



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/А1: Национални доклади
(Проучване на литература)**

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508

Координатор на продукта: Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.

ИНДЕКС

Обобщение	5
Цел и обхват на този доклад	5
УБР в страните партньори отнасящо се за хората с РАС	6
Италия	6
Германия	7
България	9
Франция	11
Норвегия	12
Уменията необходими на кариерните практики и компаниите за въвеждане на пътеки за учене, базирано на работата, в частност за хората с РАС	13
Най-ефективните методи и форми на УБР, подпомагащи ефективното учене и пригодност за заетост, особено за хората с РАС	16
Основни предимства за управлението на МСП от управлението на ефективни пътища на УБР, особено за хора с РАС	18
Основни бариери/стимули, срещани от компаниите при въвеждането на пътища за УБР, особено за хората с РАС	19
Идентифициране на образователните потребности, предоставяне на подкрепа, осигуряване на супервизия на хората с РАС	21
Национални пътеки от училище до пазара на труда за хора с РАС	23
Най-добри практики	27
Най-добра практика 1	27
Най-добра практика 2	28
Най-добра практика 3	29
Най-добра практика 4	30
Най-добра практика 5	30
Най-добра практика 6	30
Най-добра практика 7	31
Най-добра практика 8	32
Най-добра практика 9	32
Най-добра практика 10	33
Най-добра практика 11	33

Най-добра практика 12	34
Заклучение и бъдещи бележки	34
Препратки	35



Обобщение

Настоящият документ се фокусира върху обучението на работното място, особено по отношение на хората от аутистичния спектър. На първо място, докладът показва, че тази диагноза активира правата на хората от аутистичния спектър както в работата, така и в образованието, тези права са особено свързани със законодателството и се прилагат от ранна детска възраст. Тази група често попада в по-големи и по-общо дефинирани групи от деца, млади хора, възрастни, които попадат извън "нормалното" в рамките на образователната надпревара. Когато се разглежда целевата група е необходимо да се адаптират индивидуалните учебни планове към отделните индивиди, особено когато става въпрос за учене, базирано на работата (УБР). Изброени са основните образователни потребности и подкрепа от страна на работодателя и бъдещия работодател. Без съмнение менторът е от съществено значение за осигуряването на продуктивна работна среда. Докладът подчертава примери от практиката и изследвания, които показват прости, адаптирани мерки, засягащи както работодателите, така и служителите.

Цел и обхват на този доклад

Този доклад взема под внимание основните предизвикателства пред професионалистите, участващи в процеса на обучение на хората с РАС, както и преимуществата независимо дали парични или свързани с по-разнообразната работна атмосфера. Докладът съдържа кратък преглед на формалното образование в страните партньори, специално адаптиран за учащите с разстройство от аутистичния спектър, както и преглед на това кои умения са необходими за насърчаване на ползотворна работна среда.

Освен това има общ преглед и предложение за обучение на онези лица, които се занимават с процеса по фасилитиране на прехода към професионалния живот или провеждат обучения на работното място. Формалното и неформалното обучение, адаптирано за хора с РАС, изисква известна представа за това какво може да се наблюдава в процеса на обучение на хората от аутистичния спектър. В този раздел сме събрали някои важни преживявания, както от интервюта, и разговори, така и от литературата. Докладът няма за цел да предостави пълен преглед, а по-скоро да начертае пейзажа, необходим за изясняване на ситуацията около обучението на работното място за хора с РАС.

УБР в страните партньори относено се за хората с РАС

Текущото състояние на УБР в страните партньори

Италия

В Италия, след като училищните пътеки са завършени, младежът с аутизъм и семейството му много често са подложени на риска да бъдат „забравени“ от обществото и да се окажат изолирани или принудени да се обърнат към служби, които не винаги са достатъчно адекватни и организирани, за да поемат отговорност и да управляват техните нужди. Много висок е рискът от това да бъдат оставени ексклузивно на грижата на семейството или да бъдат настанени в институции, които по различни причини нямат за цел конкретното им интегриране в живота на общността.

Целенасоченото трудоустрояване на хората с увреждания в Италия е регулирано със Закон 68/99, който предоставя на един или повече хора с увреждания работа в частна компания или публична институция със същия контекст. По отношение на възможностите за работа в Италия има три вида „заетост“ за хората с РАС: защитени работилници, подкрепена заетост или превантивно обучение за конкурентна заетост.

Усилията за включване на хората с РАС в обществото и на пазара на труда също са доста слаби в Италия. В Италия ученето/работата на учащите с увреждания във формалните програми се определя от закона. Няма специални разпоредби за хората с РАС. Има различно профилиране в помощ на учащите с РАС. Това включва Функционален профил (ФП), Индивидуален проект и Индивидуален образователен план, които са разработени от други, например от мултидисциплинарна група, съставена от представители на компетентната местна власт, медицински специалисти, училище и членове на семейството, за да се идентифицират работните възможности и възможността да се посещава подготвителна професионална практика. Те могат също така да идентифицират начините, по които да се предоставя съдържание, нивото на уменията, способностите, които учащият трябва да развие, и начините за оценка на резултатите на учащия.

Вземайки предвид тази обща рамка се препоръчва пътеките за УБР да бъдат изградени стъпвайки на:

- Подходи за учене, базирани на стратегии за решаване на проблеми, възлагане на конкретни задачи за изпълнение в структурирана среда и наблюдение от преподавател.

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

- Работното време трябва да е адекватно съобразено със способността на учащия да поддържа работния ритъм и да се адаптира към новата среда и хора.
- Критериите за оценка трябва да оценяват способността на учащия да постигне определените в обучението резултати (базови, професионални и трансверсални умения).

Обикновено училището/работата започва с анализ на потенциала на учащия, за да се определи най-подходящата пътека за УБР. Това е последвано от процес на ориентиране, в който ученикът има възможност да осъзнае собствените си силни страни. Следва анализ на работното място, за да се намери най-добрият работен пакет за ученика. Прави се професионален проект, в който ясно се дефинират очакваните умения и обучаемият се запознава с работната среда, преди да започне трудовия си опит. След това се прави оценка за изясняване на постигнатите образователни цели, която се провежда съвместно от ментора в компанията и училището. Препоръчва се да се разработи план за мониторинг, за да се идентифицира и анализира всяка критична ситуация, възникнала по време на процеса по УБР.

Германия

В Германия Законът за професионалното обучение (VBiG) и Кодексът за регулиране на занаятите и търговията (HwO) осигуряват основните разпоредби за професионалното образование и обучение. Целта е придобиване на умения за заетост. В рамките на всеки вид професионално обучение обучаемият трябва да има шанса да придобие професионалните знания, умения и опит, които са необходими, за да си намери работа в променящата се работна среда (§1, параграф 3 VBiG).

Три важни документа за професионалното образование и обучение на хора с увреждания са VBiG (§§ 64-67), HwO (§§ 42k-n) и Германският кодекс за социално осигуряване III (Участие в трудовия живот, § 112 SGB). Хората с увреждания трябва да бъдат обучени в призната професия (§64 VBiG/§42k HwO). Възможно е хората с увреждания да завършат обучението си по тези стандарти; обаче, тези така наречени обучения за „професионално практикуващи“ също често се използват за млади хора, които имат затруднения в ученето и имат по-малко теория и се

предлагат най-вече от центрове за професионално обучение, докато само малка част се провеждат в реална компания.

Ако професионалното обучение се провежда в институция, например в професионална организация, поне 24 седмици от обучението трябва да бъдат проведени в призната обучителна компания или няколко признати обучителни компании, а не в рамките на самата институция. Съдържанието на стажа трябва да бъде договорено между стажанта и компанията, в която ще бъде завършен стажът, въз основа на учебната програма и в съгласие с обучаващата институция. Професионалното обучение е регламентирано в § 66 BBiG и в съответствие с § 2 SGB IX. С всяко лице трябва да се провери дали той или тя има специални образователни потребности чрез използване на индивидуален тест за пригодност, който се провежда от отделите на Федералната агенция по заетостта, или съответно чрез специални мерки, отнасящи се до избора на кариера или проверка на работоспособността.

Обучението отнема три години, за да бъде завършено и се провежда в акредитирани обучителни компании в съответствие със Закона за професионалното обучение, който гласи, че хората с увреждания имат право да завършат обучението си само в рамките на признати институции. Освен изискванията, посочени в § 27 BBiG, обучаващата институция трябва да отговаря на специалните изисквания, необходими за обучение на хора с увреждания, отнасящи се до помещения, оборудване и съоръжения. Трябва да има достатъчен брой обучители, пропорционален на броя на обучаемите (1 обучител на 4 обучаеми).

В Германия професионалното образование за хора с увреждания също е регламентирано. За хората с увреждания, които не могат да бъдат обучени в призната от държавата професия поради естеството и тежестта на тяхното увреждане, компетентните органи следва да разработят специална обучителна наредба базирана на съдържанието на обучителната професия. BIBB и Комитетът за хората с увреждания (AFbM) започнаха процеса по внедряване през ноември 2006 г. със симпозиума „Квалифицирано професионално обучение за всички – прилагане на рамковите насоки за регулиране на обучението съгласно § 66 BBiG и § 42m HWO“. Опитът и оценката от практиката могат да бъдат включени в началото на процеса на внедряване, за да се разработят практически решения, основани на нуждите.

България

В България хората с РАС се насочват или в общообразователно училище, където могат да работят с помощта на ресурсен учител или в Център за образователна подкрепа. Но дори и с по-висока функционалност, децата от аутистичния спектър често биват отхвърляни от държавни, общински и частни училища. Част от причините са липсата на достатъчно подготвени специалисти. От две години на територията на София функционира специален клас за деца с аутизъм в България. Класът предлага образователна програма за български деца с разстройства от аутистичния спектър по Модела на компетентния обучаващ се (CLM), който е основа за тяхната интеграция и бързо се адаптира към българските условия.

В България рамковите програми, утвърдени от министъра на образованието и науката, регламентират придобиването на професионални квалификации в системата на ПОО. Доставчиците на ПОО използват рамкови програми като основа за създаване на свои собствени учебни програми. Най-популярната форма на обучение на учениците в средното професионално образование е целодневната. Индивидуалното и комбинираното обучение предлагат по-гъвкаво обучение за ученици със специални образователни потребности. Индивидуалните учебни планове се разработват на базата на рамкови програми и държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии и в зависимост от конкретните възможности на личността за постигане на единици резултати от обучението, които могат да бъдат разделени на по-голям брой уроци.

През 2015 г. в България започна да се развива дуалната система на обучение. Тя дава възможност на обучаемите да придобият професионална квалификация, като практическото обучение в реална работна среда се редува с теоретично обучение в училища или други институции в системата на ПОО. Отговорността по отношение на обучението е споделена между държавата и бизнеса. По отношение на професионалното образование и обучение и по-специално обучението чрез работа в общообразователните училища, същите условия и предизвикателства съществуват за хората с разстройства от аутистичния спектър. Няма достатъчно специалисти, няма специални насоки за тях в рамковите програми за професионално обучение и образование.

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

Професионалното образование и обучение и програмите за учене, базирано на работата в България са сфери, които са причислени за регулиране, развитие и мониторинг към Националната агенция за професионално образование и обучение.¹ От 1999 г. в България е в сила Законът за професионалното образование и обучение, чиято последна актуализация е от 2020 г. Той урежда и професионалното образование и обучение на хора с увреждания. Основните разпоредби в него са насочени към възможностите за създаване и прилагане на индивидуални програми за хора с увреждания, както и някои други общи положения. През последните години в България бяха приети няколко други закона, регулиращи нуждите от специално образование, а именно Законът за приобщаващото образование от 2016 г., Законът за закрила, рехабилитация и социално включване на хората с увреждания от 2005 г., Законът за предучилищното и училищното образование от 2015 г., Закон за подпомагане на децата актуализиран през 2017 г.

Национална стратегия за хората с увреждания за периода 2021-2030 г. Стратегическите цели на документа включват създаване на необходимите условия за самостоятелен живот на хората с увреждания, осигуряване на тяхното социално приобщаване; подобряване на качеството им на живот; получаване на достъп до социална закрила, качествено приобщаващо образование, здравеопазване, заетост и подходящи условия на труд. Подобна стратегия съществува и за периода 2016 – 2020 г., но не са въведени съществени подобрения в живота на хората с увреждания.

Съществува още една Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания. Извършва се от Агенцията по заетостта и обхваща всички общини в страната. Основната цел на програмата е повишаване на пригодността за заетост и осигуряване на възможности за заетост на безработни лица с трайни увреждания, регистрирани в Бюрата по труда (24-месечна заетост). Програмата цели и насърчаване на работодателите да наемат хора с увреждания.

¹ <http://www.navet.government.bg/en/>

Франция

Във Франция няма програма за учене, базирано на работата, която е конкретно насочена към хората с аутизъм, тъй като хората с РАС са свободни да участват в класическата френска система за ПОО. Във Франция системата предлага няколко схеми от типа на чиракуване и структурирани програми за учене, базирано на работа, базирани на алтернативни схеми и обучение както на работа, така и в училище. Във Франция обаче има две основни схеми за чиракуване: „contrat d'apprentissage“ и „contrat de professionnalisation“, като и двата договора се подписват между работодател и служител.

- Договор за чиракуване (Contrat d'apprentissage) е трудов договор, който се предлага във Франция от 1919 г. Той е модифициран и предефиниран през 1971 г. Продължителността му варира от една до три години, в зависимост от целевите препоръки или диплома и първоначалното ниво на служителя. Целта му е да даде възможност на младите хора на възраст от 16 до 25 години да следват общообразователна учебна програма, както теоретична, така и практическа, за да придобият професионална квалификация, базирана на диплома или професионално свидетелство.

Този договор редува периоди на обучение в центрове за обучение (centres de formation par apprentissage – CFA) и периоди на работа за развиване на „ноу-хау“. Основните закони касаещи чиракуването са в шести раздел на френския Кодекс на труда.

- Професионален договор (Contrat de professionnalisation) – договорът съществува във Франция от 2004 г. Преди това обаче е съществувал доста сходна схема, наречена „договор за квалификация“. Целта на професионалния договор е да осигури достъп до заетост чрез придобиване на професионална квалификация (сертификат, диплома, степен...), призната от държавата и/или професионалния сектор.

Договорът редува периоди на общо и технологично образование с доставчици на обучение и периоди на работа в дейност, свързана с квалификацията. От 2005 г. френското правителство се стреми да позиционира чиракуването като лек срещу масовата младежка безработица и срещу явлението – млади хора, които напускат училище без квалификация. Един от най-често

използваните аргументи е, че младите хора, преминали професионално обучение, всъщност са по-успешни на пазара на труда от младежите с общо завършено образование.

Норвегия

Повечето окръжни общини имат алтернативни предложения за обучение във връзка с обичайните образователни програми и програмни области. Може да има специално адаптирано обучение или специални предложения за онези, които са отпаднали от гимназиалното образование. Алтернативни предложения за обучение могат да бъдат например: предложения, които съчетават училище и работа в професионалния живот (като стажове); предложения със специален акцент върху трудово и рехабилитационно обучение по различни образователни програми; и предложения за подготвителни или въвеждащи години, които комбинират няколко образователни програми.²

Nordvoll е единственото специализирано училище в Норвегия за ученици с аутизъм. Училището разполага с 60 ученически места и обхваща целия 13-годишен учебен курс. Училището Nordvoll предлага специална образователна линия за деца и младежи с диагнози в рамките на аутистичния спектър в Осло.³

Повечето хора с аутизъм имат право на индивидуален план и координатор в общината. Това е така, защото хората с аутизъм имат нужда от съдействието на няколко агенции в общината. Индивидуалният план трябва да ви помогне да създадете план за това какъв искате да бъде животът. Може да става въпрос за жилище, работа, транспорт или развлекателни дейности. Координаторът може да ви помогне да разберете как можете да кандидатствате за нови услуги, с кого да се свържете, за да отговорите на въпроси и да се уверите, че тези, които трябва да си сътрудничат в общината, са в контакт помежду си.⁴

Когато едно лице се нуждае от дългосрочни и координирани услуги както от общината, така и от специализираната здравна служба, общината носи основната отговорност за изготвянето на индивидуален план. Специализираната здравна служба е длъжна да участва. Координаторът на

² <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

³ <https://nordvoll.osloskolen.no/>

⁴ <https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

услугата не е непременно същият като координатора за индивидуалния план. Това е записано и в регламента, тъй като за да бъде предложен координатор на хората от целевата група, независимо дали искат индивидуален план^{5 6} или не, те трябва да получат тази оферта.

Уменията необходими на кариерните практики и компаниите за въвеждане на пътеки за учене, базирано на работата, в частност за хората с РАС

Когато се сравняват изследванията между Норвегия, Германия и Италия, е полезно да има трудов коуч, който да подкрепя и придружава хората по време на практическата част свързана с преминаването през обучение за работа. Доказано е, че компаниите, които предлагат доверено лице за контакт на хората от аутистичния спектър, по този начин помагат да се осигури трудова заетост за тези хора. Този ментор трябва да бъде въведен в най-критичния период, който е веднага след началото на обучението. Менторът трябва да може да отговори на всякакви организационни въпроси, да модерира и наблюдава взаимодействията на лицето с РАС, да идентифицира потенциални несигурност и недоразумения.

Трудовият коуч или менторите трябва да могат ясно да комуникират нуждите на лицето с РАС и да консултират работодателя как да посрещне нуждите на тази целева група. Коучът трябва да бъде човек, който е ориентиран към взаимоотношенията, способен да идентифицира индивидуална и ориентирана към нуждите подкрепа за интегриране на работното място. Те трябва да могат да проектират подходящи, ясно структурирани, управляеми и организирани рамкови условия. (Dalferth & Seng, 2013) Менторът трябва да може да разглежда ситуациите холистично, т.е. да вижда цялата картина на ситуацията на обучаемите и как тя се свързва с работната среда, както и съдържанието на обучението. Способността да комбинирате нуждите на компанията с нуждите и желанията на обучаемите също е умение, което трябва да помнете и да се уверите, че ръководството разбира и приема важноста на процеса по фасилитиране на учебния път.

В допълнение към това, менторите или супервайзърите трябва да бъдат наясно с потенциалните заплахи като тормоз на работното място. Наличието на тормоз може не просто да афектира

⁵ [Jungelhåndboka, kap. 6.8 Koordinator \(tjenestekoordinator\)](#)

⁶ <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

служителите с РАС, но също така да повлияе на цялостната атмосфера в работния екип. Отговорност на супервайъра е да разпознае и осъзнае наличието на тормоз. Всички оплаквания или сигнали, направени от служители, трябва да се приемат сериозно и ако е необходимо, менторите трябва да се намесят на ранен етап. При необходимост, менторите трябва да отправят въпроса към по-висшия ръководен състав или към отдел човешки ресурси. И не на последно място, те трябва да останат отворени и да съобщят това на персонала, за да могат да адресират каквито и да е проблеми. (Bader, et al., 2018)

Уменията, необходими за доброто прилагане на учебните пътеки на УБР, засягащи особено учащите със синдрома на Аспергер, са подобни на общите умения относно улесняването на ученето, но има някои специфични препоръки за хората с тази диагноза. На първо място, знанията за диагнозата са от решаващо значение, на следващо място е важно познаването на отделния обучаем. Менторът на УБР трябва да има добри умения за слушане и да може лесно да разбира взаимовръзките между личните предизвикателства и потенциалните решения.

Следната таблица, заимствана от италианския доклад, представя общ преглед на придобитите специфични знания и умения за прилагане на пътеките за УБР. Таблицата прави разграничение между „кариерни практики“, които работят в местните бюра по труда и „организационен координатор“, който може да бъде наричан също така коуч или ментор.

	Кариерен практик	Организационен координатор
Знания		
Характеристики на разстройството от аутистичния спектър и характеристики на хората с аутизъм	X	X
Осъзнатост за ограниченията и ресурсите на хората с РАС	X	X
Основни инструменти за диагностициране за оценка на уменията и компетентностите на хората от аутистичния спектър	X	
Подсилена и алтернативна комуникация за хората с аутизъм	X	X
Национално законодателство за подпомагане на намирането на работа на хора с увреждания и Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания	X	X
Професионално образование и обучителна система	X	X
Бизнес организация и типове работа в пределите на организациите	X	X

Основни профили за включване на хора с аутизъм и най-често възлаганите задължения/задачи	X	X
Национални и международни модели на трудоустрояване на хора с РАС	X	X
Основни принципи и инструменти за подкрепена заетост	X	X
Модели на коучинг и менторство за хора с РАС	X	X
Умения		
Оценка на социалните, поведенчески и професионални умения на хората с РАС и индивидуално профилиране	X	X
Дизайн на индивидуални пътеки за работно приобщаване и назначаване на работа	X	X
Планиране на преходните фази на работата в сътрудничество с мрежата от услуги и семейството	X	
Дизайн и прилагане на обучителни програми за родители, чиято цел е да подкрепят процеса на преход при възрастните и изграждане на автономност	X	
Дизайн и прилагане на обучителни курсове за подготовка за работа, предназначени за хора с РАС	X	X
Дизайн и адаптиране на работното място	X	X
Дизайн и прилагане на курсове/действия за повишаване на осведомеността и обучение, насочени към фирми работодатели и фирмени преподаватели относно намирането на работа на хора с аутизъм	X	
Предприемане на действия за повишаване на осведомеността сред останалите служители		X
Анализ на задачите и обучението в работна среда на хората с аутизъм		X
Компанията предлага проучване/оценка и подпомагане на проектирането на пътища за включване	X	
Проучване и създаване на корпоративна мрежа, базирана на корпоративната социална отговорност	X	
Сътрудничество с местни служби (Център по заетостта, рехабилитационни центрове, здравни и социални центрове, центрове за обучение / образование, асоциации на работодатели и др.) за дефиниране на индивидуалния проект и активиране на други полезни ресурси за намиране на работа	X	X
Трансверсални умения		
Да знаете как да взаимодействате с лицето с РАС и да предоставите правилните препоръки за развитие на професионални умения	X	X
Работете в екип и общувайте с локалната мрежа	X	X
Преговаряйте с фирми и работодатели, общувайки на "бизнес" език	X	

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

Идентифицирайте потенциални решения (решаване на проблеми) за оптимално намиране на работа	X	
Насърчаване на намирането на работа на хора с РАС с маркетингови стратегии	X	

Най-ефективните методи и форми на УБР, подпомагащи ефективното учене и пригодност за заетост, особено за хората с РАС

В страните партньори беше очертана една обща тема касаеща стратегиите за подпомагане на хората с РАС да постигнат успех в пригодността си за трудова заетост и учене. Доста често хората с аутизъм срещат затруднения в организирането и извършването на комплексни действия кохерентно. За да се осигури ефективно и ефикасно УБР, не само е важно да има на разположение треньор или ментор за лицето с РАС, за да се изгради надеждна връзка, но съществуват няколко индивидуални структурни характеристики, които трябва да бъдат взети под внимание. Те включват следното:

- *Анализ на задачите*, което включва разбиването на дейностите на по-малки части, за целта определяйки повече на брой под-цели. Анализът на задачите е основополагащо условие, за да се помогне на хората с РАС да бъдат самостоятелни в извършването на ежедневните работни дейности;
- *Видео моделирането* на единичен бизнес процес е валиден инструмент, който позволява на хората да интернализират сложни задачи;
- *Дневен график*, в която се отчита точен начален и краен час на всяка дейност, включително почивките. Дневният график е инструмент, който помага на хората с РАС да управляват безпокойството чрез въвеждане на ритуали и процедури.

За по-нататъшна подкрепа на ефективното и ефикасно УБР не само е важно да има на разположение треньор или ментор за лицето с РАС, за да може индивидът да изгради надеждна връзка, но да се вземат предвид и някои индивидуални структурни характеристики.

Те включват следното:

- използване на ясен и недвусмислен език от страна на ръководителите в работата;
- даване на точни инструкции с конкретно описание на индивидуалните задачи, евентуално с нагледни или писмени помагала;
- точно описание на очакваните резултати и времевата рамка за изпълнение;

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

- стабилна работна среда с ниско ниво на стимули;
 - навременно осведомяване 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 PAC 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 къщи; 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.

Тъй като индивидуализираното обучение се препоръчва силно в УБР и за тази специфична група, е трудно да се говори за най-ефективните методи и форми на УБР. Организаторът трябва да е наясно с конкретните нужди и мотивация на обучаемите. Нивото на автономност на учащия също е важно.

Нуждите касаещи учебната среда са същите като тези, които касаят работната среда, за това е важно да се вземат предвид сетивните изисквания на обучаващите се. Важни са структурата, предвидимостта, чувството за смисленост и свързаността с целите.

Основни предимства за управлението на МСП от управлението на ефективни пътища на УБР, особено за хора с РАС

Когато става дума за предимствата за МСП, които наемат служители с РАС, те могат да бъдат разделени на парична и работна динамика. Сред основните бизнес предимства, произтичащи от управлението на ефективни пътеки за УБР на хора с РАС предимство може да бъде например това, че целият работен екип може да се възползва от голямото невроразнообразие като се учи от различията, изследва нови гледни точки и се развива към по-отворена и приобщаваща общност. По-голямото внимание към разнообразието има положително въздействие върху възприемането на пазара и потребителите. Възможността за намиране на нови начини, също и по-ефективни, за изпълнение на различните задачи.

В страни като Германия се отпуска специална помощ на малките и средни предприятия при избор, включване и интегриране на кандидат от аутистичния спектър в дадено обучение. Това обучение може да бъде платено, ако кандидатът все още няма знанията, необходими за работата, тъй като обучението ще отнеме повече време от обикновено. Размерът и продължителността на субсидията винаги зависят от конкретния случай. На МСП също могат да бъдат възстановени разходите за пробна работа до три месеца. По този начин младите хора с увреждания, като РАС, имат шанса да се докажат чрез УБР в МСП. Можете също да кандидатствате за субсидия за обучение или продължаващо обучение. Това е налично, ако обучението или продължаващото образование не са възможни без субсидията.

Важно е също така да се спомене, че малките и средните предприятия могат да имат някои предимства при управлението на ефективни пътища за УБР за хората с РАС. Като по-малко работно място, прозрачността в организацията може да улесни виждането на всеки индивид в

работния и учебен контекст. Освен това за хората от аутистичния спектър функционирането в по-малката среда може да бъде по-малко предизвикателство, отколкото взаимодействието с голяма организация.

Основни бариери/стимули, срещани от компаниите при въвеждането на пътища за УБР, особено за хората с РАС

Този раздел разглежда основните бариери и стимули както за компанията, така и за хората с РАС. И двете са обобщени тук.

Сред основните бариери, срещани от компаниите при въвеждането на пътища за УБР за хора с РАС, изследването подчертава следното:

- Липса на знания и осъзнатост за разстройството от аутистичния спектър
- Необходимост от сенсибилизиране и подготовка на другите работници за пристигането на хора с РАС
- Сериозна ангажираност от страна на преподавателя по отношение на времето, необходимо за адекватно проследяване на лице с РАС
- Необходимост от адаптиране на работното място към специфичните нужди на хората с РАС
- Необходимост от адаптиране на възложените задачи към индивидуалните характеристики на лицето с РАС
- Липса на средства и стимули за покриване на допълнителните ресурси, необходими за въвеждане на пътеки за УБР за хората с РАС
- Липса на опитни практики и услуги, способни да подкрепят предприятието при въвеждането на пътеки за УБР за хората с РАС

Друга голяма бариера, пред служителите с РАС 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, организиране и боравене с офис оборудването, тиха работна станция (или отделен офис) или шумопотискащи слушалки и др. Има ситуации, в които специфичните работни задачи могат да бъдат толкова заливащи за служителя с РАС, че да се изгуби в

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

подробности. Работното натоварване трябва да се наблюдава и адаптира, за да се гарантира навременно изпълнение на работните задачи. (Bader, et al., 2018)

Потенциалните работодатели понякога получават стимули по време на процеса на трудоустрояване под формата на финансова подкрепа при наемане на лице с РАС от агенцията по заетостта. Службата за интеграция или също Държавната служба за социални въпроси, за да осигури интеграция, например право на субсидия върху заплатите за работодателя, субсидия за помощ при работа, добавка за интеграция след завършено образование или продължаване, субсидия за пробна работа, необходима помощ при работа, субсидия за помощ за обучение, подкрепена заетост. (Dalferth & Seng, 2013) Тези парични стимули са типични в няколко страни партньори и се регулират от закона.

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 действието, когато става дума за бариери, срещани при хората с РАС при въвеждане на УБР в организацията. Общият преглед е разделен на подраздели: контакт и разбиране, дейности и нужда от структура и накрая особености. Списъкът може да предостави на ръководителите и колегите подходящи методи за подобряване на работната атмосфера. Някои от следните бариери са обобщени в следната диаграма:

Характеристики	Препоръчителен курс на действие
Трудност да се оценят очакванията	Формулирайте очакванията и ги обсъдете. Ясно формулирайте работните задачи.
Трудности с провеждането на неформални разговори, както и при други вътрешнофирмени поводи	Насърчете, но не насилвайте. Изберете теми, които са особено интересни за човека
Трудности при провеждане на телефонни разговори	Уточнете предпочитаните канали на общуване
Монолог	Сложете ясен край на разговора. Дефинирайте ясно подходящото време за провеждане на разговор.
Твърденията се приемат буквално	Общувайте ясно и внимателно подбирайте думите си.
Отнема дълго време да се отговори на поставените въпроси	Осигурете достатъчно време на служителите да отговори на въпросите.
Необходими са ритуали и рутина	Задайте ясна структура, която осигурява сигурност. Добавете структура в ежедневието. Структурирайте ежедневните задачи. Вкарайте структура в разговорите. Създайте и поддържайте структурираност в индивидуалните работни места.

Планирането на УБР и времето за това може да отнеме повече ресурси на обучаемия със синдрома на Аспергер. Доброто индивидуално планиране и наличието на диалог са от решаващо значение. Това може да е и инвестиция и предизвикателство за компанията, от гледна точка на ресурсите. Времевият аспект, предоставянето на време и намаляването на стреса са от решаващо значение.

Идентифициране на образователните потребности, предоставяне на подкрепа, осигуряване на супервизия на 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 облекчаване на връзката с новата среда. Менторската подкрепа е от съществено значение за всеки стаж, тъй като чрез нея се осигурява сигурност и стабилна среда за колегата с РАС. Менторите са не само връзката между лицето с РАС и компанията, но също така спомагат за установяване на нови ритуали и навици.

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

Съгласно материалите, предоставено от проекта ABC⁷, финансиран от Европейския съюз, следните аспекти трябва да бъдат оценени от менторите или трудовите коучове, докато се поддържа връзка между работодателя и лицето с РАС, за да се осигури нужната им подкрепа:

- Телефон: усещането на несигурност по време на телефонни разговори може да направи хората с РАС тревожни, следователно по време на фиксираното работно време, хората от аутистичния спектър е добре да се въздържат от отговаряне на телефонни позвънявания и да общуват по-скоро по имейл.
- Почивки: нерегламентираните почивки могат да бъдат некомфортни за хората от аутистичния спектър, особено когато са и с други хора. Това, което може да бъде от помощ е почивките да се регламентират ясно и да следват консистентна рутина или модел. Работодателите трябва да се опитат да формулират почивките „от.....до....“.

⁷ https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

- Стимули: не е лесно да се блокират некомфортните звуци, миризми, цветове, сила на звука, движение и т.н., 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.
- 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)

В Германия и Норвегия има мрежи за хора с РАС, които са асоциации за самопомощ за всеки, който се интересува от аутизъм, т.е. хора с диагноза, членове на семейството, приятели, работодатели, специалисти и т.н. Целта на организациите е да предложат качествена информация за повишаване на разбирането и осведомеността. Те имат набор от семинари,

курсове за допълнително обучение и курсове за сертифициране. Темите на семинарите за допълнително обучение могат да бъдат разделени на следните теми: родителство, основи, предизвикателни ситуации и кризи, комуникация, методология, Аспергер, трудов живот и сексуалност. Курсовете се водят от експерти, които включват преподаватели, психолози и специалисти.⁸

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 същност значение за тази група – необходимо е да им се даде достатъчно време, за да се редуцира стреса.

Национални пътеки от училище до пазара на труда за хора с РАС

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 ориентиране 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

⁸ [Bundesverband Autismus Deutschland e.V.: Startseite](#)

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 въввлечени 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)⁹- 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

⁹ [Betriebliche Einstiegsqualifizierung - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

мениджмънтът в компаниите да отделят време да опознаят младите хора на ежедневно 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). Годината 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).

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

Най-добра практика 1

Италия – „Agricoltura Sociale Lombardia“¹⁰ 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

¹⁰ <https://agricolturasocialelombardia.it/>

продукт; предлага иновативен модел на социално земеделие, който поддържа своите корени в традицията.

Предлага на хората с увреждания или в трудна ситуация ориентиране 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.

Най-добра практика 2

Италия – The “Bottegame” 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“.

Най-добра практика 3

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 4

Twofold (Швейцария) AG¹¹ 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/и 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.

Най-добра практика 5

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 6

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

¹¹ [twofold \(Schweiz\) AG – Der Andersartigkeit eine Chance geben \(enableme.ch\)](https://www.enableme.ch/)

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 7

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 PAC). 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.

Най-добра практика 8

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 9

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

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

пригодността за заетост на хората от аутистичния спектър на отворения пазар на труда като актив и ресурс за компанията.

Най-добра практика 10

Проектът „Пътеки 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).

Най-добра практика 11

Проектът „COACH&WORK“ имаше за цел да разработи и внедри EQAVET (Европейска референтна рамка за осигуряване на качество за професионално образование и обучение) система за признаване и валидиране на знания, умения и компетентности, придобити от доставчици на подкрепена заетост за хора с увреждания.

Партньорите по проекта разработиха програма за професионално обучение за консултанти по подкрепена заетост и система за оценка, базирана на принципите на EQAVET. Уникалната програма за обучение е създадена чрез идентифициране на резултатите от обучението според

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

ECVET системата. Тя включва следните раздели: информираност за уврежданията; придобиване на ключови компетентности; използване на интерактивни технологии и методи в коучинг процеса; използване на масови и помощни технологии от клиенти с увреждания; инструментариум за предоставяне на подкрепена заетост и методически план за организиране на процеса по консултиране от консултанти по подкрепена заетост.

В заключение трябва да отбележим основния недостатък на проектите, а именно тяхната неустойчивост и факта, че обикновено са фокусирани върху малък брой преки бенефициенти. От друга страна, те помагат да се отвори пространство за диалог и да започнат да се преодоляват бариерите.

Най-добра практика 12

През 2016 г. Жан-Франсоа Дюфрен създава експериментална схема за социална интеграция чрез работа във фабриката Auneau-Bleury-Saint-Symphorien в Eure-et-Loir чрез своята асоциация „Vivre et travailler autrement“. Принципът е да се осигури работна подкрепа в близките населени места. Според него „възрастните с аутизъм напредват професионално и са щастливи, докато нашата компания се възползва от участието на ефективни работници, като в същото време намалява разходите за поддръжка, които тежат на общността“. Той също така заявява: „Време е за промяна и ние да поемем колективен и конкретен ангажимент. Аутизмът не е увреждане, а различие; отказът от различие е увреждане“.

Заключение и бъдещи бележки

Важно е да се отбележи, че този доклад начертава едва малка част от цялостната картина свързана с нуждата от предприемането на специални мерки свързани с адаптиране на обучението на работното място за хората с РАС. Фактът, че специални разпоредби се изискват от закона и се прилагат от ранна училищна възраст, показва, че необходимостта съществува и в обучението за възрастни.

Докладът подчертава нуждата от специални мерки, но нека не забравяме, че всички хора са различни дори в рамките на една и съща диагноза. От проучването става ясно, че някои държави разполагат с по-добри познания и практики за улесняване на обучаващите се с РАС, но все още трябва да се извърви дълъг път, за да се подобрят възможностите за УБР. Съществува добър

практически опит за това как да се улесни обучението на работното място, но може би няма достатъчно поле за изява където да може да се сподели този опит и то в реална работна среда. Основното заключение изведено от работата по този доклад е, че онова, което истински би помогнало на хората от аутистичния спектър е да се разпространи опитът и знанията, свързани с фасилитирането на обучението на хората с РАС, така че тази информация да бъде лесно достъпна за всички.

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 Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Hentet fra:

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508 Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, и Комисията не може да бъде държана отговорна за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

<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-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor>

NAV. (February 25th, 2020). Jobbspesialister I NAV. Følgforskning 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. (September 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. (August 13th, 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 autismspekterforstyrrelser 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. Hentet 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.

Bader, D. M., Labruier, M., Proft, J. & Vogeley, U.-P. D. D. K., 2018. *Menschen mit Autismus im Arbeitsleben - Informationen und Handlungsempfehlungen*, Köln: LVR-Integrationsamt.

Dalferth, D. M. & Seng, H., 2013. *Handlungsleitfaden "ABC - Jobs für Menschen mit ASS"*, Deutschland: Oberlinhaus Berufsbildungswerk.

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