

София
2020



МОДЕЛ ЗА ПОДКРЕПА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ



„Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021 г. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „Светът на Мария“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.“

МОДЕЛ ЗА ПОДКРЕПА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ

Въведение

Настоящият иновативен модел за подкрепа на трудовата реализация е разработен в рамките на проект 151 „МОГА ДА РАБОТЯ! Подкрепа за трудова реализация за хората с интелектуални затруднения“ с цел преодоляване на социалната практика в България, при която хората с интелектуални затруднения се включват в социални услуги с дневни занимания с приоритетно терапевтичен и занимателен характер, без професионален и развиващ фокус върху уменията им за труд в обичайна трудова среда.

Работата по структуриране на модела има за цел концептуализирането на подкрепата не само като професионални подходи и процес, но и като методическа и организационна структура. Моделът представя подкрепата за заетост като дългосрочна, индивидуално планирана социална услуга, така че да се осигури необходимото качество, гъвкавост и устойчивост на подкрепящите дейности, съпътстващи живота на хората с интелектуални затруднения.

Моделът се основава на основополагащи подходи и теории в социалната работа с хора с увреждания, сред които подход, основан на правата на човека, основан на доказателства изследователски подход, теория за качеството на живот и други.

В допълнение, моделът интегрира изводи от две проучвания в рамките на проекта:

- проучване на потребностите от подкрепа на хората с интелектуални затруднения за трудова реализация (декември 2019-февруари 2020);
- анализ на действащото законодателство в социалната и трудово-правната сфера, на мерките за заетост и възможностите за професионално образование в подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения (февруари 2020 г.)

Активно участие в дизайна, разработването и тестването на модела взе екипът на Дневен център „Светове“ (управляван от Фондация „Светът на Мария“). Участие взеха и потребители на социалната услуга – хора с интелектуални затруднения, включени в:

- проучването на потребностите им от подкрепа за труд;
- прилагането и апробирането на инструментите на модела;
- работата на Референтната група;
- обучителни и трудови дейности, наблюдавани за целите на модела;
- в обратната връзка в хода на разработване и тестване на модела.

Моделът е отворен и динамичен „алгоритъм“ за работа с хора с интелектуални затруднения, но като концепция той е приложим и към подкрепата на уязвими хора с различни затруднения в развитието и в социалната адаптация, с една обща цел – трудова реализация и качество на живот. Продуктът може да се ползва от широк кръг специалисти, доставчици на услуги, работодатели, представители на държавните институции и академичната общност, застъпници и доброволци.

СЪДЪРЖАНИЕ

	Стр.
I. Същност на модела за подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения	4
1. Цел на модела за подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения	4
2. Концептуална рамка на модела за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения	4
3. Ключови компоненти за подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения	10
II. Модел на социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“	17
1. Същност и цел на социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“	17
2. Основни направления на работа в подкрепа на трудовата реализация	18
3. Подкрепа за придобиване на трудови умения (методическа рамка)	20
4. Организация на подкрепата за придобиване на трудови умения (организационна рамка)	25
5. Обучение за придобиване на трудови умения (Направление на работа 1)	28
6. Трудова практика (Направление на работа 2)	32
7. Трудово наставничество и заетост (Направление на работа 3)	35
Приложения	40
Използвани източници	

I. Същност на модела за подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения

1. Цел на модела за подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения

Настоящият модел за подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения (наричан в текста за краткост, модела) представлява нова концепция за предоставяне на индивидуализирана дългосрочна подкрепа, организирана на различни нива, в разнообразни форми и с гъвкави подходи на обучение, стажуване и трудова практика с цел развитие на трудови умения и социални компетенции, необходими за включване в трудови дейности.

Подкрепата се моделира съобразно същността, комплексността и интензивността на потребностите от подкрепа на хората с интелектуални затруднения, както и съобразно спецификата на работна среда – в социална услуга, в специализирана/ защитена среда, както и в подкрепена работна среда.

2. Концептуална рамка на модела за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения

Моделът за подкрепа за трудова реализация се основава на съвременни научни подходи в социалната работа, свързани с качеството на живот, потребностите от подкрепа и същността на подкрепата за заетост, които дават теоретичната основа за съдържателно структуриране на подкрепата на хората с интелектуални затруднения.

Моделът включва и изводи от проучвания за същността и проявите на интелектуалните затруднения, за въздействието на различни програми за подкрепа за заетост върху реалната трудова реализация, както и за необходимостта от законодателна промяна в социалната и трудово-правната сфера в България, с цел създаването на условия и среда, които да изведат човека с интелектуално затруднение от нивото на обучение и прилагане в трудови умения в защитена среда към нивата на различни форми на заетост, включително до заетост в обичайна работна среда.

Кратко представяне на теоретичната и изследователска рамка на модела следва по-долу. То има за цел постигане на общо знание за утвърдени теории, принципи и компоненти на социалната работа с хора с интелектуални затруднения, както и баланс между целите за развитие на общи умения за труд и специфични трудови умения, целите за развитие на социални умения, самопознание и психологическа стабилност, при предоставяне на необходимата професионална подкрепа.

2.1. Теоретични подходи на модела

Моделът интегрира принципите на водещи подходи в социалната работа, сред които:

- Подход, основан на правата на човека, който утвърждава, че всички хора с увреждания са носители на права, включително на правото на труд, а реализацията на пазара на труда е един от основните инструменти за интегрирането им във всички области на обществения живот (чл. 27 „Работа и заетост“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания)¹. Подходът утвърждава следните принципи:

¹Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135791921>

- принцип на нулево изключване – хората с интелектуални затруднения могат да работят и да имат кариера, с необходимата индивидуализирана подкрепа².
 - принцип на значимостта на правото на труд - заетостта е не просто право, но и своеобразен център, влияещ върху живота на всеки пълнолетен човек. Работата дава възможност за икономическа независимост, насърчава социалната свързаност с другите хора в обществото, допринася за чувството на собствена значимост и служи като средство за самоизразяване³.
 - принцип на общите ползи - възприеманите ползи от заетостта на лица с интелектуални затруднения са подобни на тези на хората без увреждания, а именно: чувството да си продуктивен и ангажиран, да имаш взаимоотношения с колеги, да имаш по-добър доход и възможност за развитие⁴. Обществото и бизнеса също имат ползи от заетостта на хората с интелектуални затруднения – изграждане на включваща трудова среда, позитивно въздействие върху колегите, клиентите и организационната култура, бизнес идеи и иновации⁵.
- Теория за качеството на живот на Robert L. Schalock, основана на идеята за многоаспектната природа на качеството на живот и наличието на 8 ключови сфери (домейни - личностно развитие, самоопределяне, лични взаимоотношения, социално включване, права, емоционално състояние, физическо състояние, материално благосъстояние) и 20 индикатори, които се повлияват от личностни характеристики и от фактори на средата⁶. Сферите и индикаторите за качество на живот се операционализират в конкретни подходи и дейности, свързани с живота на човека, включително с неговото обучение, труд и развитие. Ключов фактор в оценката на качеството на живот е участието на хората с интелектуални затруднения в самия процес на проучване и в самооценката на наличното и желаното качество на живот.
 - Подход, основан на доказателства, гарантиращ прилагането на утвърдени професионални инструменти за проучване и (само)оценка на индивидуалните потребности и ресурси, включително на уменията за самопознание и самоуправление. За целите на модела е адаптиран и ползван утвърден европейски инструмент за самооценка на трудови умения, ползван в трудова и социална среда (INVRA - inventory of self-reliance aspects)⁷ и

² Zero Exclusion, <https://employmentforall.ca/content/why/supportworker/004.html>

³ Burge Ph., H.Ouellette-Kuntz and R.Lysaght, Public views on employment of people with intellectual disabilities, Journal of Vocational Rehabilitation 26 (2007) 29–37 29, IOS Press, https://www.researchgate.net/publication/230853198_Public_views_on_employment_of_people_with_intellectual_disabilities

⁴ Пак там

⁵ Employing People with Intellectual and Developmental Disabilities, A Report by the Institute for Corporate Productivity (i4cp), 2014, https://ohioemploymentfirst.org/up_doc/Employing_People_With_Intellectual_and_Developmental_Disabilities.pdf

⁶ Quality of Life in Persons with Intellectual Disabilities and Mental Health Problems: An Explorative Study, Morisse, F. and co-authors, The scientific World Journal, February 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3576796/>

⁷ www.invra.nl

обучение/ подготовка за труд. Инструментът се основава на принципите на позитивната психология, която изследва силните страни на човека, подкрепя го да проучва и опознава собствените налични умения. Новите умения се развиват във връзка с вече постигнатия успешен опит. Непрекъснато се работи върху развитие на компетенциите на лицето със затруднение, като се поддържа баланс между поставяните задачи и наличните умения. Водещите ценности са целенасоченост, реципрочност, доверие и осмисляне на задачите, както и осмисляне на напредъка и развитието на личността.

Ползвани са и инструменти от българската социална практика, прилагани в работата с хора с интелектуални затруднения от екипа на Фондация „Светът на Мария“ (*виж Приложения*).

2.2. Изследователски подходи на модела

- Международни проучвания за същността и спецификата на интелектуалните затруднения

Моделът се основава на резултатите от актуални международни проучвания, които показват наличието на общи, специфични затруднения, които поставят хората с интелектуални затруднения в уязвимо положение в обучителна и в трудова среда и определят потребностите им от подкрепа.

Сред основните проучени специфики на интелектуалните затруднения са следните⁸:

- Интелектуалното затруднение е устойчиво функционално състояние, което се диагностицира в детството или се придобива в следствие на болест или злополука. То повлиява живота на човека, неговото цялостно функциониране и справяне с ежедневните задачи (управление на парите, грижа за себе си, приготвяне на храна, самостоятелно придвижване, др.).
 - Хората с интелектуални затруднения обикновено имат затруднения с ученето, общуването, обработката на информация, социалните умения и решаването на проблеми.
 - Влиянието на интелектуалното затруднение върху самостоятелността и трудоспособността на човек варира в много широки граници. Някои хора с интелектуални затруднения могат да управляват собствените си дела, да научат много нови неща и да живеят само с минимална постоянна подкрепа. Други се нуждаят от значителна ежедневна помощ.
 - В същото време, ограниченията, с които се сблъскват хората с интелектуални затруднения, могат да се повлияват чрез целенасочени интервенции за намаляване на бариерите във физическата и социалната среда и чрез индивидуализирана, дългосрочна подкрепа. Проучвания, свързани с програми за индивидуализирана подкрепа за обучение и труд на хора с интелектуални затруднения, показват напредък в развитието на техните умения, положителна самооценка и качество на живот.
- Проучване на потребностите от подкрепа за трудова реализация на хората с интелектуални затруднения

⁸ Buntinx H. E. Wil, Schalock R., Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports: Implications for Professional Practice in Intellectual Disability, Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities 2010, https://www.buntinx.org/yahoo_site_admin/assets/docs/Models_of_Disability_-_Buntinx_Schalock_2010_JPPID.144132950.pdf

Моделът интегрира и изводи от „Проучване на потребностите от подкрепа за трудова реализация на хората с интелектуални затруднения“⁹, които дават допълнителна, основана на доказателства информация за необходимата подкрепа за заетост на хората с интелектуални затруднения, както следва:

- Уменията за труд са пряко свързани с изграждане на умения за социално справяне, с психологическата и емоционалната стабилност, с личностното развитие и самоопределянето на човека;
 - Изграждането на общи и специфични умения за труд е постепенен и поетапен процес, с насоченост, продължителност и интензивност, повлиявани от специфичните потребности и ресурси на конкретния човек;
 - Развитието на умения е изцяло съобразено със способностите, интересите и мотивацията на човека с интелектуални затруднения, то не може да бъде „стандартизирано“ с предварително дефинирани общи резултати, очаквани от участието в „стандартизирани“ програми;
 - В резултат на това, за успешна трудова реализация на хората с интелектуални затруднения е необходима паралелна професионална подкрепа в няколко направления: подкрепа за развитие на социални умения, подкрепа за психологическа и емоционална устойчивост, подкрепа за развитие на общи умения за участие в трудови дейности и на специфични умения за осъществяване на трудова дейност в конкретна професионална област.
- Анализ на актуалните регулации в социалната и трудово-правна система за подкрепата за трудова реализация на хората с интелектуални затруднения

Проучването „Подкрепа за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения – Анализ на актуалните регулации, възможности и предизвикателства на контекста в България“¹⁰ също предостави важни за модела данни и изводи, които потвърждават необходимостта от структуриран и многоетапен подход на индивидуално планиране и подкрепа за достъп до пазара на труда и трудова реализация на хората с интелектуални затруднения. Представени са различни, донякъде взаимосвързани причини, които правят хората с интелектуални затруднения много по-уязвими на пазара на труда от останалите хора с увреждания. Част от идентифицираните причини са:

- Обществените нагласи към хората с интелектуални затруднения като „неможещи“ или „неспособни“ да извършват трудова дейност;
- Липсата на координация между социалната, образователната и здравната система за достъп до пазара на труда на човека с интелектуално увреждане;
- Подценването от страна на работодателите на потенциала на хората с интелектуални затруднения да се трудят и липсата на готовност за адаптация на работната среда съобразно нуждите на лицето с интелектуално затруднение;
- Липсата на адекватна, ресурсно осигурена подкрепа на лицата с интелектуални затруднения за развиване и поддържане на трудовите им умения в продължителния процес на подготовка за заетост (още в социалната услуга) и в

⁹ Анализът е изготвен в рамките на проект 151 „МОГА ДА РАБОТЯ! Подкрепа за трудова реализация за хората с интелектуални затруднения“, <http://www.mariasworld.org/images/references/Analiz-na-potrebnotite-Final.pdf>

¹⁰ Анализът е изготвен от Български център за нестопанско право, в рамките на проект 151 „МОГА ДА РАБОТЯ! Подкрепа за трудова реализация за хората с интелектуални затруднения“, <http://www.mariasworld.org/images/references/Praven-analiz-Final.pdf>

процеса на включване и запазване на заетост (на самото работно място), която най-често води до отпадане от системата на трудова заетост.

- Ограничените възможности за развитие на трудови умения и подготовка за заетост в рамките на съществуващите социални услуги в общността за хора с интелектуални затруднения (Дневен център, Център за настаняване от семеен тип, Център за социална рехабилитация и интеграция), поради продължаващото разбиране на дейността като терапевтична дейност („трудотерапия“), както и поради липсата на ясна нормативна обосновааност в дефинициите на услугите за предоставяне на подкрепа за развиване на трудови умения на потребителите.

Според анализа, първостепенна цел на българската социална система следва да бъде осигуряването на такива условия и среда, които да извеждат човека с интелектуално затруднение до първичния пазар на труда, където той да работи с подкрепа и самостоятелно. Това може се случи чрез специализиран подход на индивидуално планиране и подкрепа, при който човекът последователно преминава през пет нива до достигане на нивото за самостоятелна работа на реалния трудов пазар, а именно:

Пирамида на подкрепата за заетост



Настоящият модел за подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения отговаря на тази потребност и цел на социалната система, като структурира дългосрочна социална услуга, в рамките на която човекът с интелектуално затруднение преминава последователно през взаимосвързани направления за развитие на трудови умения чрез обучение, включване в трудови практики и в различни форми на заетост с трудово наставничество (защитена/подкрепена заетост). При достигане на нивото на

интегрирана заетост (самостоятелна работа на реалния трудов пазар), човекът с интелектуално затруднение няма нужда от социална услуга.

3. Ключови компоненти на модела за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения

Моделът за подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения представя отворен и гъвкав „алгоритъм“ или „пътна карта“ на подкрепата, като включва основни компоненти и направления/ нива на работа, необходими за трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения, а именно:

- трудов профил и представа за трудова роля;
- общи (функционални) умения и трудови умения;
- потребности от подкрепа за самопознание, социални умения, психологическа и емоционална стабилност; трудова реализация.

3.1. Трудов профил и представа за трудова роля

Трудовият профил на хората с интелектуални затруднения представлява сложен комплекс от индивидуални специфики, които влияят върху подготовката за труд и трудовата реализация. Той включва динамиката в здравния статус, възможностите/ограниченията за физическо, емоционално и психическо натоварване, нивото на работоспособност, обучението (най-вече в професионални умения), актуалните умения за труд, адаптация и самостоятелност, мотивацията и предпочитанията за труд, представата за трудова роля. Активното участие на лицето с интелектуално затруднение при изготвяне на трудов профил е част от процеса на самопознание на лицето и допринася за повишаване на самооценката и увереността в себе си.

Групата на хората с интелектуални затруднения не е хомогенна, нито статична група. Всяка съдържателна и устойчива промяна в личностните и трудовите характеристики на лицето, както и в неговата социална и трудова среда, разширява възможностите му за трудова реализация. В този смисъл, познаването на трудовия профил и възможностите за неговото развитие чрез обучение в трудови умения, трудова практика или чрез подкрепа на работното място и чрез въздействие върху близката среда е ключов фактор за успешна трудова реализация на всяко лице с интелектуално затруднение.

Изготвянето на трудов профил включва проучване на следните личностни характеристики:

- **Образование и обучение:** проучва се приоритетно функционалната грамотност и разбирането на устна и писмена информация, опит в професионално обучение или квалификация, др.
- **Интереси и предпочитания:** цялата подкрепа е насочена в това да подкрепи човека да се развива в тези обалсти, в които той има естествено влечение и предпочитания. При хората с интелектуални затруднения това е ключово важно за успеха на трудовото и социално включване.
- **Форми на труд:** Проучва се в какви форми на трудови дейности лицето има вече опит – в дейности в социална услуга, в трудови практики, в трудови дейности в защитена или в обичайна трудова среда, др.
- **Видове трудови дейности:** Проучва се в какви области и трудови дейности лицето вече има опит (например, почистване на помещения, миене на съдове и прибори; опаковане, приготвяне на заготовки, ястия за кетъринг, участие в кетъринг, кафе паузи, др.).
- **Продължителност на трудовия опит:** Проучва се продължителността на трудовия опит във всичките му форми (обучение в трудови дейности, трудова практика, доброволчество, подкрепена заетост, др.).

- **Натоварване и готовност за натоварване:** Проучва се какво е оптималното физическо и психическо натоварване за конкретното лице на дневна, седмична и месечна база, каква е потребността от почивки, проявите на умора, какво е времето съотношение между обучение в трудови умения, трудова практика и работа в реална трудова среда, др. Знанието за възможното и оптималното натоварване на лицето с интелектуално затруднение е важен фактор за структурирането на обучителните и трудовите дейности, както и за включването и запазването на заетост
- **Мотивация за труд:** Проучва се наличието на мотивация за труд, нейната устойчивост/ ситуационност, както и нейната целенасоченост/ аморфност (например, искам да работя, за да мога да помагам в готвенето или искам да работя каквото и да е, за да не съм в къщи непрекъснато).
- **Диагностицирана работоспособност:** Лицата с интелектуални затруднения имат % трайно намалена работоспособност, често имат и други увреждания (зрителни, речеви, двигателни). Те влияят върху готовността за трудова заетост, но следва да се проучват във връзка с другите характеристики на личността, свързани с нейната адаптивност и възможности за учене, както и с характеристиките на средата (наличие на подкрепяща мрежа, достъп до услуги, помощни средства, оборудване, др.)
- **Допълнителни затруднения:** Проучват се:
 - **Физически затруднения** – умора при физически труд, продължително стоене на крак, носене на тежки предмети; спад в мотивацията и ефективността при по-продължително физическо натоварване, преди почивките и в края на работното време, др.
 - **Емоционални затруднения** – Проучва се нивото на емоционална чувствителност, факторите за повишена възбуда, раздразнителност, ранимост, др.
 - **Психологически трудности** – Проучват се самооценката и увереността/ неувереността в собствените възможности, трудности в общуването, поведенчески затруднения, напрежение при нова ситуация или нови хора, разбиране и спазване на личното пространство и на професионалните граници, др.
- **Силни страни:** Всяко лице с интелектуално затруднение има силни страни, които могат да помогнат за „омекотяване“ на затрудненията – водещият стил на учене (зрителен, слухов или кинестетичен), изпълнителност, стриктност, откритост, внимание към детайлите, допитване към другите, интерес към новото, други. Силните страни се включват в необходимите стратегии за справяне със затрудненията, така че затрудненията да не пречат на трудовата реализация.
- **Представа за трудова роля:** Изработването на трудов профил допринася за формиране или изясняване на представата за желана трудова роля, която представлява осъзнатостта на човека за себе си като работещ. Трудовата роля включва три аспекта – социален аспект (готовност за взаимодействие в работна среда и умения), психически аспект (осъзнатост и стабилност) и способности (за труд). Представата се изгражда постепенно и във връзка със самоанализа на желанията и уменията на лицето, с представата за трудова и организационна среда, с какви задачи и отговорности, с какво натоварване, др. Представата за трудова роля се конкретизира на всяко ниво на подготовка и включване в трудови дейности и има силен мотивиращ и емоционален ефект върху лицето, което

започва да се „свързва“ с ролята, трудовите задачи, колегите, работната среда, резултатите, удовлетвореността и преживяването на успех.

3.2. Общи (функционални) умения и трудови умения

Трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения изисква фокус не върху ограниченията и трудностите, а върху наличните трудови умения в специфична област, върху общите, функционални умения, както и върху възможностите за развитието им. Съществуващите знания, умения и успешен опит са основата за изграждане и прилагане на новите умения. Необходима е непрекъсната работа за развитие на компетенциите на лицето със затруднение, като се поддържа баланс между наличните умения и поставяните задачи.

Моделът ползва класификацията на инструмента ИНВРА, съобразно която 3 групи умения имат приоритетно значение за трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения. Това са:

- **1-ва група умения:** Изпълнение на трудовите задачи в конкретна сфера (сложност, точност, последователност на движенията, спазване на инструкциите, дисциплинираност, резултати, продължителност и натоварване при работата, др.);
- **2-ра група умения:** Двигателни умения (груба и фина моторика, боравене с инструменти, преценка на количеството и вида материали, усвояване на рутинни действия, положение на тялото);
- **3-та група умения и нагласи:** Умения за самоуправление и отношение към работата (спазване на времето и инструкциите, отговорност, инициативност, колегиалност, изказване на мнение, решаване на проблеми, приемане на напътствия, увереност в собствените възможности, постоянство, концентрация, външен вид, мотивация, др.).

Важен ориентир са и изискванията на работодателите в определената професионална сфера, които определят профила на работното място (например, извършване на офис дейности с определена последователност и правила, приготвяне на заготовки от определени продукти и с определени размери и форми, почистване на различни помещения с различно оборудване и препарати, пакетиране по определен стандарт, др.).

Проучването на общите и специфичните трудови умения е много полезно за изготвянето на профил на уменията на лицето. Когато профилът на уменията на лицето се сравни с профила на работното място, може лесно да се види дали те се съчетават добре. Ако няма пълно съответствие, следва да се преценят две възможности:

- кои умения на лицето следва да се развият и в каква конкретна посока;
- има ли условия изискванията за длъжността да се адаптират към наличните умения на лицето.

Оценката на компетенциите за трудова реализация може да служи като инструмент за самооценка от страна на лицето с интелектуално затруднение (как лицето оценява собствените си компетенции), както и за инструмент за обратна връзка от страна на колеги, работодател, клиенти. В резултат, могат да се проучат различни аспекти на поведението на лицето, съобразно опита му за общуване и взаимодействие с другите хора

3.3. Потребности от психо-социална подкрепа

Потребностите от подкрепа са утвърдена парадигма в социалната наука, тъй като дават възможност за индивидуализиране на подкрепата на хората с интелектуални затруднения поради най-малко три причини: а) улесняват опознаването и разбирането на лицето със затруднение през неговите потребности от подкрепа, б) включват оценените потребности в индивидуалното планиране, предоставяне и оценка на индивидуализираната подкрепа и в) дават възможност за разработване и прилагане на различни адаптирани инструменти за самопознание и оценка, обучителни програми за развитие на социални умения, лесни за четене и разбиране материали за общуване, самоутвърждаващо поведение, др.

Лицата с интелектуални затруднения имат разнообразни общи потребности от подкрепа, влияещи върху включването им в трудови дейности и заетост, които могат да бъдат обобщени в следните групи:

- Потребност от подкрепа за самопознание и самооценка – включват потребности от подкрепа за анализ и реалистична самооценка на силните страни и трудностите на лицето, както и на функционалните и специфични му умения за труд, подкрепа за себепредставяне пред различни хора, подкрепа за поставяне на лични цели и разпознаване на постиженията. Предоставената подкрепа дава възможност за по-обективна краткосрочна лична перспектива на лицето с интелектуални затруднения и за по-задълбочено разбиране на постиженията и притесненията на лицето, неговите възможности да се адаптира към трудовата и социалната среда чрез общуване, разбиране и изпълнение на трудовите задачи, спазване на изискванията и правилата, др.
- Потребности от подкрепа за психологическа и емоционална стабилност – включват потребности от подкрепа при комуникация с различни хора и в различни трудови и социални ситуации, подкрепа за разпознаване и управление на интензивни емоции и стрес, подкрепа за развитие на самоутвърждаващо общуване и поведение, подкрепа за разпознаване на емоциите на другите и за адекватно на ситуацията поведение, др. Подкрепата помага на лицето с интелектуални затруднения да се справя с различни интензивни състояния и ситуации, които в противен случай (без подкрепа) могат да провокират силно разочарование, тревожност, страхове или други интензивни преживявания, които могат до доведат до емоционално прегаряне, до конфликти в работна среда или до невъзможност за справяне с трудовите задачи.
- Потребности от подкрепа за развитие на социални умения – включват потребности от подкрепа за ефективно общуване в работна среда, подкрепа за разбиране и спазване на социални правила, подкрепа за интегриране в екипа и участие в екипните решения и дейности, подкрепа за ориентация и придвижване до мястото на обучение, трудова практика или заетост, подкрепа за спазване на работното време и поетите ангажименти, др. Подкрепата допринася за успешен избор на трудови задачи (основан на

силните страни и интересите), за изготвяне на реалистичен и съдържателен план за обучение и трудова реализация (основан на наличните способности и уменията в процес на учене и развитие, съотнесени към необходимите умения за труд), както и за успешно представяне пред работодател и екип и взаимодействие с тях.

Спецификата в тези общо наблюдавани потребности е в тяхната интензивност, продължителност и прояви, които имат строго индивидуален характер и следва да се имат предвид в организацията на подкрепата – в социалната услуга, в хода на обучение и трудова практика, в хода на трудова дейност.

3.4. Потребности от подкрепа за трудова реализация

Потребностите от подкрепа в цялостния процес на подготовка, включване и запазване на заетостта включват широк кръг обичайни потребности, разпознати при различни групи уязвими лица, търсещи и стартиращи нова работа. Сред тях са потребностите от подкрепа за обучение в нови умения, за запознаване и включване в трудовата среда, за справяне с трудни ситуации, др.

В допълнение към обичайните потребности от подкрепа за заетост, лицата с интелектуални затруднения имат и допълнителни, специфични потребности, а именно:

- потребности от подкрепа за разбиране на трудовите задачи;
- потребности от адаптирано обучение за отработване на работните задачи чрез демонстрация, въвеждане на отделните стъпки и последователност на задачите и обратна връзка за изпълнението им;
- потребности от подкрепа за организация на трудовите задачи съобразно времеви график, последователността на задачите, изискванията, др.;
- потребности от подкрепа за справяне с нови работни задачи и ситуации;
- потребности от подкрепа за разбиране и спазване на правилата, инструкциите и сроковете на работното място;
- потребности от подкрепа за ориентация и придвижване до работното място;
- потребности от подкрепа за общуване с колегите и работодателя;
- потребности от подкрепа при по-голямо натоварване, променящи се задачи и в резултат на това, потребност от подкрепа за управление на стреса

Тези специфични потребности, от своя страна, се различават при всеки човек с интелектуално затруднение по: интензивността и непрекъснатата си динамика (невинаги от повече и интензивни потребности към по-малко и по-слабо изразени потребности), по тяхната продължителност във времето на заетост, по комплексността от взаимосвързани потребности, по наличието на интензивни външни прояви (емоционални, поведенчески).

Комплексността, уникалността и продължителността на потребностите от подкрепа на лицата с интелектуални затруднения в хода на жизнения цикъл изисква многокомпонентен подход със структурирани обучителни, психологически, социални, трудови, трудово-посреднически и други форми и нива на подкрепа за трудова реализация, отговарящи на специфичния, индивидуален характер на трудови и психо-социални умения, на мотивацията и адаптивността на конкретното лице към трудовата среда и към промяната в нейните изисквания.

Този многокомпонентен подход е операционализиран в модел за социална услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“, представен в следващата част на модела и отворен за адаптиране и развитие.

II. МОДЕЛ НА СОЦИАЛНАТА УСЛУГА „ПОДКРЕПА ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ТРУДОВИ УМЕНИЯ И ОСНОВНИТЕ НАПРАВЛЕНИЯ НА РАБОТА

1. Нормативна рамка на социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“

Социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“ е включена във влезлия в сила Закон за социалните услуги (ЗСУ), където фигурира в списъка със социални услуги като специализирана социална услуга за развитие на трудови умения (чл. 15 в ЗСУ). Услугата е дефинирана като „дейност, която се осъществява в специализирана среда или мобилно, за подготовка и придружаване на лица с трайни увреждания за придобиване на умения за участие в трудови дейности“ (§ 1, т. 13 от ЗСУ).

2. Цел и същност на социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“

Основната цел на социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“ е подготовка, насочване и включване в трудови дейности и заетост чрез предоставяне на подкрепа на лицата с интелектуални затруднения.

Конкретните цели на подкрепата в социалната услуга се формират в отговор на конкретните общи и специфични потребности от подкрепа за заетост на лицата с интелектуални затруднения.

Крайният резултат от тази подкрепа е участие в трудови дейности, с нарастваща степен на справяне и самостоятелност и с ясна посока - от структурирано обучение за труд - през трудова практика - към заетост в различна работна среда, подходяща за актуалното ниво на умения и потребности от подкрепа на конкретното лице.

Целева група на социалната услуга са пълнолетни лица (над 18 г.) с лека или умерена степен на интелектуално увреждане, които са изявили желание и имат необходимост от подкрепа за придобиване на трудови умения и за тяхното приложение в работна среда.

„Подкрепа за придобиване на трудови умения“ е дългосрочна услуга поради устойчивия характер на потребностите от подкрепа за заетост на хората с интелектуални затруднения. Потребностите са проявени на всички етапи на заетост – при подготовка (чрез обучение в трудови умения и трудови практики), избор и включване в заетост, както и за продължаване и запазване на заетостта – и имат високо или много динамично ниво на интензивност, продължителност и специфика. Въпреки повишаващите се във времето умения за труд и нарастващата мотивация за заетост и принос, въпреки положителните преживявания на принадлежност към трудова роля и екип, работещите с интелектуални затруднения имат необходимост от продължаваща подкрепа, най-често периодична – за отработване на нови умения или за споделяне на трудности и рефлексия върху интензивни преживявания, както и ситуационна – при сложни социални, лични или трудови промени или проблеми, при промяна в изискванията или в самата трудова среда.

Конкретните дейности в подкрепа на заетостта на хората с интелектуални затруднения са свързани пряко с техните потребности и включват подкрепа за: изготвяне и развитие на трудов профил, развитие на уменията за самопознание и самооценка на уменията за труд, избор на подходящи трудови дейности и запознаване със съответните трудови задачи, подкрепа за изпълнение на трудовите задачи с

нарастваща сложност в различна трудова среда, подкрепа за увеличаване на самостоятелността и адаптивността, подкрепа за продължаващо развитие на уменията за труд и запазване на заетостта.

Дейностите се структурират посредством:

- Адаптирани програми за обучение в общи умения за труд и в специфични трудови умения;
- Програми за участие в трудови практики в защитена, подкрепена и обичайна трудова среда;
- Програми за трудово наставничество и подкрепа за заетост в защитена и подкрепена работна среда.

В допълнение, могат да се организират групи за общуване и социални умения, групи на работещите и други форми за споделяне и обратна връзка по повод трудовите дейности и реализация.

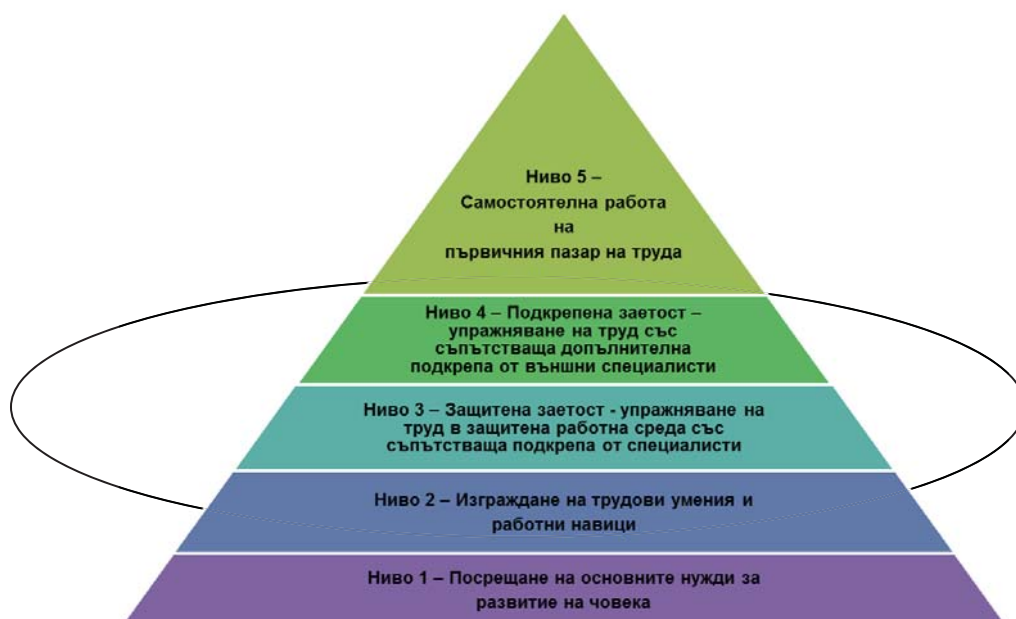
3. Процес и направления на работа/ нива на подкрепа в социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“

Процесът на подкрепа за трудова реализация е строго индивидуален за всяко лице с интелектуално затруднение поради спецификата на наличните умения и мотивация за заетост, разпознатите потребности от подкрепа, тяхната интензивност и продължителност, както и поради въздействието на важни психологически характеристики. Обща характеристика на процеса е неговата продължителност, гъвкавост и адаптивност към промените в индивидуалните характеристики на лицето и в неговата трудова и социална среда.

Процесът на подкрепа включва три направления на работа:

- Направление 1: Обучение в трудови умения – насочено към формиране на трудови умения, интензивно учене и развитие на уменията.
- Направление 2: Трудова практика – насочена към практикуване на придобитите трудови умения и към развитие и затвърждаване на нагласите за труд в конкретна трудова среда;
- Направление 3: Трудово наставничество и заетост – насочени към укрепване и устойчивост на трудовите умения, които се прилагат ежедневно в реални трудови и житейски ситуации.

Направленията могат да се разгледат и като нива на развитие и подкрепа – по аналогия с Пирамидата на подкрепа за трудови умения и, по-точно, в съответствие с три от нивата в Пирамидата (Ниво 2, Ниво 3 и Ниво 4). Преходът от едно направление или ниво към следващите зависи от мотивацията на лицето, психологическия и емоционалния му баланс, актуалните трудови умения, потребностите от подкрепа и предоставената подкрепа в социалната услуга, приемащата организация и работодател.



Подкрепата за придобиване на трудови умения на лица с интелектуални затруднения е целенасочен професионален процес, който изисква споделено знание и координирана подкрепа от страна на екипите на социалната услуга, други социални услуги (насочващи потребители за подкрепа за придобиване на трудови умения), приемащите за трудови практики организации и работодателите с цел изграждане на позитивна, добре структурирана и сигурна среда на учене, работа и развитие на работното място и в близката социална среда.

Социалната услуга изисква подходящи методически, експертни, практически, времеви ресурси, представени в описанията по-долу.

Подкрепа за придобиване на трудови умения (методическа рамка)

Дефиниция съгласно ЗСУ	"Подкрепа за придобиване на трудови умения" е дейност, която се осъществява в специализирана среда или мобилно, за подготовка и придружаване на лица с трайни увреждания за придобиване на умения за участие в трудови дейности (Допълнителни разпоредби, т.12)
Описание	Подкрепата за придобиване на трудови умения осигурява възможност на лица с лека или умерена степен на интелектуални увреждания да се обучават и да развиват специфични умения за труд, които да прилагат в различни форми на трудова дейност и заетост.
Цел	Общата цел на социалната услуга е предоставянето на индивидуализирана и гъвкава подкрепа, която да допринесе за включването на лицето с интелектуално затруднение в подходяща форма на заетост, с крайна цел заетост в реална работна среда. Конкретните цели на социалната услуга включват предоставянето на индивидуализирана и гъвкава подкрепа за придобиване и развитие на: - общи умения за труд;

	<ul style="list-style-type: none"> - практически умения, свързани с определени трудови дейности, които клиентът да прилага в различни форми на трудова дейност и заетост в хода на живота си.
Принципи	<ul style="list-style-type: none"> - Добро познаване на човека с интелектуално затруднение и разпознаване на неговите потребности от подкрепа, ъинтереси и способности; - Създаване на възможности за развитие и надграждане на уменията му чрез целенасочен плавен процес на преход: <ul style="list-style-type: none"> ✓ от силно контролирана среда с по-малко изисквания към среда с нарастващи изисквания и с по-голяма самостоятелност; ✓ от единични, по-прости задачи към по-сложни и последователно свързани задачи; - Активна подкрепа за развитие на уменията чрез разнообразни методи: <ul style="list-style-type: none"> ✓ демонстрация и пряко съдействие за научаване на умениято; ✓ насочване в изпълнението на задачата ✓ обратна връзка и подкрепа за самооценка - Придружаваща подкрепа за психологическа и емоционална стабилност, независимо от характера на дейностите и уменията, които се развиват или тяхното ниво на развитие.
Съдържание	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения има индивидуален характер, определен от целите, залегнали в индивидуалния план за предоставяне на социална услуга и напредъка на лицето.</p> <p>Тя включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение в общи умения за труд и практически трудови умения в определена област; - трудова практика; - трудово наставничество в работна среда (защитена, подкрепена или реална).
Целева група	<p>Пълнолетни лица (над 18 г.) с лека или умерена степен на интелектуално увреждане, които са изявили желание и имат потребност от подкрепа за придобиване на трудови умения.</p> <p>Лицата се включват в социалната услуга съобразно резултатите от проучване и оценка на наличните общи и трудови умения, с фокус върху уменията за изпълнение на трудови задачи, двигателните умения и отношението към работата.</p> <p>Проучват се също и потребностите от подкрепа в социална и трудова среда, както и трудовия профил на лицето.</p>
Направления на работа/ етапи на подкрепата	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения е многоетапен структуриран процес, който включва три направления на работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение в трудови дейности; - Трудова практика;

	<p>- Трудово наставничество.</p> <p>Направленията на работа могат да се разглеждат и като надграждащи се нива на подкрепа, с цел планиране и предоставяне на гъвкава подкрепа в зависимост от напредъка в общите и специфични трудови умения, в психологическата и емоционалната стабилност и в мотивацията за заетост на лицето¹¹.</p>
Работна среда	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения се предоставя в зависимост от нивото на налични общи и специализирани трудови умения в различна среда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в защитена работна среда/ специализирана среда; - в подкрепена работна среда; - в реална работна среда.
Продължителност	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения е дългосрочна социална услуга.</p> <p>Общата продължителност на подкрепа се определя от нивото на наличните общи и специфични трудови умения, нивото на самостоятелност, трудовия профил и опит (ако е има), възможностите за учене и практикуване и потребностите от подкрепа за продължаващо развитие.</p> <p>Продължителността включва и допълнителни часове за подкрепа при специфични обстоятелства (дълго боледуване и прекъсване на обучението/ трудовата практика/ заетост, промяна в трудовете задачи, среда и изисквания, проблеми на работното място, др.).</p> <p>Продължителността ѝ е до 4 часа дневно.</p>
Персонал	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения се предоставя от екип специалисти в състав: социален работник, трудотерапевт (ръководител на трудови дейности)¹² и/ или трудов наставник.</p>
Място на предоставяне	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения може да се предоставя като дейност :</p> <ul style="list-style-type: none"> - в специализирана среда (например, в Дневен център, Център за социална рехабилитация и интеграция, трудов център); - мобилно - в реална работна среда на социално или специализирано предприятие, като подкрепена заетост и трудова практика в реална работна среда и др.
Начин на предоставяне	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения може да се предоставя самостоятелно или в съчетание с други социални услуги.</p>

¹¹ Лицето с интелектуално затруднение може да остане в съответното направление на работа толкова време, колкото е необходимо за развитието на индивидуалните му компетентности (умения, опит, нагласи) и за интегрирането им в конкретна трудова среда. .

¹² В актуалната нормативна уредба, трудотерапевтът предоставя подкрепа за развитие на умения за самостоятелност, трудови умения и навици на лицата с увреждания. Трудотерапевтичната дейност се организира съобразно индивидуалните възможности и личния избор на лицето. В практиката на Фондация „Светът на Мария“ се ползва и наименованието „ръководител трудови дейности“, което описва по разбираем за потребителите начин професионалната роля и задачи.

	<p>Водещ принцип за избора на начин на предоставяне е екипът да има всички необходими ресурси (експертни, методически, времеви, организационни, др.) да създава контакт, да опознава лицата с интелектуални затруднения, да оценява наличните им умения, потребности от подкрепа, психологическа и емоционална стабилност и мотивацията им за труд, както и възможностите им за развитие, и да планира и предоставя подкрепата за трудова реализация в съответствие с оценените индивидуални характеристики и потенциал за развитие.</p> <p>Съчетанието и координацията с други подходящи социални услуги следва да осигурява лесен достъп до взаимодопълващи се, качествени социални услуги, насочени към удовлетворяване на базисните потребности на лицата (Ниво 1 от Пирамидата на подкрепата за заетост), да предлага ясни цели и структура на подкрепата за трудова реализация (Нива 2, 3 и 4 от Пирамидата на подкрепата за заетост) и да допринася за самостоятелен труд на пазара на труда (Ниво 5 от Пирамидата на подкрепата за заетост).</p>
<p>Взаимодействие с други социални услуги за хора с увреждания</p>	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения може да се съчетава с почти всички социални услуги за хора с увреждания, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дневен център; - Резидентни услуги (ЦНСТ, Защитено жилище); - Център за социална рехабилитация и интеграция; - Други терапевтични и рехабилитационни услуги, и услуги за развитие на умения. <p>Водещ принцип е взаимодействието между услугите да е в подкрепа на развитието на лицата с интелектуални затруднения и подкрепата за тяхното „придвижване“ от обучение в трудови умения към трудова практика, подкрепена заетост и, при възможност - самостоятелна заетост.</p>
<p>Управление на качеството</p>	<p>Качеството по отношение на социалната услуга се оценява съобразно принципите на Доброволната европейска рамка за качеството на социалните услуги и Наредбата за качество.</p> <p>Качеството по отношение на потребителите се оценява съобразно принципите за качество на живот в трудова среда, нивото на участие и удовлетвореност на потребителите, както и напредъка по отношение на развитието на трудовете им умения.</p> <p>Качеството по отношение на обучението и развитието на персонала се оценява съобразно ежегодна програма за качество, интегрираща обучението на персонала за предоставяне на специализирана подкрепа за трудова реализация и супервизия.</p>

**Организация на подкрепата за придобиване на трудови умения
(организационна рамка)**

Обща информация	Организацията на подкрепата за придобиване на трудови умения е структуриран, стъпаловиден процес с постепенно надграждащи се форми на подкрепа, осъществяван в социалната услуга „Дневен център“ и в друга защитена и подкрепена работна среда.
Вход и изход от социалната услуга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заявление за включване в дейността 2. Оценка на потребностите от подкрепа 3. Оценка на наличните трудови умения <ul style="list-style-type: none"> - оценка на уменията за изпълнение на трудови задачи; - оценка на двигателните умения; - оценка на уменията за самоуправление и отношението към работата. 4. Наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическото състояние; 5. Периодична оценка на наблюдаваните умения с цел фокусиране на подкрепата съобразно динамиката в развитието им; 6. Оценка на възможностите за труд и потребностите от подкрепа, при изхода от социалната услуга.
Инструменти	<p>Инструментите включват:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Въпросник за оценка на наличните умения за труд; - Наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическо състояние. - Профил на работната среда (когато е приложимо); - Индивидуална оценка на потребностите от подкрепа; - Индивидуален план за подкрепа, основан на жизнен проект и изградена представа за трудова роля; - Препоръки към работодателите за включване в трудова практика/ заетост на лице с интелектуално затруднение (когато е приложимо); - Други, съобразно нивото на подкрепа за придобиване на трудови умения (описани в таблиците по-долу).
Процес на подкрепата	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения се осъществява в трите направления, на три нива, съобразно оценката на потребностите от подкрепа и оценката на наличните умения и мотивация за труд и индивидуалните цели, дефинирани в индивидуалния план за подкрепа, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение в трудови дейности (за изграждане на трудови умения и работни навици); - Трудова практика (за упражняване на труда в защитена работна среда със съпътстваща подкрепа от специалисти); - Трудово наставничество (за упражняване на труд в реална

	<p>работна среда със съпътстваща подкрепа от външни специалисти).</p> <p>Подкрепата има за цел плавен преход на преминаване от едно направление към друго, с висока степен на индивидуализиране, гъвкавост и непрекъснатост.</p>
Продължителност	<p>Продължителността на подкрепата за придобиване на трудови умения се планира в трите направления на дейност, съобразно нивото на налични умения, индивидуалните потребности от подкрепа и напредъка на клиентите.</p> <p>Продължителността на подкрепата включва и периода на адаптация на клиентите към изискванията на съответната дейност и работна среда.</p> <p>Планират се и допълнителни часове за индивидуална подкрепа при специфични обстоятелства (вж. Таблица 1).</p>
Форми на организация на дейностите и подкрепата за придобиване на трудови умения	<p>Организацията на подкрепата в рамките на социалната услуга „Дневен център“ включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Програми за дневни занимания в ателиета за трудови умения; - Програма за дейности за свободното време – за изграждане на представа за „време за заетост“ и „свободно време“; - Програма за обучение в трудови умения в конкретна работна дейност; - Програма за трудова практика – насочена към упражняване на умения в реалната среда с два компонента: 1. Трудова практика в група с фокус социални умения; 2. Индивидуална трудова практика с фокус трудови умения; - Програма за подкрепена заетост – осигурява подкрепа за намиране, наемане, адаптиране и устойчивост на работното място с подкрепата на трудов наставник.
Персонал	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения се предоставя от екип специалисти в състав: социален работник, трудотерапевт (ръководител на трудови дейности) и/ или трудов наставник).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Социален работник - организира и осъществява дейностите за включване, индивидуално планиране и работа по случай в подкрепа на трудовата реализация на лицата с интелектуални затруднения. - Трудотерапевт (Ръководител на трудови дейности) – участва в индивидуалното планиране, организира и провежда структурираното обучение в трудови дейности, подпомага и насочва клиентите в усвояването на специфични умения в определена трудова сфера.

	<p>- Трудов наставник – участва в индивидуалното планиране, организира и провежда групови и индивидуални дейности за подпомагане на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения. Провежда дейностите в изпълнение на индивидуалния план на всяко лице, чрез изпълнение на конкретна/и трудова/и задача/и. Подкрепя клиентите в процеса на подготовка, включване и участие в трудова практика и в подкрепена заетост.</p> <p>Екипът взаимодейства с ментор, от страна на приемащата организация/ работодателя, съобразно целите на подкрепа за трудова реализация.</p>
--	--

Обучение за придобиване на трудови умения (Направление на работа 1)

Описание	<p>Обучението за трудови умения е целево структурирано обучение за развитие на общи умения за труд и практически умения в конкретна трудова дейност в работна среда.</p> <p>Основни методи в обучението са:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрация на уменията и трудовата задача; - разделяне на трудовата задача на специфични стъпки; - „учене през правене“; - адаптиране на трудовата задача, при продължаващи трудности; - преход от подкрепено към самостоятелно изпълнение на трудовата дейност.
Форми на обучение	<p>Обучението за трудови умения може да се организира в различни форми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Програми за дневни занимания в ателиета за трудови умения; - Програма за дейности за свободното време – насочена към изграждане на представа за „време за заетост“ и „свободно време“; - Програма за обучение в трудови умения в конкретна работна дейност. <p>Обучението може да бъде организирано и в дистанционна</p>

	форма, при специфични обстоятелства (здравен риск, дълго боледуване, др.).
Форми на подкрепа	<p>Формите на подкрепа за придобиване на трудови умения съответстват на формите на обучение или тяхната комбинация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подкрепа по време на индивидуално обучение и индивидуална трудова практика; - Подкрепа по време на обучение в група и групова трудова практика. <p>Формите на подкрепа се допълват взаимно, в зависимост от актуалните потребности от подкрепа за трудова реализация на клиентите и от възможностите за обучение и трудова практиката, свързани с реални дейности на Дневния център (участие в базари, благотворителни и застъпнически събития, др.).</p>
Вход към дейността	<p>Това е Направление 1 на социалната услуга „Подкрепа за придобиване на трудови умения“ и входът е осигурен чрез оценка на общите потребности от подкрепа, оценка на трудовите умения, наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическо състояние.</p> <p>Насочването на всеки клиент към обучение в конкретна трудова дейност става въз основа на оценката на наличните умения, като водещи при избора са добре развитите умения и интересите на клиента.</p>
Инструменти	<p>Инструментите за провеждане на обучение в трудови умения включват методически и съдържателни материали, между които:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Програма на индивидуалното обучение; - Програма на обучението в група; - Инструкции за безопасност при обучение в трудови умения; - План за трудова практика; - Наблюдение на развитието на уменията за труд. <p>Всички инструменти са изготвени на лесен за разбиране език.</p>
Процес и организация	<p>Процесът на обучение и подкрепа включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предварителен анализ на работната задача за обучение; - разделяне на работната задача на специфични стъпки; - инструкция и демонстрация на всяка стъпка на работната задача пред клиента; - включване на клиента в „учене през правене“; - преход от подкрепено към самостоятелно изпълнение на работната задача. - повторение на работната задача за затвърждаване на уменията; - обратна връзка за изпълнението.

	При необходимост, някои от стъпките се повтарят.
Продължителност	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения има дългосрочен характер.</p> <p>Продължителността на подкрепата за придобиване на трудови умения е съобразно нивото на налични умения, индивидуалните потребности от подкрепа и напредъка на клиентите в рамките на обучението, в което са включени.</p> <p>Продължителността на подкрепата включва и периода на адаптация на клиентите към спецификата на социалната услуга и изискванията на съответната дейност на обучение (т.нар. «пробен период»), с оптимална продължителност 3 седмици.</p> <p>Планират се и допълнителни часове за индивидуална подкрепа при специфични обстоятелства (вж. Таблица 1).</p> <p>Продължителността на обучението в трудови дейности и съответната подкрепа е строго индивидуална и има различна продължителност.</p> <p>На дневна база, подкрепата се предоставя в рамките на трудови сесии с обща продължителност 5 часа дневно индикативно (4 сесии по 1 ч. 15 мин., с две почивки от 15 мин и една обедна почивка с продължителност 1 час).</p> <p>Възможен е преход към Направление 2, в резултат на индивидуална оценка и актуализиран индивидуален план за подкрепа и при наличие на психическата готовност и желание на лицето с интелектуално затруднение.</p>
Персонал	<p>- Социален работник - организира и осъществява дейностите за включване, индивидуално планиране и работа по случай в подкрепа на трудовата реализация на лицата с интелектуални затруднения.</p> <p>- Трудотерапевт (ръководител на трудови дейности) – участва в индивидуалното планиране, организира и провежда структурираното обучение в трудови дейности, подпомага и насочва клиентите в усвояването на специфични умения в определена трудова сфера.</p>
Оборудване и материали	Обучението включва подходящо обзавеждане, оборудване, материали за работа, както и консумативи за цялостната организация и изпълнение на дейността.

Трудова практика (Направление на работа 2)

Описание и цел	<p>Трудовата практика е структурирана дейност за практикуване на трудови умения в работна среда, в подходяща за конкретното лице форма, място и продължителност на провеждане.</p> <p>Трудовата практика е свързана с познати работни задачи, изпълнявани в рамките на обучението за придобиване на трудови умения (Направление 1).</p>
Форми на трудова практика	<p>Програма за трудова практика има два основни компонента:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудова практика в група с фокус социални умения; 2. Индивидуална трудова практика с фокус трудови умения.
Форми на подкрепа при трудова практика	<p>Подкрепата при трудова практика се осъществява пряко – в работната среда, където се практикуват уменията за труд, както и мобилно (за придвижване на лицето до мястото на практика, за справяне с конкретни трудности в планирането, ориентацията, в изпълнението на работната задача, др.).</p> <p>При специфични обстоятелства, подкрепата може да се предоставя и дистанционно (чрез мобилен телефон, скайп, др.), ако трудовият наставник не придружава клиента в работната среда, а клиентът има нужда от подкрепа.</p>
Вход към дейността	<p>Това е Направление 2 на услугата „Подкрепа за придобиване на трудови умения“ и входът към него е в резултат на оценката на придобитите общи умения за труд и трудови умения в конкретна област, потребностите от подкрепа, както и наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическо състояние на лицето с интелектуално затруднение.</p>
Инструменти	<p>Инструментите за включване в трудова практика включват методически и съдържателни материали, между които:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Представа за трудова роля; - Описание на трудовите задачи; - Препоръки към приемащата организация за общуване и работа с конкретното лице; - План и график за изпълнение на работните задачи с отделните стъпки в хода на деня/седмицата; - Наблюдение и регистрация на развиваните трудови умения; - Инструктаж за безопасност при трудови дейности. <p>Всички инструменти са изготвени на лесен за разбиране</p>

	език.
Процес и организация	<p>Процесът на трудова практика включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преглед на работната задача в конкретната работна среда; - разделяне на работната задача на специфични стъпки; - инструкция и въвеждане в изпълнението на работната задача; - самостоятелно изпълнение на работната задача; - обратна връзка за изпълнението. <p>При необходимост, някои от стъпките се повтарят.</p> <p>При въвеждане на нови работни задачи се повтаря представения по-горе процес.</p>
Продължителност	<p>Подкрепата чрез трудова практика има дългосрочен характер.</p> <p>Продължителността на участието в трудова практика и подкрепата за нея е строго индивидуална и се определя от нивото на налични умения, постигнатия напредък в развитието на общите и специфични трудови умения в резултат на обучението, устойчивите и новите потребности от подкрепа в конкретната работна среда, психическата готовност и мотивация.</p> <p>Продължителността е обвързана и с различния фокус на подкрепата:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фокус, свързан с развитието на човека (чрез допълване на дневния режим със смислени дейности, чрез разширяване на социалните контакти и обогатяване на ежедневието, др.), който определя по-малка интензивност и продължителност на подкрепата; - фокус, свързан с подготовката и намирането на работа (чрез подготовка за включване на конкретна трудова среда, подкрепа за разбиране и изпълнение на работните задачи, адаптиране към правилата и изискванията, преход от подкрепено изпълнение към самостоятелно изпълнение на работните задачи, др.), който изисква по-интензивна и по-продължителна подкрепа на човека. <p>Продължителността на подкрепата включва и периода на адаптация на клиентите към спецификата на работната среда и изискванията на трудовите задачи (т.нар. «пробен период»), с изцяло индивидуално определена продължителност.</p> <p>Планират се и допълнителни часове за индивидуална подкрепа при специфични обстоятелства (вж. Таблица 1).</p>

	<p>В рамките на работната седмица, трудовата практика може да има разнообразна периодичност – един, два или повече дни в седмицата, в зависимост от възможностите за натоварване на клиента.</p> <p>На дневна база, подкрепата се предоставя в рамките на трудовата практика, която е с продължителност 2 часа или 4 часа индикативно, с почивка 15 минути.</p> <p>Възможен е преход към Направление 3, в резултат на индивидуална оценка и актуализиран индивидуален план за подкрепа и при наличие на психическата гоновност и желание на лицето с интелектуално затруднение.</p>
Персонал	<ul style="list-style-type: none"> - Социален работник - организира и осъществява дейностите за включване, индивидуално планиране и работа по случай в подкрепа на трудовата реализация на лицата с интелектуални затруднения. - Трудов наставник – участва в индивидуалното планиране, организира и провежда групови и индивидуални дейности за подпомагане на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения. Провежда дейностите в изпълнение на индивидуалния план на всяко лице, чрез изпълнение на конкретна трудова задача. Подкрепя клиентите в процеса на подготовка, включване и участие в трудова практика. Придружава и подпомага клиентите в процеса на трудова практика. <p>Екипът взаимодейства с ментор от страна на приемащата организация/ работодателя, съобразно целите на подкрепата за трудова реализация.</p>
Оборудване и материали	<p>Оборудването и материалите са съобразно конкретната трудова дейност.</p> <p>При необходимост, могат да се въведат разумни промени в работната среда с цел по-добро справяне на лицето с интелектуални затруднения.</p>
Взаимодействие с приемащите за трудова практика организации	<ul style="list-style-type: none"> - Споразумение за трудова практика между социалната услуга и приемащата организация. - Периодични срещи/ контакти на трудовия наставник с представители на приемащата организация в цялостния процес на подготовка и включване в трудова практика; - Предоставяне на информация на приемащата организация за специфични характеристики на лицето с интелектуално затруднение и за необходимата му подкрепа; - Взаимна обратна връзка за напредъка на наетото лице в трудов и социален контекст.

--	--

Трудово наставничество и заетост (Направление на работа 3)

Описание и цел	<p>Трудовото наставничество включва подкрепа за намиране, наемане, адаптиране и устойчивост на работното място на лица с интелектуални затруднения.</p> <p>Трудовото наставничество е структурирана дейност за съпътстваща подкрепа на изпълнението на познати трудови задачи, практикувани в рамките на трудовата практика.</p>
Форми на заетост	<p>В зависимост от наличните трудови умения, потребностите от подкрепа, психическата готовност и мотивацията на лицата с интелектуални затруднения, те могат да се включват в различни форми на заетост:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Защитена заетост; - Подкрепена заетост; - Заетост в реална работна среда.
Форми на трудово наставничество	<p>Трудовото наставничество се осъществява пряко – в работната среда, където работи наетото лице, както и мобилно (за придвижване на лицето до работното място, за справяне с конкретни трудности в планирането, ориентацията, в изпълнението на работната задача, др.).</p> <p>Подкрепата може да се предоставя и дистанционно чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуална дистанционна подкрепа - чрез мобилен телефон, скайп, други форми на общуване, ако трудовият наставник не придружава клиента в работната среда, а клиентът има нужда от подкрепа; - групов подкрепа на работещите – чрез срещи и дискусии на важни въпроси, свързани с работното място, трудовите задачи, взаимоотношенията в екипа, напредъка и трудностите.
Вход към дейността	<p>Това е Направление на работа 3 на услугата „Подкрепа за придобиване на трудови умения“ и входът към него е в резултат на оценката на изпълнението на трудовите задачи в рамките на трудовата практика (Направление на работа 2), оценка на трудовите умения, както и наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическото състояние.</p>
Инструменти	<p>Инструментите за включване в заетост чрез трудово наставничество включват методически и съдържателни материали, между които:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Въпросник за оценка на трудовите умения; - Наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическо състояние; - Описание на потенциално работно място; - Трудов профил; - Представа за трудова роля; - Длъжностна характеристика;

	<ul style="list-style-type: none"> - Препоръки към работодателя за работа с конкретното лице; - План и график за изпълнение на трудовите задачи с отделните стъпки в хода на деня/седмицата - Инструктаж за безопасност при трудови дейности. <p>Всички инструменти са изготвени на лесен за разбиране език.</p>
<p>Процес и организация</p>	<p>Подкрепата продължава през целия процес на включване в заетост (независимо от вида заетост).</p> <p>Осигурява подкрепа за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - избор на работно място, съобразно изискванията на работодателя и интересите, трудовите умения и потребностите от подкрепа на лицето; - договаряне на условията и сключване на договор; - въвеждане в трудовите задачи, изискванията и инструкциите, - придружаване до работното място (при необходимост, докато лицето придобие самостоятелност); - обучение на работното място, усвояване на работните задачи и тяхната последователност, др. - адаптиране на трудовите задачи, при продължаващи трудности на наетото лице за тяхното изпълнение; - по-качествено и ефективно изпълнение на трудовите задачи, за окуражаване на инициативността на наетото лице, др; - регулиране на стреса при трудни ситуации – пренасяне на емоциите на работното място при лични проблеми на наетото лице, проблеми в екипа, справяне със собствени неприемливи поведенчески прояви, др.; - при ситуации, изискващи социални умения – разбиране на контекста, разбиране на чувствата на другите и нюансите в общуването, адаптиране на поведението спрямо ситуацията - например, общуване с колеги и общуване с клиенти на работодателя, общуване с връстници и с възрастни хора, др. - емоционална подкрепа след отсъствие от работната среда или прекъсване на заетостта (заболяване, пътуване, др.); - поддържане на връзка с работодателя за обратна връзка, разрешаване на възникнали затруднения, въвеждане на нови трудови задачи, др.
<p>Продължителност на подкрепата</p>	<p>Подкрепата чрез трудово наставничество има дългосрочен характер.</p> <p>Продължителността на подкрепата включва и т.нар. «пробен период», в който наетото лице се адаптира към спецификата на работната среда и изискванията на работодателя за изпълнение на трудовите задачи.</p>

	<p>Продължителността на пробния период се договаря с работодателя, съобразно политиката на организацията и специфичните характеристики на наетото лице.</p> <p>Планират се и допълнителни часове за индивидуална подкрепа при специфични обстоятелства (вж. Таблица 1).</p> <p>В рамките на работната седмица, лицата с интелектуални затруднения могат да работят един или повече дни в седмицата, в зависимост от възможностите за натоварване на наетото лице и от потребностите му от подкрепа, удовлетворявани в другите форми на психо-социална подкрепа (група на работещите, др.) .</p> <p>На дневна база, подкрепата от страна на трудов наставник се предоставя в рамките на трудовата заетост на наетото лице, която е с продължителност индикативно между 2 и 6 часа (на ден), с две почивки от 15 минути или една от 30 минути.</p>
Персонал	<p>- Социален работник - организира и осъществява дейностите за включване, индивидуално планиране и работа по случай в подкрепа на трудовата реализация на лицата с интелектуални затруднения.</p> <p>- Трудов наставник – Участва в индивидуалното планиране. Организира и провежда групови и индивидуални дейности за подпомагане на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения. Провежда дейностите в изпълнение на индивидуалния план на всяко лице, чрез изпълнение на конкретна трудова задача. Подкрепя клиентите в процеса на подготовка, включване и изпълнение на трудови дейности в съответната форма на заетост. Придружава и подпомага работещите клиенти при полагането на труд в реална работна среда. Оказва подкрепа в нови или трудни за наетото лице ситуации, при значими проблеми на наетите лица, при прекъсване на заетостта, инциденти, др.</p> <p>Екипът взаимодейства с ментор от страна на работодателя, съобразно целите на подкрепа за трудова реализация.</p>
Оборудване и материали	<p>Наетото лице работи с наличното оборудване и материали за конкретната трудова дейност (предоставени на работното място).</p> <p>При необходимост, могат да се въведат разумни промени в трудовата среда с цел по-добро справяне на лицето с интелектуални затруднения.</p>
Взаимодействие с	<p>- Периодични срещи/ контакти на трудовия наставник с</p>

работодателите	ментора или друг представител на работодателя в цялостния процес на подготовка, включване и поддържане на заетост, при договорени условия; - Предоставяне на информация на работодателя за специфични характеристики на лицето с интелектуално затруднение и за необходимата подкрепа от страна на работодателя; - Взаимна обратна връзка за напредъка на наетото лице в трудов и социален контекст.
-----------------------	--

Приложения

- Трудов профил
- Въпросник за оценка на трудовите умения;
- Споразумение за трудова практика.

Използвани източници

1. Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135791921>
2. Методически материали на социалната услуга „Дневен център“, разработени от Фондация „Светът на Мария“;
3. Buntinx H. E. Wil and Robert L. Schalock, Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports: Implications for Professional Practice in Intellectual Disability, Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities Volume 7 Number 4 pp 283–294 December 2010, https://www.buntinx.org/yahoo_site_admin/assets/docs/Models_of_Disability_-_Buntinx_Schalock_2010_JPPID.144132950.pdf
4. Key facts on intellectual disability, https://www.westernsydney.edu.au/educationtoemployment/for_employment_and_career_services/what_is_disability/accordion/common_types_of_disability_and_affects_at_work/intellectual_disability
5. Thompson R. James and co-authors, Conceptualizing Supports and the Support Needs of People With Intellectual Disability, 2009, https://www.researchgate.net/publication/24279591_Conceptualizing_Supports_and_the_Support_Needs_of_People_With_Intellectual_Disability
6. Jos van Loon and co-authors, Assessing Individual Support Needs to Enhance Personal Outcomes, 2010, https://www.researchgate.net/publication/254303982_Assessing_Individual_Support_Needs_to_Enhance_Personal_Outcomes/link/0a85e53b44cd520330000000/download
7. Zero Exclusion, <https://employmentforall.ca/content/why/supportworker/004.html>