



Work-AUT: Използване на учене, базирано на работата за насърчаване на професионалното приобщаване на хората с разстройство от аутистичния спектър

**Ю2 – Насоки за пътеките на учене, базирано на работата
Ю2/А2: Разработване на насоки за пътеките за учене, базирано на работата**

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508

ИНДЕКС

Обобщение.....	5
Насоки и варианти за учене, базирано на работата.....	5
Учене, базирано на работата и стратегии при напускане на училище.....	7
Методи и форми на учене, базирано на работата подкрепящи ефективното учене и пригодност за заетост, особено за хората с разстройство от аутистичния спектър (РАС).....	8
Образователни потребности, подкрепа, необходимост от супервизиране, особено за хората с РАС.....	11
Как да си намеря подходяща постоянна работа.....	13
Най-добри практики.....	17
ВАРИАНТИ ЗА УЧЕНЕ БАЗИРАНО НА РАБОТАТА.....	17
Общообразователно училище.....	17
Най-добра практика.....	17
ВАРИАНТИ за Учене, базирано на работата.....	18
Професионално училище.....	18
Най-добра практика.....	18
Най-добра практика.....	19
Най-добра практика.....	19
Най-добра практика.....	20
ВАРИАНТИ ЗА УЧЕНЕ БАЗИРАНО НА РАБОТАТА.....	20
Намиране на подходяща работа.....	20
Най-добра практика.....	20
Най-добра практика.....	21
Най-добра практика.....	22
Най-добра практика.....	22
Най-добра практика.....	22
Заклучение и бъдещи бележки.....	23
Препратки.....	24

Обобщение

Настоящият документ се фокусира върху обучението на работното място, особено по отношение на хората от аутистичния спектър. Когато се взема предвид целевата група, от ключово значение е индивидуализацията. Това означава, че е трудно в следващите няколко страници на този документ да се установят "насоки за всички". Целевата група е хетерогенна и основните образователни потребности трябва да се вземат предвид от страна на работодателя и бъдещия работодател. В следните насоки ще намерите различните форми на учене, базирано на работа и какви концепции за индивидуализация следва да бъдат отразени. Формалното и неформалното учене, адаптирано за хора с РАС, изисква известна представа за това, какво може да се наблюдава в процеса на обучение на хората с аутизъм; тук сме събрали някои важни преживявания, както чрез интервюта, така и чрез разговори и литература. Докладът няма за цел да предостави изчерпателен преглед, а по-скоро да очертае параметрите, които да изяснят ситуацията около обучението на работното място за хора с аутизъм.

Насоки и варианти за учене, базирано на работата

Тези насоки се отнасят до приспособленията, които работодателите, бюрата по труда и кариерните консултанти трябва да вземат под внимание, когато става въпрос за дейности за обучение, базирано на работа (WBL) за хора от аутистичния спектър. Ученето, базирано на работа може да се проведе в различни форми, като например проучване на кариерата, наблюдение в работна среда, работно тестване, стажове, учене чрез служене, менторство, чиракуване и платена работа. Тези запомнящи се моменти на обучение могат да бъдат част от общото образование, професионалното образование, висшето образование, както и част от намирането на подходящо място за работа.

Изброените сфери на учене, базирано на работата включват следното:

- Проучване на кариерата – запознаване с различни видове професии и уменията, необходими за извършването им. В крайна сметка човек ще се срещне с работодатели и лица, работещи в конкретни професии, за да придобие по-добра представа за проекта. Това може да включва кратък досег до специфичен вид работна среда или тип работа.

- Наблюдение в работна среда – по-дълъг период от време, често цял работен ден или няколко работни дни, прекарани на работното място, придружавайки служител, който изпълнява ежедневните си задължения. Тази методология представя обстоятелствата на работното място и предоставя първоначални познания за работата и кариерата.
- Работно тестване – запознаване с аспектите на потенциалните работни задачи и „меките умения“ необходими на работното място. Подходящо е за установяване на трудовите предпочитания и интереси и за идентифициране на нуждите от въвеждане на промени и приспособления.
- Стажове – официални договорености, при които на човек се възлагат конкретни задачи на работното място за предварително определен период от време. Стажовете могат да бъдат платени или неплатени в зависимост от естеството на споразумението с компанията и естеството на задачата.
- Учене чрез служене – практическа доброволческо служене към общността, което се интегрира с целите на курса. Това е структуриран процес, който предоставя време за размисъл върху самото преживяване от служенето и за демонстриране на необходимите умения и знания.
- Менторство – предоставя ценна подкрепа на младите хора, особено тези с увреждания като предлага не само академично и кариерно ориентиране, но и ефективни модели за подражание за лидерство, междуличностни умения и умения за решаване на проблеми.
- Чиракуване – официален, регламентиран трудов стаж с удължена продължителност. Научават се специфични професионални умения, свързани със определен занаят като дърводелство, занаят на водопроводчик или чертане/планиране. Чиракуването включва и компоненти с платен труд.
- Платена трудова заетост – може да включва съществуващи стандартни работни места в дадена компания или персонализирани работни задачи, договорени с работодателя, но тези работни места винаги включват заплата, която се изплаща директно на работника. Такава работа може да бъде планирана по време на или след учебните дни. Може да бъде неразделна част от курс на обучение или просто отделно допълнително преживяване.

Учене, базирано на работата и стратегии при напускане на училище

Както прочетохте, ученето базирано на работа може да се прилага в различна среда с индивиди, особено такива, които са от аутистичния спектър. От жизненоважно значение е да информирате лицето и работодателя или учителя, участващи в това обучение, за процеса на преход и да повишите осведомеността за нуждите на лицето с РАС. Процесът на преход, който може да включва и оценка, е стълб към успеха в работата. Препоръчително е пътеките за учене, базирано на работата да се изградят стъпвайки на:

- Учебни подходи базирани на стратегии за решаване на проблеми, с възлагане на конкретни задачи, които се изпълняват в структурирана среда и супервизия от ръководител.
- Работното време трябва да е съобразено със способността на ученика да издържа на работния ритъм и да се адаптира към новата среда и хора.
- Критериите за оценка трябва да оценяват способността на ученика да постигне определените резултати от обучението (основни, професионални и трансверсални умения).

Целият процес по напускане на училище трябва да започне с „анализ на потенциала“, за да се определи най-подходящата пътека за учене, базирано на работата. Това е последвано от процес по ориентиране, който да помогне на ученика да осъзнае собствените си силни страни. След това „анализ на работното място“, за да се намери най-добрият работен пакет за ученика. Съществува професионален проект, където очакваните умения са ясно дефинирани, обучаемият се запознава с работната среда, преди да започне трудовия опит. След това има оценяване, за да се измерят постигнатите образователни цели, което се провежда заедно от ментора от компанията и училището. Препоръчва се да се разработи план за мониторинг, за да се идентифицира и анализира всяка критична ситуация, възникнала по време на ученето, базирано на работа.

Методи и форми на учене, базирано на работата подкрепящи ефективното учене и пригодност за заетост, особено за хората с разстройство от аутистичния спектър (РАС)

В страните партньори се очерта обща тема касаеща стратегиите за подпомагане на хората с РАС да просперира в пригодността си за трудова заетост и учене. Доста често те се затрудняват с организирането и извършването на сложни действия с известна съгласуваност. За да се подпомогне ефективното и ефикасно учене, базирано на работата, важно е не само да има на разположение наставник или ментор за лицето с РАС, за да може индивидът да изгради взаимоотношения базирано на доверие, но трябва да се вземат и предвид няколко индивидуални структурни характеристики. Те включват следното:

- *Анализ на задачата* – разчупване на задачата на съставните ѝ фази, определяйки по този начин под целите. Анализът на задачите е от основополагащо значение за хората с РАС, защото им помага да бъдат по-самостоятелни в извършването на ежедневните работни дейности;
- *Видео моделирането* на единичен бизнес процес е валиден инструмент, който позволява на хората да интернализират сложни задачи;
- *Ежедневен график*, където се отчита точен начален и краен час на всяка дейност, включително почивките. Ежедневният график е инструмент, който помага на хората с РАС да управляват безпокойството чрез въвеждане на ритуали и процедури.

За да се подпомогне ефективното и ефикасно учене, базирано на работата, важно е не само да има на разположение наставник или ментор за лицето с РАС, за да може индивидът да изгради взаимоотношения базирано на доверие, но трябва да се вземат и предвид няколко индивидуални структурни характеристики. Те включват следното:

- използването на ясен и недвусмислен език от работните ръководители
- прецизни инструкции с точно описание на индивидуалните задачи, подкрепени с визуални или писмени помощни средства
- точни описания на очакваните резултати и наличното време за изпълнение
- надеждна работна среда с ниско ниво на стимули
- навременно информиране за предстоящи промени

- ясно регулирани интервали за почивка и създаване на възможности за разпускане (Dalferth & Seng, 2013)

Някои учащи имат нужда да знаят каква е целта и да намерят своя собствен път; други предпочитат специфични курсове с кратки модули. Всичко зависи от това какво е необходимо да се научи и как. Следващите два примера бяха предоставени в обобщението на националното проучване на норвежкия партньор и представят два начина за посрещане на нуждите на хората от аутистичния спектър.

В организацията „Kunnskapstrening IT“, много от обучаемите работят и учат едновременно. Обучаемите с РАС често са обучаеми с висока степен на автономност, ако са мотивирани и виждат смисъл в това, което правят. Смисълът може да намират в нещо лично или в нещо свързано с общността и работното място. Те често могат да работят от вкъщи; това им осигурява позната работна и учебна среда.

„Langangskolen“ в Дания разработиха модел специално за тази група, който се нарича „Визуализация и структура“. Той подчертава необходимостта от индивидуализирана адаптация чрез намиране на структура и дефиниране на нивото на уменията, където малките стъпки, целите са от съществено значение, а уменията и нуждите на обучаемите трябва да бъдат чути. Скоростта трябва да бъде адаптирана и индивидуализирана. В процеса на обучение и работа вече подобрените умения трябва да бъдат в баланс с новите предизвикателства. Обучението се разглежда като динамичен процес, в който се следва потенциала на обучаемия. Някои основни точки, като например планиране на учебната пътека за тази група включват: дефиниране на формални и неформални учебни цели, осъзнаване на специфичния стил на учене на отделния индивид и фокусиране върху силните страни на човека, използвайки мотивацията и интересите като ядро. Методологията се фокусира върху визуализацията на учебния/работния процес, което улеснява разбирането на даден план или учебна пътека.

Друга голяма бариера, която служителите с РАС имат в допълнение към гореспоменатото, е свръхчувствителността към стимули. За работодателите е жизненоважно да вземат предвид факторите на околната среда, за да осигурят работна атмосфера без бариери. Това включва неща като осветление, миризми, организация и функция на офис оборудване, тиха работна станция (или индивидуален офис) или шумопотискащи слушалки и т.н. В някои ситуации специфичните

работни задачи могат да бъдат непосилни за служителите с РАС и той/тя да се изгуби в детайли. Работното натоварване трябва да се наблюдава и адаптира, за да се гарантира навременно изпълнение на работните задачи. (Bader, et al., 2018)

Препоръките от „Menschen mit Autismus im Arbeitsleben“ (Bader, et al., 2018) включват контролен списък с препоръчани действия и забележими разлики, както и допълнително обсъждане какво означава предприемане на действия, когато става дума за бариери, срещани от хората с РАС при въвеждане на учене, базирано на работата в дадена компания. Общият преглед беше допълнително разделен на под-раздели: контакт и разбиране, дейности и нужда от структура, и особености. Списъкът може да предостави на ръководителите и колегите подходящи методи за подобряване на работната атмосфера. Някои от бариерите са обобщени в следната таблица:

Характеристики	Препоръчителен ход на действие
Трудост да се измерят очакванията	Формулирайте очакванията и ги обсъдете. Формулирайте ясно работните задачи.
Трудност за водене на социален разговор, както и с други вътрешнофирмени поводи	Натиснете, но не насилвайте. Изберете теми, които са интересни за индивида.
Трудност с провеждане на телефонни разговори	Уточнете предпочитаните канали на комуникация.
Монолог	Поставяйте ясен финал на разговорите. Ясно идентифицирайте време за говорене.
Твърденията се приемат буквално	Общувайте ясно и внимателно подбирайте думите си.
Дълго време за предоставяне на отговор на въпрос	Осигурете достатъчно време на служителите, за да отговори на поставените му въпроси.
Необходимост от ритуали и рутинни действия	Задайте ясна структура, която предоставя сигурност. Вкарайте структура в ежедневната рутина. Структурирайте ежедневните задачи. Вкарайте структура в разговорите. Създайте и поддържайте структура в индивидуалните работни пространства.

Планирането на ученето, базирано на работа и времето за това може да отнеме повече ресурси, когато става дума за обучаем със синдром на Аспергер. Доброто индивидуално планиране и диалог са от решаващо значение, това може да е инвестиция за една компания и предизвикателство от гледна точка на ресурси. Времевият аспект, предоставянето на време и намаляването на стреса са от решаващо значение.

Образователни потребности, подкрепа, необходимост от супервизиране, особено за хората с РАС

Образователните потребности и подкрепа трябва да бъдат непрекъснат и динамичен процес, ориентиран към индивидуалните потребности. Менторската подкрепа е важна за осигуряване на сигурност и улесняване на връзката с новата среда. Тя е от съществено значение за всеки стаж, за да се осигури стабилна и непроменяема среда за колежата с РАС. Менторската подкрепа не само ще улесни връзката между лицето с РАС и компанията, но и ще спомогне за изграждане на нови ритуали и навици.

Освен ученето, базирано на работа, важна цел е споделянето на социални правила на работното място, например основни правила за общуване; общи правила на поведение; чувства, жестове и изразения на лицето; способност за проява на емпатия; разрешаване на конфликти; и съвместни методи на работа

Съгласно материалите, предоставени от проекта ABC¹ (финансиран от Европейския съюз), трябва да се оценят следните аспекти от страна на менторите или трудовите посредници, докато се поддържа връзка между работодателя и лицето с РАС, за да се осигури необходимата подкрепа:

- Телефон: неувереността по време на телефонни разговори може да накара хората с РАС да се чувстват тревожни, ето защо по време на фиксираното работно време; те трябва да се въздържат от отговаряне на телефона и да комуникират по-скоро чрез имейл.
- Почивки: непланираните почивки могат да са некомфортни особено ако са с други хора. Това, което може да помогне е ако почивките са прецизно дефинирани и следват определена рутина или модел. Работодателите трябва да се опитат да формулират почивките „от.... до....“.
- Стимули: не е лесно да се изолират некомфортните шумове, миризми, цветове, движения и други, ето защо най-подходящо е осигуряването на тихо работно място.
- „Мултитаскинг“: това не винаги е силна страна при хората с РАС, ето защо е важно задачите да бъдат изброени в писмена форма на лист хартия, за да може да се премине през различните стъпки.

¹ https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

- Поставяне на приоритети: необходимо е задаването на структурирани инструкции, така че хората с РАС да знаят кои задачи са с приоритет и кои могат да бъдат оставени за по-късен етап.
- Мимики: хората с РАС могат да демонстрират вербални или двигателни жестове, които са особено полезни в стресови ситуации. Тези действия им помагат да установят вътрешен баланс и за намаляване на стреса и трябва да бъдат приети или просто игнорирани.
- Общуване: тъй като социалното взаимодействие и ежедневна комуникация могат да бъдат предизвикателни има някои комуникационни помощни средства, които биха могли да бъдат от полза:
 - Задавайте кратки затворени въпроси.
 - Питайте за интересите им.
 - Когато се шегувате, се уверете, че става ясно че се шегувате.
 - Използвайте кратки и сбити въпроси.
 - Използвайте ясни индикатори вместо сигнални думи.
 - Прекъсвайте ги когато е време за смяна или приключване на темата.
 - Важните задачи трябва да се разписват.
 - Избягвайте използването на идиоматични или иронични забележки.

Ако се вземат предвид допълнителните потребности на хората с РАС, това ще доведе до по-комфортна работна среда за лицата с РАС от една страна, а от друга работодателите ще се радват на по-добра производителност и лоялност от страна на служителите. (Dalferth & Seng, 2013)

Като цяло подкрепата, надзорът и образователните нужди зависят от отделния обучаем. За тази конкретна група индивидуално адаптираният процес на обучение може да бъде от по-голямо значение, отколкото за други.

Диалогът трябва да бъде адаптиран към обучаемия, както беше споменато по-рано в доклада на „Kunnskapstrening IT“, че много обучаеми предпочитат писмен диалог, той причинява по-малко сетивни смущения, тъй като човек трябва да се концентрира върху темата. Избягвайте ученето в големи групи, дори онлайн, тъй като това може да отнеме цялата енергия от учебното съдържание. Автономността на обучаеми варира от човек до човек, но също така и според

индивидуалната учебна пътека. Менторът на работното място трябва да е запознат с нивото на автономност на обучаемия. Супервизията трябва да се адаптира към тези потребности, твърде много може да доведе до смущение, твърде малко до липса на фокус. Времевият аспект е от съществено значение за тази група – необходимо е да им се даде достатъчно време, за да се редуцира стреса.

Как да си намеря подходяща постоянна работа

Училището играе важна роля в преходната фаза на хората с РАС. В училище учениците с РАС биват оценявани, нагласите на учениците с аутизъм стават определящи за ориентирани на техните способности и компетенции към правилните професионални и работни дейности. Учителите, социалните и здравни специалисти могат да използват различни инструменти за оценка, например тъй наречената скала за оценка „ТТАР“ в Италия или “NAV Arbeidsrådgivning” – субективно картографиране по отношение на ученето и работата (IVAS, ASWI / ASIAS). Това включва „IVAS“ – информационен и комуникационен инструмент адаптират за хора със синдрома Аспергер, „ASWI“ – работно интервю за Аспергер, „ASIAS“ – Аспергер в сферата на образованието и работата в Норвегия, който се използва и във фазата на учене. Основната цел на тези инструменти е да се придобие информация за собствената оценка на човека за условията, които са важни за справяне в училищна или работна среда. За да се осигури успех е необходимо да се проследява прогреса на учениците, така че да имат информация за силните си страни и да се предоставят конкретни инструменти за улесняване на интегрирането им на пазара на труда.

В страните – партньори съществува сходна тема за прехода към пазара на труда. Следните услуги са от помощ за устрояването на работа на ученици с РАС:

- **Консултации и обучение за организации и работодатели**, свързани с наемането на хора с аутизъм;
- **Оценка на компетенциите и идентифициране на нуждите от обучение**. В тази фаза трябва да бъдат интервюирани лицето, неговото/нейното семейство, референтните фигури в училищната и извънкласната среда, за да се открият поведенческите аспекти, професионалните умения, възможностите, които могат да повлияят на работния път;

- **Дефиниране на персонализиран проект за професионална квалификация:** състои се от поредица от мерки за подпомагане на намирането на работа и инструменти за оценка на постигнатите резултати;
- **Програма за подготовка за работа и обучение за социални и професионални умения;**
- **Обучение за родители:** консултиране, обучение и подкрепа за семейства;
- **Ориентиране и целенасочено професионално назначение:** услугата се състои от идентифициране, активиране и адаптиране на подходящи работни станции, съобразени с индивидуалните нужди на всеки човек с РАС; пробното назначение може да се извърши както в компанията чрез адаптиране на работното пространство, така и в защитени лаборатории, управлявани от социално предприятие;
- **Назначаване на работа:** в зависимост от индивидуалните особености и постигнатите нива на компетентност са възможни три пътя:
 - *Директно назначаване в компанията без адаптиране на работното пространство:* директно въвеждане в пазара на труда, предшествано от подходящо обучение и първоначален коучинг; това са случаите на високо функциониращ аутизъм, при които обикновено се демонстрират много добри умения в дадена област; опитът обаче показва, че във всеки случай се изисква някакво ниво на адаптиране на работното пространство за човека от аутистичния спектър, за да се избегне потенциален провал;
 - *Назначаване съпроводено с адаптиране на работното пространство (асистирана работа):* подкрепена заетост, при която работното място е адекватно адаптирано към индивидуалните характеристики; силен коучинг в работата се осигурява както от учителя на компанията (който трябва да бъде обучен), така и от специалиста по приобщаване в работата, с насочване за придобиване на необходимите работни умения и автономност; във всеки случай назначаването се нуждае от постоянен надзор;
 - *Наставяване в защитена лаборатория в рамките на социални предприятия:* тази опция се използва за хора с РАС със специфични социални и професионални умения, но несъвместими с обикновения пазар на труда. Хората са въвлечени в дейности с висока степен на професионално придружаване, в социално

предприятие. Лабораторията/защитената работа може също да бъде конфигурирана като учебна и преходна среда, особено за високо или средно функциониращи форми на аутизъм.

- Области за професионално обучение в уъркшопи за хора със специални потребности и съоръжения за млади хора и съоръжения на службите за социално подпомагане на младежта или центрове за професионално обучение и подобни съоръжения за хора, които се нуждаят от специална подкрепа.
- **Общностна мрежа за съдействие при трудово назначаване:** определяне и установяване на мрежа от локални организации (Център по заетостта, Център за рехабилитация, компании, асоциации на работодателите и др.) и агенции.
- Професионално обучение в специализирани фирмени звена.
- Входяща квалификация (Einstiegsqualifizierung - EQ)²- стаж, за който се плащат осигурителни вноски. Предназначен е за подготовка на юноши и младежи, които вече са избрали конкретна професия, за която да се обучават. В компанията те се запознават със съответното учебно съдържание и могат да демонстрират своите умения. Добре е мениджмънтът в компанията да отделят време да опознаят младите хора на ежедневен ниво и да ги запознаят конкретно със съдържанието на обучението.

В Италия и в България този тип услуги рядко се предоставят по адекватен начин. Съществува нужда от специализирани оператори по намиране на работа за хората от аутистичния спектър, които да им предоставят необходимите инструменти. В Германия има по-голяма тенденция младите хора със специални образователни потребности да посещават специализирани училища. Около половината от всички млади хора със специални нужди посещават такива училища, което е много по-високо като ниво от други страни като САЩ или Италия (Menze, Sandner, 2021). Годишната преди напускане на училище учениците получават помощ от Федералната служба по труда за рехабилитация. След напускане на училище учениците имат различни възможности. По принцип всички млади хора имат достъп до редовни програми за обучение (Ausbildung) съгласно програмите за обучение на Закона за професионалното обучение (BBiG).

² [Betriebliche Einstiegsqualifizierung - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

Тези програми включват:

- 3-годишно и 3,5-годишно обучение за професия, както и
- по-малко обширни програми за обучение с продължителност само две години (напр. за продавач)
- ако не могат да завършат такова чиракуване, те могат също така да се запишат в специално разработено обучение за хора с увреждания в така наречената „специализирана стажантска професия“
(Zöller/Srbeny/Jörgens 2017)

Преходни мерки за млади хора, които не могат да намерят

Преходните мерки за младите хора, които не могат да намерят място за обучение, са отговорност на държавните правителства. Те включват например:

- години професионална подготовка и
- години основно професионално обучение

Някои от изброените по-горе не водят до признати професионални квалификации, но имат за цел да подобрят възможностите за обучение, като предлагат възможност за компенсирание на липсващи квалификации за завършване на училище.

В Норвегия различни курсове и последващи действия се предоставят от първичните здравни грижи и специализираните здравни грижи, като те варират значително от община до община и от окръг до окръг. A2G е една от най-големите компании за работа и приобщаване и те предлагат редица услуги, ориентирани към работата във всички индустрии и работни сфери. Те са разработили курс за майсторство и изграждане на компетентност за хора с аутизъм, който осигурява обучение по теми като знания за професионалния живот, комуникация, социални умения и управление на стреса и помага на хората с аутизъм да могат да се справят с изискванията на професионалния живот.

В страната партньор също има закони за хората с увреждания, които въвеждат квотния принцип, уреждащ задължението на работодателите да осигурят определен процент хора с трайни увреждания, които да бъдат наети. Въпреки това, реалното прилагане на клаузите и разпоредбите на подобни документи често е съпроводено с много трудности, както се посочва в българския доклад. Например с квотния принцип държавата се опитва да насърчи компаниите

да правят това, като предоставя определени стимули за тези, които наемат хора с увреждания, но за съжаление процентът, посочен в закона, е много нисък и въпреки съществуващите законови изисквания много често тези изисквания остават неизпълнени и не се предприемат други действия.

Най-добри практики

ВАРИАНТИ ЗА УЧЕНЕ БАЗИРАНО НА РАБОТАТА

Общообразователно училище

Най-добра практика

Италия – „Bottegamente” е обучение за занаятчии, което се провежда в режим на електронно обучение на местно и национално ниво в Италия. Курсът се предоставя от педиатричната болница Bambin Gesù чрез високоспециализирана професионална фигура (психолог-експерт по проблеми от аутистичния спектър). От административна гледна точка се използва споразумение за научна консултация с болницата, в която лицето ще бъде разпределено и ще бъдат описани дейностите, които трябва да се извършат в рамките на установените срокове. Първата фаза се предоставя с интегрирана методология на КБТ (компютърно-базиран треньор), УБТ (уеб базиран треньор) и интерактивни семинарни уроци. Съдържанието на курса предоставя общо познаване на основните референтни модели за аутизъм и предоставя на участниците инструменти за ефективна и безопасна работа с хора от аутистичния спектър. По тази причина се използва методология базирана на активното участие на участниците. Обучението се провежда в рамките на три месеца на непродължителна база, за общо 20 часа.

В следващата стъпка хората с РАС се изправят срещу своите способности, таланти и характеристики. Това е фазата, в която се оформят талантите на младите. В тази фаза те започват да откриват и преоткриват себе си, давайки "глас" на своите мануални и "артистични" нагласи.

За да се осигури дейността на лабораториите, очевидно беше необходима много ефективна координационна работа между работния екип, асоциациите и референтните магазини, участващи във всички региони.

За всеки проектен обект се активират занаятчийски работилници с две отделни групи от не повече от пет деца, за да се улесни курсът и взаимодействието. По време на уроците, в

допълнение към занаятчията, е гарантирано присъствието на здравен работник – „медиатор“, който да ви предостави възможност да работите ефективно и в безопасен контекст. Цел е да се облагодетелстват местните занаятчии от референтната област, като се идентифицира участието и уменията.

В края на уъркшопите всеки участник е помолен да създаде артефакт, който олицетворява обучителното преживяване и „предаването на знания“, за да се гарантира, че наученото ще доведе до ефективни резултати, дори по отношение на работата. Произведените продукти ще бъдат събрани и организирани на едно място, за да се създаде галерия „art-craft“.

ВАРИАНТИ за Учене, базирано на работата

Професионално училище

Най-добра практика

Италия – „Agricoltura Sociale Lombardia“³ е най-големият проект в Италия от гледна точка на ангажирани партньори, индивиди, училища и институции. Той насърчава набор от практики, които съчетават предприемаческия аспект на селското стопанство с програма за развитие, ориентирана към социалните ценности, включването на хора с увреждания или в трудни ситуации и развитието на местните общности. Проектът има за цел да разработи и популяризира нов модел на действие, насочен към социално-трудовето приобщаване на хората с увреждания и хората в трудни ситуации; насърчава изграждането на мрежа между земеделците на Ломбардия и социалните реалности и подкрепя своите членове; рекламира техния качествен продукт; предлага иновативен модел на социално земеделие, който поддържа своите корени в традицията.

Предлага на хората с увреждания или в трудна ситуация ориентирани или обучителни стажове в сферата на земеделието, насочени към насърчаване на трудовата заетост в селското стопанство; обучителни курсове в земеделието и селскостопанските храни; и съпътстващи пътеки за трудово устрояване в сферата на селското стопанство или други производствени сектори.

³ <https://agricolturasocialelombardia.it/>

Най-добра практика

Германия – Проектът „ABC – Jobs für Menschen mit ASS“ (Работни места за хора с РАС), финансиран от Европейския съюз, има за цел да осигури устойчива интеграция на млади ВВW участници от аутистичния спектър към работодатели от първичния пазар на труда. 17-те участници в проекта ABC бяха в последна година от обучението си за офис персонал, специалисти по медийно и информационно обслужване (с фокус върху архивиране), книговезки довършители, дърводелци или асистенти в домакинство. Специалната характеристика на този проект беше продължаващия коучинг, който всички участници в проекта вече бяха получили по време на професионалното си обучение в ВВW. Освен това, след завършване на професионалното си обучение, участниците получиха подкрепа базирана на нуждите им, за да могат да се интегрират професионално, както и помощ от страна на проектния екип за установяване на менторски практики на работното място. Проектът беше разделен на две проектни области: първата област касаше всички дейности по интегрирането на участниците с РАС в първичния пазар на труда. Втората област се фокусираше върху предаването на знания о обучение за всички ангажирани в процеса на интеграция. По време на проекта се извърши обмен на информация основно чрез тематични работилници на тема „общуване“, „социално взаимодействие“, и „повтарящи се поведения“. Проведе се и специализирано обучение за ментори, което да предостави информация и обмен на опит по темите за разстройството от аутистичния спектър.

Най-добра практика

Twofold (Швейцария) AG4 е ИТ компания, която предпочита да наема и работи с възрастни хора диагностицирани със синдрома на Аспергер. Те имат специална философия да наемат и работят с хора от тази целева група, за да им помогнат да навлязат в пазара на труда, да ги обучат и да им помогнат да се развиват като специалисти. Обръщат внимание на всеки индивид, за да видят какви са силните му/й страни. Възможността да се използва онлайн светът е лесен начин за реализиране на индивидуалните потребности. Компанията смята, че това е печелившо решение за ИТ сектора, швейцарската икономика и за отделния индивид. Основател на компанията е жена, която е била диагностицирана с Аспергер.

⁴ [twofold \(Schweiz\) AG – Der Andersartigkeit eine Chance geben \(enableme.ch\)](https://www.enableme.ch/)

Най-добра практика

Норвегия – тази интервюирана малка компания се нуждаеше от компетенция в областта на програмирането. С тях се свързва обучителна организация, в която се обучаваше млад възрастен (с РАС). Компанията беше информирана за уменията в сферата на програмирането на младия възрастен, както и за неговата диагноза. Те също така бяха информирани, че човекът предпочита да комуникира чрез писмени, онлайн инструменти и че иска да работи от къщи. Тези предпочитания не представляваха проблем за компанията. Преходът от училище към работа беше финансиран от NAV (Норвежката администрация по труда и социалните грижи), които бяха покрили по-голяма част от заплащането и обучението през първата година. Мениджърът заяви, че това е от решаващо значение за тях, така че да не поемат икономически рискове когато тестват служител, тъй като са в категорията малко и средно предприятие. Той също така подчерта, че за тях не е проблем фасилитирането и ученето, базирано на работа, че служителят може да работи от къщи и че общуването може да се случва в писмена форма чрез портал. Това, което обаче отне повече време беше да се организират и научат как да улесняват инструкциите в хода на работата. Служителят разполагаше с високо ниво на автономност, но се нуждаеше от ясни инструкции. Отне време на компанията да се научи как да предоставя инструкциите по ясен начин.

Постепенно служителят започна да идва в офиса на компанията един път седмично за кафе пауза. След година, компанията беше доволна от новия служител, който получи постоянно назначение и стана пълноправен член на компанията.

ВАРИАНТИ ЗА УЧЕНЕ БАЗИРАНО НА РАБОТАТА

Намиране на подходяща работа

Най-добра практика

Норвегия – „Unicus“ (p.108 NOU)

Консултантска компания с 3 офиса в Норвегия, както и офис в Стокхолм и друг в Хелзинки. Всички консултанти имат синдром на Аспергер. Компанията има за цел да използва позитивните качества на хората с аутизъм, за да могат да предложат висококачествени консултантски услуги на своите клиенти и същевременно да допринесат за повишаване качеството на живот на служителите в компанията. Компанията предлага консултанти с експертиза в областта на

тестване, програмиране, компютърни науки, осигуряване на качество, и продажби на няколко големи компании. „Unicus“ е част от е част от норвежкото портфолио от инвестиции в социалното предприемачество на FERDS. FERD е семейна инвестиционна компания с амбицията да създава и развива компании, среди на собственост, организации и промени, които допринасят за развитието на индивидите и обществото и по този начин изграждат позитивен имидж.

Най-добра практика

Норвегия – интервю със супервайзър, който работи като съпровождащ отблизо лицата с PAC в NAV и който има богат опит в картографирането на хора с Аспергер, както и в подпомагането им в работата. Чрез дългогодишния си опит супервайзърът се е срещал с много хора с Аспергер, които са имали различни силни страни, предпоставки и нужди, свързани с прехода от училище към работа. Въз основа на нейния опит тя сподели с нас какви според нея са критериите за успех, които могат да помогнат за осигуряването на добър преход за индивида.

Първо, това е индивидуалният план за преподаване и евентуално индивидуалният план (ИП). Индивидуалният план трябва да се актуализира в хода на процеса и да се преразгледа към края на завършването на гимназията. Второ, тя предлага задълбочено картографиране на силните страни и нуждите на индивида. Трето, прозрачност относно диагнозата, която да увери човека, че откритостта относно собствената му диагноза ще улесни проявата на разбиране от страна на другите. Обща информация за работодателя – за работодателя ще бъде важно да се запознае с лицето и какво означава диагнозата, преди да започне работа.

Кое е доброто време за започване на ново трудово правоотношение и използване на средства като добавки към заплатата и ментори. Прекарайте време в опознаване, установяване на сигурност и предвидимост. Възможности за приспособяване по време на започване на трудово правоотношение Важно е лицето с Аспергер да има човек, който да го/я съпътства доста преди започване на ново трудово правоотношение, за да помогне за прилагането на нужните приспособления съобразени с лицето с Аспергер и работното място.

Човек, който може да съпътства лицето с Аспергер в процеса, би могъл да помогне за осигуряване на добър преход. Субсидията за ментор и заплата (някои ще се нуждаят от постоянна субсидия за заплата) ще бъдат необходими мерки от NAV. В повечето случаи тази

група няма да може да отговори на очакваната от работодателя продуктивност. Важно е хората с Аспергер също да имат реалистични очаквания за собствения си капацитет и продуктивност.

Най-добра практика

Проект „Обучение в работна среда – процесът на преход от училище към работа“, реализиран в периода 2015-2017г. Основната цел на проекта е да се проучат различните подходи към трудовото обучение в различни европейски страни и да се разбере „какво работи“. Общата цел е да се намерят успешни начини и стратегии, насочени към преодоляване на дългогодишни бариери пред ученето, за да се създаде устойчив успех в ученето и да се осигури успешното интегриране на младите учащи, които имат обучителни затруднения в пазара на труда. В резултат на изследването е създадено Ръководство за добри практики, което илюстрира различните подходи за обучение в работна среда, документираща резултатите от проучването и представя най-добрите съществуващи практики.

Най-добра практика

Проектът „Технологии за социално и трудово приобщаване на деца и младежи с РАС“ се изпълнява в партньорство с Асоциация за аутизъм, Фондация „Адапта“ – Испания, Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“ и Българската асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ) от 2007-2015 г. Целта на проекта беше да подпомогне включването на хора с РАС в свободния пазар на труда. За да се постигне това, беше разработена методология, която да помогне на младите хора с РАС да намерят висококачествена работа; с избраните кандидати са разработени и използвани индивидуални работни планове; беше проведено обучение на всички заинтересовани страни – хора с РАС, бъдещи работодатели на хора с РАС и семейства на хора с РАС. Успехът на тази инициатива доведе до повишаване на осведомеността относно пригодността за заетост на хората от аутистичния спектър на отворения пазар на труда като актив и ресурс за компанията.

Най-добра практика

Проектът „Пътища за насочване на умения за заетост за РАС“ се изпълнява от 2017-2019 г. Проектът се фокусира върху хората с РАС и набляга на три точки: интервенция, образование и включване в пазара на труда. Основните цели на проекта обхващат обучение на хора с РАС (разстройство от аутистичния спектър) за включване на пазара на труда и допринасяне за

методология за включване на хора с РАС на пазара на труда. Проектът спомага за създаване на положителна работна среда за обучение на хора с РАС и за работодатели, мениджъри. Спомага за насочване на компаниите при наемане на хора с РАС и за улесняване на адаптацията на работното място.

Проектът беше успешен в изготвянето на изчерпателни насоки за работодателите, за да могат да отговорят на нуждите на хората с РАС от гледна точка на осигуряване на необходимата среда и условия на работа. Проектът стигна до изводите, че е възможно с малки корекции и разбиране на нуждите на индивида, особено сетивните и поведенчески нужди на хората с РАС, да се улесни тяхната интеграция и работното им представяне по отношение на изпълнените задачи и човешкото взаимодействие и сътрудничество с колеги. За да се случи това, първата и най-важна предпоставка за прилагането на тези мерки е наличието на култура на приобщаване в цялата организация от висшето ръководство (за да се осигури персонализиран процес на вземане на решения) до работния екип (за да се гарантира, правилно изпълнение на дадените инструкции).

Заклучение и бъдещи бележки

При ученето, базирано на работа, както и при тази специфична група силно се препоръчва индивидуализираното обучение, ето защо е трудно да се говори за най-ефективни методи и форми на учене, базирано на работата. Организаторът трябва да е наясно с конкретните нужди и мотивация на обучаемите. Нивото на автономност на учащия също е важно.

Нуждите свързани с учебната среда са същите като нуждите свързани с работната среда. И при двете е важно да се вземат предвид сетивните изисквания на учащите. Важни са структурираността, предвидимостта, чувството за значимост и свързаността с целите.

Препратки

Guida Operativa Alternanza Scuola Lavoro per gli studenti con disabilità - Associazione Nazionale dirigenti pubblici e altre professionalità della scuola

Manuale e Linee Guida per l'inserimento lavorativo di persone con autismo - Start Autismo

Guida per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbo dello spettro autistico - AWARD project 2018

Consiglio Nazionale Ordine degli psicologi - Buone prassi per l'autismo - Quaderni CNOP 2019

Conferenza Stato Regioni 22 novembre 2012, atti n 132, Linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento delle qualità e dell'appropriatezza degli interventi assistenziali nel settore dei Disturbi pervasivi dello sviluppo (DPS), con particolare riferimento ai disturbi dello spettro autistico

Legge n. 68 del 12 Marzo 1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

Autismeforeningen. (August 14th, 2020). Individuell plan i kommunene.

Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Har du fått en diagnose i autismespekteret? Å få autismediagnose i voksen alder. Hentet fra:

<https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Forsiden. Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/>

Folkehelseinstituttet. (April 3th, 2017). Supported Employmentfor arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Hentet fra: <https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>

Kunnskapsbanken. (June 23th, 2020). Kunnskapsbanken - Arbeidssøkere med Asperger syndrom.

Hentet fra: <https://www.kunnskapsbanken.net/arbeidssokere-med-asperger-syndrom-2/>

Napha. (October 4th, 2021). Napha - Kurs og opplæring i Individuell jobbstøtte (IPS). Hentet fra:

<https://www.napha.no/content/22168/kurs-i-individuell-jobbstotte-ips-og-supported-employment-se>

NAV. (January 23th, 2019). Mentor. Hentet fra: [https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-](https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor)

[tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor](https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor)

NAV. (February 25th, 2020). Jobbspesialister I NAV. Følgeforskning på implementering av oppfølgingstjenester I egenregi. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/innovasjon-og-laering/jobbspesialister-i-nav.folgeforskning-pa-implementering-av-oppfolgingstjenester-i-egenregi>

NAV. (Septeber 16th, 2021). Tiltak og virkemidler for å komme i jobb. Hentet fra: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler_kap

Nordvoll skole. (August13th, 2020) Nordvoll skole – Om oss. Hentet fra: <https://nordvoll.osloskolen.no/om-skolen/om-oss/om-nordvoll/>

NOU 2020:1. (2020). Tjenester til personer med autismespekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22.juni 2018. https://www.regjeringen.no/contentassets/91c0032472934440af6fd496cf12301d/no/pdfs/nou2020_20200001000dddpdfs.pdf

Spesialistbedriften. (December 10th, 2021) Spesialistbedriften – Kurs – Asperger/ASF og inkludering. Hentet fra: <https://spesialistbedriften.no/asperger/kurs/>

Spiss. (December 10th, 2021. Spiss – Om oss. Hentet fra: <https://www.spiss.no/om-spiss>

Vilbli.no. (December 10th, 2021) Vilbli.no - Alternative opplæringstilbud i fylket. Hetet fra: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

Moore, M.G., Diehl, W. (2019) Handbook of Distance Education. Fourth edition. Taylor & Francis.

Merriam, S. Baumgartner, L. (2020) Learning in adulthood: A comprehensive guide, John Wiley & Sons.