, да направим кратко представяне на всеки един;

- Наличие на благоприятен работен климат, който предразполага към участие, така че всички присъстващи да се чувстват спокойни да се изразят;
- Организиран почивка, особено ако срещата е по-дълга;
- Обновяване на срещите, така че да не протичат винаги по един и същи начин... Де ла Рива и Соло де Залвидар (1998) ни дават серия от добри идеи как да постигнем това: може да бъде по-неформално приключване на срещата в някое близко кафене или организиране на някое интересно занимание (кино, театър, вечеря...), по-дълга почивка в някой ресторант, свежи питиета или бонбони в залата, смяна на мястото на срещата...

В началото на срещата трябва да се разпределят отделните роли: координатор, модератор, секретар, имайки предвид, че отделни хора могат да имат повече от една роля и че тези роли могат да се променят и не е нужно да ангажираме винаги един и същи човек; напротив, препоръчително е ролите да се сменят между всички участници на ротационен принцип.

Координаторът отговаря за организацията на срещата, за подготовката на нужните документи, както и за наличието на всичко необходимо в залата...

Секретарят е живата памет на срещата, като води протокола, синтезира обсъжданите теми... Неговата роля е много важна, макар че понякога това се забравя и той се подценява като едно техническо лице. Отговорност на секретаря е да гарантира на участниците в групата, че не трябва да разчитат само на собствените си спомени, които обикновено са непълни и субективни, като предоставя систематизирана история на цялата среща.

Модераторът (който може в същото време и да е координатор) също има ключова роля. Освен да фасилитира и контролира участието, той отговаря и за продуктивната работа на групата, като същевременно следи да не се нарушава вътрешната сплотеност. Това ще рече, че той е човекът, който трябва да работи за запазването на баланса между ефективно и афективно ниво. Най-трудната част от неговата работа е да се въздържа да се включва в дискусиите като запазва странична обективна позиция, изолирайки се от емоциите си и стараяйки се да съхрани балансираните отношения между участниците в процесите на вземане на решения.

Тук предлагаме серия от насоки, които могат да ориентират работата на модератора:

- Не трябва да се опитва да манипулира групата в подкрепа на мнението му, а трябва да запази неутрална позиция през цялата среща;
- Трябва да слуша активно всичко, което говорят останалите;
- Трябва да избягва поставянето на отделни участници в отбранителна позиция, изслушвайки гледните им точки и подканвайки ги да се аргументират. Трябва да не позволява на участниците да се фокусират върху негативното: винаги, когато се критикува нещо, трябва да стимулира към изпъкване на позитивните страни на това, което е критикувано;
- Трябва да предотвратява пораждането на лични сблъсъци между присъстващите, като отклонява вниманието, прекъсва дискусиите, които излизат извън темата; и разбира се, никога не позволява навлизането в лични теми;
- Трябва да внимава всички присъстващи да участват, като следи да няма хора, които седят пасивно по време на цялата среща или пък се налагат във всички теми и дискусии; това очевидно трябва да стане по тактичен начин, така че да не обиди човекът, който не взема участие, както и този, който желае да говори;
- Трябва да следи дали всички участници работят в една посока, като избягва моменти, в които докато едни предоставят информация, други работят върху решения на проблеми, така че всички да следват един ритъм;
- Трябва да прави постоянно обобщения на това, което вече се е дискутирало, подчертавайки изводите, до които се е стигнало, както заради протокола, така и за да се избегне пропускането на добри предложения.

При приключване на срещата

При приключване на срещата координаторът отговаря да запомни споразуменията, до които се е стигнало и отговорностите, които са се разпределили.

Припомня се датата на следващата среща (ако има фиксирана такава) и ако няма, се обсъждат удобни за всички възможности.

След приключване на срещата човекът, който е поел ролята на секретар, има ключова роля, тъй като се ангажира да оформи коректно протокола с всичко, обсъдено по време на срещата. Тези документи са част от историята на организацията и се пазят, за да можем да се обръщаме към тях в случай, когато имаме съмнения по определени въпроси, обсъждани на нашите срещи. Така не се налага да очакваме от всеки да помни в детайли срещата (знаем, че паметта често си играе с нас...).

Исползвана литература:

1. J. ABIERTO HASTA EL AMANECER, Manual del Animador. Gijón: 2006, DEPÓSITO LEGAL: AS-3957/2006.
2. ANDER-EGG, Ezequiel y AGUILAR, María José. Metodología y práctica de la Animación Sociocultural. Madrid: CCS /ICSA, 2000.
3. ANDER-EGG, Ezequiel y AGUILAR, María José. Diagnóstico social. Conceptos y metodología. Madrid: ICSA, 1999.
4. ANDER-EGG, Ezequiel y AGUILAR, María José. El trabajo en equipo. México: Progreso, 2001.
5. ANDER-EGG, Ezequiel y AGUILAR, María José. Cómo elaborar un proyecto. Madrid: ICSA, 1997.
6. BECOÑA IGLESIAS, Elisardo. Bases científicas de la prevención de las drogodependencias. Madrid: PND, 2002.
7. CALVO, Ana. La animación sociocultural. Una estrategia educativa para la participación. Madrid: Alianza Editorial, 2002.
8. CEMBRANOS, MONTESINOS y BUSTELO. La animación sociocultural: una propuesta metodológica. Madrid: Editorial Popular, 1995.
9. CUENCA CABEZA, Manuel. Ocio humanista. Dimensiones y manifestaciones actuales del ocio. Bilbao: Deusto, 2000.
10. COMAS, Domingo. La evaluación de programas de ocio alternativo de fin de semana. Madrid: INJUVE, 2001.
11. FRANCH, Joaquim y MARTINELL, Alfons. Animar un proyecto de educación social. La intervención en el tiempo libre. Barcelona: Paidós, 1994.
12. LLULL PEÑALBA, Josué. Teoría y práctica de la Educación en el Tiempo Libre. Madrid: CCS, 1999.
13. PETERS, Tom. 50 claves para la dirección de proyectos. Bilbao: Deusto, 2000.
14. PIRES GÓMEZ. Programa de formación para animadores. Gijón: Inédito, 2002.
15. PUIG, José Y TRILLA, Jaime. La pedagogía del ocio. Barcelona: Laertes, 1987.
16. RACIONERO, Luis. Del paro al ocio. Barcelona: Anagrama, 1983.
17. RODRÍGUEZ PORRAS, José María. El factor humano en la empresa. Bilbao: Deusto, 1999.
18. ROTELLA, Iván. Cuadernos de Animación nº1: «Abierto Hasta el Amanecer, una experiencia de ocio nocturno». Gijón: Asturactiva, 2000.
19. ROTELLA, Iván. Revista de Estudios de Juventud nº50: «Abierto Hasta el Amanecer». Madrid: INJUVE, 2000.
20. RUSSEL, Bertrand. Elogio de la ociosidad. Barcelona: Edhasa, 1989.
21. STIGENDAL, Mikael. Young people - from Exclusión to Inclusión. Revitalising European Cities. Malmö: Urbact, 2006.
22. SUE, Roger. El ocio. México: Fondo de Cultura Económica, 1982.
23. TRILLA, Jaume. Animación sociocultural. Teorías, programas y ámbitos. Barcelona: Ariel, 1998.
24. VENTOSA PÉREZ, Víctor Juan. Desarrollo y evaluación de proyectos socioculturales. Madrid: CCS, 2001.
25. 2001.
26. VV.AA. Ahora puedes elegir. Rompe los hilos. Gijón: Abierto Hasta el Amanecer, 1999.

Преводът на този материал е реализиран с финансовата подкрепа на :

