



# РЪКОВОДСТВО ЗА САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ

ИНТЕЛЕКТУАЛЕН РЕЗУЛТАТ NR IO3/PROJECT NR 2020-1-  
BE01-KA202-074992



VIVA FEMINA



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.



## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>2</b>
<b>КАКВО Е ЕКСПЕРТНА ПРОВЕРКА?</b> .....	<b>2</b>
<b>ПОРТФОЛИО</b> .....	<b>4</b>
<b>ИЗСЛЕДВАНЕ НА КОНКРЕТНА СИТУАЦИЯ /CASE STUDY/</b> .....	<b>8</b>
<b>ПОСЛЕДВАЩИ ВЪПРОСИ</b> .....	<b>9</b>
<b>ОЦЕНКА И ПОТВЪРЖДАВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ</b> .....	<b>10</b>
<b>ПО-НАТАТЪШНО ОБУЧЕНИЕ</b> .....	<b>11</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1. РЕЧНИК</b> .....	<b>15</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПРИМЕРИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА КАЗУСИ</b> .....	<b>19</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО</b> .....	<b>20</b>



## ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящото ръководство има за цел да предостави възможности за самооценка и професионално развитие на наставниците в предприятието, които са експерти по уврежданията, като им предостави ресурси за оценка на собствените им умения и компетенции, както и материали, които да им позволят да развият допълнителни умения и способности, които да са адекватни на работните места, и да проследят и оценят настоящите си умения спрямо Стандартите за професионална компетентност и свързаните с тях стандарти на НКР/ЕКР, като вземат предвид постигнатите резултати в областта на автономността, комуникацията и интеграцията. Ръководството включва материали, които им позволяват да съставят портфолио, което може да се проследява спрямо определените стандарти.

Ръководството е предназначено за всички професионалисти, които имат ролята на фирмени обучители, работещи по програми за учене с увреждания в обществения и частния сектор, за да могат да подобрят своите умения и знания, да разберат по-добре нуждите на учащите се с увреждания и как да ги посрещнат на всички етапи на програмите за учене с увреждания, да повишат способността си да взаимодействат със съответните заинтересовани страни, за да гарантират качеството на програмите за обучение в реална работна среда.

Ръководството е ценен инструмент и за комисията по оценяване, оценителите или обучителите, които оценяват компетенциите на вътрешнофирмените треньори и правят препоръки относно по-нататъшното им обучение.

**Самостоятелното учене** е процес, при който хората поемат основната отговорност за планирането, продължаването и оценяването на своя учебен опит (Merriam et al., 2007). При самонасоченото учене отговорността за ученето се прехвърля от външен източник (учител и др.) върху индивида.

ПРОЦЕС В ЧЕТИРИ СЪПКИ:

1. Самооценка на придобитите знания, текущите работни дейности, компетенциите, оценяване на миналия опит със самостоятелно учене под формата на проверка на експертните познания.
2. Постановяне на цели за учене.
3. Включване в процеса на учене.
4. Оценяване на ученето.

## КАКВО Е ЕКСПЕРТНА ПРОВЕРКА?

В нашето ръководство ще използваме методологията за проверка на експертните познания, за да оценим знанията и предишния професионален опит на дадено лице.

Проверката на експертните познания е методология за оценка и валидиране на компетентности и трансфер на вече придобити резултати от ученето. Методологията, изградена в съответствие с препоръките на Европейския център за развитие на професионалното обучение - Cedefop (2009 г.), за валидиране на формалното и неформалното учене, позволяваща оценка, трансфер, признаване и натрупване на резултати от ученето (под формата на ECVET точки), придобити във формални, неформални и самостоятелни форми на учене. В нашия проект разработихме методологията за вътрешнофирмени обучители.

Целите на експертната проверка:

- потвърждаване на компетентността;
- оценка на компетентността и обратна връзка за това как да се подобрят уменията на лицето;
- принос към професионализирането на работата на вътрешнофирмените треньори;
- популяризиране на работата в областта на заетостта на хората с увреждания.

Предложената методология дава възможност да се оценят резултатите от обучението, които един вътрешнофирмен обучител трябва да притежава, за да може да изпълнява работата си правилно и ефективно. С цел да бъдат използвани както от професионалисти, така и от доброволци в сектора, бяха приети представянето на портфолио и интервюто, тъй като те изглеждат са преобладаващата методология, използвана в частния сектор, което потвърждава ефективността и гъвкавостта.

Проверката на експертните познания е разделена на три части, а оценителите на документите и декларациите на кандидата изразяват своето мнение:

- Портфолиото, представено от кандидата, съдържа набор от документи, обосноваващи правото му да участва в проверката на експертните познания.
- Казус с един или два въпроса, зададени от оценяващата комисия, които кандидатът за фирмен треньор трябва да анализира и коментира.
- Тестови въпроси във връзка с текущото състояние на знанията за ученето в реална работна среда, които кандидатът използва или прилага в ежедневието си работа.

Комисията за оценяване/оценителят дава одобрението си под формата на доклад и матрица, в която са събрани оценката и признаването на компетенциите на кандидата (вж. приложение 3). Списъкът с компетентности съдържа различни резултати от ученето, които обхващат всеки аспект от работата на вътрешнофирмения обучител.

Разбира се, нашето Ръководство може да се използва и за самооценка на вътрешнофирмените обучители.



## ПОРТФОЛИО

Според Cedefop:

*"Портфолиото е организирана селекция от материали, които представят и проверяват знанията и уменията, придобити чрез опит. То е от особено значение за оценяването на формалното и неформалното учене, тъй като позволява на всеки кандидат да допринесе активно за събирането на доказателства и освен това предлага комбинация от решения, които засилват цялостното валидиране на процеса".*

Портфолиото е много добър метод за оценка на формалните и неформалните умения на дадено лице. Информацията, съдържаща се в портфолиото, позволява рефлексивен подход за оценка на уменията, допринасящ за започване на работа по проверка на експертизата.

Подборът на различните елементи на портфолиото се основава на спецификата на задачите на работата на вътрешнофирмения треньор.

Необходимите документи от портфолиото (сертификати, препоръки) предоставят на комисията достатъчно документи за оценка на компетентността и знанията на лицето. Информацията, подбрана и предоставена от вътрешнофирмения треньор, трябва да бъде уместна и ясно разработена, което да подсказва на комисията, че лицето владее темата и доказва ценен опит. По-долу е даден пример за предоставените елементи.

Документи, които трябва да се представят:

**Професионална автобиография и минало обучение в областта на ученето в реална работна среда.**

**Три писмени описания на личен опит в следните области:**

A. подкрепа за работниците с увреждания,

- индивидуална подкрепа
- групов подкрепа

B. описание на професионалния опит.

Примери:

- ръководене на временен служител;
- взаимоотношения с работодателя и другите служители в предприятието;



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.



- професионално обучение;
- адаптиране към работата;
- набиране на персонал.

**Автентични документи:** автобиография, сертификати, дипломи, препоръчителни писма, сертификати за преминал стаж, публикувани статии и др.

Първата част на портфолиото се състои от писмени описания, които трябва ясно да описват ценния опит, придобит като наставник в компанията, а втората - професионалната среда.

**Индивидуална подкрепа** - в компанията наставникът може да представи вече придобития опит в индивидуалната подкрепа, което позволява на кандидата да се представи като находчив и компетентен служител, който може да оказва индивидуална подкрепа. На този етап е необходимо да се докаже, че кандидатът е професионално ориентиран към лицето, което подкрепя, и че е усвоил техники за подготовка и интегриране на служител с увреждане в работната среда.

Примери за представени документи: подкрепа на служителя от ангажирането му до подписването на обвързващ трудов договор, наблюдение, интегриране в екип, адаптиране на работното място и др.

**Групова подкрепа** - Целта на изброяването на опита в управлението на групова подкрепа е да се обхване друг аспект от работата на вътрешнофирмения наставник в повечето работни среди. Груповата подкрепа е полезна за търсещите работа, тъй като предоставя възможност за споделяне на собствен опит и наблюдения. Ето защо е важно вътрешнофирменият наставник да има опит в работата с група, където има възможност да получи ценна информация относно хората, с които работи и които подкрепя.

Примери за подадени документи: групи със специални нужди, ползи от груповата работа за друга специфична група за подкрепа, опит от работа в компании, в които работят хора с увреждания.

### **Опит в професионална среда.**

Особеността на работата на вътрешнофирмения наставник се състои в това, че той/тя трябва да балансира между проблема на лицето, което подкрепя, да има познания и проникателност за неговото/нейното положение и обхвата на възможностите за обучение, ситуацията на пазара на труда, за да подобри максимално положението на своя клиент. Въпреки че не е лесно да се отговори напълно на всички очаквания, постепенно чрез процеса на подкрепа и нов опит с групата за подкрепа във фирмата наставникът може да натрупа нови примери и да разшири професионалния си опит. Всъщност кандидатът може да сподели опит, който ще илюстрира неговия опит (личен или в подкрепа) по отношение на възможностите за обучение, трудовото законодателство, административните въпроси и улесненията за участие в специални курсове или стажове.



Примери за подадени документи: сътрудничество със синдикатите, опит като доброволец в обучение или заетост, познаване на трудовото законодателство.

### **Списък на приложените документи**

В типичен пример за портфолио кандидатът може да включи и приложи различни документи, които смята за подходящи за оценяване на собствените му знания и опит. Обикновено списъкът с приложени документи се състои от автобиография (Europass), копия на дипломи и сертификати, потвърждаващи завършено обучение и участие в други професионални курсове. Други възможни документи, които могат да бъдат добавени, са препоръки от предишни работодатели, препоръчителни писма от работодатели.

### **Образец на портфолио**

*Следващите твърдения трябва да изразяват опита ви като вътрешнофирмен наставник и документите, които искате да представите, като имате предвид компетентностите, които трябва да бъдат проверени.*

#### **A. Трудова интеграция**

**Опит в индивидуалната подкрепа**

**Опит в групова подкрепа**

*Следващите твърдения трябва да изразяват опита ви като вътрешнофирмен наставник и документите, които искате да представите, като имате предвид компетентностите, които трябва да бъдат проверени.*

#### **B. Опит в професионална среда**

*Следващите твърдения трябва да изразяват опита ви като вътрешнофирмен наставник и документите, които искате да представите, като имате предвид компетентностите, които трябва да бъдат проверени.*

### **С. Приложения**

Моля, избройте документите, които искате да представите, и ги приложете към портфолиото си.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 





## ИЗСЛЕДВАНЕ НА КОНКРЕТНА СИТУАЦИЯ /CASE STUDY/

Практиката на използване на проучване на казус с цел оценка на даден процес се използва в области като правото, икономиката, медицината и здравеопазването, както и в центровете за набиране на персонал, акредитация и сертифициране. Казусът описва реална ситуация или проблем, който трябва да бъде решен. Една от задачите на вътрешнофирмения наставник е да решава проблеми, като етапът на казуса изглежда подходящ метод за оценка. Това се прави по начин, подобен на интервюто лице в лице. Кандидатът разполага с една минута, за да се подготви и да представи накратко своя подход към проблема.

Комисията, по свое усмотрение, представя всеки етап на решаване на казус по отношение на портфолиото или напълно произволно.

Всеки казус, представен от комисията, трябва да включва следните компоненти:

- вид подкрепа на работното място за служителя с увреждане;
- опит, експертни познания, меки умения, за да се отговори на въпроса от казуса.

Този метод на оценяване позволява на комисията за оценяване да вземе предвид междуличностните умения на кандидата, неговият/нейният начин на представяне на анализа може да покаже как кандидатът взаимодейства с хората, които подкрепя.

Недостатъкът на този етап на решаване на казус е, че той е поверителен. Всъщност презентациите често са подкрепени с предишен опит на работното място, като е важно никой от комисията да не е работил с кандидата, независимо от обстоятелствата.

### Примери за казуси

Следващият списък има за цел да даде представа за това как да се избере и представи подходящ казус. Повече примери в приложение 2.

### Във връзка с ПОДКРЕПАТА НА РАБОТНОТО МЯСТО И ИЗВЪН НЕГО

*Проучване на казус:*

#### **Странични ефекти от приема на лекарства**

Един добър служител системно заспива при работа в група, когато не е правилно мотивиран и съсредоточен върху поставената задача.

*Въпрос: Как ще се справите със ситуацията? С група служители? С този служител? На работното място?*

Оценявани компетентности:

- идентифициране на естествената подкрепа на работното място;
- идентифициране на кризи, конфликти и дискриминация и умения за водене на

- преговори;
- ориентиране на работниците с увреждания;
- овластяване;
- предоставяне на полезни насоки и информация на колеги и наставници.

## ПОСЛЕДВАЩИ ВЪПРОСИ

Тестът е разработен така, че по време на оценяването да се предостави възможност за проверка на времевия и местния опит в областта на заетостта на хората с увреждания. Както и в други отрасли, секторът на заетостта на хората с увреждания непрекъснато се променя, като се въвеждат нови социални програми, нови инструменти, промени в трудовото законодателство за хората с увреждания и др.

Докато портфолиото и казусите потвърждават и оценяват аналитичните умения, познаването на наличните инструменти, които вътрешнофирменият наставник използва в работата си, докато комисията за оценка може да използва тестови въпроси, които отчитат онези въпроси, които не са били обсъждани преди, потвърждават познаването или липсата на такова в конкретна област на действие. Всъщност проверката на експертните познания има за цел да позволи да се оценят уменията на кандидата преди обучението. Въпросите могат да се използват, за да помогнат на кандидата да разпознае своите ограничения. Целта сама по себе си не е да се установи санкция, а да се отвори нов път на обучение.

Освен това тестът може да се използва и за откриване на онези задачи и компетентности, които не са били оценени преди това. Това често служи като потвърждение на знанията, представени по време на анализа на етапа на случая. Може дори да се превърне в обсъждане на актуални теми, свързани с въпросния сектор по време на оценяването. Основната цел е да се улесни и рационализира работата на комисията.

Примери за последващи въпроси:

### Въпроси за знанията

- Въпроси за онези елементи, които вътрешнофирменият наставник иска да потвърди, например въпроси на трудовото законодателство.
- Местен аспект, например кой финансира определена програма? Каква е ролята на въпросната институция?

### Въпроси относно портфолиото

- Подробни въпроси по местни въпроси.
- Разработете един от представените работни преживявания: как да наблюдаваме служител с увреждания на работното място?

## Практически аспекти

Преразглеждане на автобиография, коригиране на мотивационно писмо, консултиране преди интервю с работодател.

## ОЦЕНКА И ПОТВЪРЖДАВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

Тази част има за цел да обясни на комисията за оценяване как да оценява и валидира компетенциите. Тя има за цел да провери експертните познания и политиката за потвърждаване на компетентността.

Cedefor определя ролята на оценителя в европейските насоки:

*Задачата на оценителя е да потърси и провери образователните документи на въпросния кандидат и да прецени дали той отговаря на изискваните стандарти. Оценителят трябва да познава стандартните и полезните методи за оценка, които могат да се използват за отхвърляне на документи, които не отговарят на изискваните стандарти. Оценителите трябва да са признати професионалисти в своята област, което влияе върху доверието и надеждността на целия процес на оценяване. Автентичността на оценяваната ситуация може да бъде по-добра, когато експертите в областта могат директно да прилагат инструментите за оценка или да оценяват резултатите от тяхното използване. Оценителите не трябва да са свързани по никакъв начин с кандидата в професионалния или личния му живот.*

**Поради тези причини, за да изпълни ролята си, оценителят трябва да:**

- да познава процеса на валидиране (релевантност и надеждност);
- да няма личен интерес от резултатите от валидирането (гаранция за безпристрастност и избягване на конфликт на страни);
- да е запознат с различните методи за оценяване;
- да може да вдъхва доверие и да поддържа добри психологически отношения с кандидата;
- да участва в даването на обратна връзка относно съгласуването на резултатите от обучението и оценяването на стандартите/удостоверенията (чрез системите за подкрепа);
- да е обучен в процеса на валидиране и да познава механизмите за осигуряване на качеството.

По време на проверката на експертните познания в комисията за оценка могат да участват до трима души/експерти. В зависимост от условията, при които се провежда проверката на експертността, на местно ниво (държава, регион), наличните ресурси, в асоциацията или в професионалния сектор. Важно е да се гарантира, че стандартите се подобряват и развиват.

Що се отнася до липсата на валидиране, както беше споменато по-рано, целта не е да се обезкуражи кандидатът, а да се насочи след оценката по такъв начин, че той да осъзнае какви знания и компетенции трябва да придобие.

Ето защо експертите в оценителната комисия трябва да имат обширни и задълбочени познания в областта на заетостта и професионалната интеграция на хората с увреждания и свързаните с тях аспекти (увреждания, социални въпроси, семейни проблеми, мигранти и т.н.). Те трябва да работят и върху разработването на инструменти и насоки за подобряване и повишаване на заетостта и професионалната и социалната интеграция на хората с увреждания (бели книги, научни статии, планове за обучение, оценки. Поради това институцията, предлагаща проверката на експертните познания, следва да предоставя без ограничения пълномощията на оценителите.

## ПО-НАТАТЪШНО ОБУЧЕНИЕ

В зависимост от оценката, представена в предходния раздел на ръководството, кандидатът за вътрешнофирмен наставник може да се включи в допълнително обучение.

Тук предоставяме някои възможности за обучение в Европа:

### БЕЛГИЯ

#### МЯСТО ЗА РАБОТА

<https://www.aviq.be/fr>

Тази белгийска агенция отговаря за основните политики:

- социални грижи и здравеопазване, инвалидност и семейство;
- инвалиди;
- информираност и информация за уврежданията;
- политики, свързани с приемането и настаняването на хора с увреждания;
- помощ за адаптиране на дома;
- финансиране на политики за заетост и адаптирано обучение.

### ПРОЕКТИ НА ЕС ПО ТЕМАТА ЗА ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

1. <https://www.epr.eu/project/jump-to-job/> - "Jump to Job!" е проект, финансиран по програма "Еразъм+", координиран от EPR в партньорство с други шест организации, сред които членовете на EPR GTB (Белгия), Фондация "Теотокос" (Гърция), URI (Словения) и Fundacion INTRAS (Испания), както и Университетът в Льовен Лимбург (UCLL, Белгия) и LYK - Z (Норвегия). Този проект е насочен към обучение на връстници-ментори и наставници за работа на млади хора с увреждания.

2. <http://www.enable-project.org> - Проектът ENABLE предвижда набор от дейности, насочени директно към хора с умствени увреждания (25-40 години), с цел:
  - Повишаване на осведомеността им относно ситуации на дезинформация, които могат да имат отрицателни последици в активния им живот, често водещи до трудности и/или невъзможност за търсене и намиране на работа.
  - Да им даде възможност да използват пълноценно уменията и способностите си, за да се радват на продуктивен живот и евентуално да увеличат социалната и икономическата си самостоятелност, като по този начин им даде инструменти за реакция срещу неактивността, безработицата, липсата на активно участие и гражданска позиция.

#### ОРГАНИЗАЦИИ ЗА СУБСИДИРАНА ЗАЕТОСТ

1. COCOF (Комисия на Френската общност) одобрява и регулира редица въпроси, свързани с вашето ежедневие и с ежедневието на около 900 000 френскоговорящи жители на столичния регион Брюксел.

Той действа в различни области като професионално обучение, училищен транспорт, образование, помощ за хората с увреждания, социални въпроси, здравеопазване, социално сближаване и култура.

<https://ccf.brussels/qui-sommes-nous/>

2. Службата PHARE е един от двата полюса на административната дирекция за подпомагане на хората с увреждания на COCOF. Другият полюс е центърът за рехабилитация и приобщаване L'Étoile Polaire, за който COCOF е организационен орган. Службата PHARE предоставя информация, консултации и финансова помощ на хората с увреждания в региона на Брюксел. Сайтът им е насочен към хората с увреждания, както и към техните роднини, родители или специалисти, които ги подкрепят.

<https://phare.irisnet.be/>

#### СУБСИДИРАНИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ЗАЕТОСТ

1. Списък на белгийските предприятия за подкрепена заетост . <https://mes-aides-financieres.be/handicap/aviq/>
2. <https://www.nekto.be/> Предприятието за адаптирана работа Nekto (бивше Atelier Reine Fabiola) е едно от 8-те предприятия за адаптирана работа (ASBL), които формират Центъра Reine Fabiola в Ньовил, в сърцето на Хайно. То предлага работа на близо 250 възрастни с леки умствени, двигателни или сензорни увреждания. .
3. ALTERIA е призната от AVIQ - Агенция за качествен живот - от 1955 г., в нея работят около 135 работници с различни увреждания и тя предлага многобройни услуги на компании, публични органи и частни лица. <http://eta-alteria.be/>



## БЪЛГАРИЯ

### ПОСТАВЯНЕ НА РАБОТА

<https://www.az.government.bg/pages/merki-po-znz-naemane-na-bezrobotni-lica-s-traini-uvrejdania/> - портал за работа и агенция за заетост, която насърчава работодателите да наемат безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, на пълно или непълно работно време.

### Е ПРОЕКТИ НА ЕС ПО ТЕМАТА ЗА ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

1. Проект "Еразъм+": Обучение по предприемачество на работното място за хора с увреждания. Основната цел на TRAIN-INC е да увеличи възможностите за заетост на хората с интелектуални затруднения чрез повишаване на тяхната независимост в работна среда и в общността.  
<https://amicos.org/train/>
2. Проект "Еразъм+": Ролята на фондация "Светът на Мария" е да организира музикален съвет с участието на хора с интелектуални затруднения, за да подготви интерактивен и лесен за разбиране инструмент за оценка на достъпността на музикални събития и музикални изпълнения. Инструментът ще бъде преведен и представен на участниците в 6 фокус групи на хора с интелектуални затруднения от различни европейски държави. Фондацията ще обучи музикантите, участващи в проекта, в спецификата на включването на хора с интелектуални затруднения в техните събития. <https://www.mariasworld.org/en/>

### ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

3. THE UNION OF DISABLED PEOPLE IN BULGARIA. <https://www.disability-bg.org/>
4. Неправителствена организация "Шанс за хора с увреждания" има за основна цел: да подпомага, обединява и координира цялостната дейност на своите членове в защита на техните законни права и интереси; да подпомага социално слабите хора, хората с увреждания и хората, нуждаещи се от грижи; да подпомага социалната интеграция и личностната реализация на хората с увреждания; да защитава човешките права, човешкото достойнство и правото на по-пълноценен и нормален начин на живот. <https://www.shans-bg.org/bg/>

### ОРГАНИЗАЦИИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

1. Българска асоциация на работодателите на хора с увреждания. Основната цел на Асоциацията е разширяване на възможностите за заетост на хората с увреждания като основен начин за тяхната реализация и интеграция в обществото. В тази връзка Асоциацията е насочена в две основни направления: активно участие като партньор на държавните органи в подготовката и приемането на законови и подзаконови нормативни актове





в областта или засягащи сферата на заетостта и интеграцията на хората с увреждания в обществото и на второ място, методическо ръководство, контрол и съдействие при осъществяването на разнообразни рехабилитационни дейности.

## ПОЛША

### НАМИРАНЕ НА РАБОТА

1. портал за работа и агенция за заетост, която активира хората с увреждания в цяла Полша. Те активират хората с увреждания в цяла Полша в стационарна работа, като същевременно поставят голям акцент върху популяризирането на работата онлайн - тя дава възможност за достъп до работа на хора, които поради своето увреждане трудно намират работа.

ПРОЕКТИ НА ЕС ПО ТЕМАТА ЗА ЗАЕТОСТТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ.

<https://www.ipracujzdalnie.pl/>

1. Проект "Еразъм+": Обучение по предприемачество на работното място за хора с увреждания. Основната цел на проекта WOT беше да насърчи приобщаващото предприемачество по отношение на хората с увреждания чрез разработване на методология, основана на наблюдение на работното място, наставничество и коучинг. Проектът беше посветен на хора с увреждания, желаещи да станат предприемачи или лица, упражняващи свободна професия, както и на предприемачи и лица, упражняващи свободна професия, без увреждания, които биха могли да действат като наставници.
2. Проект по програма "Еразъм+": 100 огледала за включване. Проектът 100Mirrors Inclusive е подбрал жени предприемачи с увреждания от 5 европейски държави (Испания, Полша, Гърция, Латвия и Малта), които са общо 100 жени предприемачи с увреждания (огледала), които служат като модел за други хора, желаещи да започнат собствен бизнес или да укрепят своите творчески и предприемачески умения. <https://100mirrors-inc.eu/>

### ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

1. Полски съюз за подкрепена заетост. Действа в интерес на хората с увреждания и тези, които са изложени на риск от социално изключване, при започването и поддържането на платена заетост на отворения пазар на труда и подпомага професионалното им развитие. <http://puzw.pl/portal/>
2. Полска федерация за подкрепена заетост. Федерацията разпространява знания и стандарти за подкрепена заетост сред институции, организации и представители на бизнеса. <https://pfzw.pl/>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.

## ОРГАНИЗАЦИИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

1. Полска организация на работодателите на хора с увреждания. POPON осигурява обучение на работодатели по правни въпроси и стратегии за заетост на хора с увреждания. <http://popon.pl>
2. Държавният фонд за рехабилитация на хора с увреждания. PFRON предоставя субсидии за заплати на служителите. Те помагат на предприемачите и земеделските производители да плащат вноски за социално осигуряване. Те заплащат престоя на участниците в ателиета за трудова терапия. PFRON поема разходите за заетост в ателиета за професионална дейност. <https://www.pfron.org.pl/en.html>

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. РЕЧНИК

### Оценка на резултатите от обучението

Процесът на оценяване на знанията, уменията и/или компетенциите на дадено лице по определени критерии, като се определят методите на преподаване и бъдещите очаквания. Оценяването обикновено следва одобрението и сертифицирането.

### Автономия

Способността и възможността да се действа самостоятелно.

### Кариерно развитие

Откриване на конкретни кариерни пътища, които отговарят на интересите, наклонностите и способностите на човека.

### Компетенции

Способност за използване на резултатите от обучението в подходящо определен контекст (образование, работа, лично или професионално развитие).

Коментар: Компетентността не се ограничава до когнитивни елементи (с прилагането на теории, концепции и мълчаливи знания); тя включва и функционални аспекти (включително технически умения), както и междуличностни качества (например социални или организационни умения и етични ценности).

Източник: Cedefop, 2004, Европейска комисия, 2006а.

### Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET).

Това е механизъм, при който квалификациите се изразяват като резултати от обучението в отделни единици, към които се добавят точки, и представлява



комбинирана процедура за оценяване на резултатите от професионалното обучение. Целта на тази система е да насърчава:

- мобилност на лицата, които се обучават;
- събирането, прехвърлянето, валидирането и признаването на резултатите от обучението (както формално, така и неформално и самостоятелно), придобити във всяка страна;
- прилагане на методи за учене през целия живот (учене през целия живот);
- прозрачност на квалификациите;
- взаимно доверие и сътрудничество между преподавателите по професионално образование и образователните институции в Европа;

Коментар: ECVET се основава на описанието на квалификациите по отношение на резултатите от ученето (знания, умения и/или компетентности), организирани по начин, който позволява прехвърлянето и натрупването на учебни единици, към които се добавят кредитни точки и които се регистрират в индивидуален опис на резултатите от ученето.

Източник: Cedefop; Европейска комисия, 2006в.

### **Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР).**

Това е референтен инструмент за описване и сравняване на квалификационните нива в квалификационните системи, разработени на национално, международно и секторно равнище.

Коментар: Основните компоненти на ЕКР са набор от 8 референтни нива, описани по отношение на резултатите от обучението (комбинация от знания, умения и/или компетентности), както и механизми и принципи за доброволно сътрудничество. Тези нива обхващат целия спектър от квалификации - от тези, които признават основни знания, умения и компетентности, до тези, които се присъждат на най-високите нива на образование и академично и професионално обучение. ЕКР е своеобразен преводач за отделните квалификационни системи.

Източник: по данни на Европейската комисия, 2006а.

### **Официално образование**

Образование, което се характеризира с организация и подходяща структура (например в учебно заведение или институция за обучение), като в същото време е ясно дефинирано като преподаване (в смисъл на определяне на целите, времето и ресурсите). Формалното образование от гледна точка на учащия е предназначено, целенасочено. Обикновено то завършва с одобрение и сертифициране.

### **Индивидуално планиране**

Това е процесът на оценка на лицето от гледна точка на неговите силни страни, умения, ресурси, интереси и ограничения, които използвам за постигане на конкретна цел, и след това използване на тази информация за разработване на



план, който очертава стъпките, които трябва да се предприемат за постигане на тази цел.

### **Неформално учене**

Това е учене, което е резултат от извършването на ежедневни дейности, свързани с работата, семейството или отговорностите за удоволствие. То не е структурирано като конкретна цел, време или форма на подкрепа. Неформалното учене най-често е непреднамерена форма на придобиване на знания от гледна точка на учащия.

### **Интегрирана среда**

Тази интеграция се отнася до подходяща среда, в която хората взаимодействат с хората без увреждания по различен начин от тези, които предоставят услуги на тези хора. По отношение на интегрираната работна среда тя се отнася до подходяща среда в обществото, в която хората взаимодействат с хора без увреждания, така че взаимодействието с хората с увреждания да бъде сравнимо.

### **Междоличностни умения**

Това е способността да се общува с друг човек или група във връзка със социалните и професионалните отношения. Нивото на тези умения се основава на свободата и комфорта на всички страни, участващи в процеса на общуване.

### **Стаж**

Стажовите се използват, за да покажат на човек по-близък и по-дълбок поглед към света на професионалната работа. По време на стажа лицето придружава служител на пълен работен ден по време на работа и се запознава със специфичните задължения на определена професия или отрасъл.

### **Резултати от обучението**

Това е съвкупността от знания, умения и/или компетентности на дадено лице, които то е придобило и може да използва след приключване на целия процес на обучение.

### **Продължаващо обучение**

Това са интереси и умения, които формално или неформално поддържат подходящо ниво на образование, различно от основните изисквания в образованието или основните професионални постижения.

### **Неформално образование**

Неформалното образование е учене, което се основава на планирани дейности, но невинаги е ясно обозначено като специфично знание (от гледна точка на такива термини като цел на ученето, време, прекарано в учене, или форми на подкрепа), но което включва важен елемент на учене. Неформалното образование се счита за целенасочено от гледна точка на учащия.





## **Планиране, ориентирано към човека**

Това е процес на планиране, който се фокусира върху конкретен човек, неговите интереси, силни страни и нужди. Акцентът е върху процеса на планиране, контролиран от хора с увреждания, които са били лично ангажирани от други лица.

### **Признати резултати от обучението:**

Официално признаване: процесът на предоставяне на официален статут на дадени умения и компетенции; чрез присъждане на квалификации (сертификати, дипломи или титли); чрез отпускане на стипендии, кредитни единици или освобождаване, валидиране на придобити умения и/или компетенции; и/или социално признаване: признаване на стойността на уменията и/или компетенциите от страна на икономически и социални участници.

### **Меки умения**

Това са уменията, качествата, работните навици и нагласите, които всички служители трябва да притежават, за да постигат и поддържат напредък в работата. Сред тях си струва да се споменат неизменната отговорност, точността, гъвкавостта, честността, чувството за собствена чест, правилното възпитание, положителното отношение към работата и подходящото/поддържаното облекло. Към меките умения се отнасят и качества като способност за сътрудничество с другите, способност за работа в екип, участие в изпълнението на възложените задачи, самостоятелна работа и отлично обслужване на клиенти, както вътрешни, така и външни.

### **Прехвърляне на резултатите от обучението**

Това е степента на знанията, уменията и компетентностите, които могат да бъдат използвани в нова работна или образователна среда; тя може да бъде потвърдена със съответен сертификат. Източник: въз основа на: Cedefop, 2004.

### **Утвърждаване на резултатите от обучението**

Това е потвърждение от компетентен орган, че резултатите (знания, умения и/или компетентности), придобити от дадено лице по формален, неформален и самостоятелен начин, са оценени по съответните критерии и съответстват на средните изисквания за валидиране. Валидирането обикновено води до сертифициране. Източник: Cedefop.

### **Професионално профилиране**

Това е процес на "опознаване" на човека, за да се определят неговите стремежи, нужди, индивидуални умения, минал опит и професионални предпочитания. Това може да се припокрива с мненията на хора, които познават лицето, но за предпочитане е да се опознае лицето "от нулата". Такъв профил на лицето включва информация за търсената работа и ще помогне за подбора на вида работа спрямо лицето, неговите умения и предпочитания. Много хора никога не



са работили или не са работили от дълго време, така че те ще се нуждаят от подкрепа, за да вземат информирани решения относно възможностите за професионална реализация.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПРИМЕРИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА КАЗУСИ

### 1. Внезапни здравословни проблеми

В ход е проект за валидиране на професионалното обучение.

В деня преди началото на курса научавате, че определен служител с увреждания трябва да бъде хоспитализиран през следващите няколко дни за съответните изследвания, но той все пак иска да започне курса и да се върне на следващия ден за медицинския си преглед.

Как ще се справите със:

- служител с увреждания?
- с бизнеса?

### 2. Здравословни проблеми по време на курса

Работодателят ви се обажда и казва: клиент падна и беше извикана линейка. Служител с увреждания е бил откаран в болница.

Какво ще направите?

### 3. Проблем по време на стажа: стажантът не е очаквал, че някои от задачите ще бъдат изпълнени

Клиент постъпва на стаж в предприятие като административен работник, но по време на стажа клиентът ви информира за следния проблем: работодателят не възнамерява да остане в офиса и моли клиента да почисти склада и да избърше праха от рафтовете; и двете задачи не спадат към административната работа, нито удовлетворяват самия клиент.

Как да постъпите?

### 4. Проблем с изпълнението на задълженията

работодателят има много забележки към работника с увреждане, но няма смелостта да го информира за тях и се обръща към вас за помощ.

Жена с увреждания работи в счетоводна фирма от по-малко от месец. Дават ѝ се прости задачи, които да изпълнява, за да може постепенно да прилага работата, но тя не може да се справи с изчисленията и прави грешки. На работодателя това му е омръзнало и ви моли да я уведомите, че повече няма да работи в неговата фирма.

Как ще се справите с подобна ситуация?

## 5. Хора, които постоянно се оплакват

Срещате човек, който се оплаква, че винаги прави това, което се иска от него, но винаги се проваля в нещо по една или друга причина, че няма и никога не е имал късмет в живота, а сега, когато все още има здравословен проблем, вече няма да постигне нищо.

Как да постъпите?

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

### **Резултати от обучението**

#### **1. Знания и разбиране - вътрешнофирменият наставник ще може да:**

1. Те ще постигнат добри познания по въпросите, свързани с обслужването на хора с увреждания;
2. Ще се запознаят с различните видове увреждания;
3. Ще бъдат запознати с услугите, предлагани на хората с увреждания;
4. Ще познават различни методи за работа с хора с увреждания;
5. Те ще се запознаят с различни техники за управление на професионалния път на други хора;
6. Те ще усвоят техники за остойностяване, за да се овластят както индивидуално, така и в група;
7. Ще придобият умения по отношение на инструментите и техниките за разширяване на възможностите за кариерно развитие;
8. Те ще разберат значението на насърчаването на независимостта на човека;

#### **2. Умения - вътрешнофирменият наставник трябва да притежава следните умения:**

##### **1. Прилагане на придобитите знания и разбиране:**

1. Достъп до източници на информация от различни агенции или НПО, които предлагат услуги на хора с увреждания.
2. Те ще се ръководят от примери за добри практики.
3. Ще установят изисквания към лицата по такъв начин, че да свържат професионалното или образователното им минало с талантите и бъдещето на компанията.
4. Те ще адаптират използваните инструменти и техники по отношение на вида и/или степента на увреждане.
5. Те ще разработят индивидуален план за нуждите на лицето.

6. Те ще водят записи за напредъка и обратната връзка, необходими за оценка на извършваните дейности.

## **2. Комуникационни умения:**

1. Те ще могат да общуват правилно с хора с увреждания, независимо от вида и/или степента на увреждането.
2. Ще могат да изслушват човек с увреждане и да проявяват съпричастност.
3. Ще насърчават концепцията за независим живот и вземане на самостоятелни решения.
4. Ще поддържат диалог, без да налагат нищо на хората с увреждания.
5. Ще провеждат консултации и обсъждания с други служители или с техните ръководители относно нуждите на хората с увреждания.
6. Те ще представят дейностите на клиента по увлекателен и мотивиращ начин.
7. Те ще описват по разбираем за хората с увреждания начин провежданите дейности.

## **3. Умения за оценяване:**

1. Оценете практиките, които трябва да се използват при подготовката на клиента.
2. Да оценяват напредъка и да разпознават трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания.
3. Ще избират кога да споделят информация с групата или с отделния човек.
4. Ще разпознават трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания.
5. Ще избират подходящо време за изпълнение на конкретна задача за човек с увреждане.
6. Ще оценяват вида на работата и трудотерапията, от които се нуждае човекът с увреждания.

## **4. Допълнителни умения, които трябва да се усвоят или подобрят:**

1. Спечелване на доверието на хората с увреждания и на екипите за асистирана заетост.
2. Да се запознаят както с теоретичните, така и с практическите правилно проведени описания на длъжностите.
3. Да се научат да се отнасят към другите хора със съпричастност и по хуманен начин.
4. Да придобият необходимите познания за различните правила и разпоредби на индивидуалните домове или защитените жилища за хора с увреждания.
5. Да управляват добре собственото си време за самообучение и практика.

## 5. **Компетентности:**

1. Те ще бъдат отговорни за анализа на индивидуалната подготовка и иницирането на плана.
2. Те ще определят нуждите на лицето с увреждания.
3. Те ще установят различни дейности, форми на подкрепа и съдействие в процеса на разработване и инициране на плана.
4. Те ще проведат интервю с лицето с увреждания, за да идентифицират неговите нужди и да анализират изискванията му, като вземат предвид институционалната рамка.
5. Те ще създадат дейности за превръщане на увреждането в действие.
6. Те ще наблюдават и ще получават информация за постигнатото от хората с увреждания развитие.
7. Те ще придружават хората с увреждания в процеса на учене чрез правене, за да им помогнат да станат независими хора.