Транснационален доклад за приобщаващото професионално образование и обучение и приобщаващите работни места

Проект. W.I.N. *2025-1-BG01-KA220-VET-000349810*

- Версия: 3.0
- Date: 8.5.2026
- Автори: Виктория Филимонова, НАСОР; Мартин Свирчев и Зорница Станева, CuBuFoundation
- Колаборатори: eMundus, Ofensiva Tinerlor, Fundacion Docete Omnes, UICI Firenze, Panagia Evagelistria, VIEWS International
- Рецензенти: Мартин Свирчев и Зорница Станева, CuBuFoundation
- Обхванати държави: България, Белгия, Гърция, Франция, Ирландия, Италия, Полша, Словения, Испания, Литва, Португалия, Румъния

Партньори

CUBUFO, България

NASOR, България

Fundación Docete Omnes, Испания

Ofensiva Tinerilor, Румъния

VsI eMundus, Литва

Panagia Evagelistria, Гърция

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti Firenze, Италия

VIEWS International, Белгия

Съдържание:

РЕЗЮМЕ 5

КАК ДА СЕ ЧЕТЕ ТОЗИ ДОКЛАД 9

1. РАМКА И МЕТОД 11

1.1 ЦЕЛ, ОБХВАТ, АУДИТОРИИ 11

1.1.1 Цел 11

1.1.2 Обхват 11

1.1.3 Аудитории 12

1.2 МЕТОДОЛОГИЯ 13

1.2.1 Протокол за кабинетно проучване 13

1.2.2 Въпросници и интервюта 15

1.2.3 Казуси. Подбор и качество 17

ЧАСТ 2. ПОО: UDL, приобщаване, достъпност в ПОО 19

2.1 ОБОБЩЕНИЕ НА НИВО ЕС 19

Бариери 22

Инструменти и подходи 26

Обобщение на гласовете на заинтересованите страни 29

Междусекторни изводи 32

2.2 НАЙ-ДОБРИ ПРИОБЩАВАЩИ ПРАКТИКИ В ПОО 33

ВР1: Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов“ (България) 33

ВР2: Моделът WALK PEER за подкрепен преход (Ирландия) 38

ВР3: Експертна група – CDP La Blanca Paloma (Испания) 43

ВР4: Практическо приобщаване, модел на сътрудничество между доставчици на ПОО и структури за подкрепа на хора с увреждания в Гърция 48

ВР5: Интегрирана подкрепа за ученици със зрителни увреждания и педагогическо многообразие (Словения) 54

ВР6: От пасивни получатели към активни лидери: моделът за самоопределяне на apiDV за приобщаващо ПОО и заетост (Франция) 59

ВР7: Приобщаващо професионално образование чрез индивидуализирана подкрепа, мултидисциплинарно сътрудничество и адаптирани учебни среди в литовски училища за ПОО (Литва) 65

ВР8: Приобщаващо професионално образование чрез индивидуализирана подкрепа, мултидисциплинарно сътрудничество и адаптирани учебни среди (Португалия) 71

ВР9: Приобщаване в проекти за мобилност по Еразъм+ в ПОО (Румъния) 75

Организация: Liceul Tehnologic Francisc Neuman, Арад 75

ЧАСТ 3. РАБОТОДАТЕЛИ: Приобщаващи работни места, универсален дизайн за заетостта 80
3.1 СИНТЕЗ НА НИВО ЕС. 80
3.2 НАЙ-ДОБРИ ПРИОБЩАВАЩИ ПРАКТИКИ В ЗАЕТОСТТА 92
BP1: Агенция за социално развитие „Вижън“ (ASD Vision) (България) 92
BP2: Bank of Ireland (BoI) (Ирландия) 95
BP3: Интегрирана екосистема за приобщаваща заетост на слепи и слабовиждащи специалисти: от асистивни технологии до търговски успех (Полша)) 99
BP4: Приобщаваща заетост и равни възможности (Румъния) 103
BP5: Екосистемата „Индивидуализиран проект“: модел на управление за широкомащабна професионална интеграция и дългосрочно задържане (Италия) 107
BP6: Правилният човек на правилното място, независимо от неговото различие или увреждане (Белгия)) 111
BP7: Португалският модел в частния сектор: осигуряване на приобщаваща заетост чрез законови квоти, разумни адаптации и невроинклузия съгласно Европейския акт за достъпност (Португалия) 115
BP8: “Социално кафене „Pareaki“ – център за професионално включване и общностна интеграция (Гърция) 119
BP9: Обобщение и основни изводи от датската добра практика: „JOBstien – Job Path“ (Община Орхус, Дания) – публичният работодател като пример 123
ЧАСТ 4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ. ВРЪЗКА КЪМ WP3 126
4.1 Заключения и препоръки за програмата за професионално образование и обучение (VET) 126
4.2 Заключения и препоръки за програмата за обучение по заетост 128
4.3 Заключения и препоръки за обучителната програма за хора с увреждания и техните услуги за подкрепа 131
4.4 Заключения и препоръки за политиците, вземащите решения и посредническите организации от социалния сектор 134
РЕФЕРЕНЦИИ 137
ПРИЛОЖЕНИЯ 140
Приложение 1: Формуляри на Google, използвани за анкетиране и интервюиране (доставчици на професионално образование и обучение и работодатели) 140
1. Въпросник за доставчици на професионално образование и обучение (VET) 140
2. Въпросник за работодатели 141
Приложение 2: Шаблони за описание на добри практики и национални доклади 143
1. Шаблон за описание на добра практика 143
2. Шаблон за национални доклади 144
Приложение 3: Дефиниции 145

КОНТРОЛ НА ДОКУМЕНТА	
История на версиите	9.4.2026 – версия 1.0 27.4.2026 – версия 2.0 8.5.2026 – версия 3.0
Дневник на прегледа и приемането	26.4.2026 първи преглед 8.5.2026 приет

РЕЗЮМЕ

През декември 2017 г. Европейският съвет, Европейският парламент и Комисията одобриха приемането на Европейския стълб на социалните права (EPSR). Споразумението подчертава значението на социалното, образователното и културното измерение на политиките на ЕС за изграждането на общо европейско бъдеще. EPSR остава основна рамка, насочваща социалната политика на ЕС, а неговото прилагане продължава чрез Плана за действие на Европейския стълб на социалните права, който поставя цели до 2030 г.

Първият от 20-те принципа на Европейския стълб на социалните права подчертава, че: „Всеки има право на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, за да поддържа и придобива умения, които му позволяват да участва пълноценно в обществото и да управлява успешно преходите на пазара на труда.“

Към началото на 2026 г. ЕС поставя приоритет върху прехода от стандартизация към персонализирани и гъвкави пътеки в професионалното образование и обучение (ПОО), като подчертава, че приобщаващото образование е критично важно за справяне с недостига на работна сила. Този преход пряко подкрепя мисията на проекта W.I.N. да насърчава равенството, социалното сближаване и активното гражданство в рамките на ПОО и заетостта.

Националните законодателства в държавите от ЕС са в съответствие с директивите на ЕС в сферата на приобщаващото образование, с някои малки специфики. Връзките към националните законодателни рамки относно приобщаващото образование ще бъдат предоставени в съответната обучителна програма.

Що се отнася до заетостта, към началото на 2026 г. политиките на Европейския съюз за приобщаваща заетост са насочени към укрепване на социалната устойчивост, повишаване на участието на недостатъчно представени групи на пазара на труда и адаптиране към зеления и цифровия преход, отново под ръководството на Плана за действие на Европейския стълб на социалните права. ЕС цели 78% равнище на заетост до 2030 г., със специален акцент върху намаляването на разликата в заетостта на

хората с увреждания и напредъка по отношение на равенството между половете, приоритети, които проектът W.I.N. адресира пряко.

Стратегията на ЕС за правата на хората с увреждания 2021–2030 вече се намира във втората си фаза на изпълнение, с подновен фокус върху намаляването на разликата в заетостта на хората с увреждания и укрепването на достъпа до пазара на труда в периода до 2030 г.

Хората с увреждания в ЕС имат право на равноправно участие, недискриминация, достъпност и независим живот, подкрепени от Европейската харта на основните права, както и от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания. Стратегията за правата на хората с увреждания 2021–2030 има за цел да осигури тяхното пълно равенство, свободно движение и достъп до образование, здравеопазване и заетост във всички държави членки.

В съответствие с рамката на ЕС и стриктно съобразно националните законодателства на всички държави членки, проектът W.I.N. представя настоящата селекция от най-добри практики в областта на приобщаващото ПОО и приобщаващата заетост.

Основни изводи за сектора на ПОО

1. Приобщаването трябва да бъде проектирано проактивно, а не прилагано реактивно.
Един от най-важните уроци от анализираните практики е, че приобщаването е най-ефективно, когато е заложено от самото начало на дизайна на програмата. Успешните доставчици на ПОО не разчитат на ad-hoc адаптации, а вместо това създават системи, в които **Достъпност**, **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** и **Универсален дизайн за учене (UDL)** са интегрирани в учебните програми, програмите за мобилност и учебните среди. Това гарантира, че бариерите се премахват проактивно, а не със задна дата.

2. Персонализираната подкрепа е съществена за смислено участие.
Подходите чрез **Индивидуален учебен план (ILP)**, **Адаптирани учебни материали** и **Мултидисциплинарен екип за подкрепа** се доказаха като критично важни за успеха на обучаемите във всички проучени най-добри практики. Системите за ПОО трябва да признават, че обучаемите със **специални образователни потребности (СОП)** се нуждаят от диференцирани подходи и че структурираната подкрепа значително подобрява мотивацията, задържането и резултатите от ученето.

3. Силните партньорства са ключови за успешните преходи.
Ирландският модел WALK PEER показва, че без формален мост, съчетаващ учене чрез работа / обучение в работна среда, менторство и дългосрочно проследяване, много обучаеми губят напредък точно в момента, когато напускат образованието. Реалните връзки между доставчиците на ПОО и работодателите, включително структурирани пътеки за стажове и практическо обучение, са съществени за подобряване на резултатите в заетостта.

4. Учебната и работната среда трябва да бъдат приобщаващи и адаптивни.
Осигуряването на достъп до практически опит не е достатъчно, ако средите не са достъпни. Практиките показват, че прилагането на **Достъпност**, **Разумни улеснения** и **Гъвкави условия на работа** е съществено, за да могат обучаемите да участват пълноценно и да прилагат уменията си в реален контекст.

5. Приобщаването подобрява качеството и устойчивостта на системите за ПОО.
Приобщаващите подходи носят полза не само за отделните хора, но и за институциите. Практиките, които насърчават **Приобщаваща заетост**, **Невроразнообразие** и **обща образователна среда**, допринасят за по-силна ангажираност, по-добра социална интеграция и по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда. Следователно приобщаването трябва да се разглежда като двигател на качеството и дългосрочната устойчивост.

Основни изводи за работодателите

1. Приобщаващото набиране на персонал трябва да се фокусира върху уменията, а не върху ограниченията.
Работодателите следва да приемат приобщаващи практики за наемане, които дават приоритет на компетентностите и потенциала, а не на възприеманите бариери. Прилагането на **Анонимизирано набиране**, **Приобщаваща заетост** и **Разумни улеснения** в процесите на подбор помага да се гарантира справедлив достъп до работни места и да се намали пристрастността спрямо кандидатите с увреждания.

2. Достъпността на работното място е предварително условие за приобщаване.
Създаването на приобщаващи работни места изисква системно прилагане на **Достъпност**, включително във физическата, цифровата и организационната среда. Работодателите трябва да гарантират, че инструментите, комуникационните системи и работните пространства са използваеми за всички служители, като премахват бариерите, които ограничават участието.

3. Индивидуализираната подкрепа увеличава задържането и продуктивността.
Успешното приобщаване зависи от предоставянето на **Подкрепена заетост**, **Гъвкави условия на работа** и персонализирани процеси за въвеждане в работата. Тези мерки позволяват на служителите с увреждания да се адаптират към своите роли, да развият увереност и да поддържат дългосрочна заетост.

4. Приобщаващата култура на работното място движи организационния успех.
Насърчаването на **Невроразнообразие** и намаляването на **Разликата при разкриване**, както е показано от Bank of Ireland, както и насърчаването на открита комуникация, допринасят за положителна и приобщаваща работна среда. Когато служителите се чувстват в безопасност да изразят своите потребности, организациите печелят от по-висока ангажираност, сътрудничество и иновации.

5. Сътрудничеството с доставчиците на ПОО укрепва приобщаването на работната сила.
Работодателите играят ключова роля в подкрепата на прехода от образование към

заетост. Участието в **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)**, партньорства с доставчици на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** и структурирани пътеки за преход подобряват каналите за подбор и помагат за изграждането на по-разнообразна работна сила.

Основни изводи от гласа на хората с увреждания

1. Приобщаването е смислено само когато осигурява реално участие от самото начало.
От гледната точка на хората с увреждания приобщаването не означава просто присъствие в образование или заетост, а равни възможности за участие, принос и напредък в процесите, стоящи зад планирането и организирането на тяхното образование и заетост.

2. Индивидуалните потребности трябва да бъдат разпознати и подкрепени.
Участниците подчертават значението на персонализирани системи за подкрепа, които отразяват техните конкретни способности и предизвикателства. Инструменти като **Индивидуален образователен план (IEP)**, **Индивидуален учебен план (ILP)** и **Разумни улеснения** са съществени за осигуряване на равноправно участие и намаляване на бариерите както в учебната, така и в работната среда.

3. Увереността и независимостта нарастват чрез реален опит.
Достъпът до **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)** и **Подкрепена заетост** се разглежда като критично важен за изграждането на практически умения, самоувереност и автономност. Хората с увреждания подчертават, че реалният опит на работното място, съчетан с подходяща подкрепа, им помага да преминат по-успешно към заетост и да развият дългосрочни кариерни пътеки.

4. Безопасната и подкрепяща среда намалява разликата при разкриване.
Много хора споделят за колебание дали да разкрият своето увреждане поради страх от стигма или дискриминация. Намаляването на **Разликата при разкриване** изисква създаване на среди, в които многообразието е прието и подкрепено. Насърчаването на **Невроразнообразие** и осигуряването на уважителна комуникация и разбиране са ключови за изграждането на доверие.

5. Сътрудничеството между обучители, работодатели и отделни лица е съществено.
От гледната точка на „триадата“, успешното приобщаване зависи от силното сътрудничество между обучаеми или служители с увреждания, обучители и работодатели. Когато **Мултидисциплинарен екип за подкрепа**, **Гъвкави условия на работа** и приобщаващи практики са съгласувани, хората се чувстват подкрепени, ценени и по-способни да постигнат своите цели.

КАК ДА СЕ ЧЕТЕ ТОЗИ ДОКЛАД

Този доклад е замислен като практически и аналитичен ресурс, който може да бъде използван от различни групи заинтересовани страни, ангажирани с приобщаващото професионално образование и обучение (ПОО) и заетостта. В зависимост от вашата роля можете да се ориентирате в доклада по различни начини, за да достигнете до най-релевантните изводи, инструменти и препоръки. Докладът разглежда най-добри практики от 12 държави, което е значително повече от 7-те партньорски държави, участващи в проекта, с цел да се постигне още по-широко измерение и релевантност на равнище ЕС.

Ако сте преподавател в ПОО

Може да намерите за най-полезно да се фокусирате върху **Част 2 (ПОО)**, където докладът представя както транснационален анализ, така и основните моменти от конкретни добри практики, свързани с приобщаваща среда за преподаване и учене. Разделът за синтез на равнище ЕС предоставя обзор на общи модели, бариери и ефективни педагогически подходи в различните държави, включително прилагането на приобщаващи рамки като **Универсален дизайн за учене (UDL)**, персонализирано учене и мултидисциплинарна подкрепа.

Примерите за най-добри практики предлагат практическо вдъхновение за това как да се адаптират методите на преподаване, да се използват достъпни материали и да се подкрепят обучаеми с разнообразни потребности в обща образователна среда. Освен това заключенията и препоръките в **Раздел 4.1** предоставят насоки за проектиране и подобряване на приобщаващи обучителни програми за ПОО.

Може също така да имате полза от прегледа на методологическия раздел, за да разберете как са анализирани практиките и как подобни подходи могат да бъдат приложени във вашия собствен контекст.

Ако сте мениджър, работодател или специалист по човешки ресурси

Насърчаваме ви да се фокусирате върху **Част 3 (Работодатели)**, която разглежда приобщаващи практики на работното място в различни сектори и организационни модели. Разделът за синтез на равнище ЕС ясно очертава ключови бариери и подпомагащи фактори, свързани с набирането на персонал, достъпността на работното място, организационната култура и подкрепата за служителите.

Примерите за добри практики предоставят конкретни модели за това как организациите прилагат приобщаваща заетост чрез мерки като разумни улеснения, подкрепена заетост, гъвкави условия на работа и приобщаващи HR стратегии.

Препоръките в **Раздел 4.2** са особено релевантни, тъй като превеждат тези констатации от изследването в приложими стъпки за организации, които имат за цел да развият или укрепят приобщаващи практики за заетост. Тези изводи могат да подкрепят както стратегическото вземане на решения, така и ежедневното управление.

Ако сте човек с увреждане или доставчик на подкрепящи услуги

Може да намерите доклада за най-релевантен от гледна точка на разбирането на наличните възможности, механизмите за подкрепа и пътеките от образование към заетост. **Част 2** и **Част 3** заедно илюстрират как функционират приобщаващите системи и какви видове подкрепа са налични както в учебна среда, така и в работна среда.

Примерите за добри практики демонстрират реални преживявания и модели, които подкрепят участието, развитието на умения и заетостта. Те могат да предоставят полезни отправни точки за идентифициране на възможности или за застъпничество за по-добра подкрепа.

Препоръките в **Раздел 4.3** се фокусират конкретно върху овластяването, персонализираните пътеки и ролята на подкрепящите услуги, като предлагат насоки за това как хората и специалистите по подкрепа могат да се ориентират в процесите на приобщаване и да ги укрепват.

За всички читатели

Докладът може да бъде четен както последователно, така и избирателно, в зависимост от вашите потребности. Въпреки че всеки раздел може да бъде използван самостоятелно, пълната стойност на доклада се намира във връзките между системите за ПОО, практиките за заетост и препоръките за политики.

Чрез съчетаване на доказателства от множество държави и перспективи докладът предоставя цялостен поглед върху приобщаването като споделена отговорност между обучители, работодатели, хора с увреждания и участници в процесите на формиране на политики.

Ключовите понятия и термини са отбелязани чрез изписване с главна начална буква или главни начални букви и с удебелен стил, например **Мултидисциплинарен екип за подкрепа**. Всички дефиниции са изброени в съответното приложение.

1. РАМКА И МЕТОД

1.1 ЦЕЛ, ОБХВАТ, АУДИТОРИИ

Транснационалният доклад, разработен в рамките на проекта W.I.N. (**Workplace Inclusion and Diversity Training and Campaigning**), служи като централен аналитичен и стратегически документ, който консолидира знания, практики и доказателства, събрани в партньорските държави и извън тях. Неговата основна цел е да предостави цялостно разбиране за това как приобщаващите системи за професионално образование и обучение (ПОО) и работните среди в момента подкрепят или не успяват да подкрепят интеграцията на хора с увреждания. Чрез синтезиране на националните констатации в единна европейска перспектива докладът допринася за разработването на по-ефективни, приобщаващи и устойчиви пътеки към заетост.

1.1.1 Цел

В своята същност докладът има за цел да преодолее разликата между образованието и заетостта чрез идентифициране на структурни предизвикателства, възможности за иновации и преносими добри практики. Той е замислен не само като изследователски резултат, но и като практически инструмент, който информира дизайна на обучителни програми, подкрепя разработването на политики и повишава институционалния капацитет за приобщаване. В съответствие с по-широките цели на проекта W.I.N. докладът насърчава равните възможности, достъпността и многообразието в професионалните среди, като подчертава необходимостта от системна промяна както в образователния сектор, така и в сектора на заетостта

1.1.2 Обхват

Обхватът на доклада е транснационален и сравнителен, като включва данни и изводи от всички участващи държави в рамките на проектния консорциум. Той интегрира констатации от национални изследователски доклади, всеки от които разглежда местния контекст, перспективите на заинтересованите страни и съществуващите практики, свързани с приобщаващото образование и заетостта. Чрез този сравнителен подход докладът идентифицира както общи европейски тенденции, така и специфични за контекста различия, което позволява нюансирано разбиране на приобщаването в различни социално-икономически и институционални среди.

Ключов аспект от обхвата на доклада е неговият фокус върху цялостната пътека на преход от професионалното образование към заетостта. Това включва анализ на приобщаващи методологии на преподаване, достъпността на учебните среди и степента, в която образователните системи подготвят обучаемите с увреждания за участие на пазара на труда. В същото време докладът разглежда практиките на работодателите, организационните култури и стратегиите за управление на човешките ресурси, които влияят върху набирането, задържането и професионалното развитие на хората с увреждания. Особено внимание се отделя на съответствието или

несъответствието между компетентностите, развивани в системите за ПОО, и очакванията на работодателите.

Освен това докладът изследва ролята на сътрудничеството между заинтересованите страни, като признава, че устойчивото приобщаване не може да бъде постигнато чрез изолирани усилия. Той разглежда как партньорствата между доставчици на ПОО, работодатели, неправителствени организации и публични институции допринасят за по-приобщаващи екосистеми. По този начин докладът подчертава иновативни модели на сътрудничество, както и празнини, при които е необходима по-силна координация.

Друго важно измерение на доклада е идентифицирането и анализът на добри практики. Те включват успешни инициативи, програми и политики, които демонстрират измеримо въздействие при насърчаване на приобщаването. Чрез документиране и сравняване на такива практики докладът създава основа за трансфер на знания и възпроизвеждане в различни държави. Това е особено релевантно в контекста на проекта W.I.N., който има за цел да генерира мащабируеми и адаптивни решения, приложими в различни национални контексти.

Докладът има и ориентирано към бъдещето измерение, тъй като формулира препоръки за подобряване както на образователното, така и на работното приобщаване. Тези препоръки са основани на доказателства и са вкоренени в резултатите от изследването, което гарантира тяхната релевантност и приложимост. Те адресират множество равнища, включително политически рамки, институционални стратегии, педагогически подходи и организационни практики.

1.1.3 Аудитории

По отношение на аудиториите транснационалният доклад е предназначен да служи на разнообразна група заинтересовани страни, които имат роля в екосистемата на приобщаването. Централно място в това заема онова, което може да бъде описано като „триъгълник на успеха“, обединяващ обучители, мениджъри и хора с увреждания. Този концептуален триъгълник отразява взаимозависимия характер на приобщаването, при който всяка група допринася с различни перспективи, отговорности и експертиза.

Обучителите представляват ключова аудитория, тъй като те са пряко отговорни за проектирането и предоставянето на приобщаващи учебни преживявания. За тях докладът предоставя изводи относно ефективни методи на преподаване, адаптиране на учебни програми и прилагане на приобщаващи рамки като **Универсален дизайн за учене (UDL)**. Той също така подкрепя тяхното професионално развитие, като предлага практически примери и препоръки, основани на доказателства.

Мениджърите и работодателите формират втория стълб на триъгълника. Тази група включва специалисти по човешки ресурси, ръководители на компании и лица, вземащи решения в рамките на организациите. За тях докладът предлага насоки за създаване на приобщаващи работни места, прилагане на стратегии за многообразие и насърчаване на организационни култури, които ценят достъпността и равните

възможности. Той също така разглежда бизнес аргумента за приобщаване, като показва как многообразието може да допринесе за иновации, продуктивност и социална отговорност.

Третата и също толкова важна аудитория се състои от самите хора с увреждания. Докладът ги признава не само като бенефициенти, но и като активни участници и сътрудници в процеса на приобщаване. Техният опит, потребности и перспективи са неразделна част от изследването и анализа, като гарантират, че резултатите са основани на реални житейски контексти. Чрез включването на техните гласове докладът насърчава подход, основан на участие, който овластява хората и подкрепя тяхната способност за действие при оформянето на приобщаващи среди.

В допълнение към тези три основни групи докладът е релевантен и за създатели на политики, изследователи, доставчици на обучение и организации на гражданското общество. Той предоставя ценна доказателствена основа, която може да информира разработването на политики, програми и инициативи както на национално, така и на европейско равнище.

Целта, обхватът и аудиториите на транснационалния доклад са тясно взаимосвързани. Докладът не е просто описателен документ, а стратегически инструмент, който подкрепя трансформацията на системите за ПОО и пазарите на труда към по-голямо приобщаване. Чрез интегриране на изследване, практика и перспективи на заинтересованите страни той допринася за създаването на по-справедливо и достъпно общество, в съответствие с целите на проекта W.I.N. и по-широките европейски приоритети за приобщаване и многообразие.

1.2 МЕТОДОЛОГИЯ

1.2.1 Протокол за кабинетно проучване

Кабинетното проучване, проведено в рамките на проекта W.I.N., следваше структуриран и сравнителен протокол, предназначен да гарантира последователност, надеждност и международна релевантност на събраните данни. Този подход беше основан на систематичен преглед и анализ на вторични източници, включително национални доклади, политически документи, организационни материали и публично достъпна информация, свързана с **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** и практики за приобщаваща заетост. Основната цел на кабинетното проучване беше да идентифицира, анализира и синтезира съществуващото знание относно приобщаващи методологии и успешни практики в множество европейски контексти.

Макар че ядрото на изследването беше основано на националните доклади, разработени от проектните партньори, обхватът на кабинетното проучване се разшири отвъд партньорските държави. В няколко случая бяха включени допълнителни държави от ЕС като сравнителни референции, за да се обогати анализът и да се предостави по-широк поглед върху различни модели на приобщаване и политически

рамки. Този разширен географски обхват позволи по-цялостно разбиране за това как приобщаващите системи функционират в различни институционални и социално-икономически среди.

Изследователският процес следваше хармонизиран протокол, договорен от всички проектни партньори. Всеки партньор проведе кабинетно проучване, използвайки обща аналитична рамка и шаблон за докладване, което гарантира, че събраната информация е сравнима, независимо дали произхожда от партньорски държави или от допълнителни контексти на казуси. Протоколът изискваше анализ както на системите за ПОО, така и на средите за заетост, като по този начин осигури подход с двойна перспектива, който отразява прехода от образованието към пазара на труда.

Кабинетното проучване се опираше на широк набор от източници на данни. Те включваха национално и европейско законодателство относно приобщаването и правата на хората с увреждания, политически рамки, организационна документация от доставчици на ПОО, работодатели и социални предприятия, както и академични изследвания, предходни изследователски доклади и публично достъпни онлайн ресурси. В допълнение към основните национални случаи партньорите също така разгледаха избрани практики от други държави от ЕС, за да идентифицират преносими модели и иновативни подходи. В някои случаи изследването беше допълнено от структурирани въпросници или материали, предоставени от самите организации, което допълнително укрепи доказателствената основа.

Ключова методологическа характеристика на кабинетното проучване беше използването на сравнителен документален анализ. Всички събрани източници бяха систематично прегледани, за да се извлече релевантна информация, свързана с практики за приобщаване, мерки за **Достъпност**, системи за подкрепа и измерими резултати. Анализът имаше за цел да идентифицира както общи европейски тенденции, така и специфични за контекста вариации, като отчита различията в националното законодателство, институционалния капацитет и условията на пазара на труда.

За да се засили аналитичната дълбочина, кабинетното проучване включи тематично кодиране. Извлечените данни бяха категоризирани в предварително определени тематични области, включително управление и политически рамки, педагогически подходи, адаптации на работното място, сътрудничество между заинтересовани страни и механизми за преход между ПОО и заетостта. Този структуриран подход позволи последователно сравнение на практиките между държавите и улесни идентифицирането на ключови фактори за успех и празнини.

В няколко национални доклада кабинетното проучване беше допълнено от допълнителни качествени методи като картографиране на заинтересованите страни, интервюта и анкети. Тези елементи бяха интегрирани в цялостния анализ, когато бяха налични, допринасяйки за по-нюансирано разбиране на практиките за приобщаване. Въпреки това кабинетното проучване остана основният методологически подход, предоставяйки фундаменталната рамка за събиране и интерпретация на данни.

Където беше възможно, констатациите от кабинетното проучване бяха кръстосано проверени между различни типове източници: правни рамки, организационна документация и публикувани данни за резултати, за да се засили надеждността. Практиките, идентифицирани на организационно равнище, бяха разглеждани във връзка с национални и европейски стандарти, включително Стратегията на ЕС за правата на хората с увреждания и Европейския акт за достъпност.

Друг важен аспект на протокола за кабинетно проучване беше използването на стандартизирана структура за докладване във всички случаи. Независимо от държавата на произход, всяка практика беше документирана чрез общи заглавия, включително контекст, подход на изпълнение, мерки за **Достъпност**, резултати и преносимост. Това осигури съгласуваност в анализа и улесни интегрирането на констатациите в транснационалния доклад.

Кабинетното проучване беше проведено в съответствие със стандартите за качество и етика, определени в Плана за управление на качеството на проекта. Те включват принципи на прозрачност, последователност и отговорно използване на данни, както и съответствие с изискванията за защита на данните. Въпреки че повечето данни бяха извлечени от публично достъпни източници, всяка допълнителна информация, предоставена от организации, беше третирана с подходяща конфиденциалност и грижа.

1.2.2 Въпросници и интервюта

В допълнение към кабинетното проучване проектът W.I.N. включи методи за събиране на първични данни, включително структурирани въпросници и, когато беше приложимо, интервюта и принос от заинтересованите страни. Тези методи бяха използвани, за да допълнят вторичните данни и да предоставят по-задълбочен поглед върху практическото прилагане на приобщаващо професионално образование и обучение (ПОО) и практики за заетост.

Използването на въпросници следваше координирана логика в рамките на проекта, с цел да се гарантира последователност, сравнимост и релевантност на събраните данни. По-специално, структурирани въпросници, най-често разпространявани чрез Google Forms, бяха разработени и споделени с организации, идентифицирани като организации, идентифицирани като носители на добри практики.

Тези организации включваха институции за ПОО, работодатели, НПО и социални предприятия, активно ангажирани с приобщаването. Подходът, основан на въпросници, позволи на партньорите да съберат стандартизирана информация директно от практици, като гарантира, че данните отразяват реален практически опит и оперативни процеси.

Дизайнът на въпросниците беше съгласуван с цялостната аналитична рамка на проекта. Въпросите бяха структурирани така, че да обхванат ключови измерения на приобщаването, включително организационен контекст, целеви групи, методи на изпълнение, мерки за **Достъпност**, системи за подкрепа, резултати и преносимост.

Това гарантира, че информацията, събрана чрез въпросниците, може да бъде директно интегрирана в структурата на казусите, използвана във всички национални доклади. Логиката зад този подход беше да се минимизира вариацията при събирането на данни и да се позволи смислено сравнение между случаи от различни държави.

Въпросниците комбинираха както качествени, така и описателни елементи. Вместо да се фокусират единствено върху количествено измерване, те насърчаваха респондентите да предоставят подробни обяснения на своите практики, включително примери, предизвикателства и наблюдавани резултати. Тази качествена ориентация беше съществена за разбирането на комплексни процеси на приобщаване, които не могат да бъдат напълно обхванати само чрез числови индикатори.

В няколко случая данните от въпросниците бяха допълнени от други форми на принос, като интервюта, консултации или вътрешна организационна документация. Някои национални доклади изрично се позовават на ангажиране на заинтересовани страни чрез интервюта с мениджъри, обучители или специалисти по човешки ресурси, както и чрез анкети, насочени към служители или ползватели на услуги. Тези методи предоставиха допълнителна дълбочина и позволиха на изследователите да валидират и контекстуализират информацията, получена чрез кабинетно проучване.

Освен това някои доклади се основаваха на директен принос от организационен персонал, участващ в процесите на приобщаване, включително обучители, наставници по заетост и представители на управлението. Това допринесе за по-нюансирано разбиране на начина, по който приобщаващите практики се прилагат на практика, включително ежедневните операции, предизвикателствата и факторите за успех.

Ключово предимство на използването на въпросници и интервюта беше възможността за достъп до основано на практиката знание, което невинаги е налично в публични източници. Докато кабинетното проучване предоставяше по-широкия политически и институционален контекст, събирането на първични данни позволи на проекта да улови оперативни детайли, вътрешни процеси и практически изводи, основани на опита на самите практици.

За да се гарантира надеждност, всички въпросници следваха обща структура и бяха прегледани за яснота и релевантност. Използването на Google Forms улесни стандартизацията, разпространението и ефективното събиране на данни в различни държави. Отговорите бяха анализирани и интегрирани в казусите, използвайки същия шаблон за докладване, прилаган към констатациите от кабинетното проучване, като така се гарантира методологическа съгласуваност в рамките на проекта.

Събраните данни също бяха третирани в съответствие с етичните принципи и принципите за защита на данните. Участието беше доброволно, а респондентите бяха информирани за целта на изследването и използването на данните в рамките на проекта. Когато беше необходимо, информацията беше анонимизирана или представена на организационно равнище, за да се гарантира конфиденциалност.

1.2.3 Казуси. Подбор и качество

Казусите, включени в транснационалния доклад на W.I.N., бяха подбрани чрез структуриран и сравнителен процес, насочен към гарантиране на разнообразие, надеждност и практическа релевантност. Подборът не беше ограничен до партньорските държави, участващи в проекта. В допълнение към националните случаи, разработени от всеки партньор, изследването умишлено включи примери от допълнителни европейски държави, за да разшири аналитичния обхват и да улови по-широк спектър от практики за приобщаваща заетост и **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** в различни системи. Този разширен подход към подбора отразява целта на проекта да идентифицира преносими модели, приложими отвъд специфични национални контексти. Няколко национални доклада изрично включват както вътрешни, така и чуждестранни казуси, което позволява сравнителни изводи между държави с различни законодателни рамки, институционален капацитет и условия на пазара на труда. Например докладите анализират паралелни случаи от две държави: единият представя партньорския контекст, а другият служи като сравнителна европейска референция, като по този начин се засилват валидността и преносимостта на констатациите.

Подборът на казусите следваше общ набор от критерии, договорени от всички партньори. Първо, всеки случай трябваше да демонстрира доказано въздействие върху резултатите от приобщаването, като подобрено участие в ПОО, успешен преход към заетост, повишена автономност или измерима социална интеграция. Второ, устойчивостта беше ключово изискване, което означава, че избраните практики трябваше да бъдат вградени в дългосрочни организационни или институционални структури, а не да представляват краткосрочни или пилотни инициативи. Трето, критерият за преносимост гарантираше, че практиките могат да бъдат адаптирани и приложени в други европейски контексти чрез **Разумни улеснения (или адаптации)**. Накрая, случаите бяха оценявани по отношение на иновация и ресурсна ефективност, като се подчертаваха подходи, които надхвърлят базовото съответствие и въвеждат смислени подобрения в **Достъпността** и приобщаването.

Друг важен принцип, ръководещ процеса на подбор, беше включването на казуси, обхващащи целия пълната пътека от образование към заетост. Наборът от данни включва примери както от доставчици на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)**, така и от реални работни среди. Този двоен подход позволява анализът да обхване не само как се прилага приобщаващото учене, но и как тези практики се превръщат в устойчиви резултати в заетостта. В докладите бяха използвани сдвоени казуси, един от образователна среда и един от контекст на заетост, за да се илюстрира тази пътека на преход и да се подчертаят ключови фактори за успех на различни етапи от професионалния жизнен цикъл.

Гарантирането на надеждността на казусите беше централен методологически въпрос. Всички случаи бяха основани на проверени източници, включително организационна документация, политически рамки и публично достъпни данни. В някои случаи беше получена допълнителна информация чрез структурирани въпросници или директен

принос от организации, което увеличи точността и дълбочината на анализа. Използването на множество източници на данни позволи триангулация, която укрепи достоверността на констатациите и намали риска от пристрастност.

Освен това всички казуси бяха разработени чрез стандартизиран шаблон за докладване, което гарантира последователност в типа и структурата на представената информация между държавите. Релевантността на казусите беше гарантирана чрез съгласуването им с основните цели на проекта W.I.N., а именно насърчаване на приобщаващи системи за ПОО и улесняване на достъпа до заетост за хора с увреждания. Избраните случаи адресират реални предизвикателства, идентифицирани в цяла Европа, като липсата на структурирани механизми за преход между образование и заетост, ограничена осведоменост на работодателите и недостатъчна **Достъпност** в обучителните среди. Чрез фокусиране върху практически примери от реална среда казусите предоставят приложими изводи за обучители, работодатели и създатели на политики. Освен че са надеждни и релевантни, казусите бяха проектирани така, че да представят ясна и достъпна информация. Всеки случай следва последователна структура, която обикновено включва контекст, целева група, подход на изпълнение, мерки за **Достъпност**, резултати и преносимост. Тази стандартизация подобрява четимостта и позволява лесно сравнение между различните случаи. Използването на ясен език и структурирано представяне гарантира, че констатациите могат да бъдат разбрани и приложени от широк кръг заинтересовани страни, включително практици, които може да нямат изследователска подготовка.

Ключова сила на избраните казуси е тяхното разнообразие и неповтаряемост. Случаите представляват широк набор от сектори, типове организации и целеви групи, включително училища, центрове за професионално обучение, социални предприятия, НПО, големи корпорации и публични институции. Те също така адресират различни видове увреждания, като **Интелектуални затруднения (ID)**, сетивни увреждания и **Невроразнообразие / невродивергентни служители**, както и по-широки групи обучаеми и работници с по-малко възможности. Методологически, случаите показват разнообразие от подходи, включително модели на учене чрез преживяване, **Подкрепена заетост**, технологични решения за **Достъпност**, структури на **Социална кооперация тип В** и политически управлявани механизми за приобщаване. Това разнообразие гарантира, че анализът не разчита на един-единствен модел на приобщаване, а вместо това отразява сложността и многоизмерния характер на приобщаващите системи в Европа. В същото време използването на общи аналитични критерии и структури за докладване гарантира съгласуваност и сравнимост, позволявайки идентифицирането на споделени фактори за успех въпреки контекстуалните различия.

ЧАСТ 2. ПОО: UDL, приобщаване, достъпност в ПОО

2.1 ОБОБЩЕНИЕ НА НИВО ЕС

Модели в различните държави

Сравнителният анализ на националните доклади и избраните казуси в рамките на проекта W.I.N. разкрива сложна, но съгласувана картина на трансформация в **Приобщаващото професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** в Европа. Макар националните системи да се различават значително по отношение на управленски структури, модели на финансиране и институционален капацитет, могат да бъдат идентифицирани няколко сближаващи се модела, които отразяват както споделени предизвикателства, така и нововъзникващи решения. Тези модели демонстрират постепенен, но ясен преход към по-приобщаващи, гъвкави и ориентирани към заетостта системи за ПОО.

Основен модел, наблюдаван в различните държави, е преходът от сегрегирани образователни модели към приобщаващи системи, вградени в общообразователни класове / масова среда. Исторически обучаемите със **Специални образователни потребности (СОП)**, включително тези с **Интелектуални увреждания (ID)** и **Обучителни затруднения / обучителни нарушения**, често са били обучавани в специализирани институции или напълно изключвани от професионалните пътеки. Анализираните казуси, особено от България, Ирландия и Испания, демонстрират ясен преход към интегриране на тези обучаеми в масова среда за ПОО.

Тази интеграция обаче не е просто физическа. Разграничението между интеграция и приобщаване е критично важно: докато интеграцията се отнася до поставяне в масова среда, приобщаването изисква системна адаптация, за да се осигури смислено участие. В различните държави успешните практики демонстрират, че приобщаването се постига само когато образователните системи се адаптират към обучаемите, вместо да очакват обучаемите да се адаптират към негъвкави системи. Този преход отразява принципите на **Универсалния дизайн за учене (UDL)**, които подчертават проактивното проектиране на учебни среди така, че да отговарят на разнообразни потребности.

Прилагането на принципите на UDL се очертава като един от най-последователните и въздействащи модели в анализираните практики. В много случаи UDL не е изрично посочен, но ясно се отразява в педагогическите подходи. Те включват използването на гъвкави методи на преподаване, диференцирано обучение и множество форми на оценяване. Чрез предоставяне на множество начини за ангажиране, представяне и действие / изразяване, обучителите могат ефективно да адресират различни учебни профили.

Например обучаемите с характеристики на **Невроразнообразие / невродивергентни служители**, като аутизъм, ADHD или дислексия, имат полза от структурирани, но гъвкави учебни среди, докато учениците с **Интелектуални увреждания (ID)** се нуждаят от опростено съдържание и практическо, hands-on учене чрез преживяване. Широкото използване на **Адаптирани учебни материали**, включително визуални опори,

опростени текстове и цифрови инструменти, допълнително засилва достъпността и участието.

Този педагогически преход представлява движение от стандартизирани модели от типа „един размер за всички“ към по-персонализирани и отзивчиви образователни системи. Той също така намалява зависимостта от реактивни **Разумни улеснения (или адаптации)**, тъй като бариерите се адресират на етапа на проектиране, а не след като вече са възникнали.

Друг ключов модел е институционализирането на структурирани системи за подкрепа в рамките на доставчиците на ПОО. Както се наблюдава във всички държави, анализирани в този доклад, ефективното приобщаване е тясно свързано с наличието на координирани механизми за подкрепа, обикновено организирани чрез структури на **Екип за подкрепа на ученика (SST)** или по-широки структури на **Мултидисциплинарен екип за подкрепа**.

Тези екипи играят централна роля при оценяването на потребностите на обучаемите, проектирането на индивидуализирани интервенции и проследяването на напредъка във времето. Техният състав варира в различните контексти, но обикновено включва учители, психолози, консултанти и външни специалисти. Интегрирането на тези различни перспективи осигурява холистичен подход към приобщаването, който адресира не само академичните потребности, но и емоционалните, поведенческите и социалните измерения.

Използването на **Индивидуален образователен план (IEP)** и **Индивидуален учебен план (ILP)** допълнително укрепва този персонализиран подход. Тези инструменти позволяват адаптиране на учебните програми, методите на преподаване и критериите за оценяване, като гарантират, че обучаемите могат да участват на равна основа с останалите. Важно е, че тези планове не са статични документи, а динамични процеси, които редовно се преглеждат и коригират въз основа на напредъка на обучаемия.

В по-напреднали модели, особено в Италия и Литва, този подход се развива в това, което може да бъде описано като **Екстремна персонализация**, при която ученето и подкрепата са адаптирани по силно индивидуализиран начин. Това равнище на персонализация значително намалява бариерите и подобрява резултатите от ученето, въпреки че изисква и значителен организационен капацитет.

Трети основен модел се отнася до интегрирането на **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)** като основен компонент на приобщаващите системи за ПОО. В различните държави WBL все по-често се признава като съществено за преодоляване на разликата между образованието и заетостта. Като излага обучаемите на реална работна среда, WBL позволява развитието както на технически, така и на трансверсални умения, включително комуникация, работа в екип и решаване на проблеми.

В много случаи WBL се прилага в комбинация с подходи за **Подкрепена заетост**, особено за обучаеми със СОП. Това гарантира, че обучаемите получават непрекъснати

насоки и подкрепа по време на прехода си към пазара на труда. Моделът WALK PEER в Ирландия например демонстрира как дългосрочната подкрепа може значително да подобри резултатите в заетостта и да намали отпадането.

Интегрирането на WBL също така допринася за намаляване на **Разликата в независимостта**, тъй като обучаемите придобиват практически опит и увереност в самостоятелното изпълнение на задачи, нещо особено важно за хора, които може да имат силни теоретични знания, но да нямат възможности да ги прилагат в реални контексти.

Друг последователен модел е акцентът върху сътрудничеството между заинтересованите страни като ключов фактор за приобщаването. Всички национални доклади описват успешните практики като характеризиращи се със силни партньорства между образователни институции, работодатели, НПО, семейства и публични органи.

Този многостранен подход гарантира, че приобщаването не се ограничава до класната стая, а се разпростира по цялата пътека от образование към заетост. Например НПО често предоставят допълнителни подкрепящи услуги, като менторство, консултиране и социална помощ, докато работодателите допринасят чрез предоставяне на работни места за практика и прилагане на приобщаващи практики.

Участието на работодателите е особено значимо, тъй като то улеснява прехода към **Приобщаваща заетост** и насърчава организационна промяна. Чрез пряко взаимодействие с обучаемите работодателите придобиват по-добро разбиране за многообразието и развиват капацитет да прилагат **Разумни улеснения (или адаптации)** и да подобряват **Достъпността** на работното място.

Самата **Достъпност** се очертава като хоризонтален модел във всички анализирани системи.

Достъпността вече не се разглежда единствено като физически достъп, а обхваща цифрови, информационни и нагласови измерения. Това включва достъпни учебни материали, приобщаващи методи на комуникация и подкрепящи организационни култури.

Иновативни подходи като „**Цифрова раница**“ демонстрират как достъпността може да бъде разширена отвъд образователната среда, като се осигури непрекъснатост между образованието и заетостта. Като позволяват на обучаемите да запазят асистиращите технологии и инструменти, тези модели подкрепят дългосрочното участие и намаляват бариерите по време на фазите на преход.

От педагогическа гледна точка съществува силна тенденция към участнически и съвместни подходи на учене. Методи като **Връстниково и кооперативно учене** се използват широко за повишаване на ангажираността, насърчаване на социалното взаимодействие и намаляване на стигмата. Тези подходи позволяват на обучаемите да допринасят според своите силни страни и да подкрепят учебните процеси един на друг.

В Испания моделът **Експертна група** илюстрира тази тенденция, като включва обучаемите пряко в проектирането и прилагането на приобщаващи решения. Това не само подобрява резултатите от ученето, но също така насърчава емпатия и приобщаващи нагласи сред всички участници.

Друг важен модел е нарастващото признаване на многообразието отвъд увреждането. Макар много практики да се фокусират върху обучаеми със СОП, съществува по-широко разбиране за приобщаване, което обхваща социално-икономическо неравностойно положение, миграционен произход и други форми на маргинализация. Това отразява преход към по-холистични и интерсекционални подходи към приобщаването, съгласувани с европейските политически рамки.

Накрая, значим хоризонтален модел е движението към системни и проактивни модели на приобщаване. Понятия като **Приобщаване чрез дизайн** и **Приобщаване по подразбиране** все по-често се отразяват в практиката, което показва преход от реактивни адаптации към вградени стратегии за приобщаване.

В тези модели приобщаването не е допълнителна характеристика, а основен принцип, който ръководи дизайна на образователните системи, учебните програми и организационните процеси. Това гарантира устойчивост и мащабируемост, тъй като приобщаването става част от институционалната култура, вместо да зависи от индивидуални инициативи.

В заключение, моделите, идентифицирани в различните държави, демонстрират, че ефективното **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** се характеризира с комбинация от гъвкава педагогика, структурирани системи за подкрепа, интегриране на **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)**, силно сътрудничество между заинтересованите страни и системен подход към приобщаването. Макар равнището на прилагане да варира в различните контексти, тези елементи предоставят споделена рамка за напредък на приобщаващото образование в Европа.

Бариери

Анализът на националните доклади и казусите в рамките на проекта W.I.N. показва, че въпреки ясния напредък в разработването на политики и практики, прилагането на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** в Европа продължава да бъде ограничавано от сложна система от взаимосвързани бариери.

Тези бариери не действат изолирано; напротив, те формират взаимосвързана екосистема от структурни, педагогически, институционални и социално-културни ограничения, които заедно ограничават ефективността на приобщаващите практики.

Ключово наблюдение в различните държави е, че приобщаването често се представя като политически приоритет, но остава неравномерно в прилагането си. Тази разлика между намерение и практика придава спешност на необходимостта бариерите да бъдат разглеждани не само на повърхностно равнище, но и от гледна точка на системните динамики и взаимодействията между различните компоненти на системите за образование и заетост.

Системни и структурни бариери

Една от най-устойчивите бариери е структурната негъвкавост на системите за ПОО. Много национални системи все още са изградени около стандартизирани учебни програми, фиксирани учебни пътеки и унифицирани критерии за оценяване, които по своята същност са несъвместими с разнообразието на потребностите на обучаемите.

Обучаемите със **Специални образователни потребности (СОП)**, включително тези с **Интелектуални увреждания (ID)** и **Обучителни затруднения / обучителни нарушения**, често се нуждаят от гъвкаво темпо, адаптирано съдържание и алтернативни форми на оценяване. Институционалните рамки обаче често ограничават степента, в която подобни адаптации могат да бъдат приложени.

Въпреки че инструменти като **Индивидуален образователен план (IEP)** и **Индивидуален учебен план (ILP)** са формално признати, тяхната ефективност често е ограничена от системни фактори, включително ограничения във времето, административна тежест и липса на интеграция в по-широките институционални процеси.

Тази структурна негъвкавост създава парадокс: докато приобщаването е формално подкрепено, основната система остава до голяма степен непроменена, принуждавайки обучаемите да се адаптират към структури, които не са били проектирани за тях. Това противоречи на принципите на **Универсалния дизайн за учене (UDL)**, които настояват за проектиране на системи, които са по своята същност гъвкави и достъпни.

Друга системна бариера е фрагментацията между системите на образование и заетост. Макар ПОО все по-често да се съгласува с потребностите на пазара на труда, преходът между тези системи остава слабо структуриран.

Това води до прекъсване на подкрепата, при което обучаемите получават помощ по време на образованието си, но се изправят пред значителни предизвикателства при навлизане на пазара на труда. Липсата на интегрирани пътеки допринася пряко за **Разликата в независимостта**, като ограничава способността на хората да превърнат придобитите умения в устойчиви резултати в заетостта.

Педагогически и обучителни бариери

На педагогическо равнище една от най-значимите бариери е ограниченото и непоследователно прилагане на приобщаващи методологии на преподаване. Макар

много обучители да осъзнават значението на приобщаването, практическото прилагане на **Универсален дизайн за учене (UDL)** остава неравномерно в различните контексти.

Учителите често срещат трудности при проектирането на уроци, които отговарят на разнообразни стилове на учене, особено в професионални среди, където съдържанието е силно специализирано и ориентирано към практика. Липсата на обучение по приобщаваща педагогика допълнително задълбочава този проблем, оставяйки обучителите без необходимите инструменти за ефективна подкрепа на обучаеми със сложни потребности.

Наличието на **Адаптирани учебни материали** е друг критичен фактор. В много случаи такива материали са или недостатъчни, или не са съобразени с конкретни професионални дисциплини. Това създава допълнителни бариери за обучаемите с профили на **Невроразнообразие / невродивергентни служители**, които може да се нуждаят от структурирано, визуално или опростено съдържание, за да се ангажират ефективно. Освен това традиционните методи за оценяване често не успяват да уловят пълния диапазон от способности на обучаемите. Стандартизираните тестове и негъвкавите критерии за оценяване могат да поставят в неблагоприятно положение ученици, които демонстрират компетентност чрез алтернативни форми на изразяване. Поради това са необходими по-гъвкави и приобщаващи подходи за оценяване, съгласувани с принципите на UDL.

Институционални и организационни бариери

Институционалният капацитет е друг ключов определящ фактор за успешното приобщаване. Макар много доставчици на ПОО да са създали структури на **Екип за подкрепа на ученика (SST)** или **Мултидисциплинарен екип за подкрепа**, тяхната ефективност варира значително в различните контексти.

В някои случаи тези екипи са добре ресурсно обезпечени и играят централна роля в координирането на подкрепата. В други те са ограничени от недостатъчен персонал, неясни роли или липса на координация. Тази вариативност води до неравен достъп до подкрепа и непоследователно прилагане на приобщаващи практики.

Координацията между заинтересованите страни също е повтарящо се предизвикателство. Ефективното приобщаване изисква сътрудничество между обучители, специалисти, семейства, работодатели и външни организации. В много случаи обаче комуникацията между тези участници е фрагментирана, което води до празнини в подкрепата и дублиране на усилия.

Институционалната култура допълнително влияе върху ефективността на приобщаването. В среди, в които приобщаването се възприема като допълнителна тежест, а не като основна ценност, прилагането има тенденция да бъде повърхностно. Обратно, институциите, които приемат подходи на **Приобщаване по подразбиране** и **Приобщаване чрез дизайн**, демонстрират по-устойчиви и ефективни резултати.

Бариери, свързани с прехода и заетостта

Една от най-критичните бариери, идентифицирани във всички проучени национални контексти, е преходът от образование към заетост. Въпреки нарастващото интегриране на **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)**, много обучаеми със СОП продължават да се изправят пред значителни предизвикателства при навлизане и задържане в заетост.

Тази разлика при прехода е тясно свързана с липсата на структурирани пътеки за **Подкрепена заетост**. В много системи механизмите за подкрепа са концентрирани в образователните институции и не се простират към пазара на труда. В резултат на това обучаемите често преживяват внезапна загуба на подкрепа в критичен етап от своето развитие.

Готовността на работодателите е друг значим фактор. Много работодатели нямат знанията или опита, необходими за ефективно прилагане на приобщаващи практики. Това включва ограничено разбиране за това как да се предоставят **Разумни улеснения (или адаптации)** и как да се създават достъпни работни среди.

Макар механизми като **Квотна система (заетост на хора с увреждания)** да имат за цел да увеличат равнищата на заетост, те често се фокусират върху съответствие, а не върху смислено приобщаване. Без преход към организационни модели, основани на **Приобщаване чрез дизайн**, тези мерки може да имат ограничено въздействие.

Разликата при разкриване допълнително усложнява прехода към заетост. Много хора избират да не разкриват своето увреждане поради страх от стигма или дискриминация, което ограничава достъпа им до необходимата подкрепа и адаптации. Това е още едно доказателство за значението на спешното изграждане на доверие и създаване на приобщаващи култури на работното място.

Бариери, свързани с достъпността и средата

Въпреки силните политически рамки, **Достъпността** остава непоследователно прилагана както в образователни, така и в работни среди. Бариерите включват физическа недостъпност, липса на достъпни цифрови инструменти и недостатъчна адаптация на учебните материали.

В допълнение към физическите и цифровите бариери, нагласовите бариери играят значителна роля. Негативни възприятия, ниски очаквания и липса на осведоменост сред обучители, връстници и работодатели могат да ограничат възможностите за обучаемите със СОП. Тези бариери често са по-малко видими, но имат дълбоко въздействие върху участието и резултатите.

Иновативни решения като „**Цифрова раница**“ демонстрират как достъпността може да бъде разширена между различни контексти, като се осигури непрекъснатост между образованието и заетостта. Такива подходи обаче все още не се прилагат широко.

Ограничения, свързани с ресурси и капацитет

Ресурсните ограничения представляват хоризонтална бариера, която засяга всички аспекти на приобщаването. Много институции не разполагат с достатъчно финансиране, специализиран персонал и инфраструктура, за да прилагат напълно приобщаващи практики. Това включва недостиг на психолози, консултанти и ресурсни учители, както и ограничен достъп до асистиращи технологии и възможности за обучение. Тези ограничения са особено изразени в селски или по-слабо развити региони, където различията между институциите са по-видими.

Предизвикателства, свързани със сложността и мащабируемостта

Накрая, приобщаването е по своята същност сложно и изисква балансиране между множество, понякога противоречащи си цели. Подходи като **Екстремна персонализация** могат да бъдат изключително ефективни за отделни обучаеми, но са трудни за мащабиране в по-големи системи.

По подобен начин усилията за стандартизиране на приобщаването могат да доведат до прекомерно опростяване и да не успеят да отговорят на индивидуалните потребности. Това напрежение между индивидуализацията и мащабируемостта представлява фундаментално предизвикателство за политиката и практиката.

Инструменти и подходи

Анализът на националните доклади и казусите в рамките на проекта W.I.N. насочи вниманието ни към широк набор от инструменти и подходи, които подкрепят прилагането на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** в Европа. Тези инструменти действат на различни равнища, педагогическо, организационно, технологично и системно, и са най-ефективни, когато се прилагат в комбинация, а не изолирано.

Ключова констатация е, че успешното приобщаване не се основава на един-единствен метод или интервенция, а на интегрирането на множество допълващи се подходи, които адресират разнообразните потребности на обучаемите и предизвикателствата на системно равнище.

Педагогически подходи и дизайн на ученето

В основата на приобщаващото ПОО стои прилагането на **Универсален дизайн за учене (UDL)** като водеща педагогическа рамка. Той се очертава като един от най-влиятелните подходи, независимо дали е изрично възприет, или имплицитно вграден в практиките на преподаване.

UDL насърчава проектирането на учебни среди, които са достъпни за всички обучаеми от самото начало, като намалява необходимостта от реактивни **Разумни улеснения**

(или адаптации). Той се операционализира чрез три основни принципа: предоставяне на множество начини за ангажиране, представяне и действие / изразяване.

На практика това се превръща в гъвкави методи на преподаване, разнообразни учебни материали и диверсифицирани стратегии за оценяване. Например обучаемите с **Обучителни затруднения / обучителни нарушения** имат полза от опростено и структурирано съдържание, докато тези с профили на **Невроразнообразие / невродивергентни служители** може да се нуждаят от визуални опори, ясни рутини и намалено сензорно претоварване.

Използването на **Адаптирани учебни материали** е ключов инструмент в тази рамка. Те включват опростени текстове, визуални помощни средства, цифрови ресурси и мултимодално съдържание, като позволяват на обучаемите да имат достъп до информация по начини, съобразени с техните индивидуални потребности.

Друг широко използван педагогически подход е **Връстниково и кооперативно учене**, което насърчава сътрудничеството и взаимната подкрепа между обучаемите. Този подход е особено ефективен в приобщаваща среда, тъй като позволява на учениците да допринасят според своите силни страни, като същевременно се възползват от взаимодействието с връстници.

Моделът **Експертна група**, идентифициран в испанските практики за ПОО, представлява иновативно разширение на този подход. Като включва обучаемите пряко в съвместното създаване на приобщаващи решения заедно с хора с увреждания, този модел насърчава учене чрез преживяване, емпатия и практически умения за решаване на проблеми.

Персонализация и инструменти за индивидуална подкрепа

Персонализацията е централен компонент на приобщаващото ПОО, подкрепян от инструменти като **Индивидуален образователен план (IEP)** и **Индивидуален учебен план (ILP)**. Тези инструменти предоставят структурирани рамки за адаптиране на учебните цели, методите на преподаване и критериите за оценяване към индивидуалните потребности.

В по-напреднали системи персонализацията се разширява до **Екстремна персонализация**, при която учебните пътеки са силно адаптирани към способностите и целите на всеки обучаем. Този подход е особено ефективен за хора със сложни потребности, но изисква значителен институционален капацитет и координация.

Ролята на **Екип за подкрепа на ученика (SST)** или по-широки структури на **Мултидисциплинарен екип за подкрепа** е критична при прилагането на тези инструменти. Тези екипи координират подкрепата в различни области, като гарантират, че интервенциите са последователни, всеобхватни и отзивчиви към променящите се потребности.

Подходи, основани на работа, и ориентирани към прехода подходи

Определяща характеристика на ефективните приобщаващи системи за ПОО е интегрирането на **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)**. WBL предоставя на обучаемите пряк досег с реална работна среда, като им позволява да развиват практически умения и да придобиват увереност.

Този подход често се комбинира с **Подкрепена заетост**, която гарантира, че обучаемите получават постоянна подкрепа по време на прехода си към пазара на

труда. Това включва менторство, наставничество по заетост и адаптация на работното място, като помага на хората да преодоляват бариери и да поддържат заетост.

Интегрирането на WBL и **Подкрепена заетост** играе ключова роля за намаляване на **Разликата в независимостта**, като дава възможност на обучаемите да прилагат уменията си в реални контексти и да развиват автономност.

Структурираните модели на преход, като тези, идентифицирани в Ирландия и Португалия, допълнително укрепват този процес, като предоставят дългосрочна подкрепа, която продължава отвъд първоначалното назначаване на работа. Тези модели подчертават непрекъснатостта, като гарантират, че обучаемите не остават без подкрепа по време на критичните фази на преход.

Организационни и системни подходи

На организационно равнище приобщаващите практики все по-често се ръководят от принципи като **Приобщаване чрез дизайн** и **Приобщаване по подразбиране**. Тези подходи вграждат приобщаването в основното функциониране на институциите, вместо да го третират като допълнителна или реактивна мярка.

Приобщаване чрез дизайн включва целенасоченото създаване на системи, процеси и среди, които подкрепят участието от самото начало. Това включва достъпни учебни програми, гъвкави организационни структури и приобщаващи политики.

Приобщаване по подразбиране разширява този принцип, като гарантира, че приобщаването е стандартният подход във всички дейности, от набирането и обучението до оценяването и управлението.

В контекста на заетостта структури като **Служба за трудова интеграция** играят ключова роля в координирането на приобщаващите практики. Тези звена управляват процесите по набиране, въвеждане в работата и подкрепа, като гарантират съответствие между индивидуалните потребности и организационните изисквания.

Достъпност и технологични инструменти

Достъпността е фундаментален инструмент и фактор, който прави приобщаването възможно, като обхваща физически, цифрови и комуникационни измерения.

Ефективните приобщаващи системи за ПОО инвестират в достъпна инфраструктура, цифрови платформи и асистиращи технологии.

Концепцията за „**Цифрова раница**“ илюстрира иновативен подход към достъпността, като гарантира, че обучаемите запазват достъп до асистиращи инструменти при прехода от образование към заетост. Тази непрекъснатост подкрепя дългосрочното участие и намалява бариерите между различните контексти. Технологичните инструменти също играят все по-голяма роля в подкрепата на приобщаването, като позволяват гъвкаво учене, дистанционен достъп и персонализирано предоставяне на съдържание. Тяхната ефективност обаче зависи от правилното прилагане и съгласуването с педагогическите подходи.

Инструменти и политики, свързани със заетостта

При прехода към заетост набор от инструменти и политически механизми подкрепят приобщаването. Те включват **Разумни улеснения (или адаптации)**, които позволяват на хората да изпълняват ефективно своите роли чрез адаптиране на задачи, среди или графици.

Квотната система (заетост на хора с увреждания) е друг широко използван механизъм, който изисква от организациите да наемат определен процент хора с увреждания. Макар да е ефективна за увеличаване на равнищата на заетост, нейното въздействие върху смисленото приобщаване зависи от начина, по който се прилага.

Други инструменти, като анонимизирани процеси на набиране и структурирани системи за въвеждане в работата, допринасят за намаляване на пристрастията и подобряване на достъпа до възможности за заетост.

Съвместни и екосистемни подходи

Повтаряща се тема във всички инструменти и подходи е значението на сътрудничеството. Приобщаващите системи за ПОО функционират най-ефективно, когато са подкрепени от мрежи от заинтересовани страни, включително обучители, работодатели, НПО, семейства и публични органи.

Този екосистемен подход гарантира, че приобщаването се адресира през образователни, социални и професионални измерения. Той също така улеснява споделянето на знания, иновациите и непрекъснатото подобрение.

Обобщение на гласовете на заинтересованите страни

Анализът на перспективите на заинтересованите страни в националните доклади предоставя критично качествено измерение към разбирането на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)**. Докато политическите рамки, инструментите и практиките предлагат структурни и методологически изводи,

гласовете на заинтересованите страни разкриват как приобщаването се преживява на практика, като подчертават както неговия трансформиращ потенциал, така и продължаващите предизвикателства. Три основни групи заинтересовани страни, независимо от анализираните контексти, се очертават като централни за прилагането на приобщаващо ПОО: обучители, мениджъри, включително институционални ръководители и работодатели, и хора с увреждания, обучаеми или служители.

Всяка група предоставя различни, но допълващи се перспективи, които отразяват различни роли, отговорности и преживявания в рамките на приобщаващите системи.

Гледни точки на обучителите

Обучителите последователно подчертават значението на гъвкавостта, адаптивността и подходите, основани на взаимоотношения, при работата с обучаеми със **Специални образователни потребности (СОП)**. В различните държави учителите съобщават, че ефективното приобщаване изисква преминаване отвъд традиционните методи на преподаване към по-динамични и отзивчиви практики, съгласувани с **Универсален дизайн за учене (UDL)**.

Много обучители подчертават, че използването на **Адаптирани учебни материали**, диференцирано обучение и интерактивни методи значително подобрява ангажираността и участието на обучаемите. Те обаче отбелязват също, че тези подходи изискват допълнително време, усилия и професионална компетентност.

Повтаряща се тема в перспективите на обучителите е централната роля на взаимоотношенията. Учителите подчертават, че изграждането на доверие с обучаемите е съществено за преодоляване на бариери и подкрепа на индивидуалното развитие. Това релационно измерение е особено важно за обучаеми с **Интелектуални увреждания (ID)** и **Невроразнообразие / невродивергентни служители**, които може да се нуждаят от допълнителна емоционална и социална подкрепа.

В същото време обучителите често посочват предизвикателства, свързани с натоварване и капацитет. Прилагането на **Индивидуален образователен план (IEP)** и участието в процеси на **Екип за подкрепа на ученика (SST)** или **Мултидисциплинарен екип за подкрепа** се разглеждат като съществени, но изискващи задачи.

Въпреки тези предизвикателства, обучителите като цяло изразяват силна ангажираност към приобщаването, разглеждайки го не само като професионална отговорност, но и като основна ценност. Мнозина съобщават, че приобщаващите практики подобряват техните преподавателски умения и водят до по-ангажиращи и смислени учебни среди за всички ученици.

Гледни точки на мениджърите и организациите

Мениджърите, включително училищни ръководители и работодатели, предоставят по-стратегическа перспектива към приобщаването. Те подчертават значението на

организационната култура, лидерството и системното съгласуване за постигане на устойчиви резултати.

Ключова тема в техните перспективи е преходът от подходи, основани на съответствие, към по-проактивни модели като **Приобщаване чрез дизайн** и **Приобщаване по подразбиране**. Мениджърите признават, че приобщаването не може да бъде постигнато чрез изолирани мерки, а изисква интегриране във всички организационни процеси, включително набиране, обучение и оценяване.

В образователна среда мениджърите подчертават значението на инвестирането в развитие на персонала, създаването на ефективни структури на **Мултидисциплинарен екип за подкрепа** и насърчаването на сътрудничество с външни заинтересовани страни.

В контекста на заетостта работодателите подчертават стойността на приобщаващите практики за наемане и положителното въздействие на многообразието върху организационното представяне. Мнозина съобщават, че прилагането на **Разумни улеснения (или адаптации)** и подобряването на **Достъпността** на работното място водят до по-висока удовлетвореност на служителите, по-добра екипна динамика и повишена иновативност.

Мениджърите обаче също признават предизвикателства, особено свързани с разпределението на ресурси и организационната промяна. Прилагането на приобщаващи практики често изисква първоначална инвестиция и културна трансформация, които могат да срещнат съпротива.

Въпреки тези предизвикателства, нараства разбирането, че приобщаването не е само социална отговорност, но и стратегическо предимство, което допринася за организационна устойчивост и конкурентоспособност.

Гледни точки на хората с увреждания

Гласовете на хората с увреждания предоставят най-пряка представа за въздействието на приобщаващите практики в ПОО. Във всички доклади обучаемите и служителите последователно подчертават значението на подкрепата, възможността и признанието.

Централна тема е стойността на участието в **Общообразователни класове / масова среда**, което позволява на хората да се чувстват включени, уважавани и част от по-широка общност. Мнозина съобщават, че приобщаващата среда подобрява тяхната увереност, мотивация и чувство за принадлежност.

Достъпът до **Учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL)** е особено ценен, тъй като предоставя възможности за развитие на практически умения и придобиване на реален опит. Участниците често описват WBL като повратна точка, която им помага да разберат своите способности и да изградят увереност в капацитета си да работят.

В същото време хората подчертават значението на постоянната подкрепа, особено чрез механизми за **Подкрепена заетост**. Непрекъснатите насоки, менторството и

адаптацията на работното място се разглеждат като съществени за поддържане на заетостта и преодоляване на предизвикателства.

Въпросът за **Разликата в независимостта** често се отразява в преживяванията на заинтересованите страни. Много хора съобщават, че макар да притежават релевантни умения, се нуждаят от допълнителна подкрепа, за да ги прилагат самостоятелно в реални контексти. Следователно приобщаващите практики, които адресират тази разлика, са високо ценени.

Друг важен аспект е преживяването, свързано с разкриването. **Разликата при разкриване** остава значим проблем, като много хора изразяват колебание дали да разкрият своето увреждане поради страх от дискриминация или негативни възприятия. Това поставя акцент върху необходимостта от по-приобщаващи и подкрепящи среди, в които хората се чувстват в безопасност и уважавани.

Междусекторни изводи

Няколко общи теми се очертават във всички групи заинтересовани страни. Първо, приобщаването е най-ефективно, когато е системно и координирано, а не фрагментирано. Заинтересованите страни подчертават значението на съгласуването между образованието, заетостта и системите за социална подкрепа.

Второ, взаимоотношенията и сътрудничеството са критично важни. Независимо дали става дума за връзката между учители и ученици, работодатели и служители, или институции и външни партньори, доверието и комуникацията са ключови фактори за приобщаването.

Трето, гъвкавостта е съществена. Негъвкавите системи и стандартизираните подходи последователно се идентифицират като бариери, докато гъвкавите и персонализирани подходи се свързват с положителни резултати.

Накрая, съществува споделено признание, че приобщаването носи ползи не само за хората с увреждания, но и за по-широката система. Приобщаващите практики водят до по-иновативни, адаптивни и устойчиви организации и учебни среди.

2.2 НАЙ-ДОБРИ ПРИОБЩАВАЩИ ПРАКТИКИ В ПОО

BP1: Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов“ (България)

Организация: Професионална гимназия по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов“, Варна

Контекст и заинтересовани страни

Професионалната гимназия по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов“ във Варна е първата професионална гимназия в града, която приема и обучава

ученици със специални образователни потребности (СОП), започвайки от 2009 г. Училището предлага професионални програми по *озеленяване и цветарство, производство на мебели, горско и ловно стопанство, интериорен дизайн, парково строителство и озеленяване, както и реставрация на старинни мебели и дограма*. Учениците със СОП са напълно интегрирани в общообразователни класове, а тези, които не покриват Държавния образователен стандарт, се обучават по **Индивидуални образователни планове (IEP)**. Училището работи в контекст на нарастващо търсене на квалифицирани професионални кадри и национална политическа рамка, оформена от българската Наредба за приобщаващото образование (2017 г., изменена през 2024 г.). Заинтересованите страни включват ресурсни учители, училищни психолози, педагогически съветници, класни ръководители, родители, НПО като ASD “Vision” и местни власти. Мултидисциплинарен **Екип за подкрепа на ученика (SST)** координира подкрепата и проследява напредъка на учениците.

Какъв проблем решава

В продължение на много години учениците със СОП в България са се сблъсквали с ограничен достъп до качествено професионално образование. Те често са били изключвани от масовите училища или насочвани към специализирани институции, което е ограничавало възможностите им за социална интеграция, личностно развитие и бъдеща заетост. Липсата на адаптирани учебни среди, недостатъчно подготвени учители и фрагментирани системи за подкрепа са допринасяли за ранно напускане на училище и неравни образователни резултати.

Училището се стреми да адресира тези системни бариери чрез създаване на безопасна, подкрепяща и приобщаваща образователна среда, в която учениците със СОП могат да се развиват академично, социално и емоционално, както и да придобиват професионални умения, релевантни за пазара на труда.

Какво се прави - стъпки

Училището прилага структуриран, многопластов приобщаващ модел:

- **Адаптирано учене и индивидуализирана педагогика:** Учителите създават атмосфера на спокойствие и доверие, адаптират учебното съдържание към

способностите на всеки ученик и използват интерактивни методи като разказване на истории, дискусия, ролеви игри, решаване на проблеми и филми, базирани на текстове от учебната програма.

- **Подкрепа от ресурсен учител:** Ресурсният учител предоставя допълнителна подкрепа както в учебни, така и в извънкласни дейности, индивидуално или в групи, с фокус върху учебното съдържание, интелектуалното развитие, социалните умения и адаптацията към общата среда.
- **Психологическа и консултативна подкрепа:** Училищният психолог и педагогическият съветник присъстват ежедневно, като предлагат последователна емоционална и поведенческа подкрепа.
- **Емоционална подкрепа и мотивация:** Педагогическите специалисти работят за изграждане на самооценката, чувството за сигурност и мотивацията на учениците.
- **Редовна работа с родители:** Системната комуникация гарантира проследяване на напредъка и съгласуване между училището и дома.
- **Екип за подкрепа на ученика (SST):** SST, класният ръководител, ресурсният учител, психологът и учителите по български език и математика, се среща, за да обсъжда развитието на учениците и да координира интервенциите.
- **Квалификация и обучение на учителите:** Непрекъснатото професионално развитие укрепва увереността и уменията на учителите при работа с ученици със СОП.
- **Дейности, основани на интереси:** Всички ученици участват в училищни клубове, което подкрепя социализацията и ангажираността.
- **Партньорство с НПО:** В продължение на повече от 15 години учениците получават подкрепа от социални асистенти от ASD “Vision”, което гарантира непрекъснатост и практическа помощ.
- **Мониторинг и документация:** Напредъкът се проследява чрез IEP, дневници за присъствие, резултати от изпити, записи на SST и консултации с родители.

Защо работи

Моделът работи, защото е:

- **Холистичен**, съчетава академична, емоционална, психологическа и социална подкрепа.
- **Кооперативен**, включва учители, специалисти, родители и НПО.
- **Дългосрочен**, прилага се непрекъснато от 2009 г. и е станал част от училищната култура.
- **Индивидуализиран**, адаптира съдържанието и очакванията към всеки обучаем.
- **Структуриран**, с ясни роли, процеси и механизми за мониторинг.
- **Вграден в партньорства**, особено с ASD “Vision”, което укрепва ежедневната подкрепа.

Ангажираността и натрупаният опит на училището са създали стабилна и доверена среда, която привлича семейства на деца със СОП.

Какво беше трудно

Най-устойчивото предизвикателство е **преходът към заетост**. Въпреки усилията, срещите с Бюрото по труда и контактите с компании, завършилите ученици със СОП срещат трудности да намерят работа в своите професионални области. Икономическите условия и административните бариери допринасят за тази трудност. Без заетост учениците рискуват да загубят напредъка, постигнат по време на обучението.

Училището също така се изправя пред постоянното предизвикателство да поддържа обучение на персонала, да адаптира материали и да осигурява достатъчна специализирана подкрепа за разнообразни диагнози, включително интелектуални увреждания, обучителни нарушения, зрителни увреждания, ADHD, церебрална парализа, дислексия и състояния от аутистичния спектър.

Връзка с UDL, приложени принципи

Макар докладът, разработен от CuBuFoundation и NASOR, в който е включена тази практика, да не се позовава изрично на **Универсален дизайн за учене (UDL)**, няколко елемента от тази практика съответстват на принципите на UDL:

- **Множество начини за ангажиране:** емоционална подкрепа, клубове, основани на интереси, и адаптирани задачи поддържат мотивацията и намаляват тревожността.
- **Множество начини за представяне:** учителите използват филми, разказване на истории, визуални материали и адаптирано съдържание.
- **Множество начини за действие и изразяване:** диференцирани задачи, практическо обучение и индивидуализирани оценки позволяват на учениците да демонстрират ученето си по различни начини.

Тези елементи намаляват бариерите и подкрепят разнообразните обучаеми в общообразователни класове.

Доказателства за успех

Докладът документира няколко резултата:

- Подобрен достъп до професионално образование за ученици с разнообразни СОП профили.
- Повишени академични постижения и успешно завършване на 10. и 12. клас.
- Полагане на държавни, зрелостни и изпити за професионална квалификация.
- Подобрени социални и комуникационни умения.
- По-голяма независимост при практически задачи.
- Подобрено емоционално благополучие и намалена агресивност.
- По-добро поведение в обществени пространства и подобрена фина моторика.
- Високи нива на ангажираност в практическото обучение.

- Устойчиво доверие от страна на родителите и продължаващо участие след завършване

Индикаторите за мониторинг включват участие и задържане, проценти на завършване, преминаване към учене чрез работа / обучение в работна среда и удовлетвореност на обучаемите.

Условия за преносимост

За да възпроизведат този модел, други доставчици на ПОО се нуждаят от:

- **Достъпна физическа и цифрова среда**
- **Обучен преподавателски персонал** по приобщаваща педагогика
- **Мултидисциплинарен SST** с ясни роли
- **IEP и оценки на потребностите**
- **Редовна комуникация с родители**
- **Партньорства с НПО и местни власти**
- **Адаптирани учебни програми и учебни материали**
- **Време за планиране и сътрудничество**

Прилагането обикновено изисква **1–2 учебни години**, за да се създаде напълно функционираща приобщаваща система.

Рискове и ограничения

- **Бариерите пред заетостта** могат да подкопаят дългосрочните резултати.
- **Зависимостта от специализиран персонал** означава, че текучеството може да наруши подкрепата.
- **Ресурсните ограничения** могат да ограничат способността за адаптиране на материали или предоставяне на индивидуализирано внимание.
- **Вариативността във външните партньорства**, например с НПО и работодатели, може да повлияе на последователността.
- **Учениците, които не покриват Държавния образователен стандарт**, не могат да получат удостоверение за завършено средно образование, което ограничава по-нататъшните им образователни пътеки.

Гласовете на заинтересованите страни

Следните твърдения са извлечени от националния доклад и отразяват институционални перспективи, документирани от изследователския екип. Те не са дословни цитати от интервюта, а описателни пасажи от изходния документ:

- **Гледна точка на обучител:** *“Създава се атмосфера на неформалност и спокойствие между ученици и учители; поддържа се връзка на взаимно доверие, уважение и подкрепа.”*

- **Гледна точка на мениджър / училищно ръководство:** *“Училището се чувства отговорно не само за образованието, но и за успешното последващо намиране на работа за учениците.”*
- **Гледна точка на ученик / родител:** *“Родителите... не прекъсват връзката си с училището след завършването, а напротив, обръщат се към училището по различни въпроси и участват в концерти и училищни събития.”*

Връзки и източници

Цялата информация е взета изключително от доклада, разработен от CuBuFoundation и NASOR в рамките на проекта W.I.N.: **“Проучване и събиране на истории за успех в областта на приобщаващото професионално образование и обучение и заетостта, Доклад за националните системи и най-добрите случаи в България и Ирландия” разработен от CuBuFo и NASOR**.

BP2: Моделът WALK PEER за подкрепен преход (Ирландия)

***Организация*:** WALK – Inclusive Employment Services

Контекст и заинтересовани страни

Моделът WALK PEER (**Providing Equal Employment Routes**) за подкрепен преход е ирландска инициатива, предназначена да подкрепя млади хора със специални образователни потребности (СОП), особено такива с интелектуални увреждания (ID), в прехода им от задължително училищно образование към масово професионално образование и обучение (ПОО), по-нататъшно образование и обучение (FET) и платена заетост. Програмата функционира в рамките на ирландската система за приобщаващо образование, където приблизително 98% от учениците се обучават в масова среда, а 2% в специални училища или класове, подкрепени от EPSEN Act 2004 и континуум на предоставяне на услуги.

Програмата е насочена към ученици в горните класове на възраст 16 и повече години и си сътрудничи с мрежа от 10 партньорски училища, включително 7 специални училища и 3 post-primary училища. Заинтересованите страни включват училищни ръководни екипи, семейства, местни Education and Training Boards (ETBs), работодатели като Penneys и PJ Hegarty, както и Department of Education, който финансира програмата чрез Dormant Accounts fund. Инициативата се подкрепя и от Европейския социален фонд (ESF), което отразява междусекторно партньорство между образование, социални услуги и пазара на труда.

Какъв проблем решава

Младите хора с интелектуални увреждания в Ирландия се сблъскват със значителни бариери при прехода от училище към по-нататъшно образование или заетост. Те включват ограничен достъп до масови пътеки за ПОО, недостатъчна структурирана подкрепа по време на преходния период и трудности при осигуряването и поддържането на заетост. Традиционните модели често предоставят краткосрочни стажове без дългосрочно проследяване, което води до ниско задържане и ограничено кариерно развитие.

Моделът WALK PEER адресира тези празнини, като предлага структурирана, многогодишна система за преход, която съчетава **Универсален дизайн за учене (UDL)**, персонализирано кариерно планиране и дългосрочно менторство. Той има за цел да гарантира, че младите хора със СОП могат да имат достъп до масови възможности, да развият умения за заетост и да запазят заетостта си във времето.

Какво се прави - стъпки

Програмата прилага цялостен, многостъпков подход:

- **Петгодишен модел за подкрепен преход.** Инициативата обхваща пет години, започвайки през последните години на задължителното училищно образование и продължавайки в ранната зряла възраст.
- **Прилагане на Универсален дизайн за учене (UDL).** Принципите на UDL се използват за премахване на системни бариери в пътеките към ПОО и заетост, като се преминава от реактивни адаптации към проактивен дизайн.
- **Сътрудничество с партньорски училища.** Програмата работи с 10 училища, като интегрира планирането на прехода в училищната среда и ангажира учители, семейства и училищно ръководство.
- **Фасилитатори по кариера и заетост.** Тези фасилитатори предоставят интензивна, персонализирана подкрепа, включително кариерно планиране, развитие на умения и подготовка за работни стажове.
- **Партньорства с работодатели.** Работодатели като Penneys и PJ Hegarty предлагат реални възможности за работа и обучителни стажове, позволявайки на учениците да придобият практически опит.
- **Тригодишно менторство след училище.** След напускане на училище участниците получават до три години постоянна подкрепа, за да се гарантира задържане на работа, адаптация на работното място и дългосрочна стабилност.
- **Междусекторна координация.** Програмата свързва образование, социални услуги и участници на пазара на труда, подкрепена от правителствено финансиране и ресурси на ESF.

Защо работи

Моделът е ефективен, защото съчетава няколко силни страни:

- **Дългосрочна подкрепа.** Тригодишното менторство след училище е идентифицирано като най-важният фактор за превръщането на краткосрочния работен стаж в устойчива кариера.
- **Проактивен дизайн чрез UDL.** Като премахва бариерите на системно равнище, програмата гарантира, че преживяванията на обучаемите са целенасочени и достъпни.
- **Силно участие на работодателите.** Реалните работни места и възможности за обучение създават смислени пътеки към пазара на труда.
- **Междусекторно сътрудничество.** Участието на училища, семейства, ETBs, работодатели и правителствени агенции осигурява съгласуваност и споделена отговорност.
- **Икономическа рационалност.** Моделът е разходно ефективен: макар да изисква годишна инвестиция от 278 000 евро, той намалява дългосрочните социални и здравни разходи и подкрепя създаването на икономически активни граждани.

Тези комбинирани елементи създават стабилна и устойчива система за преход.

Какво беше трудно

Националният доклад не документира предизвикателства със собствените думи на програмата. Следните трудности са идентифицирани от транснационалния аналитичен екип въз основа на контекстуален прочит на структурата на модела:

- **Системни бариери в масовото ПОО.** Необходимостта от UDL показва, че съществуващите системи не са били напълно достъпни.
- **Поддържане на дългосрочно менторство.** Предоставянето на три години подкрепа след училище изисква стабилно финансиране и персонал.
- **Зависимост от партньорства с работодатели.** Успехът на модела зависи от готовността на работодателите да предоставят реални работни места и възможности за обучение.
- **Междусекторна координация.** Съгласуването на училища, семейства, ETBs, работодатели и правителствени агенции изисква непрекъсната комуникация и споделен ангажимент.

Връзка с UDL, приложени принципи

Докладът изрично посочва, че програмата интегрира UDL, за да премахне системни бариери. Видими са следните практики, съгласувани с UDL:

- **Множество начини за ангажиране.** Дългосрочното менторство, персонализираното кариерно планиране и реалните работни възможности поддържат мотивацията и релевантността.
- **Множество начини за представяне.** UDL гарантира, че информацията, обучението и учебните пътеки са достъпни за обучаеми с интелектуални увреждания.
- **Множество начини за действие и изразяване.** Практическите работни стажове и разнообразните обучителни среди позволяват на участниците да демонстрират умения в автентични контексти.

Програмата преминава от реактивни адаптации към проактивен дизайн, като се съгласува тясно с основната философия на UDL.

Доказателства за успех

Докладът посочва няколко индикатора за успех:

- Моделът демонстрира **високи равнища на задържане на работа и удовлетвореност**, приписвани на дългосрочното менторство.
- Той е **разходно ефективен**, като годишна инвестиция от 278 000 евро води до намалени дългосрочни социални и здравни разходи.
- Създава **икономически активни граждани**, допринасяйки за обществена стойност.

- Програмата е призната като **примерна практика** за приобщаващо ПОО в Ирландия поради своята методологическа дълбочина и междусекторен подход.

Въпреки че докладът не предоставя числови резултати, той подчертава ефективността на програмата при поддържане на заетостта и подкрепа на преходите.

Условия за преносимост

За да се възпроизведе моделът WALK PEER, са необходими няколко условия:

- **Междусекторно сътрудничество** между училища, семейства, доставчици на ПОО, работодатели и правителствени агенции.
- **Дългосрочно финансиране** за подкрепа на многогодишно менторство.
- **Партньорства с работодатели**, готови да предоставят реални работни възможности.
- **Персонал, обучен в UDL и подкрепена заетост.**
- **Структурирано планиране на прехода**, започващо преди завършването на училище.
- **Интеграция с национални образователни и трудови политики.**

Моделът е преносим, но изисква координирани системи и устойчиви инвестиции.

Рискове и ограничения

- **Зависимостта от ангажираността** на работодателите може да ограничи възможностите в региони с по-малко готови компании.
- **Високите изисквания за координация** между секторите могат да натоварят ресурсите.
- **Непрекъснатостта на финансирането** е съществена; прекъсвания могат да подкопаят дългосрочното менторство.
- Може да възникнат **предизвикателства пред мащабирането**, ако персоналът или мрежите от работодатели не могат да се разширяват пропорционално.

Тези рискове отразяват сложността на многогодишните, междусекторни програми за преход.

Гласовете на заинтересованите страни

Следните твърдения са извлечени от описателния анализ на националния доклад. Те отразяват програмни перспективи, документирани от изследователския екип, а не дословни цитати от интервюта:

- **Перспектива на програмата:** *“Програмата функционира като критичен мост за млади хора със СОП, които преминават от задължително училищно*

образование към масови форми на професионално образование и обучение (ПОО), по-нататъшно образование и обучение (FET) и платена заетост."

- **Относно менторството:** *"Дългосрочното менторство (3 години след училище) от фасилитатори по кариера и заетост е най-важният фактор за превръщането на краткосрочен работен стаж в устойчива кариера."*
- **Относно UDL:** *"Успехът на програмата се дължи на нейната методологическа дълбочина, петгодишна, дългосрочна интервенция, която интегрира Универсален дизайн за учене (UDL), за да премахне системни бариери."*

Links and sources

Цялата информация е взета изключително от доклада: **"Проучване и събиране на истории за успех в областта на приобщаващото професионално образование и обучение и заетостта, Доклад за националните системи и най-добрите случаи в България и Ирландия" разработен от CuBuFo и NASOR**.

ВР3: Експертна група – CDP La Blanca Paloma (Испания)

***Организация*:** Fundación Docete Omnes – CDP La Blanca Paloma (Ла Субия, Гранада, Андалусия)

Контекст и заинтересовани страни

CDP La Blanca Paloma е публично финансиран център за ПОО в La Zubia (Granada), част от Fundación Docete Omnes, нестопанска организация с дългогодишна традиция в образованието и социалните грижи. Центърът предлага базови (EQF 2), средни (EQF 4) и висши програми за ПОО (EQF 5) в области като фризьорство, сестрински грижи, фармация, социална интеграция и социокултурна анимация..

Центърът обслужва около **360 ученици годишно, включително 48 ученици със специфични образователни потребности за подкрепа (СОП)** през 2024–2025 г. Обучаемите идват от Granada и околните общини и имат разнообразни профили: преждевременно напуснали училище, невродивергентни ученици, обучаеми с леки интелектуални увреждания, работещи ученици и такива, които се стремят към квалифицирана заетост..

Практиката се прилага в рамките на испанската система за ПОО, определена от **LOMLOE (Organic Law 3/2020), Organic Law 3/2022 (VET Law)** и **Royal Decree 69/2025**, които изискват персонализирани учебни пътеки и индивидуализирана подкрепа..

Ключова заинтересована страна е **Професионален център Padre Villoslada**, който си сътрудничи с центъра за ПОО, за да предоставя реални житейски контексти за приложно приобщаващо учене. Други заинтересовани страни включват преподаватели в ПОО, специалисти по ориентиране, наставници на работното място, компании, публични и частни организации и местни младежки служби.

Какъв проблем решава

Според директора, **стандартните регулации за ПОО не адресират достатъчно разнообразието на профилите на обучаемите**, особено учениците в риск от ранно напускане на училище, тези с невродивергентни състояния и тези с когнитивни затруднения.

Центърът признава необходимостта да се гарантира, че **всички ученици могат да достигнат максималния си потенциал**, независимо от способностите, ритъма на учене или личните обстоятелства. Това изисква преход от традиционно преподаване към **гъвкаво, индивидуализирано и учене чрез преживяване**.

Предизвикателството беше да се създаде **структуриран, практически модел**, който да позволи на учениците да преживеят приобщаването в реални контексти, в съответствие с Royal Decree 69/2025, който рамкира многообразието като структурен актив, а не като набор от етикети.

Моделът „Експертна група“ беше разработен в отговор на тази потребност.

Какво се прави. Стъпки

Експертната група е структурирано, основано на опит сътрудничество между центъра за ПОО и Професионалния център. Тя прилага принципите на UDL чрез:

- **Учене чрез правене**, работилници, реални проекти
- **Персонализирано наставничество и планове за подкрепа**
- **Връстниково и кооперативно учене**, при което учениците адаптират обяснения и допринасят според своите силни страни

Моделът следва **четирифазен цикъл**:

Представяне на проекта

Професионалистите от Трудовия център представят проекта, целите и очакванията. Учениците са инструктирани, че ще действат като „модели“ за потребителите на центъра. Преподавателите в Трудовия център подготвят своите потребители за дейността.

Фаза 1. Първоначална оценка чрез пряко наблюдение

Учениците наблюдават потребителите на Трудовия център в ежедневни работилнични дейности, за да идентифицират потребности от подкрепа.

Фаза 2. Планиране

Учениците разработват персонализирани планове за подкрепа за всеки потребител. Тези планове се валидират и подобряват от професионалистите на Трудовия център и включват дейности, насочени към цели за социална интеграция.

Фаза 3. Изпълнение

Учениците прилагат своите планове, работейки пряко с ползвателите в работилници и дейности.

Фаза 4. Оценка

Учениците оценяват напредъка на ползвателите. Професионалистите от Трудовия център предоставят обратна връзка на обучителите в ПОО относно представянето на учениците. Плановете се коригират при необходимост.

Защо работи

Практиката работи, защото е:

- **Напълно вградена** в педагогическия модел на центъра
- **Съгласувана с принципите на UDL**, като гарантира гъвкавост и достъпност
- **Основана на преживяване**, свързваща ученето с реални социални и професионални контексти

- **Кооперативн**а, включваща мултидисциплинарен персонал и външни партньори
- **Подкрепена от силен управленски ангажимент** към приобщаване и благополучие на учениците
- **Укрепена чрез непрекъснато индивидуално проследяване** и координирано наставничество
- **Разходно ефективна**, разчитаща на съществуващи ресурси и експертиза на персонала

Структурираното сътрудничество с Трудовия център укрепва непрекъснатостта на ученето и приложните умения за приобщаване.

Какво беше трудно

Основното идентифицирано предизвикателство са **предразсъдъците и стереотипите**, които „причиняват повече проблеми от реалните“. Те бяха адресирани чрез пряк контакт, споделени дейности и структурирани преживявания като Експертната група, които помагат вниманието да се измести от етикетите към способностите.

Други предизвикателства включват:

- Разнообразни профили на обучаемите, изискващи диференцирана подкрепа
- Балансиране на академичното натоварване и организационните дефицити, особено във висшето ПОО
- Подкрепа за ученици в риск от ранно напускане на училище
- Осигуряване на последователна координация между персонала и външните партньори

Връзка с UDL. Приложени принципи

Практиката изрично прилага принципите на **Универсалния дизайн за учене** (UDL):

Множество начини за ангажиране

- Учене чрез правене
- Кооперативно учене
- Реални проекти
- Постепенна отговорност

Множество начини за представяне

- Адаптирани материали
- Визуална обратна връзка
- Цифрови инструменти, таблети, лаптопи, проектори

Множество начини за действие и изразяване

- Диференцирани задачи и равнища
- Формиращо оценяване с рубрики
- Самооценка и непрекъсната обратна връзка
- Персонализирани планове за подкрепа

Експертната група е конкретна операционализация на UDL в ПОО.

Доказателства за успех

Доказателствата са качествени, но структурирани:

- **Подобрена ангажираност, мотивация и активно участие**
- **Оценяване, фокусирано върху напредъка** и адаптирано към профилите на обучаемите
- Укрепена **връстникова отговорност** и приложни умения за приобщаване
- Подобрена **непрекъснатост на ученето** чрез реални житейски контексти
- **Готовност за учене чрез работа / обучение в работна среда**, подкрепена от мултидисциплинарни екипи
- **Индикатори за резултати, проследявани на 0, 6, 12 и 24 месеца**, включително:
    - 90% участие сред учениците в риск
    - Преход на ученици със СОП от базово към средно ПОО
    - Адаптация към учене чрез работа / обучение в работна среда
    - Самовъзприятие и удовлетвореност на учениците

Мониторингът е непрекъснат и вграден в ежедневното наставничество.

Условия за преносимост

Моделът е адаптируем към други контексти на ПОО, ако са изпълнени следните условия:

- Анализ на профилите на обучаемите
- Ангажимент към приобщаващи ценности
- Гъвкави методологии на преподаване
- Координирани структури за наставничество
- Структурирано сътрудничество с работодатели и външни партньори
- Мониторинг на практиките и механизми за обратна връзка
- Сътрудничество с местни младежки служби

Рискове и ограничения

- Зависимост от координацията на персонала и инвестираното време
- Необходимост от устойчиво сътрудничество с външни партньори
- Потенциално запазване на стереотипи без структурирано излагане на реални взаимодействия
- Качествените индикатори може да изискват допълващи количествени данни
- Изисква култура на приобщаване, за да бъде ефективен

Перспективи на заинтересованите страни

Гледна точка на обучител

“Предразсъдъците и стереотипите причиняват повече проблеми от самите увреждания.”

Гледна точка на мениджър

“Основното идентифицирано предизвикателство е, че стандартните регулации за ПОО не адресират достатъчно разнообразието на профилите на обучаемите.”

Гледна точка на човек с увреждане / перспектива свързана с ползвателите

“Дейности като „Експертната група“... помагат да се оспорят допусканията и да се насочи вниманието към способностите, а не към етикетите.”

Връзки и източници:

Официална уебстраница: https://cdplablancapaloma.es/

Макарена Мартинес Мартин - macarena.martinez@cdplablancapaloma.es

Източник: Цялата информация идва изключително от описаната най-добра практика, предоставена от партньора FDO.

BP4: Практическо приобщаване, модел на сътрудничество между доставчици на ПОО и структури за подкрепа на хора с увреждания в Гърция

***Организация*: KEEPEA Orizontes (Атина)**

Context and stakeholders

Практиката се прилага в рамките на **KEEPEA Orizontes**, публично подкрепян център за ПОО и учене през целия живот в Атина. Той функционира в рамките на гръцката образователна и обучителна система и се фокусира върху приобщаващо образование, екологична осведоменост и социална интеграция. Центърът си сътрудничи с местни власти, социални услуги и образователни институции, за да предоставя интердисциплинарни възможности за учене. Центърът предлага неформални и допълващи програми за ПОО, съгласувани с еквиваленти на EQF равнища 2–5, включително:

- **Въвеждащо ПОО / развитие на умения (EQF 2–3):** основни житейски умения, екологично образование, професионално ориентиране
- **Средно обучение (EQF 4):** социални грижи, подкрепа в общността, културни дейности
- **Напреднало обучение / специализация (EQF 5):** социално приобщаване, развитие на общността, фасилитиране на екологично образование

Състав на обучаемите

Всяка година 250–300 участници се включват в дейности. Обучаемите включват:

- Млади хора, преминаващи от задължително образование
- Възрастни в учене през целия живот
- Хора от социално уязвими групи
- Обучаеми с интелектуални увреждания, аутизъм и нарушения в развитието

Приблизително **15–20%** се нуждаят от допълнителна образователна подкрепа. Обучаемите с интелектуални увреждания се подкрепят в профили с **ниска, средна и висока функционалност**, като дейностите се адаптират към всяко равнище.

Заинтересовани страни

- Обучители и преподаватели от KEEPEA Orizontes
- Структури за подкрепа на хора с увреждания (KDIF, KDAP-MEA)
- Семейства и полагащи грижа лица
- Местни власти и социални услуги
- Работодатели и организации от общността
- Участници с увреждания

Какъв проблем решава

Гръцката система за ПОО се сблъсква с няколко предизвикателства:

- Стандартните подходи на преподаване **не адресират достатъчно разнообразието на обучаемите**
- Ограничено **структурирано сътрудничество** между доставчиците на ПОО и услугите за хора с увреждания
- Много обучаеми изпитват **ниска мотивация, липса на ангажираност или бариери пред ученето**

Практиката отговаря на необходимостта да се:

- Осигурят **равни възможности за учене**
- Приемат **гъвкави и персонализирани** подходи на преподаване
- Свърже ученето с **реални социални и професионални среди**

Моделът Практическо приобщаване беше разработен, за да изгради мост между ПОО и структурите за подкрепа на хора с увреждания чрез практическо, основано в общността учене.

Какво се прави. Стъпки

Моделът се прилага чрез **седемфазен структуриран процес** в рамките на социалното кафене „To Pareaki“, където обучаеми с увреждания се включват в реални работни задачи.

1. Достигане до участниците и първоначална оценка

- Идентифициране на участници чрез KEEPEA Orizontes или партньорски организации
- Профилиране на способности, интереси и потребности от подкрепа
- Оценка на комуникационни и социални умения
- Консултация със семейства / полагащи грижа лица

2. Подготовка и предпрофесионално обучение

- Въведение в правилата и рутините на работното място
- Обучение по хигиена и безопасност
- Развитие на комуникационни умения
- Запознаване с ролите в кафенето

3. Насочено въвеждане на работното място (наблюдение)

- Наблюдение на ежедневните операции
- Наблюдение и следване на персонала и обучителите
- Първоначално участие в прости задачи
- Изграждане на увереност в реална среда

4. Подкрепено включване в задачи

- Възлагане на прости, структурирани задачи
- Индивидуална или малкогрупова подкрепа
- Използване на повторение и рутина
- Незабавна обратна връзка и насърчаване

5. Развитие на умения и разширяване на ролята

- Постепенно увеличаване на сложността на задачите
- Развитие на умения за взаимодействие с клиенти
- Работа в екип и отговорност
- Постепенно намаляване на подкрепата

6. Подкрепена заетост в реални условия

- Активно участие в ежедневната работа на кафенето
- Взаимодействие с реални клиенти
- Отговорност за конкретни роли
- Продължаващо, но по-малко интензивно наблюдение

7. Непрекъснат мониторинг и личностно развитие

- Редовна оценка на напредъка
- Адаптиране на задачите
- Емоционална и социална подкрепа
- Укрепване на силните страни

Защо работи

Моделът е ефективен, защото:

- Интегрира **реално, практическо учене**
- Стъпва върху **съществуващи институционални структури**
- Използва **персонализирана подкрепа** и менторство
- Укрепва **сътрудничеството** между ПОО и услугите за хора с увреждания
- Фокусира се върху **способностите, а не върху ограниченията**
- Осигурява **структурирани и предвидими рутини**
- Гарантира **непрекъснат мониторинг и адаптация**

Средата на кафенето предлага безопасна, приобщаваща и социално богата среда, в която обучаемите могат да развиват професионални, социални и емоционални умения.

Какво беше трудно

Основното предизвикателство не е **самото увреждане**, а:

- **Стереотипите и социалните предразсъдъци**

Тези бариери бяха адресирани чрез:

- Пряко взаимодействие
- Споделени дейности
- Учене чрез преживяване

Други трудности включват:

- Осигуряване на последователна подкрепа при различни равнища на функциониране
- Поддържане на координация между персонала
- Балансиране на емоционалните, социалните и професионалните потребности

Връзка с UDL. Приложени принципи

Макар UDL да не е изрично назован, моделът ясно съответства на принципите на UDL по следните начини.

Множество начини за ангажиране

- Учене чрез правене
- Реални задачи
- Постепенна отговорност
- Положително насърчаване

Множество начини за представяне

- Инструкции стъпка по стъпка
- Прост и ясен език
- Визуални знаци и обозначения
- Демонстрация и моделиране

Множество начини за действие и изразяване

- Задачи, адаптирани към равнищата на функциониране
- Структурирани рутини
- Гъвкаво темпо
- Възможности за разширяване на ролята

Подходът е по своята същност **ориентиран към човека**, гъвкав и намаляващ бариерите.

Доказателства за успех

Практиката води до:

- Повишена **ангажираност и мотивация** на обучаемите
- Подобрени **социални и комуникационни умения**
- Засилена **емпатия и осъзнатост за приобщаване**
- По-добра **подготовка за заетост**

Индикаторите за резултати включват:

- Равнища на участие и присъствие
- Подобряване на индивидуалните умения
- Напредък в образователните пътеки
- Интеграция в работна среда

Условия за преносимост

Моделът може да бъде приложен в цяла Гърция в EPAL, SAEK, EEEEK и центрове за подкрепа на хора с увреждания, както и в сходни организации в други държави, при условие че са изпълнени следните ключови изисквания:

- Ангажимент към приобщаване
- Гъвкави подходи на преподаване
- Структурирано сътрудничество с външни партньори
- Непрекъснат мониторинг
- Използване на съществуваща инфраструктура и човешки ресурси

Социалното кафене Pareaki, управлявано от KEEPEA Orizontes, също е документирано като най-добра практика в заетостта в Част 3, BP8, като илюстрира как същата организация изгражда мост между приобщаването в ПОО и заетостта.

Рискове и ограничения

- Зависимост от координацията на персонала и инвестираното време
- Необходимост от устойчиво сътрудничество с услуги за хора с увреждания
- Потенциално запазване на стереотипи без структурирано излагане на реални взаимодействия
- Вариативност в равнищата на функциониране, изискваща диференцирана подкрепа
- Ограничена мащабируемост без обучен персонал

Гласовете на заинтересованите страни

Гледна точка на обучител

“Стандартните подходи на преподаване не адресират достатъчно разнообразието на обучаемите.”

Гледна точка на мениджър

“Основното предизвикателство не е самото увреждане, а стереотипите и социалните предразсъдъци.”

Гледна точка на човек с увреждане / свързана с ползвателите перспектива

“Те се адресират чрез пряко взаимодействие, споделени дейности и учене чрез преживяване.“

Връзки и източници

https://www.keepea.gr/en/aksies/

Източник: Цялата информация идва изключително от описанието на най-добрата практика, предоставено от партньора Panagia Evagelistria.

BP5: Интегрирана подкрепа за ученици със зрителни увреждания и педагогическо многообразие (Словения)

***Организация*:** University of Primorska (UPR) & Centre IRIS

Контекст и заинтересовани страни

Тази практика се прилага чрез сътрудничество между две основни словенски институции:

Център IRIS

Специализиран национален център за **образование, рехабилитация, приобщаване и консултиране на слепи и слабовиждащи хора**. Той предоставя подкрепа на терен на ученици и млади хора в ПОО, включително пътуващо преподаване, асистиращи технологии и адаптации на средата.

Приморски университет (UPR)

Академична институция, която подготвя бъдещи обучители в ПОО чрез своята програма „**Педагогическа подготовка за многообразие“**, като гарантира, че приобщаващата педагогика става стандартна част от подготовката на учителите.

Системен контекст

Приобщаващата образователна система на Словения се регулира от **Законът за висшето образование** и национални стратегии за интеграция на ученици със СОП. Тези рамки изискват доставчиците на ПОО да осигуряват достъпност и да разчитат на специализирани центрове като IRIS, за да свързват общите професионални стандарти със сензорните и педагогическите потребности на обучаемите със зрителни увреждания.

Участващи заинтересовани страни

- Ученици със зрителни увреждания (VIP)
- Пътуващи специализирани учители
- Мултидисциплинарни екипи от Център IRIS
- Академичен персонал на Приморски университет
- Учители и обучители в ПОО
- Работодатели и наставници на работното място
- Национални структури за подкрепа на ученици със СОП

Какъв проблем решава

Традиционните подходи в ПОО често нямат:

- специализирани технически знания за сензорни увреждания
- педагогическа гъвкавост

- достъпни учебни среди
- структурирано сътрудничество между институциите за ПОО и специализираните центрове

Практиката отговаря на принципа, че „**всяко дете трябва да има поне приблизително равен достъп до образование**“. Тя има за цел да премине от базова интеграция към „**приобщаване по подразбиране**“, като гарантира, че учениците със зрителни увреждания не само присъстват, но и са напълно способни да успяват академично и професионално.

Какво се прави. Стъпки

Практиката е изградена върху пет взаимосвързани стълба:

1. Индивидуализирани учебни преживявания („Екстремна персонализация”)

- Осъществяват се чрез **пътуващо специализирано преподаване**
- Индивидуална подкрепа, съобразена с функционалния профил на всеки ученик
- Дълбока адаптация на методите на преподаване, материалите и практиките в класната стая
- Надхвърля модификацията на учебната програма, за да преработи самите процеси на учене

2. Укрепване на мултидисциплинарните екипи за подкрепа

- Пътуващите учители действат като представители на терен на **по-широка експертна мрежа**
- Екипите включват специалисти от IRIS и UPR
- Осигурява се защитна мрежа за учениците
- Улеснява се промяна в институционалното мислене към приобщаване

3. Адаптирани и достъпни учебни среди

- Инсталиране на **специализирани компютърни работни станции**
- Одити на класни стаи и работилници
- Интегриране на асистиращ хардуер и софтуер
- Осигуряване на безпроблемно участие в технически задачи в ПОО

4. Прилагане на Универсален дизайн за учене (UDL)

- Достъпността е **проактивна**, а не реактивна
- Всички материали, PDF файлове, видеа, цифрови платформи, са проектирани или адаптирани към универсални стандарти
- Премахват се адаптациите в последния момент
- Гарантира се равен достъп за всички сензорни профили

5. Подкрепа за учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL) в RTBS

- Подготвя учениците за реалните изисквания на пазара на труда
- Включва подготвителни стажове и специализирано наставничество
- Подкрепя прехода към конкурентна заетост
- Гарантира овладяване на асистиращите технологии преди навлизане на работното място

Защо работи

Моделът е успешен, защото:

- Съчетава **техническа адаптация** със **специализирана човешка подкрепа**
- Вгражда приобщаването в **институционалната култура**
- Използва **основано на доказателства обучение на учители**, магистърската програма на UPR по приобщаваща педагогика
- Осигурява **индивидуално наставничество** и непрекъснат мониторинг
- Гарантира **пълна достъпност** във физическо, цифрово и педагогическо измерение
- Демонстрира, че учениците със зрителни увреждания могат да завършват ПОО на високо равнище, когато са правилно подкрепени

Партньорството между IRIS и UPR създава системен, взаимно подсилващ се модел.

Какво беше трудно

Основното предизвикателство беше промяната на **дълбоко вкоренени нагласи** и преодоляването на склонността учениците да бъдат етикетирани. Това изискваше:

- пряк контакт
- демонстриране на резултати
- показване, че екстремната персонализация води до академично и професионално представяне, равно на това на всеки друг ученик

Други предизвикателства включваха:

- осигуряване на последователна техническа адаптация
- поддържане на мултидисциплинарна координация
- преминаване от интеграция към приобщаване по подразбиране

Връзка с UDL. Приложени принципи

Практиката изрично прилага UDL:

Множество начини за ангажиране

- Проактивна достъпност
- Персонализирани учебни пътеки

- Непрекъснато наставничество

Множество начини за представяне

- Достъпни цифрови материали
- Асистиращи технологии, екранни четци, брайлови дисплеи, ZoomText
- Тактилни материали и адаптирани работни станции

Множество начини за действие и изразяване

- Адаптирани технически задачи
- Гъвкави учебни среди
- Педагогическа адаптация в реално време

UDL не е добавка, а **основен принцип на дизайна**.

Доказателства за успех

Академични и обучителни постижения

- UPR демонстрира, че специализираното обучение на преподаватели води до институционална промяна
- Приобщаващата педагогика вече е **стандартна част от учебните програми**, а не експеримент

Оперативен успех

- Център IRIS постигна приблизително равен образователен достъп за ученици със зрителни увреждания
- Пътуващият модел доказа, че учениците със зрителни увреждания могат успешно да завършват ПОО на високо равнище

Общо въздействие

- Фундаментална промяна в институционалното мислене
- Доказано е, че приобщаването по подразбиране е постижимо
- Моделът вече е **възпроизводим и основан на доказателства**

Индикатори за резултати

- · **0 месеца**: базова сензорна оценка и предоставяне на хардуер
- · **6 месеца**: самостоятелно използване на адаптирани материали
- · **12 месеца**: завършване на професионални модули и готовност за заетост

Условия за преносимост

Моделът е преносим, ако институциите:

- инвестират в обучение на персонала за асистиращи технологии
- приемат UDL за всички цифрови материали още от самото начало
- установят активно сътрудничество между специализирани центрове и училища за ПОО
- осигурят финансиране за пътуваща или специализирана подкрепа
- се ангажират с промяна на институционалната култура

Рискове и ограничения

- Изисква висококвалифициран специализиран персонал
- Зависимост от национално финансиране за СОП
- Институционална съпротива срещу промяна в мисленето
- Необходимост от постоянни технически актуализации
- Висока зависимост от мултидисциплинарна координация

Гласовете на заинтересованите страни

Гледна точка на обучител

“Специализираното обучение на преподаватели е мощен инструмент за институционална промяна.”

Гледна точка на мениджър

“Целта беше да се премине от проста интеграция към „приобщаване по подразбиране.”

Гледна точка на обучаем / свързана с увреждането перспектива

“Екстремната персонализация води до академично и професионално представяне, което е равно на това на всеки друг ученик.”

Връзки и източници

Информацията за контакт е налична в пълния доклад за най-добрата практика.

Източник: Цялата информация идва изключително от представянето на казуса, предоставено от UICI Firenze.

BP6: От пасивни получатели към активни лидери: моделът за самоопределяне на apiDV за приобщаващо ПОО и заетост (Франция)

Организация: apiDV (Accompagner, Promouvoir, Intégrer les Déficients Visuels)

Контекст и заинтересовани страни

Франция има дългогодишна рамка за приобщаване на хора с увреждания и за приобщаващо ПОО, оформена от:

- **Закона от 10 юли 1987 г.,** въвеждащ 6% квота за заетост на хора с увреждания
- **Закона за хората с увреждания от 2005 г. (Loi n° 2005-102)**, който установява правото на обучение в обикновена училищна среда
- **Закона за пълна заетост от 2023 г. (Loi n° 2023-1196)**, който въвежда „Цифровата раница“ за преносимост на адаптациите
- **RGAA (Référentiel Général d’Amélioration de l’Accessibilité)** като национален стандарт за цифрова достъпност

Системата включва PPS (Projet de Personnalisation de Scolarisation), звена за подкрепа ULIS, референти по въпросите на уврежданията в CFA и специализирани структури като RHF и CRDV.

Ролята на apiDV

apiDV е национална асоциация, която гарантира равен достъп до образование, ПОО и заетост за обучаеми със зрителни увреждания. Тя действа като **участник, осигуряващ непрекъснатост** в силно децентрализирана система, като гарантира стабилна подкрепа при преминаването на обучаемите между:

- центрове за ПОО
- университети
- чиракуване / обучение чрез работа
- работодатели

Заинтересовани страни

- Ученици и студенти със зрителни увреждания, приблизително 3 000 във Франция
- Персонал на apiDV, 8 професионални транскриптори, 2 координатори
- 12-членен студентски управленски комитет
- 75 доброволци ментори, ActifsDV
- Доставчици на ПОО и университети
- Работодатели и референти по въпросите на уврежданията
- Национални агенции в областта на уврежданията (Agefiph, FIPHFP, RHF).

Какъв проблем решава

Въпреки че Франция има силно законодателство в областта на увреждания, **достъпността често спира на институционалните граници** поради децентрализацията. Това създава „**лотария според пощенския код**“, при която обучаемите със зрителни увреждания може да загубят достъп до адаптирани материали или подкрепа при смяна на институцията.

За обучаемите в ПОО тази фрагментация е особено вредна, защото техните пътеки съчетават:

- обучение в класна стая
- учене чрез работа / обучение в работна среда
- чиракуване / обучение чрез работа
- професионално потапяне

Без непрекъснатост обучаемите са изложени на риск от:

- прекъсвания в обучението
- недостъпни материали
- забавяния при получаване на адаптации
- отпадане
- намалена пригодност за заетост

apiDV решава този проблем, като действа като **национален мост** между институциите, гарантирайки непрекъсната достъпност и подкрепа.

Какво се прави. Стъпки

apiDV прилага **двупистов модел**, който съчетава академична достъпност и професионална социализация.

1. Управление чрез самоопределяне (Campus DV)

- През 2024 г. apiDV премина към модел, **воден от студенти**.
- Комитет от **12 студенти със зрителни увреждания** съвместно ръководи услугите с 2 членове на персонала.
- Студентите идентифицират пропуски в университетските услуги и услугите в ПОО и съвместно организират дейности за подкрепа.
- Това превръща обучаемите от пасивни получатели в активни лидери.

2. Техническа достъпност - Професионална транскрипция

- Екип от **8 професионални транскриптори** адаптира сложни материали във:
  - брайл
  - тактилни диаграми
  - аудиоформати

- Това е съществено за STEM и предмети в ПОО, които изискват диаграми, формули или пространствена информация

3. Човешка подкрепа. Менторска мрежа ActifsDV

- **75 доброволци ментори,** професионалисти със зрителни увреждания или зрящи професионалисти, предоставят:
    - симулационни интервюта
    - медиация на работното място
    - коучинг за готовност за работа
    - подкрепа при комуникация с референтите по въпросите на увреждането
- Менторите помагат на обучаемите да формулират своите потребности и да се ориентират в очакванията на работодателите.

4. Застъпничество за цифрова достъпност по RGAA

- apiDV насърчава спазването на задължителния френски стандарт за цифрова достъпност.
- Гарантира, че платформите за ПОО, дистанционните изпити и цифровите инструменти са съвместими с екранни четци.

5. Непрекъснатост на подкрепата при преходи

- apiDV гарантира, че адаптациите следват обучаемия при преминаване през:
    - центрове за ПОО
    - · университети
    - · чиракуване / обучение чрез работа
    - · първи работни места
- Тази непрекъснатост предотвратява отпадането и гарантира стабилни условия за учене.

Защо работи

Моделът е успешен, защото:

- Съчетава **техническо съвършенство**, висококачествена транскрипция, с **човешка подкрепа** (менторство)
- Поставя обучаемите в **лидерски роли**, увеличавайки личната им активност и мотивация
- Преодолява разликата между **защитеното образование** и **конкурентната заетост**
- Използва **хибриден ресурсен модел**, професионален персонал плюс доброволци
- Съгласуван е с националното законодателство, „Цифрова раница“, RGAA
- Работи отвъд институционалните граници, като гарантира непрекъснатост

Той е едновременно **системен** и **практически**, като адресира реални бариери в реално време.

Какво беше трудно

1. Децентрализация и непоследователна достъпност

Различните региони и институции прилагат достъпността неравномерно. Решение: apiDV действа като национален център на знание, координирайки подкрепата между институциите, така че обучаемите да не губят адаптациите си, когато се местят.

2. Предубеждения на работодателите и страх от разходите за адаптации

Работодателите може да се колебаят да наемат кандидати със зрителни увреждания поради погрешни представи. **Решение**: менторите от ActifsDV предоставят „**доказателство за концепция**“, като показват реални примери за успешни професионалисти със зрителни увреждания. Те посредничат между обучаемите и работодателите, като изясняват реалните потребности от адаптации.

3. Висока цена на специализираната транскрипция

STEM диаграми, тактилни графики и брайлови материали изискват скъпо оборудване и експертиза. **Решение**: apiDV използва **хибриден ресурсен модел**, като разчита на 75 доброволци ментори за коучинг, така че финансовите ресурси да могат да бъдат насочени приоритетно към висококачествена транскрипция.

4. Преход от защитено образование към конкурентен пазар на труда

На обучаемите често им липсват умения за самозастъпничество. **Решение**: моделът за самоопределяне обучава студентите да съ-ръководят услугите, като укрепва автономността и увереността им.

Връзка с UDL. Приложени принципи

Практиката е съгласувана с принципите на UDL:

Множество начини за ангажиране

- Управление, водено от ученици
- Менторство от връстници
- Самоопределяне и лична активност

Множество начини за представяне

- Брайл, тактилни диаграми, аудиоформати
- Цифрови материали, съответстващи на RGAA
- Адаптирано STEM съдържание

Множество начини за действие и изразяване

- Коучинг за интервюта и комуникация на работното място
- Инструменти, които позволяват самостоятелна навигация в цифрови платформи
- Подкрепа за формулиране на потребностите от адаптации

UDL е вграден както в техническите, така и в човешките измерения на модела.

Доказателства за успех

Обхват на обучаемите

- **60 студенти**, подкрепяни годишно във висшето образование
- **75 търсещи работа / завършили**, подкрепяни при преходи

Образователни резултати

- Студентите завършват **CAP, Bac Pro и университетски степени**, използвайки висококачествени адаптирани материали
- Сложни STEM диаграми и изпитни предмети са достъпни в брайлов или цифров формат

Резултати в заетостта

- **50% положителен изход** сред 75-те участници в подготовка за работа през 2024 г.
- Менторството и медиацията помагат на обучаемите да се ориентират в системата на 6% квота за заетост

Системно въздействие

- 30 години оперативен опит
- Доказана способност за осигуряване на адаптации в среди с висок залог, национални изпити, корпоративни офиси).

Условия за преносимост

За да възпроизведат модела, организациите се нуждаят от:

- **Обучение на персонала** относно зрителните увреждания
- **Технически ресурси** за транскрипция и одит на цифровата достъпност
- **Структури за управление, водени от ученици**
- **Партньорства с НПО** за набиране на доброволци ментори
- **Референт по въпросите на увреждането**, който да посредничи между ученика, учителите и работодателите

Моделът е съвместим с международни рамки за цифрова достъпност (RGAA/WCAG).

Рискове и ограничения

- Зависимост от доброволци ментори
- Висока цена на специализираната транскрипция
- Необходимост от силна координация между институциите
- Риск от неравномерно прилагане без подкрепа на национално равнище
- Необходимо е устойчиво застъпничество за поддържане на съответствие с RGAA

Гласовете на заинтересованите страни

Гледна точка на обучител

“Основното предизвикателство се състои във високото равнище на институционална автономия, при което мерките за достъпност често спират на институционалните граници.”

Гледна точка на мениджър

“apiDV играе критична роля като участник, осигуряващ непрекъснатост в тази силно децентрализирана система.”

Гледна точка на обучаем / свързана с увреждането перспектива“Тази функция е особено релевантна за обучаемите в ПОО, чиито пътеки често съчетават обучение в класна стая, учене чрез работа / обучение в работна среда и професионално потапяне в различни организации.”

Връзки и източници

https://www.arcom.fr

Източник: Цялата информация идва изключително от описанието на най-добрата практика, предоставено от партньора VIEWS International.

ВР7: Приобщаващо професионално образование чрез индивидуализирана подкрепа, мултидисциплинарно сътрудничество и адаптирани учебни среди в литовски училища за ПОО (Литва)

Организации: Raseiniai Technology and Business School (RTBS) & Karalius Mindaugas Vocational Training Centre (KMVTC)

Контекст и заинтересовани страни

Системата за ПОО в Литва е оформена от национално законодателство, което поставя акцент върху достъпността, приобщаването и ученето през целия живот. **Законът за образованието, Планът за развитие на приобщаването 2024–2030 г.** и текущата модернизация на ПОО изискват институциите да подкрепят обучаеми със специални образователни потребности (СОП) чрез:

- индивидуализирано учене
- адаптирани материали
- гъвкаво оценяване
- мултидисциплинарна подкрепа
- сътрудничество с външни агенции

Тази най-добра практика съчетава приобщаващите подходи на два доставчика на ПОО:

Raseiniai Technology and Business School (RTBS)

Регионална институция за ПОО, която предлага програми в областта на инженерството, технологиите, бизнеса, логистиката, услугите, здравеопазването и социалните грижи. Функционирайки в регион, засегнат от демографски спад и социално-икономически неравенства, RTBS поставя приоритет върху персонализираното учене и силните партньорства с работодатели.

Karalius Mindaugas Vocational Training Centre (KMVTC)

Голяма институция за ПОО, която предлага общо образование от 9. клас нагоре и професионални програми. KMVTC има дългогодишна приобщаваща култура, оформена чрез сътрудничество между учители, специалисти по подкрепа, администрация, родители и външни агенции.

Заинтересовани страни

- Обучаеми със СОП, когнитивни, сензорни, емоционални, поведенчески и физически увреждания
- Учители и учители наставници
- Специални педагози, психолози, социални педагози, кариерни консултанти
- Родители и семейства
- Общински услуги за подкрепа и НПО

- Работодатели и наставници на работното място (RTBS)

Заедно тези институции демонстрират зрял, системен подход към приобщаващото ПОО в Литва.

Какъв проблем решава

И двете институции наблюдават нарастващ брой обучаеми с увреждания, които навлизат в ПОО. Много от тях се изправят пред предизвикателства, свързани с:

- темпото на учене и когнитивната обработка
- сензорна чувствителност
- емоционални или поведенчески трудности
- социална интеграция
- преход към заетост

Традиционните методи на преподаване не винаги са били достатъчно гъвкави или достъпни. Училищата разпознават необходимостта от:

- индивидуализирана подкрепа
- адаптирани учебни материали
- по-силни услуги за подкрепа
- подобрени компетентности на учителите
- по-безопасни и по-достъпни учебни среди

Участието в проекти по Еразъм+ допълнително мотивира иновациите и приобщаването, ориентирано към обучаемия.

Какво се прави. Стъпки

Двете училища прилагат цялостен набор от приобщаващи мерки.

1. Индивидуализирани учебни преживявания

- Индивидуални учебни планове
- Адаптирана сложност и темпо на задачите
- Диференцирано обучение
- Адаптирани практически задачи за безопасност и увереност
- Гъвкаво оценяване, устни изпити, визуални / практически демонстрации, портфолиа, проекти

2. Укрепване на мултидисциплинарните екипи за подкрепа

Ежедневно сътрудничество между:

- специални педагози
- психолози
- социални педагози
- кариерни консултанти
- учители наставници

Външното сътрудничество с общински услуги и НПО гарантира непрекъснатост отвъд училището.

3. Адаптирани и достъпни учебни среди

- Тихи стаи и сензорни пространства
- Гъвкаво разположение на местата
- Лесни за четене материали с визуални елементи и опростен език
- Адаптирани работилници и зони за практическо обучение с оглед на безопасността и сензорния комфорт

4. Прилагане на Универсален дизайн за учене (UDL)

- Множество формати за представяне на информация - текст, аудио, видео, визуални материали
- Различни начини, чрез които учениците да демонстрират ученето си
- Диференцирани стратегии за ангажиране
- Намалена нужда от индивидуални адаптации

5. Подкрепа за учене чрез работа / обучение в работна среда (WBL) в RTBS

- Структурирано обучение на работното място с наставници от работодателя
- Адаптирани задачи според безопасността и равнището на способности
- Мониторинг чрез дневници, оценки и саморефлексия
- Редовни срещи между учители и работодатели

KMVTC все още не предоставя външно обучение на работното място за учащи със специални образователни потребности, но се готви да развие партньорства и обучение на ментори.

Защо работи

Моделът работи, защото:

- вгражда приобщаването в ежедневната училищна култура
- използва мултидисциплинарни екипи за координирана подкрепа
- адаптира както преподаването, така и физическата среда
- прилага UDL, за да намалява бариерите проактивно
- изгражда силни партньорства с работодатели и външни агенции

- инвестира в обучение на учители и непрекъснато подобрение
- използва съществуващите ресурси ефективно

Комбинацията от индивидуализация, сътрудничество и адаптирани среди създава стабилна и подкрепяща учебна екосистема.

Какво беше трудно

1. Подготвеност на учителите

Не всички учители първоначално се чувстват уверени при работа с разнообразни обучаеми. **Решение**: целево обучение, наставничество и подкрепа от връстници.

2. Ограничени материални и пространствени ресурси

Някои адаптации изискват постепенни подобрения. **Решение**: приоритизиране на спешните потребности, търсене на външна подкрепа и постепенно препроектиране на пространствата.

3. Колебание от страна на работодателите

Някои работодатели не бяха сигурни как да подкрепят учащите със специални образователни потребности (СОП) в обучението по професията.

Решение:

- · RTBS изгражда силни взаимоотношения с работодателите
- · Учителите провеждат ориентационни срещи с наставници от компаниите
- · Съвместното планиране изяснява очакванията и механизмите за подкрепа

Този „пряк контакт“ включва срещи между **учители, работодатели и обучаеми** за обсъждане на задачите, безопасността и потребностите от подкрепа.

4. Осигуряване на непрекъснатост на подкрепата

Обучаемите се нуждаят от последователна емоционална и академична подкрепа. **Решение**: ежедневно сътрудничество между специалистите и редовна комуникация със семействата.

Връзка с UDL. Приложени принципи

Множество начини за ангажиране

- Избор при задачите
- Тихи стаи и сензорни пространства
- Диференцирани стратегии за мотивация

Множество начини за представяне

- Лесни за четене материали
- Визуални подсказки
- Аудио и видео съдържание
- Цифрови материали с висок контраст и големи шрифтове

Множество начини за действие и изразяване

- Устни изпити
- Практически демонстрации
- Портфолиа и проекти
- Адаптирани практически задачи

UDL е вграден в преподаването, оценяването и дизайна на средата.

Доказателства за успех

RTBS

- Повишена мотивация и посещаемост
- По-нисък риск от отпадане
- По-силно овладяване на практически умения
- Положителна обратна връзка от работодателите
- Обучаемите със СОП демонстрират надеждност и нарастваща увереност

KMVTC

- 43 обучаеми със СОП показват подобрено социално взаимодействие и емоционална стабилност
- По-добра организация, саморегулация и независимост
- По-безопасно използване на оборудване и по-активно участие

Общо въздействие

- Подобрено академично, социално и емоционално развитие
- По-силни отношения и толерантност между връстниците
- Повишена независимост у дома, (докладвана от семействата)
- По-сплотена и подкрепяща училищна среда

Условия за преносимост

За да възпроизведат модела, институциите за ПОО се нуждаят от:

- ангажирано ръководство

- мултидисциплинарни екипи за подкрепа
- адаптирани учебни програми и гъвкаво оценяване
- обучение на учители по UDL и диференциация
- партньорства с външни агенции и работодатели
- култура на непрекъснато подобрение

Повечето училища могат да приложат модела в рамките на 1-2 години.

Рискове и ограничения

- Високо натоварване на времето на специалистите
- Ограничени ресурси за адаптиране на пространството
- Колебание от страна на работодателите при WBL
- Необходимост от продължаващо обучение на учителите
- Риск от непоследователно прилагане без ангажимент от страна на ръководството

Гласовете на заинтересованите страни

Гледна точка на обучител

„Учителите наблюдават повишена мотивация, по-нисък риск от отпадане и по-постоянна посещаемост сред обучаемите със СОП.”

Гледна точка на мениджър

„Приобщаващото образование е вградено в ежедневната култура на институцията и е широко прието от персонала, учениците и семействата.”

Гледна точка на обучаем / свързана с увреждането перспектива

„Учениците участват по-активно в уроците, общуват по-открито с връстниците си и управляват оборудването по-безопасно по време на практически дейности.”

Връзки и източници

https://rtvm.lt/itraukiojo-ugdymo-ir-profesinio-mokymo-prieinamumas/

Допълнителни връзки и информация за контакт са налични в доклада за най-добрата практика.

Източник: Цялата информация идва изключително от описанието на най-добрата практика, предоставено от партньора eMundus.

ВР8: Приобщаващо професионално образование чрез индивидуализирана подкрепа, мултидисциплинарно сътрудничество и адаптирани учебни среди (Португалия)

Организация: Escola Professional Amar Terra Verde (EPATV)

Контекст и заинтересовани страни

EPATV е професионално училище, което предоставя ПОО на горен гимназиален етап в широк набор от програми, включително електротехника, компютърно програмиране, CNC машинна обработка, мехатроника, автомобилна техника, хладилна техника, спорт, фризьорство, козметика, кухня и ресторантьорство, управленска информатика, социокултурна анимация и графичен дизайн. В момента училището обучава ученици с когнитивни увреждания и невроразвитийни нарушения.

Ключовите заинтересовани страни включват местни компании от секторите хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг, както и индустриалния сектор, Португалския институт за заетост и професионално обучение (IEFP), местната община, Комисията за защита на децата и младежите (CPCJ) и частни институции за социална солидарност (IPSS). Тези партньори играят ключова роля при осигуряването на места за учене чрез работа / обучение в работна среда и при подкрепата за прехода на учениците към заетост.

Какъв проблем решава

Учениците с когнитивни затруднения често са преживявали забавяния или непълно завършване на учебни модули, което е понижавало общите нива на завършване на курса. Адаптирането на техническите компоненти на професионалните програми към разнообразни учебни профили се е оказало трудно. Някои доставчици на учене чрез работа / обучение в работна среда първоначално са проявявали съпротива срещу приемането на ученици със специфични образователни потребности. Практиката адресира равнопоставеността в достъпа, участието и успеха, като гарантира, че специалните образователни потребности не ограничават способността на учениците да завършат курсове или да успеят в бъдеща заетост.

Какво се прави. Стъпки

1) **Преподаване, ориентирано към ученика и приобщаването**: учителите разбиват сложните задачи на по-малки, управляеми стъпки, като използват визуални материали, практически дейности и цифрови инструменти.
2) **Учене чрез преживяване** чрез практически работилници и реални или симулирани работни среди.

3) **Индивидуални планове за преход**, които насочват напредъка от образование към заетост.
4) **Наставничество, съвместно преподаване** и Център за подкрепа на ученето предоставят непрекъсната подкрепа.
5) **Физическа достъпност**: рампи, асансьори, адаптирани санитарни помещения, ясна сигнализация.
6) **Цифрова достъпност**: субтитри, съвместимост с екранни четци, лесна навигация в учебните платформи.
7) **Педагогическа достъпност**: диференцирано обучение, гъвкаво оценяване, допълнително време, съвместно преподаване.
8) **Структурирани работни стажове** с подготовка, двойно наставничество, училищен наставник и наставник на работното място, и непрекъснат мониторинг чрез срещи, инструменти за наблюдение и доклади за обратна връзка.

Защо работи

Силното лидерство и институционалният ангажимент вграждат практиката в стратегическата рамка на училището.

Ефективното сътрудничество между учителите и мултидисциплинарния персонал за подкрепа, специални педагози, психолози, укрепва прилагането.

Активното участие на партньорските компании в ученето чрез работа / обучението в работна среда създава реални възможности за практическо учене.

Ясният фокус върху потребностите на учениците и резултатите, свързани с пригодността за заетост, прави практиката релевантна и ориентирана към резултати.

Положителната и приобщаваща училищна култура, поддържана в продължение на осем години прилагане, осигурява устойчивост.

Моделът е разходно ефективен, тъй като разчита на съществуващи човешки и материални ресурси.

Какво беше трудно

Първоначална съпротива от страна на някои учители и работодатели към приобщаващите подходи.

Трудности при управлението на времето и координирането на дейностите между заинтересованите страни.

Решенията включват целенасочено професионално развитие на персонала, споделяне на успешни практики, сесии за повишаване на осведомеността за работодателите и ясни механизми за планиране и координация.

Връзка с UDL. Приложени принципи

Практиката имплицитно се съгласува с принципите на Универсалния дизайн за обучение (UDL) чрез множество средства за ангажиране (обучение, съвместно преподаване, експериментално обучение), множество средства за представяне (визуални материали, дигитални инструменти, практически дейности) и множество средства за действие и изразяване (диференцирано обучение, гъвкави оценки, допълнително време). Подходът е холистичен, обхващащ физическа, дигитална и педагогическа достъпност.

Доказателство за успех

Намаляване на незавършените модули и увеличаване на процента на завършване на курса.

По-високи нива на участие на учениците в дейности в класната стая и обучението на работното място.

Подобрена увереност, независимост и практически умения сред учащите се.

На 6 месеца: видим напредък в участието, развитието на уменията и ангажираността.

На 12 месеца: по-високи проценти на завършване, успешни стажове, подобрена пригодност за заетост. Някои ученици преминават директно към работа или допълнително обучение.

Практиката се поддържа в продължение на приблизително осем години, демонстрирайки дългосрочна жизнеспособност.

Условия за преносимост

Практиката има силен потенциал за репликация. Изискванията за трансфер включват мултидисциплинарен екип за подкрепа (учители, специални педагози, психолози), специализирана структура за подкрепа, като например център за подкрепа на обучението, и партньорства с местни работодатели. Подходът е базиран на методология, а не зависим от инфраструктура, което го прави сравнително лесно адаптивен към различни контексти.

Рискове и ограничения

В момента е ограничена до ученици с когнитивни увреждания и неврологични разстройства; разширяването към други видове увреждания може да изисква допълнителна експертиза.

Зависи от желаещите работодатели-партньори за стажове за обучение на работното място. Първоначалната съпротива от страна на персонала и работодателите трябва да бъде проактивно преодоляна чрез обучение и осведоменост. Мащабируемостта може да бъде ограничена от наличието на специализиран помощен персонал.

Гласовете на заинтересованите страни

***Гледна точка на преподавател**: „Разделяме сложните задачи на по-малки стъпки и използваме визуални материали, практически дейности и дигитални инструменти, като гарантираме, че никой ученик не е изоставен.“*

***Гледна точка на Мениджър**: „Основната ни мотивация е да осигурим равен достъп, участие и успех в професионалното образование.“*

***Относно учениците**: „Учащите се демонстрират подобрена увереност, независимост и практически умения, необходими за бъдещата им кариера.“."*

Връзки и източници

Контакти: Sandra Monteiro (sandra.monteiro@epatv.pt), Jose Carlos Dias (jc.dias@epatv.pt), Clara Sousa (clara.sousa@docente.epatv.pt)

Източник: Документ с описание на най-добрите практики, представен за проекта WIN.

ВР9: Приобщаване в проекти за мобилност по Еразъм+ в ПОО (Румъния)

Организация: Liceul Tehnologic Francisc Neuman, Арад

Контекст и заинтересовани страни

Liceul Tehnologic Francisc Neuman е техническо училище, основано през 1948 г., разположено в Арад, Румъния. От 2017 г. училището поема Stefan Cicio Pop Gymnasium, чиито ученици са предимно от ромската общност (150 ученици). Училището обслужва 780 ученици в гимназиален етап и професионално училище в профили, включващи търговия, фризьорство, текстилна индустрия, горско стопанство и продукти от дървесина.

Над 50% от учениците идват от несигурна социално-икономическа среда. 25% от учениците в началния и прогимназиалния етап имат **Специални образователни потребности** (СОП). 80% от учениците със СОП от гимназията продължават в програмите за ПОО на училището. Училището има 85 учители и се подкрепя от 1 психолог, 1 логопед и 2 помощник-учители. Училището има акредитация за Еразъм+ ПОО от 2020 г.

Ключовите заинтересовани страни включват учители в ПОО, екипа по проекта Еразъм+, County Centre for Educational Resources and Assistance (CJRAE), приемащи организации в чужбина, местни работодатели и семейства.

Какъв проблем решава

Учениците със СОП се сблъскват с множество бариери в пътеките на ПОО: ограничен достъп до индивидуализирано учене и оценяване, недостатъчно обучение на учителите по приобщаващи методологии, намалена самоувереност и мотивация поради маргинализация и структурни бариери, ограничаващи участието в международна мобилност. Тези предизвикателства водят до по-ниски равнища на участие на ученици със СОП в програми за мобилност по Еразъм+ в ПОО, като ограничават възможностите за развитие на умения, пригодност за заетост и социално приобщаване. Практиката адресира необходимостта от преход от подход, основан на дефицитите, към подход, основан на силните страни и ориентиран към обучаемия.

Какво се прави. Стъпки

Преразглеждане на критериите за подбор за мобилност по Еразъм+ в ПОО: учениците с по-малко възможности (СОП, несигурен социално-икономически статус, ежедневно пътуване до училище) получават допълнителни точки. Подборът се основава на мотивация, личен напредък и потенциал за развитие, а не само на академично представяне.

Внимателен подбор на приемащи институции въз основа на степента на СОП, специалните ситуации и капацитета на приемащата страна да предостави наставничество, адаптирани задачи и безопасна работна среда.

Адаптирана подготовка за мобилност: индивидуализирани сесии за ориентиране и консултиране, адаптиране на работните материали и изясняване на ежедневните рутини и очаквания, за да се намали тревожността.

Мониторинг и подкрепа по време на мобилността: постоянна менторска подкрепа от придружаващите учители, постоянна комуникация с приемащите партньори и адаптиране на практическите дейности според темпото и способностите на ученика.

Физическа достъпност: адаптирани входове, гъвкави класни стаи, работилници за ПОО, конфигурирани за безопасна работа с адаптирани задачи, графици, които отчитат учениците, пътуващи до училище.

Цифрова достъпност: достъпни онлайн платформи (Google Classroom, Edus), адаптирани цифрови материали с ясна структура и четливи шрифтове, съдържание, достъпно през устройства.

Годишен цикличен процес: подбор, обучение, мобилност, оценка и коригиране на мерките за приобщаване.

Защо работи

Силна подкрепа от ръководството, която гарантира, че приобщаването е приоритет на училището с адекватно разпределение на ресурси.

Персонал, обучен в приобщаваща педагогика и менторство за обучаеми със СОП.

Дългосрочни партньорства с работодатели, приемащи организации и образователни институции.

Целево финансиране по Еразъм+, подкрепящо пътуване, настаняване и допълнително менторство.

Ефективно използване на съществуващите училищни ресурси, работилници, цифрови платформи, асистиращи технологии.

Непрекъснатият мониторинг, обратната връзка и обменът на знания гарантират адаптивност.

Какво беше трудно

Предизвикателства, свързани с нагласите: някои служители или партньори първоначално подценяват способностите на обучаемите със СОП. Това се адресира чрез сесии за повишаване на осведомеността, работилници за приобщаване и истории за успех от предишни мобилности.

Логистични предизвикателства: организиране на стажове за обучаеми с разнообразни потребности. Това се адресира чрез детайлно планиране, гъвкаво разписание, предварителна оценка на приемащите организации и двойно менторство.

Бюджетни ограничения: ограничено финансиране за пътуване и допълнително менторство. Това се адресира чрез ефективно разпределение на средствата по Еразъм+, споделено настаняване и интегриране на подготовката в редовните учебни програми.

Процедурни предизвикателства: сложни административни процедури. Това се адресира чрез стандартизирани споразумения, прозрачни критерии за подбор с бонус точки и централизирана документация.

Връзка с UDL. Приложени принципи

Подходът е изрично съгласуван с **принципите на Универсален дизайн за учене (UDL):** множество начини за ангажиране (мотивация, емоционална подкрепа, положителна обратна връзка), множество начини за представяне (визуални обяснения, практически демонстрации) и множество начини за действие и изразяване (различни начини за оценяване на придобитите компетентности). Това позволява на учениците със СОП и на тези с намалени възможности да участват активно и да се възползват равнопоставено от преживяването в мобилност по Еразъм+ в ПОО.

Доказателства за успех

Повишено активно участие на ученици със СОП в часовете и практическото обучение.

Придобиване на релевантни компетентности в ПОО, адаптирани към индивидуалните способности.

Повишена самоувереност, автономност и умения за работа в екип сред обучаемите със СОП.

Намалено отсъствие и по-висока мотивация за завършване на обучението.

Документиран случай: Mara Oprea, ученичка със СОП, завършва 90-дневна мобилност по Еразъм+ в Гранада, Испания, в защитена работилница за текстил. След завръщането си тя продължава да използва придобитите умения, организира работилници чрез асоциация INTEGRA и участва в Special Olympics, изложби, модни ревюта и общностни дейности в продължение на четири години след завършването си.

Индикаторите за резултати се проследяват на 0, 6 и 12 месеца и обхващат равнища на участие, придобиване на умения, задържане, удовлетвореност и преход към заетост.

Условия за преносимост

Възпроизвеждането изисква: акредитация за Еразъм+ ПОО (КА121 или КА122), съществуващи партньорства с работодатели или приемащи организации, механизми за идентифициране на обучаеми със СОП / с по-малко възможности, персонал, обучен в приобщаващо образование и менторство, както и ангажимент към принципите на UDL с гъвкави адаптации на учебната програма. Типичен цикъл: 2–3 месеца подготовка, 2–12 седмици мобилност, 1–2 месеца проследяване. Гъвкавият дизайн позволява адаптиране към различни местни контексти, профили на обучаемите и професионални сектори.

Рискове и ограничения

Зависи от акредитацията по Еразъм+ и циклите на финансиране, като настоящата акредитация приключва през 2027 г.

Качеството на подкрепата от приемащата организация варира и изисква внимателна предварителна проверка.

Учениците със СОП може да изпитват засилена тревожност в чужда среда; подготовката и менторството трябва да бъдат стабилни.

Административната сложност на процедурите за мобилност може да обезкуражи по-малки институции.

Обхватът на практиката е ограничен до ученици, избрани за мобилност; по-широките институционални ползи за приобщаването са непреки.

Гласове на заинтересованите страни

Гледна точка на обучител: *„Учителите адаптират методите на преподаване, оценяване и менторство, като използват гъвкави и ориентирани към ученика подходи.“*

Гледна точка на мениджър: *„Желанието да се гарантира равен достъп до качествено ПОО и възможности за мобилност за всички обучаеми, включително тези със СОП, движи нашата работа.“*

Гледна точка на човек с увреждане (Mara Oprea): Нейната траектория след мобилността демонстрира трансформирана самоувереност, мотивация, автономност и устойчиво участие в общността чрез работилници, Special Olympics, изложби и модни ревюта в продължение на четири години след завършването.

Връзки и източници

Контакт: Lupei Anca Marilena, заместник-директор, Liceul Tehnologic Francisc Neuman Arad (lupei.anca@gmail.com)

www.liceul-neuman.ro

Източник: Документ с описание на най-добрата практика, подаден за проекта W.I.N..

ЧАСТ 3. РАБОТОДАТЕЛИ: Приобщаващи работни места, универсален дизайн за заетостта

3.1 СИНТЕЗ НА НИВО ЕС.

Модели в различните държави

В анализираните практики в областта на заетостта могат да бъдат откроени редица последователни модели в различни европейски държави, независимо от различията в националното законодателство, институционалните рамки или икономическия контекст. Тези модели показват, че приобщаващата заетост не зависи от един-единствен модел, а по-скоро от комбинация от организационни практики, културни нагласи и механизми за подкрепа, които могат да бъдат адаптирани към различни среди.

Един от най-отчетливите модели е преходът към **подбор, основан на умения** в системите за **Приобщаваща заетост**. Традиционните модели за подбор, които често дават приоритет на формалните квалификации, линейните кариерни пътеки и стандартизираните показатели за изпълнение, обикновено поставят в неблагоприятна позиция хората с увреждания или хората с нетрадиционен образователен профил. За разлика от това, приобщаващите работодатели все по-често се фокусират върху компетентностите, практическите способности и потенциала за развитие. Този подход позволява на кандидатите да демонстрират силните си страни по по-релевантен и достъпен начин, като намалява пристрастията и открива възможности за хора, които иначе биха могли да бъдат изключени. В няколко случая този преход се подкрепя чрез използване на адаптирани длъжностни характеристики, структурирани интервюта и алтернативни формати за оценяване, които допринасят за по-справедливи процеси на наемане.

Друг ключов модел е прилагането на **постепенни пътеки за интеграция**, подкрепени от модели на **Подкрепена заетост**. Вместо да се очаква незабавно пълно представяне от новите служители, приобщаващите работни места осигуряват структурирани процеси на въвеждане, които включват менторство, поетапно въвеждане в задачите и постоянни насоки. Този подход признава, че адаптацията към нова работна среда може да бъде особено предизвикателна за хора с увреждания или за хора с ограничен предишен трудов опит. Като позволяват на служителите постепенно да изграждат увереност, организациите създават условия за дългосрочно задържане и успех. На практика това често включва присъствието на ментори на работното място или трудови наставници, които предоставят както професионална, така и емоционална подкрепа през началните етапи на заетостта.

Трети повтарящ се модел е системното прилагане на **Достъпност** и **Разумни адаптации** в работната среда. Успешните практики показват, че приобщаването не се постига само чрез наемане, а изисква постоянна адаптация на работния контекст. Тези

адаптации могат да включват физически промени, като достъпна инфраструктура, както и организационни адаптации, като гъвкави графици, адаптирани задачи или алтернативни методи за комуникация. Важно е, че много от тези мерки са с относително ниска цена, но имат силно въздействие върху представянето и благосъстоянието на служителите.

Това оспорва разпространеното погрешно схващане, че приобщаването изисква много ресурси, и вместо това подчертава значението на добре обмислените и целенасочени интервенции.

Тясно свързано с това е нарастващото признаване на **Гъвкави форми на работа** като ключов фактор за приобщаване. В различните казуси гъвкавостта в работното време, разпределението на задачите и организацията на работата се очертава като решаващ фактор, който позволява на служители с разнообразни потребности да участват пълноценно на работното място. Тази гъвкавост позволява на организациите да се съобразяват с различни стилове на работа, енергийни нива и потребности от подкрепа, като същевременно носи ползи и за по-широката работна сила чрез насърчаване на баланса между професионалния и личния живот и адаптивността.

Друг значим модел е ролята на **партньорски екосистеми**, които свързват работодателите с доставчици на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)**, НПО и общностни организации. Тези партньорства играят критична роля за улесняване на прехода от образование към заетост, особено за хора с увреждания или с по-малко възможности. Чрез сътрудничество работодателите получават достъп до подготвени кандидати, докато доставчиците на ПОО и подкрепящите организации могат да гарантират, че обучението е съобразено с потребностите на пазара на труда. В много случаи тези партньорства осигуряват и допълнителни услуги за подкрепа, като менторство, трудово наставничество или медиация на работното място, които повишават ефективността на усилията за приобщаване.

Значението на **учене чрез работа (WBL)** като мост между образованието и заетостта е друг общ модел. Много практики за приобщаваща заетост се основават на предишно участие в стажове, чиракуване или други форми на практическо обучение. Тези преживявания позволяват на хората да развият не само технически умения, но и социални и професионални компетентности, които са съществени за успешна заетост. Работодателите, които участват в програми за WBL, често съобщават за по-високи нива на увереност при наемането на хора с увреждания, тъй като вече са наблюдавали техните способности в реален работен контекст.

Освен структурните и процедурните промени, в различните държави се наблюдава силен акцент върху **приобщаваща организационна култура**. Успешните практики показват, че приобщаването не е само технически или процедурен въпрос, а също и културен. Организациите, които активно насърчават многообразието, окуражават откритата комуникация и развиват взаимно уважение, създават среда, в която служителите се чувстват сигурни и ценени. Това е особено важно за преодоляване на **Разликата при споделяне на увреждане**, тъй като служителите са по-склонни да

споделят своите потребности, когато имат доверие, че ще бъдат подкрепени, а не осъдени.

Насърчаването на **Невроразнообразие** е друг нововъзникващ модел в приобщаващите работни места. Все по-често организациите признават, че когнитивните различия, като аутизъм, ADHD или дислексия, представляват ценни форми на разнообразие, а не дефицити. Чрез адаптиране на стиловете на комуникация, сензорната среда и работните процеси работодателите могат да създадат условия, в които невродивергентните служители могат да се развиват успешно. Тази промяна отразява по-широк преход от дефицитно-базиран към основан на силните страни подход към увреждания и приобщаването.

Освен това много практики подчертават значението на **индивидуализирани подходи** към заетостта, често подкрепени от инструменти като **Индивидуализиран проект (Заетост)** или сходни рамки.

Тези подходи се фокусират върху съгласуването на работните роли с индивидуалните способности, предпочитания и кариерни цели, като гарантират, че служителите са поставени на позиции, на които могат да успеят. Това ниво на персонализация повишава както удовлетвореността от работата, така и продуктивността, като същевременно намалява текучеството.

Друг забележим модел е акцентът върху **устойчивост и дългосрочна интеграция**. Приобщаващата заетост е най-ефективна, когато е вградена в организационните стратегии, а не когато се прилага като еднократна инициатива. Много успешни практики се характеризират с постоянен ангажимент, непрекъснато подобрение и интегриране в по-широки организационни политики. Това включва разработване на вътрешни насоки, обучителни програми за персонала и механизми за мониторинг и оценка.

Накрая е важно да се отбележи, че тези модели не са изолирани, а взаимосвързани. Ефективното приобщаване обикновено е резултат от комбинация от множество елементи, включително достъпна среда, подкрепящи структури и приобщаващи нагласи. Взаимодействието между тези фактори създава цялостна система, в която хората с увреждания могат не само да получат достъп до заетост, но и да се развиват успешно в нея.

Като цяло, моделите, установени в различните държави, показват, че приобщаващата заетост е едновременно постижима и полезна. Въпреки че конкретните подходи могат да варират в зависимост от контекста, основните принципи, като **Достъпност**, **Подкрепена заетост**, **Гъвкави форми на работа** и силни партньорства, са последователни и преносими. Тези констатации осигуряват стабилна основа за разбиране на начина, по който приобщаващите работни места могат да бъдат развивани и поддържани в различни европейски контексти.

Бариери

Въпреки нарастващия брой успешни практики за приобщаваща заетост в Европа, анализът на казусите разкрива набор от устойчиви и взаимосвързани бариери, които продължават да ограничават пълноценното участие на хората с увреждания на пазара на труда.

Тези бариери действат на няколко нива: структурно, организационно и индивидуално, и често взаимно се подсилват, създавайки сложни предизвикателства, които изискват координирани отговори.

Една от най-значимите бариери, установени в различните държави, е ограниченото равнище на **осведоменост и подготвеност на работодателите** по отношение на **Приобщаваща заетост**. Въпреки че много организации изразяват готовност да приемат приобщаващи практики, те често нямат знанията, опита или увереността да ги прилагат ефективно. Тази празнина е особено видима в малките и средните предприятия, където ресурсите за обучение и организационно развитие може да са ограничени. В резултат на това приобщаването понякога се възприема като сложно, рисково или изискващо много ресурси, което кара работодателите да се колебаят, когато обмислят кандидати с увреждания.

Тясно свързана с това е устойчивостта на **пристрастия в процесите на подбор**, които продължават да ограничават достъпа до възможности за заетост.

Традиционните модели на наемане често разчитат на стандартизирани критерии, които не отчитат разнообразните способности или нелинейните кариерни пътеки. Дори когато дискриминацията не е умишлена, структурно пристрастие може да възникне чрез негъвкави длъжностни характеристики, недостъпни процеси за кандидатстване или формати на интервю, които поставят определени кандидати в неблагоприятна позиция. В този контекст липсата на практики като **Анонимизиран подбор** или оценка, основана на умения, може да засили изключването и да ограничи разнообразието в организациите.

Друга основна бариера е **Разликата при споделяне на увреждане**, която отразява разликата между броя на служителите, които имат увреждания, и тези, които се чувстват в безопасност да ги споделят на работното място. Много хора избират да не разкриват състоянието си поради страх от стигма, дискриминация или негативни последици за кариерата. Тази липса на споделяне пречи на работодателите да предоставят подходящи **Разумни адаптации** и ограничава ефективността на стратегиите за приобщаване. Устойчивостта на тази разлика подчертава значението на организационната култура и доверието за създаване на открита комуникация.

Анализът също така посочва недостатъчното прилагане на **Достъпност** в работната среда. Въпреки че правни рамки като Европейския акт за достъпност предоставят ясни насоки, тяхното прилагане на практика остава неравномерно. Бариери могат да съществуват във физическите пространства, цифровите системи, комуникационните процеси или организационните процедури. В много случаи достъпността се разглежда

едва след появата на проблеми, вместо да бъде интегрирана проактивно в дизайна на работното място. Този реактивен подход намалява ефективността и може да обезкуражи както работодателите, така и служителите да участват в процеси на приобщаване.

Допълнителна бариера представлява ограничената наличност и устойчивост на структурите за **Подкрепена заетост**. Въпреки че менторството, трудовото наставничество и текущата подкрепа се признават като критични фактори за успех, те не винаги са последователно достъпни или адекватно финансирани. В някои контексти услугите за подкрепа зависят от краткосрочни проекти или външно финансиране, което поражда опасения относно непрекъснатостта и дългосрочното въздействие.

Без стабилни системи за подкрепа служителите с увреждания могат да срещнат трудности при запазване на заетостта си, особено в периоди на преход или промяна.

Липсата на структурирани механизми за преход между **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** и заетостта представлява друго критично предизвикателство. Въпреки че много програми за ПОО имат за цел да подготвят учащите за пазара на труда, фазата на преход често е недостатъчно подкрепена. Това може да доведе до разминаване между придобитите умения и реалните възможности за работа. По-специално, хората, които се нуждаят от допълнителна подкрепа, могат да срещнат трудности да преминат самостоятелно през този преход, което води до безработица или заетост под квалификацията въпреки завършено обучение.

Ограниченията в ресурсите също се очертават като повтаряща се бариера, особено по отношение на прилагането на **Гъвкави форми на работа** и адаптации на работното място.

Въпреки че много приобщаващи мерки са сравнително евтини, те все пак изискват време, планиране и организационен ангажимент.

В по-малките организации ограничените човешки и финансови ресурси могат да ограничат способността за предоставяне на персонализирана подкрепа или за инвестиции в подобрения на достъпността.

Това може да създаде неравенства между организации с различен капацитет за прилагане на приобщаващи практики.

Друга важна бариера е липсата на обучение и изграждане на капацитет сред персонала и ръководството. Приобщаването изисква не само структурни промени, но и промяна в нагласите и компетентностите. Без адекватно обучение мениджърите и колегите могат да се чувстват неподготвени да работят с разнообразни екипи, което може да доведе до недоразумения, намалено сътрудничество или неволно изключване. Това поражда необходимост от непрекъснато професионално развитие, фокусирано върху разнообразието, приобщаването и комуникацията.

Културните бариери и нагласи също играят значителна роля за ограничаване на приобщаването. В някои контексти увреждането все още се възприема през дефицитна призма, фокусирана върху ограниченията, а не върху потенциала. Тази перспектива може да влияе върху решенията за наемане, взаимодействията на работното място и очакванията към представянето. Преодоляването на тези нагласи изисква не само промени в политиките, но и дългосрочни усилия за повишаване на осведомеността и промяна на възприятията.

Анализът допълнително установява предизвикателства, свързани с интегрирането на **Невроразнообразие** на работното място. Въпреки че осведомеността за невродивергентните състояния се повишава, много организации все още нямат знанията и инструментите да подкрепят ефективно невродивергентните служители. Това може да доведе до среди, които не са адаптирани към различни стилове на комуникация, сензорни потребности или когнитивни процеси, като ограничава способността на тези хора да се представят най-добре.

Освен това липсата на систематични механизми за мониторинг и оценка може да ограничи ефективността на инициативите за приобщаване. Без ясни индикатори и системи за обратна връзка организациите могат да срещнат трудности при оценяване на въздействието на своите практики или при идентифициране на области за подобрение. Това може да доведе до фрагментирано или непоследователно прилагане, което намалява общата ефективност на стратегиите за приобщаване.

Също така е важно да се признае, че много от тези бариери са взаимосвързани. Например липсата на осведоменост може да доведе до недостатъчна достъпност, която от своя страна допринася за разликата при споделяне на увреждане и ограничава участието. По същия начин ограниченията в ресурсите могат да повлияят върху наличието на услуги за подкрепа, което засяга както подбора, така и задържането. Следователно справянето с тези предизвикателства изисква цялостен и координиран подход, който отчита множество измерения на приобщаването.

Въпреки тези бариери, анализът също така показва, че много предизвикателства могат да бъдат преодолени чрез сравнително практични и постижими мерки. Казусите демонстрират, че когато организациите са подкрепени с правилните инструменти, знания и партньорства, те могат да прилагат ефективни приобщаващи практики. Това подчертава значението на създаването на благоприятна среда, която подкрепя работодателите в усилията им да станат по-приобщаващи.

Като цяло, идентифицираните бариери предоставят ценна информация за областите, в които е необходимо по-нататъшно развитие. Чрез разбиране на тези предизвикателства политиците, обучителите и работодателите могат да работят заедно за разработване на целеви интервенции, които адресират както структурните, така и културните пречки. Това е съществено за създаването на по-приобщаващи пазари на труда, в които хората с увреждания могат да участват пълноценно и равнопоставено.

Инструменти и подходи

Анализът на добрите практики, свързани със заетостта, в различните държави очертава широк набор от инструменти и подходи, които ефективно подкрепят прилагането на **Приобщаваща заетост**. Тези инструменти показват, че приобщаването може да бъде операционализирано чрез практични, мащабируеми и често нискобюджетни мерки, които адресират бариерите на различни етапи от цикъла на заетостта, от подбора до дългосрочното задържане и кариерното развитие.

Един от най-широко използваните подходи е прилагането на **структурирани и приобщаващи процеси на подбор**. Много организации са преминали към модели на наемане, основани на компетентности, които дават приоритет на уменията и потенциала, а не само на формалните квалификации. Това включва използването на опростени и приобщаващи длъжностни характеристики, ясен и неутрален език и прозрачни критерии за подбор. В някои случаи работодателите прилагат практики за **Анонимизиран подбор**, като премахват лични идентификатори от кандидатурите, за да намалят несъзнателните пристрастия. Освен това се използват алтернативни формати за оценяване, като практически задачи или структурирани интервюта, които позволяват на кандидатите да демонстрират способностите си по начини, които са по-достъпни и релевантни.

Втори ключов подход е предоставянето на **Подкрепена заетост** чрез менторство, наставничество и постоянни насоки. Този подход признава, че успешното приобщаване изисква текуща подкрепа отвъд етапа на наемане. Много организации определят ментори на работното място или трудови наставници, които подпомагат служителите по време на въвеждането и през цялата им заетост. Тези професионалисти предоставят както практически насоки, така и емоционална подкрепа, като помагат на служителите да се ориентират в очакванията на работното място, да изграждат увереност и да адресират възникващи предизвикателства. Наличието на структурирани системи за подкрепа значително подобрява нивата на задържане и допринася за дългосрочна устойчивост на заетостта.

Тясно свързано с това е използването на **постепенни процеси на въвеждане**, които позволяват на служителите да се адаптират към ролите си със собствен темп. Вместо да очакват незабавно пълно представяне, организациите въвеждат задачите стъпка по стъпка, като адаптират отговорностите според индивидуалния капацитет и напредък. Този подход намалява стреса, повишава увереността и създава по-приобщаваща работна среда. Той е особено ефективен за хора с увреждания или за хора с ограничен предишен трудов опит.

Прилагането на **Достъпност** и **Разумни адаптации** остава основен инструмент във всички практики. Тези мерки гарантират, че служителите могат да изпълняват задачите си ефективно чрез премахване на физически, цифрови и организационни бариери. Примерите включват адаптиране на работни станции, предоставяне на асистиращи технологии, адаптиране на комуникационни методи и промяна на работните графици. Важно е, че много организации съобщават, че тези адаптации са сравнително лесни за

прилагане, но имат значително въздействие върху представянето и благосъстоянието на служителите.

Друг важен подход е приемането на **Гъвкави форми на работа**, които позволяват на организациите да се съобразяват с разнообразни потребности и стилове на работа. Гъвкавостта може да включва непълно работно време, възможности за дистанционна работа, адаптивно разпределение на задачите или променливо работно време.

Тези форми са особено ценни за хора, които може да се нуждаят от допълнително време за определени задачи, да имат променливи енергийни нива или да трябва да съчетават работата със здравословни съображения. Същевременно гъвкавостта носи ползи за цялата работна сила, като насърчава по-адаптивна и приобщаваща организационна култура.

Развитието на **модели, основани на партньорства**, също е ключов инструмент за насърчаване на приобщаването. Работодателите все по-често си сътрудничат с доставчици на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)**, НПО и общностни организации, за да създават пътеки от образование към заетост. Тези партньорства улесняват достъпа до подготвени кандидати, предоставят допълнителни услуги за подкрепа и гарантират, че обучителните програми са съобразени с потребностите на пазара на труда. В много случаи сътрудничеството включва и съвместно планиране на стажове, работни практики и преходни програми.

Интегрирането на **Учене чрез работа (WBL)** в пътеките към заетост е друг ефективен подход. WBL предоставя на учащите възможност да придобият практически опит в реална работна среда преди навлизане в пълна заетост. Това не само повишава техническите умения, но и помага на хората да развият социални, комуникационни и организационни компетентности. За работодателите WBL служи като ценна възможност да оценят потенциални служители на практика, като намалява несигурността и повишава увереността в приобщаващото наемане.

Освен тези структурни подходи, много организации прилагат **приобщаващи организационни политики и рамки**. Те могат да включват стратегии за разнообразие и приобщаване, вътрешни насоки или конкретни политики, адресиращи потребностите на служителите с увреждания. Например някои организации приемат структурирани инструменти, подобни на **Паспорт за разумни адаптации**, който документира индивидуалните потребности от подкрепа и гарантира непрекъснатост при промяна на роли и ръководители. Други разработват политики, които насърчават **Невроразнообразие**, като адресират стилове на комуникация, сензорна среда и когнитивни различия.

Обучението и изграждането на капацитет на персонала представляват друг съществен компонент на успешното приобщаване. Много организации инвестират в дейности за повишаване на осведомеността, работилници и програми за професионално развитие, фокусирани върху разнообразието и приобщаването. Тези инициативи помагат на мениджърите и колегите да развият уменията и увереността, необходими за

ефективна работа в разнообразни екипи, като намаляват недоразуменията и насърчават по-подкрепяща среда.

Използването на **индивидуализирани подходи към заетостта** също е повтаряща се тема. Инструменти като **Индивидуализиран проект (Заетост)** или сходни рамки позволяват на организациите да съгласуват работните роли с индивидуалните силни страни, предпочитания и кариерни цели. Това ниво на персонализация повишава удовлетвореността от работата, подобрява представянето и намалява текучеството. То също така отразява преход към подход, основан на силните страни, при който разнообразието се разглежда като актив, а не като предизвикателство.

Друг нововъзникващ подход е използването на **цифрови и асистиращи технологии** за подкрепа на достъпността и продуктивността.

Тези инструменти могат да включват екранни четци, софтуер за преобразуване на реч в текст, визуални помощни средства или персонализирани цифрови платформи. В някои случаи се използват системи, подобни на концепцията за „цифрова раница“, които гарантират непрекъснатост на асистиращите инструменти между образованието и заетостта. Тази интеграция на технологии повишава независимостта и позволява на служителите да изпълняват задачите си по-ефективно.

Механизмите за мониторинг и оценка също играят важна роля за гарантиране на ефективността на приобщаващите практики. Организациите, които прилагат редовни системи за обратна връзка, прегледи на представянето и оценки на въздействието, са по-способни да идентифицират силни страни и области за подобрение. Това позволява непрекъснато развитие и гарантира, че приобщаването остава динамичен и развиващ се процес.

Важно е да се подчертае, че ефективността на тези инструменти и подходи зависи не само от тяхното индивидуално прилагане, но и от начина, по който те се комбинират в рамките на съгласувана система. Успешните практики показват, че приобщаването е най-ефективно, когато множество мерки са интегрирани и съгласувани. Например приобщаващият подбор трябва да бъде допълнен от подкрепа при въвеждане, адаптации на работното място и промяна в организационната култура.

Като цяло, инструментите и подходите, установени в различните държави, показват, че приобщаващата заетост е едновременно постижима и мащабируема. Те предоставят практически насоки за организации, които се стремят да подобрят своите приобщаващи практики, и подчертават значението на комбинирането на структурни, процедурни и културни мерки. Чрез приемането на тези подходи работодателите могат да създадат среда, в която хората с увреждания не само имат достъп до заетост, но и могат да се развиват успешно и да допринасят значимо за организацията.

Обобщение на гласовете на заинтересованите страни

Анализът на гледните точки на заинтересованите страни в избраните практики за заетост предоставя решаващо качествено измерение към разбирането на приобщаващите работни места. Докато структурните мерки, политиките и

инструментите са съществени, живият опит на хората, участващи в тези процеси: служители с увреждания, работодатели, обучители и подкрепящи специалисти, предлага по-задълбочен поглед върху това какво прави приобщаването смислено и устойчиво на практика.

От гледна точка на хората с увреждания едно от най-последователните послания е значението на това те да бъдат разпознавани чрез своите способности, а не чрез своите ограничения. Много участници подчертават, че достъпът до заетост не означава само намиране на работа, а да бъдеш ценен като професионалист и да допринасяш смислено в екип. Това подчертава значението на практиките за **Приобщаваща заетост**, които се фокусират върху уменията, потенциала и индивидуалните силни страни. Когато процесите на подбор и работните процеси са съгласувани с тези принципи, хората съобщават за по-високи нива на увереност, мотивация и удовлетвореност от работата.

Друга ключова тема, която се очертава от гласовете на заинтересованите страни, е значението на **Достъпност** като преживян опит, а не като формално изискване. Служителите често описват достъпността не само по отношение на физическата инфраструктура, но и във връзка с комуникацията, организационните процеси и културата на работното място. Например ясните инструкции, подкрепящите колеги и гъвкавите очаквания често се възприемат като също толкова важни, колкото и техническите адаптации.

Това засилва идеята, че достъпността трябва да се разбира като цялостна концепция, вградена в ежедневните практики.

Ролята на **Подкрепена заетост** също е силно подчертана от заинтересованите страни. Много хора посочват значението на менторството, насоките и постоянната подкрепа, особено през началните етапи на заетостта.

Присъствието на подкрепящ човек, независимо дали е ментор, трудов наставник или колега, може да има значителна разлика в способността за адаптация към нова работна среда. Тази подкрепа не е само практическа, но и емоционална, като помага на хората да преодолеят тревожността, да изградят увереност и да развият чувство за принадлежност.

Тясно свързано с това е значението на **Гъвкави форми на работа**, които често се споменават като ключов фактор за приобщаване. Заинтересованите страни отбелязват, че гъвкавостта в работното време, организацията на задачите и очакванията им позволява да управляват отговорностите си по-ефективно и да се представят по най-добрия начин. Важно е, че гъвкавостта не се възприема като привилегия, а като необходимо условие за равнопоставено участие. Тази перспектива оспорва традиционните представи за стандартизирани модели на работа и поставя акцент върху необходимостта от по-адаптивни организационни модели.

Особено значим въпрос, повдигнат от заинтересованите страни, е **Разликата при споделяне на увреждане**. Много хора съобщават за колебание да споделят своето

увреждане поради страх от стигма, дискриминация или негативни последици за кариерата. Тази липса на споделяне ограничава достъпа до **Разумни адаптации** и намалява ефективността на мерките за приобщаване. В организациите обаче, където се насърчават открита комуникация и доверие, служителите се чувстват по-комфортно да споделят своите потребности, което води до по-добра подкрепа и резултати. Това демонстрира критичната роля на организационната култура за подпомагане или възпрепятстване на приобщаването.

От гледна точка на работодателите ключов извод е, че приобщаването често е по-управляемо, отколкото първоначално се очаква. Много работодатели споделят, че адаптациите, необходими за подкрепа на служителите с увреждания, са сравнително прости и не изискват значителни разходи. Вместо това основното предизвикателство се състои в промяна на нагласите и изграждане на увереност в приобщаващите практики. След като тези бариери бъдат преодолени, работодателите често разпознават ползите от разнообразието, включително подобрена екипна динамика, повишена иновативност и засилена организационна репутация.

Работодателите също подчертават значението на сътрудничеството с външни партньори, особено с доставчици на **Приобщаващо професионално образование и обучение (приобщаващо ПОО)** и подкрепящи организации. Тези партньорства осигуряват достъп до подготвени кандидати, допълнителна експертиза и текуща подкрепа, като намаляват възприеманите рискове, свързани с приобщаващото наемане. В много случаи работодателите, които са участвали в такива партньорства, изразяват по-голяма готовност да продължат и да разширят усилията си за приобщаване.

Обучителите и подкрепящите специалисти подчертават значението на непрекъснатостта между образованието и заетостта. Те акцентират, че приобщаването трябва да се разглежда като непрекъснат процес, който започва в системата на ПОО и продължава на работното място.

Интегрирането на **Учене чрез работа (WBL)** и структурирани преходни пътеки се разглежда като съществено за подготовката на хората за реална работна среда. Без тази непрекъснатост ползите от приобщаващото образование може да не се превърнат в успешни резултати в заетостта.

Друга важна перспектива е нарастващото признаване на **Невроразнообразие** на работното място. Заинтересованите страни отбелязват, че невродивергентните хора често носят уникални силни страни, като внимание към детайла, креативност или способности за решаване на проблеми. Тези силни страни обаче могат да бъдат реализирани само ако работните места са адаптирани към различни стилове на комуникация и сензорни потребности. Това изисква преход от дефицитно-базиран подход към подход, който цени разнообразието като източник на иновации.

Съществува споделено разбиране сред всички групи заинтересовани страни, че приобщаването не е еднократна интервенция, а постоянен процес, който изисква ангажираност, размисъл и адаптация. Успешните практики се характеризират с

непрекъснато учене, отвореност към обратна връзка и готовност за подобрение. Този динамичен подход позволява на организациите да отговарят на променящите се потребности и да изграждат по-приобщаваща среда с течение на времето.

Важно е, че гласовете на заинтересованите страни също подчертават емоционалните и социалните измерения на приобщаването. Отвъд практическата подкрепа хората подчертават значението на това да се чувстват уважавани, приети и част от екип. Това чувство за принадлежност е ключов фактор за дългосрочен успех в заетостта и за общото благосъстояние. То също така допринася за по-силна организационна сплотеност и по-позитивна атмосфера на работното място.

Синтезът на тези гледни точки засилва идеята, че приобщаването е споделена отговорност в рамките на „триъгълника“ от заинтересовани страни: хора с увреждания, работодатели и обучители или подкрепящи специалисти. Всяка група има различна, но взаимосвързана роля в създаването на приобщаваща среда. Когато тези роли са съгласувани, приобщаването става по-ефективно и устойчиво.

Като цяло, гласовете на заинтересованите страни предоставят силно потвърждение на констатациите, представени в предходните раздели. Те показват, че приобщаващата заетост е не само осъществима, но и полезна за всички участващи страни. Чрез комбиниране на практически мерки с подкрепящи нагласи и силни партньорства организациите могат да създават работни места, в които разнообразието се признава като сила и в които всички хора имат възможност да се развиват успешно.

3.2 НАЙ-ДОБРИ ПРИОБЩАВАЩИ ПРАКТИКИ В ЗАЕТОСТТА

BP1: Агенция за социално развитие „Вижън“ (ASD Vision) (България)

Област

Социални услуги и предоставяне на приобщаваща заетост

Местоположение и организация

България. Агенция за социално развитие „Вижън” (ASD Vision)

Целева група

Хора с физически, сензорни или интелектуални увреждания, заети в организацията.

Какъв проблем решава

Хората с увреждания в България често срещат бариери пред достъпа до смислена заетост, включително недостъпни работни места, липса на структурирани адаптации, ограничена осведоменост на работодателите и зависимост от временни или проектно-базирани инициативи за приобщаване. Много организации нямат вътрешни системи за устойчива подкрепа на служителите с увреждания.

ASD Vision адресира тези предизвикателства чрез създаване на стабилен, вътрешно управляван модел на приобщаваща заетост, който интегрира хората с увреждания в ежедневните организационни дейности, като показва, че приобщаването може да бъде системно, дългосрочно и ефективно, без външно проектно финансиране.

Какво се прави. Мерки за достъпност и стъпки

ASD Vision прилага цялостен набор от мерки, които правят заетостта достъпна и устойчива:

- **Достъпни работни места** Работната среда е адаптирана така, че да отговаря на потребностите на служители с физически, сензорни или интелектуални ограничения.
- **Гъвкави форми на работа** Служителите могат да работят с гъвкаво работно време или дистанционно, когато това е необходимо.
- **Структурирано менторство и подкрепа** Служителите с увреждания получават менторство и насоки в подкрепа на тяхната интеграция, представяне и благосъстояние.

- **Вътрешни политики, гарантиращи приобщаване** Политиките за недискриминация, здраве и безопасност, защита на данните и достъпност насочват ежедневните дейности и гарантират последователност.
- **HR-водени процеси за приобщаване** Отделът „Човешки ресурси“ ръководи усилията за гарантиране, че служителите получават подкрепата, от която се нуждаят, за да се развиват успешно.
- **Интегриране в организационната култура** Разнообразието и приобщаването са вградени в ценностите и ежедневните практики на организацията.
- **Дългосрочно сътрудничество с образователни институции** Повече от 15 години ASD Vision предоставя социални асистенти на ученици със СОП в Професионалната гимназия по горско стопанство и дървообработване „Николай Хайтов“, като подкрепя тяхната адаптация и интеграция.

Тези стъпки създават структурирана, подкрепяща и достъпна работна среда, в която служителите с увреждания могат да участват пълноценно.

Защо работи

Моделът е ефективен, защото е:

- **Устойчив** Приобщаването е вградено във вътрешните системи, вместо да зависи от външни проекти.
- **Цялостен** Комбинира достъпна среда, гъвкави форми на работа, менторство и подкрепящи политики.
- **Културно вкоренен** Приобщаването е част от идентичността и ежедневната практика на организацията.
- **Професионално управляван** Отделът „Човешки ресурси“ гарантира последователно прилагане и подкрепа.
- **Основан на опит** Дългата история на организацията в социалните услуги укрепва нейния капацитет да подкрепя разнообразни потребности.

Тази комбинация от структурни, културни и оперативни елементи прави модела функционален и възпроизводим.

Какво беше трудно

Докладът не посочва изрично предизвикателства, но се подразбират няколко трудности:

- **Разнообразието в управлението все още се развива**, което показва, че представителството на лидерско ниво остава ограничено.
- **Балансирането на оперативните изисквания с индивидуалните адаптации** изисква координация и ресурси.
- **Гарантирането на последователно прилагане в различните структури** може да бъде предизвикателство за организация с около 250 служители.
- **Подкрепата за служители с различни увреждания** изисква постоянно внимание, обучение и адаптация.

Тези предизвикателства отразяват сложността на поддържането на широкомащабен модел на приобщаваща заетост.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Докладът не посочва изрично **Универсален дизайн за учене (UDL)**. Въпреки това няколко практики имплицитно съответстват на принципи на UDL, адаптирани към заетостта:

- **Множество средства за ангажиране** Гъвкавите графици, менторството и подкрепящите политики помагат за поддържане на мотивацията и намаляване на бариерите.
- **Множество средства за представяне** Достъпната среда и адаптираната комуникация подкрепят служители със сензорни или когнитивни ограничения.
- **Множество средства за действие и изразяване** Гъвкавите форми на работа и възможностите за дистанционна работа позволяват на служителите да изпълняват задачи по начини, съобразени с техните способности.

Тези елементи отразяват проактивен подход към премахване на бариерите и подкрепа на разнообразни потребности.

Обобщение на доказателствата

Докладът очертава няколко индикатора за успех:

- ASD Vision наема **приблизително 20 души с различни увреждания**, което демонстрира практическо приобщаване.
- Организацията има **ясни политики, процеси и култура на приобщаване**.
- Приобщаването е **устойчиво**, тъй като не разчита на външно проектно финансиране.
- Моделът е **възпроизводим** за други НПО и малки и средни работодатели.
- Организацията е призната като **пример за добра практика** в областта на приобщаващата заетост в България.

Въпреки че не са предоставени количествени резултати, докладът подчертава дългосрочния, стабилен и ефективен модел на приобщаване на организацията.

Източник и връзки

Българската практика е документирана чрез **попълнени completed Google въпросници предоставени от собствениците на практиката и е представена чрез доклада, разработен и предоставен от CuBuFo и NASOR по проекта W.I.N.**

BP2: Bank of Ireland (BoI) (Ирландия)

Област

Финансови услуги и корпоративно приобщаване

Местоположение и организация

Ирландия. Bank of Ireland (BoI)

Целева група

Служители с увреждания в цялата организация, включително хора с физически, сензорни, интелектуални и невроразнообразни профили.

Какъв проблем решава

Големите финансови институции работят в силно регулирана среда, в която спазването на изискванията за равенство и приобщаване е от съществено значение. Въпреки това много служители с увреждания срещат бариери при споделяне на своето увреждане, непоследователен достъп до разумни адаптации и липса на структурирани инструменти за подкрепа на приобщаването. Традиционните корпоративни подходи често разчитат на ad-hoc адаптации, вместо на системни процеси.

BoI адресира тези предизвикателства, като вгражда приобщаването и разнообразието (I&D) в своята корпоративна цел: „*Помагаме ви да просперирате*“, и като разработва структурирани инструменти на ниво цяла организация, които намаляват **Разликата при споделяне на увреждане**, стандартизират адаптациите и гарантират, че приобщаването е измеримо, последователно и устойчиво.

Какво се прави. Мерки за достъпност и стъпки

BoI прилага зрял, системен модел на приобщаваща заетост чрез няколко ключови мерки:

- **Паспорт за разумни адаптации** Структуриран инструмент, който документира потребностите на служителя от адаптации, като гарантира непрекъснатост дори когато ролите или ръководителите се променят. Той намалява необходимостта от многократно споделяне на увреждането и създава последователен процес за прилагане на адаптации.
- **Политика за невроинклузия** Специална политика, насочена към потребностите на невродивергентните служители, включително сензорни, комуникационни и процесуални съображения. Тя предоставя насоки на мениджърите и екипите как да създават подкрепяща среда.

- **Мрежи за подкрепа на служителите** Вътрешни мрежи, които предоставят партньорска подкрепа, повишават осведомеността и засилват чувството за принадлежност на служителите с увреждания.
- **Ангажимент на лидерството** Приобщаването е вградено на стратегическо ниво, като I&D е позиционирано като основна част от целта и идентичността на организацията.
- **Външна акредитация** BoI става първата ирландска компания, получила бронзова акредитация по Disability Smart Standard (DSS) през 2021 г., което валидира вътрешните ѝ процеси и демонстрира съответствие с международна добра практика.

Тези мерки създават структуриран, общоорганизационен подход към достъпността и приобщаването.

Защо работи

Моделът е ефективен, защото е:

- **Системен** Приобщаването е вградено в политики, инструменти, лидерство и култура.
- **Структуриран** Инструменти като **Паспорт за разумни адаптации** гарантират последователност и намаляват бариерите.
- **Външно валидиран** DSS акредитацията потвърждава, че организацията отговаря на признати стандарти.
- **Подкрепен от лидерството** Приобщаването е част от корпоративната цел, а не периферна инициатива.
- **Ориентиран към служителите** Мрежите за подкрепа и политиките адресират реални потребности и насърчават споделянето на увреждане.

Тази комбинация от структурни, културни и процедурни елементи прави модела устойчив и преносим.

Какво беше трудно

Докладът не посочва изрично предизвикателства, но се подразбират няколко трудности:

- **Бариери пред споделянето на увреждане Паспортът за разумни адаптации** е създаден, за да адресира **Разликата при споделяне на увреждане**, което показва, че служителите може да са се колебали да споделят своите увреждания.
- **Последователност в голяма организация** Като мултинационална корпорация, гарантирането на еднакво прилагане на политики и инструменти в различни екипи и локации изисква значителна координация.
- Работата в силно регулиран сектор означава, че изискванията за съответствие могат да направят организационната промяна по-бавна и по-сложна.

- **Вграждане на нови практики** Въвеждането на нови политики и инструменти изисква обучение, комуникация и културна адаптация.

Тези предизвикателства отразяват сложността на прилагането на системно приобщаване в голяма финансова институция.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Докладът не посочва изрично **Универсален дизайн за учене (UDL)**. Въпреки това няколко елемента имплицитно съответстват на UDL-подобни принципи, адаптирани към заетостта:

- **Множество средства за ангажиране** Мрежите за подкрепа на служителите и приобщаващите политики подкрепят мотивацията и принадлежността.
- **Множество средства за представяне Паспортът за разумни адаптации** стандартизира комуникацията относно потребностите и адаптациите.
- **Множество средства за действие и изразяване** Адаптациите и мерките за невроинклузия позволяват на служителите да работят по начини, съобразени с техните силни страни и потребности.

Тези практики отразяват проактивен подход за намаляване на бариерите, съответстващ на философията на UDL.

Обобщение на доказателствата

Докладът посочва няколко индикатора за успех:

- BoI е **първата ирландска компания, получила бронзова акредитация по Disability Smart Standard (DSS) през** 2021 г.
- Организацията е **институционализирала приобщаването** чрез структурирани инструменти и политики.
- **Паспортът за разумни адаптации** и **Политиката за невроинклузия** адресират **Разликата при споделяне на увреждане** и ефективно подкрепят служителите.
- Моделът носи както **социални, така и бизнес ползи**, като засилва конкурентоспособността и репутацията.
- Подходът е **силно преносим** към други големи организации в регулирани сектори.

Доказателствата са качествени, но демонстрират зряла, валидирана и ефективна система за приобщаване.

Източник

Ирландската практика е документирана **чрез кабинетно проучване, основано на интернет търсене и публично достъпни онлайн източници**. Цялата информация е взета изключително от качения доклад: **“**Research and collection of inclusive VET and

employment success stories – Report on the national systems and best cases in Bulgaria and Ireland” разработен от CuBuFo & NASOR.

Връзка:

Налична в пълния доклад за добрата практика.

ВР3: Интегрирана екосистема за приобщаваща заетост на слепи и слабовиждащи специалисти: от асистивни технологии до търговски успех (Полша))

Област

Тази практика се реализира в областта на **приобщаващата заетост**, като съчетава разработване на асистиращи технологии, адаптиране на работната среда, дигитална достъпност и професионална рехабилитация в рамките на бизнес модел на социалната икономика. Spółdzielnia NPN функционира едновременно като търговско предприятие и като кооперация, ориентирана към рехабилитация, демонстрирайки, че високоефективните професионални среди могат да бъдат напълно достъпни за незрящи хора и хора със слабо зрение.

Местоположение. Име на организацията

Практиката се реализира във **Варшава, Полша**, от **Spółdzielnia NPN**, социална трудова кооперация, която развива дейност в областта на информационните технологии и технологиите, производството, медийното съдържание и професионалните услуги.

Целева група

Основната целева група се състои от **незрящи хора и хора със слабо зрение** в зряла възраст, включително лица, преминаващи от професионална рехабилитация към заетост, търсещи работа, които навлизат на пазара на труда, както и служители, нуждаещи се от адаптирана дигитална среда, за да изпълняват сложни професионални задачи. По-малък брой служители със слухови увреждания също се възползват от адаптирани комуникационни инструменти и асистиращи технологии.

Какъв проблем решава

Практиката адресира устойчивото **дигитално изключване**, с което се сблъскват специалистите със зрителни увреждания в съвременната работна среда. Много компании разчитат на софтуерни решения, като CRM системи, инструменти за управление на проекти и платформи за дигитална реклама, които не са съвместими с екранни четци или средства за увеличаване на съдържанието.

Дори висококвалифицирани незрящи професионалисти може да не могат да изпълняват самостоятелно основни работни задачи, което създава това, което NPN нарича **„пропаст на независимостта“ (independence gap)**. Тази пропаст подкопава автономността, намалява възможностите за заетост и затвърждава погрешните схващания в индустрията, че незрящите служители могат да изпълняват единствено задачи с ниска степен на сложност. Моделът на NPN показва, че бариерата не се крие в самото увреждане, а в дизайна на дигиталните инструменти и работната среда.

Какво се прави. Мерки за достъпност. Стъпки

NPN е изградила **технологично ориентирана екосистема, основана на принципа „достъпност още при проектирането“ (accessibility-by-design)**, която гарантира, че

незрящите хора и хората със слабо зрение могат да работят самостоятелно в сектори с висока добавена стойност. Кооперацията поддържа собствен Обучителен център и вътрешен технически екип, което ѝ позволява да разработва **специализирани решения за достъпност за софтуер**, който по принцип не е достъпен. Когато търговските инструменти не могат да бъдат адаптирани, NPN създава собствени вътрешни алтернативи, така че служителите да могат да работят със CRM системи, административни процеси и дигитални работни потоци без помощ от зрящи колеги.

Достъпността се разглежда по цялостен начин.

Физическата среда включва система за ориентиране с висок контраст, достъпни санитарни помещения и специализирани планове за евакуация с тактилни маркери и система за придружаване от определен колега. Работните места се адаптират индивидуално чрез брайлови дисплеи, ергономични конфигурации или шумоизолирани кабини за аудио продукция. **Дигиталната среда** е също толкова добре развита. NPN поддържа достъпен интранет, прилага строги политики за алтернативен текст към изображенията и гарантира, че всички документи са съвместими с екранни четци. Самите служители изпълняват ролята на експертни тестери и регулярно извършват проверки на потребителската достъпност (UX accessibility) на вътрешните инструменти.

Организационната достъпност се осигурява чрез **хибридна и дистанционна работа**, въведена през април 2020 г., което позволява на служителите да работят от предварително адаптирана домашна среда и намалява бариерите, свързани с придвижването. Гъвкавото работно време отчита медицинските и рехабилитационните потребности. Обучението и професионалното развитие са напълно достъпни, като всички материали се предоставят на брайл, в аудио формат и в дигитални формати с висок контраст. Кооперацията поддържа също така обширен набор от асистиращи технологии и осигурява бърза техническа поддръжка.

Процесът за предоставяне на **разумни адаптации** е опростен и ориентиран към служителя. Исканията се инициират от мениджърите, а не от самите служители, след което се разглеждат от преките ръководители и се одобряват от Управителния съвет. Благодарение на вътрешната експертиза адаптациите обикновено се реализират в рамките на **7–14 дни**, като разходите варират между 501 и 2000 евро на човек. Този модел на индивидуално бюджетиране позволява на кооперацията да инвестира в персонализирани решения, когато това е необходимо.

Защо работи

Моделът е успешен, защото приобщаването не се разглежда като HR инициатива, а като **основна бизнес стратегия**. Управителният съвет осигурява силен лидерски ангажимент, като гарантира, че предизвикателства, свързани с достъпността, като например недостъпни CRM системи, се решават чрез инвестиции в персонализирани решения, а не чрез ограничаване на отговорностите на служителите. Техническият капацитет на кооперацията да разработва собствени инструменти премахва зависимостта от недостъпен търговски софтуер.

Силната вътрешна връзка с Обучителния център гарантира, че новоназначените служители вече владеят асистиращите технологии, което намалява времето за адаптация. Менторството между колеги, осигурявано от незрящи служители и служители със слабо зрение, укрепва както техническото обучение, така и психологическата подкрепа. Външните партньорства с неправителствени организации и държавни фондове помагат за компенсиране на разходите и поддържат постоянен поток от кандидати. Заедно тези елементи създават стабилна, високоефективна среда, в която специалистите със зрителни увреждания могат да се развиват успешно.

Какво беше трудно

Най-сериозното предизвикателство е **недостъпността на търговския софтуер**, който често изисква значителни персонализирани адаптации. Поддържането на достъпността при актуализации на софтуера, особено при CRM системите, изисква постоянен контрол и висока техническа експертиза. Съществуват и трайни погрешни представи на работодателите относно възможностите на незрящите професионалисти, което налага кооперацията постоянно да доказва успеха си чрез реални резултати и показатели за представяне. Високата цена на специализираните услуги за транскрибиране и на асистиращите технологии е друго предизвикателство. То се преодолява чрез хибриден ресурсен модел, който комбинира професионален персонал и доброволци-наставници. Осигуряването на съответствие с изискванията на GDPR при работа с чувствителни данни, свързани с увреждания, добавя допълнително ниво на сложност, особено предвид работата на кооперацията с информация, свързана със здравословното състояние на хората.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Въпреки че практиката не се позовава изрично на **Универсален дизайн за учене (UDL)**, тя прилага **имплицитно принципи, съответстващи на UDL**, във всички свои дейности.

- **Множество средства за ангажиране**
  · Хибридна работа
  · Гъвкаво работно време
  · Менторство между колеги
- **Множество средства за представяне**
  · Брайлови материали
  · Аудиоформати
  · Дигитални формати с висок контраст
  · Достъпни инструменти в интранет средата
- **Множество средства за действие и изразяване**
  · Адаптирани работни места
  · Достъпни CRM системи
  · Персонализирани приложения, позволяващи на служителите да изпълняват задачите си самостоятелно

Цялостният подход може да бъде определен като **„достъпност още при проектирането“ (accessibility-by-design)** и **„приобщаване по подразбиране“ (inclusion-by-default)**, което в голяма степен отразява основната философия на UDL.

Обобщение на доказателствата

Центърът за обслужване на клиенти (Call Centre) се е развил в напълно търговско бизнес звено, което изпълнява същите стандарти за обслужване като традиционните кол центрове. Студиата за звукозапис създават висококачествено аудио съдържание, неразличимо от продукцията на студиа, управлявани от зрящи специалисти. Аудиоплейърът **Czytak**, разработен и тестван от служители със зрителни увреждания, се е превърнал в пазарен лидер в Полша. Хибридният модел на работа подобрява баланса между професионалния и личния живот и намалява отсъствията. Високите нива на задържане на служителите за период от 12 до 24 месеца демонстрират ефективността на модела, а бързото внедряване на разумни адаптации свежда до минимум прекъсванията в работата. Производителността се измерва чрез търговските резултати, а ангажираността се оценява чрез успешното изпълнение на задачи, които преди това са били недостъпни за хора със зрителни увреждания.

Източник. Кабинетно проучване / въпросници / интервю

Това обобщение се основава изцяло на информацията, предоставена в доклада за добрата практика, разработен от FDO..

Връзка

https://npn.com.pl/

BP4: Приобщаваща заетост и равни възможности (Румъния)

Област

Здравни услуги. Клиника за медицинска рехабилитация, специализирана в психоневромоторна рехабилитация за деца и възрастни, с интегрирани услуги по лечебен масаж.

Местоположение. Име на организацията

Местоположение: Арад, Румъния

Организация: SC Davima Clinic SRL

Партньор: Asociatia Dalia (Davima Center) за интегрирани услуги по психоневромоторна рехабилитация.

Целева група

Хора с увреждания, които търсят заетост в сферата на здравеопазването, със специален фокус върху специалисти със зрителни увреждания. Преките бенефициенти са двама масажисти със зрителни увреждания, които понастоящем работят в клиниката. Практиката е от полза и за по-широкия състав на организацията чрез приобщаващи политики, мерки срещу дискриминацията и справедливи процеси за подбор на персонал.

Какъв проблем решава

Практиката адресира ограничения достъп до равни възможности за заетост в здравния сектор, причинен от несъзнателни предразсъдъци по време на подбора на персонал и липсата на ясни, структурирани практики за подкрепа на приобщаващото наемане. Сигналите, които показват необходимостта от промяна, включват обратна връзка от служители, обратна връзка от кандидати за работа и сравнения със секторни стандарти. Основният проблем е, че стандартните процедури за подбор, въвеждане в работата и организация на работното място не отчитат индивидуалните адаптации или потребностите на служителите с увреждания.

Какво се прави. Мерки за достъпност. Стъпки

Основни интервенции и тяхното прилагане:

- **Стандартизиран подбор на персонал:** актуализирани длъжностни характеристики с неутрален език, структурирани интервюта, оценяване, базирано на умения, и алтернативни формати за справедливо оценяване на всички кандидати.

- **Ясно дефинирани роли и отговорности:** отделите „Човешки ресурси“ и „Операции“ управляват приобщаващите практики, а ръководството на клиниката осигурява контрол и наблюдение.
- **Технологични подобрения:** системи за проследяване на кандидатури, вътрешни комуникационни платформи, инструменти за защита на данните, екранни четци и достъпно дигитално съдържание (алтернативен текст, четими PDF файлове, съвместимост с екранни четци и добър цветови контраст).
- **Обучение на персонала:** всички служители преминават обучение по приобщаващи практики, вътрешни политики и изисквания за съответствие.
- **Приобщаващо въвеждане в работата:** система „приятел/ментор“, поетапно натоварване, практическо наставничество, гъвкаво работно време и адаптирани работни места според индивидуалните потребности.
- **Процес за разумни адаптации:** служителите подават искания чрез своя ръководител; исканията се разглеждат и обикновено се изпълняват в рамките на седем дни; бюджетът се определя индивидуално за всеки случай с одобрение от ръководството на клиниката и оперативния мениджър.
- **Физическа достъпност:** адаптирани офиси и работни места, ясен план за евакуация, видима навигация с добър контраст.
- **Дигитална достъпност:** политика за алтернативен текст, съвместимост с екранни четци, четими PDF файлове и добър цветови контраст във всички дигитални материали.
- **Организационна достъпност:** гъвкави работни графици, адаптивни смени и приобщаващи правила за провеждане на срещи.
- **Асистиращи технологии:** екранни четци, устни инструкции и тактилно насочване.
- **Кариерно развитие:** менторство и възможности за развитие на практически умения.

График: Промените са въведени постепенно в рамките на няколко месеца, като са започнали с преглед на съществуващите практики, последван от актуализиране на политиките, внедряване на технологии, обучение на персонала и постоянно наблюдение чрез цикли за обратна връзка.

Защо работи

- Силен ангажимент на ръководството, който позволява гъвкави решения и бързо внедряване.
- Обучение на персонала и ясни вътрешни процеси.
- Нискобюджетни адаптации (среден разход за адаптация: 0–100 евро), които носят значителни ползи.
- Подкрепяща екипна култура, гарантираща ефективната интеграция на служителите с увреждания.
- Пряко консултиране със служителите относно всички мерки за достъпност, като подкрепата се адаптира към индивидуалните потребности.
- Структура на управление с ясно разпределени роли: отдел „Човешки ресурси“ като собственик на процеса, ръководството като изпълнителен спонсор, а

администрацията на клиниката и оперативният мениджър като одобряващи органи.

Какво беше трудно

- **Нагласи и стигма:** първоначална несигурност или погрешни представи сред персонала относно наемането на служители с увреждания. Това е преодоляно чрез открита комуникация, сесии за повишаване на осведомеността и пряко сътрудничество в екипите.
- **Логистика:** работните пространства, графиците и ежедневните дейности първоначално не са били адаптирани към индивидуалните потребности. Това е решено чрез адаптиране на работните места, гъвкаво планиране и корекции в ежедневните процедури.
- **Процедури:** стандартните процедури не са включвали механизми за адаптации. Това е преодоляно чрез прости и гъвкави процедурни промени, включително поетапно натоварване, система „приятел/ментор“ и адаптирано въвеждане в работата.
- **Защита на данните:** сигурно обработване на личните данни на служители и пациенти. Това е решено чрез спазване на GDPR, сигурно съхранение, ограничен достъп и обучение на персонала по защита на данните.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Подходът е имплицитно съгласуван с принципите на UDL чрез акцент върху множество средства за ангажиране (система „приятел/ментор “, наставничество, гъвкаво работно време), множество средства за представяне (достъпни дигитални материали, устни инструкции, тактилно насочване) и множество средства за действие и изразяване (адаптирани оценки, алтернативни формати и оценяване, базирано на умения). Въпреки че UDL не е изрично посочен, практиката отразява принципите на разумните адаптации, заложени в румънското законодателство за хората с увреждания (Закон № 448/2006), Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и Европейския акт за достъпност (транспониран чрез Закон № 232/2022).

Обобщение на доказателствата

- Успешно назначени, въведени в работата и задържани двама масажисти със зрителни увреждания.
- Отчетено е повишаване на удовлетвореността от работата и ангажираността.
- Поддържана е стабилна производителност.
- Подобрена е увереността на работното място.
- Създадена е безопасна и подкрепяща среда, съобразена с индивидуалните потребности.
- Самостоятелно изпълнение на служебните задължения с положителен принос за удовлетвореността на пациентите и сътрудничеството в екипа.
- Проследявани са KPI показатели на 0, 12 и 24 месеца, включващи степен на наемане, задържане и ангажираност.

- Средна цена на адаптацията: 0–100 евро, като наблюдаваните ползи включват намалено текучество, по-бърза интеграция и стабилно качество на услугите.
- Практиката се прилага устойчиво от юли 2020 г.

Източник. Кабинетно проучване / въпросници / интервю

Източник: документ за описание на добра практика предоставен за проекта WIN от ОТ. Информацията е събрана чрез документален преглед, вътрешни политики и процедури на клиниката и структурирано събиране на данни, обхващащо управление, съответствие с нормативните изисквания, практически подход, резултати и ефективност на разходите. Понастоящем няма публично достъпни доклади..

Връзка

davimaclinic.ro

BP5: Екосистемата „Индивидуализиран проект“: модел на управление за широкомащабна професионална интеграция и дългосрочно задържане (Италия)

Област

Тази практика се реализира в областта на **приобщаващата заетост**, по-конкретно в рамките на голямо, мултисекторно предприятие от социалната икономика. **S.C.S. Cristoforo** интегрира приобщаването на хора с увреждания в индустриална логистика, управление на съоръжения, туризъм и култура, контактни центрове и административни услуги. Организацията съчетава **професионална заетост, професионална рехабилитация и дългосрочно развитие на работната сила**, като демонстрира как големите предприятия могат да вградят приобщаването като стратегически бизнес стълб.

Местоположение. Име на организацията

S.C.S. Cristoforo, със седалище близо до **Флоренция, Италия**, с широкомащабни регионални дейности в множество сектори.

Целева група

Практиката е насочена към **работници с увреждания**, включително хора със сензорни, двигателни, когнитивни или психосоциални увреждания. Тя подкрепя както новоназначени служители, така и работници, преминаващи от пътеки за професионална рехабилитация. Моделът е създаден за широкомащабна интеграция, като подкрепя стотици служители чрез структурирани, дългосрочни процеси на приобщаване.

Какъв проблем решава

Преди въвеждането на този модел италианските компании често наемаха хора с увреждания единствено с цел спазване на законовите квоти (Закон 68/99), което водеше до **„пасивно квотно наемане“**: работни места без перспективи за кариерно развитие, ниска ангажираност и високо текучество. Работниците бяха поставяни на позиции без подходящи адаптации, а компаниите нямаха структурирани процеси за гарантиране на производителност или дългосрочно задържане.

S.C.S. Cristoforo разпознава, че този подход е неефективен както за работниците, така и за работодателите. Кооперацията си поставя за цел да покаже, че приобщаването на хора с увреждания може да бъде **двигател на корпоративната ефективност**, а не тежест, свързана със съответствие. Практиката решава **„пропастта в съответствието“**, като заменя квотното наемане със структурирана, персонализирана и ориентирана към производителността система за интеграция, която подкрепя работниците от подбора до кариерното развитие.

Какво се прави. Мерки за достъпност. Стъпки

Cristoforo разработва цялостна система **Индивидуализиран проект**, която управлява всеки етап от трудовия жизнен цикъл на работника. Този персонализиран документ описва функционалния профил на работника, необходимите адаптации и пътеката за професионално развитие.

Процесът започва с достъпен подбор чрез портала **Cristoforo Jobs**, проектиран съгласно стандартите **WCAG 2.1**. След това кандидатите преминават към подготвителни стажове (**tirocini propedeutici**), фаза с ниско напрежение, в която адаптациите се тестват и усъвършенстват преди официалното назначаване.

След назначаването всеки работник се подкрепя от специално определен **Наставник по приобщаване**, който действа като връзка между отдел „Човешки ресурси“, производствените мениджъри и външните социални услуги. Наставникът гарантира, че адаптациите се прилагат, задачите се адаптират, а комуникационните протоколи са достъпни.

Мерките за достъпност включват:

- **Физически и технически адаптации**, като ергономични столове, бюра с регулируема височина, екранни четци и брайлови дисплеи.
- **Организационни адаптации**, включително гъвкави смени, хибридна/дистанционна работа и адаптирани работни процеси в подкрепа на медицински потребности или намалена мобилност.
- **Комуникационна достъпност**, като срещи със субтитри, жестомимичен превод при необходимост и достъпна документация.
- **Дигитална достъпност**, с вътрешни инструменти и платформи за подбор, проектирани да отговарят на стандартите **WCAG 2.1**.
- **Достъпност на безопасността**, чрез приобщаващ Общ план за безопасност с универсална сигнализация и координирани системи „приятел“ при извънредни ситуации.

Моделът включва също **деконструкция на задачите**, при която сложните работни процеси се разделят на управляеми единици, за да се гарантира, че работниците могат да се представят ефективно в сектори с високо напрежение, като логистиката.

Защо работи

Практиката работи, защото е подкрепена от силен лидерски мандат, който третира приобщаването като основен бизнес KPI. **Службата за трудова интеграция (WIO)** централизира експертизата в областта на човешките ресурси, педагогиката и трудовата медицина, като гарантира, че приобщаването не е фрагментирано между различни отдели, а е стратегически координирано.

Индивидуализираният проект гарантира, че всеки работник получава персонализирана подкрепа, докато присъствието на **Наставници по приобщаване**

осигурява непрекъснат мониторинг и бързо решаване на проблеми. Техническата гъвкавост на кооперацията, тоест способността ѝ да разработва корекции за достъпност за собственически софтуер, премахва дигиталните бариери, които иначе биха попречили на работниците да изпълняват сложни задачи.

Културното приемане се засилва чрез редовно обучение за повишаване на осведомеността относно увреждания за мениджъри и персонал, което намалява стигмата и гарантира, че приобщаването се разбира като споделена организационна отговорност. Успехът на модела се движи и от **неговата система за надлъжен мониторинг**, която проследява напредъка в рамките на 24 месеца и демонстрира измерими подобрения в производителността, задържането и удовлетвореността от работата.

Какво беше трудно

Cristoforo работи в сектори с високо напрежение, където целите за производителност са строги, а допустимият марж за грешка е малък. Това създава предизвикателства при интегрирането на работници с увреждания, без да се нарушава оперативният поток. Мениджърите на средно ниво, оценявани по скорост и резултати, понякога са се опасявали, че приобщаването ще забави производството.

Друго голямо предизвикателство е **пропастта в дигиталната достъпност**. Лицензираните ERP системи и системите за управление на складове често не са съвместими с асистиращи технологии, което изисква кооперацията да разработва персонализирани корекции и интерфейси за достъпност.

Протоколите за извънредни ситуации и безопасност също създават трудности, тъй като стандартните процедури не са били универсално достъпни. Cristoforo адресира това чрез преработване на плановете за безопасност, така че да включват универсална сигнализация и координирани системи „приятел“ при извънредни ситуации.

Накрая, управлението на чувствителни данни, свързани с увреждания, изисква **стриктно разделяне на данните**, за да се гарантира поверителност, като същевременно се позволяват функционални адаптации.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Въпреки че **UDL** не е изрично посочен, практиката прилага **имплицитни принципи на UDL**:

- **Множество средства за ангажиране:** гъвкави смени, хибридна работа, подготвителни стажове и персонализирана подкрепа.
- **Множество средства за представяне:** достъпни дигитални инструменти, срещи със субтитри, жестомимичен превод и адаптирана документация.
- **Множество средства за действие и изразяване:** деконструкция на задачите, ергономични адаптации и достъпни софтуерни интерфейси.

Рамката **Индивидуализиран проект** отразява акцента на UDL върху проактивното премахване на бариери и адаптирането на средата към разнообразни функционални профили.

Обобщение на доказателствата

Cristoforo използва **24-месечна система за надлъжен мониторинг** с ясни KPI показатели:

- **Задържане:** над 90% задържане на 24-ия месец, значително над средното за сектора.
- **Производителност:** работниците достигат 100% от целевата производителност до 12-ия месец.
- **Отсъствия по болест:** приобщените служители показват 10–15% по-ниски нива на болнични отсъствия в сравнение със средните за индустрията.
- **Удовлетвореност от работата:** измерва се чрез анкети при въвеждане в работата, средносрочни анкети и годишни проучвания.
- **Кариерно развитие:** работниците с увреждания успешно преминават към ръководни и координационни роли.

Тези резултати демонстрират, че моделът не само подкрепя приобщаването, но и подобрява организационното представяне.

Източник. Кабинетно проучване / въпросници / интервю

Това обобщение се основава изцяло на доклада, изготвен от UICI FIRENZE за представяне на тази добра практика за приобщаваща заетост, който отразява структурирана организационна документация и изследователски анализ.

Връзка

https://www.coopcristoforo.it/

Допълнителни линкове са налични в пълния доклад за добрата практика.

BP6: Правилният човек на правилното място, независимо от неговото различие или увреждане (Белгия))

Област

Тази практика се реализира в областта на **приобщаващата заетост в публичния сектор**, по-конкретно в рамките на голяма регионална публична администрация. **AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité)** отговаря за политиките в областта на уврежданията, здравеопазването и семейството във Валонския регион. Организацията прилага принципите на приобщаващата заетост вътрешно, като гарантира, че собствената ѝ работна сила отразява стандартите, които тя насърчава външно. Практиката обхваща подбор на персонал, въвеждане в работата, адаптиране на работната среда, кариерно развитие и дългосрочно задържане.

Местоположение. Име на организацията

AVIQ – Agence pour une Vie de Qualité регион Валония, Белгия.

Практиката се прилага във всички регионални офиси на AVIQ, включително чрез дистанционна работа и работа от дома.

Целева група

Инициативата е насочена към **служители и кандидати за работа с увреждания**, включително хора с физически, сензорни, когнитивни увреждания или хронични здравословни състояния. Понастоящем около **30 служители** се възползват от структурирания процес за предоставяне на адаптации.

Практиката също така косвено подкрепя мениджърите, специалистите по човешки ресурси и работните екипи чрез предоставяне на ясни процедури за приобщаваща заетост.

Какъв проблем решава

AVIQ идентифицира несъответствие между стандартите за приобщаваща заетост, които насърчава външно, и вътрешните практики в собствената си организация. Въпреки че приобщаването съществува неформално, липсва **структурирана, професионална и последователна методология** за подбор, адаптации и дългосрочна подкрепа. Организацията желае да гарантира, че приобщаването не зависи единствено от добрата воля на отделни хора, а е заложено във формални процедури.

Основна мотивация е желанието да действа като работодател за пример във Валонския регион. Като институция, отговорна за политиките за хората с увреждания, AVIQ счита за свое задължение да демонстрира, че приобщаващата заетост е възможна, устойчива и полезна. Практиката също така адресира по-широки предизвикателства в Белгия: стигма, логистични бариери и непоследователно прилагане на разумни адаптации на работното място.

Какво се прави. Мерки за достъпност. Стъпки

Практиката се основава на две **основни структурни промени**:

1. **Анонимизиран подбор на персонал**
2. **Формализирана процедура за разумни адаптации**.

1. Анонимизиран подбор на персонал

Всички писмени кандидатури се анонимизират преди да бъдат предоставени на мениджърите по подбор. Всяко споменаване на увреждане се премахва. Това гарантира, че кандидатите се оценяват **единствено въз основа на своите умения и опит**, а не въз основа на предположения, свързани с увреждането. Едва след назначаването се обсъждат и прилагат необходимите адаптации.

2. Структурирана процедура за разумни адаптации (от 2023 г.)

Исканията за адаптации могат да бъдат подавани чрез HR система за управление на заявки, специализиран електронен адрес или чрез прекия ръководител. Вътрешната служба за превенция и защита на работното място (**SIPP**) координира консултациите между отдел „Човешки ресурси“, служителя и ръководството, за да бъдат определени подходящите решения. Средният срок за внедряване е **един месец**, а бюджетите се управляват централизирано.

3. Мерки за достъпност

Физическа достъпност:

- Маршрути без препятствия, достъпни санитарни помещения и приобщаващи планове за евакуация.
- Регулируеми работни места и ергономично оборудване.

Дигитална достъпност:

- Достъпен интранет и система за управление на обучението.
- Тестване на достъпността на вътрешните инструменти.
- Алтернативен текст към изображенията и видеоклипове със субтитри.
- Адаптиране на вътрешно разработения софтуер за работа с асистиращи технологии.

Организационна/процесна достъпност:

- Гъвкаво работно време.
- Хибридни и дистанционни форми на работа.
- Адаптиране на организационните правила към индивидуалните потребности.

Обучение и развитие:

- Достъпни формати за обучение.
- Алтернативни методи за оценяване.
- Насоки за обучителите относно приобщаващо преподаване и обучение.

Асистиращи технологии:

- Софтуер за гласово разпознаване.
- Инструменти за увеличение на екрана.
- Постоянна поддръжка и адаптиране на асистиращите технологии.

4. Приобщаващ подбор, въвеждане в работата и кариерно развитие

Подборът включва достъпни форми на оценяване и изрични препратки към разумните адаптации в обявите за работа. Процесът на въвеждане в работата включва наставничество, постепенно увеличаване на натоварването и достъпни обучителни модули. Кариерното развитие се подкрепя чрез прозрачни критерии за повишение и достъпни възможности за обучение.

Защо работи

Практиката работи благодарение на **силна подкрепа от висшето ръководство**. Директорът „Човешки ресурси“, Главният инспектор и Заместник-генералният администратор официално одобряват методологията, гарантирайки нейното прилагане в цялата организация.

Приобщаването е част от **институционалната идентичност** на AVIQ, а не изолирана инициатива. Специалистите по човешки ресурси, мениджърите и SIPP работят в тясно сътрудничество, което гарантира бързо и последователно прилагане на адаптациите. Анонимизираният подбор премахва несъзнателните предразсъдъци още в най-ранния етап, а структурираната процедура за разумни адаптации гарантира, че подкрепата не зависи от индивидуалната добра воля.

Практиката се възползва и от вътрешната експертиза на AVIQ. Като публичен орган, отговорен за политиките за хората с увреждания, организацията вече разполага със задълбочени познания за достъпността, асистиращите технологии и правната рамка. Този вътрешен капацитет прави внедряването ефективно и надеждно.

Какво беше трудно

Основните предизвикателства са свързани с **нагласите и стигмата**, по-специално опасенията сред някои служители или ръководители относно предполагаемата тежест на адаптациите. AVIQ адресира този проблем чрез дейности за повишаване на осведомеността, обучителни сесии и постоянна комуникация.

Възникват и логистични предизвикателства, като адаптиране на физическите пространства или промяна на вътрешния софтуер. Те са преодолени чрез **прагматичен подход и съвместно решаване на проблемите**, като SIPP предоставя технически насоки, а отдел „Човешки ресурси“ координира необходимите ресурси.

Друго предизвикателство е гарантирането на поверителност и съответствие с правилата за защита на данните. AVIQ решава този въпрос чрез анонимизиране на кандидатурите и строго ограничаване на достъпа до информация, свързана с увреждания.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Въпреки че **UDL** не е изрично споменат, практиката прилага **имплицитни принципи на UDL**:

- **Множество средства за ангажиране:** гъвкави графици, хибридна работа, наставничество и постепенно въвеждане в работата.
- **Множество средства за представяне:** достъпни дигитални инструменти, алтернативни формати, видеоклипове със субтитри и адаптиран софтуер.
- **Множество средства за действие и изразяване:** алтернативни методи за оценяване, адаптирани работни места и асистиращи технологии.

Подходът отразява основната философия на UDL: проактивно премахване на бариерите и проектиране на среди, които отговарят на разнообразни функционални профили.

Обобщение на доказателствата

AVIQ проследява показатели като степен на наемане, време за назначаване, приемане на предложения за работа, време за изпълнение на адаптации, задържане на персонала, повишения, ангажираност и отсъствия. Данните се съхраняват в системата за управление на човешките ресурси (**Arno**), което гарантира проследимост.

Конкретните резултати включват успешно назначаване на служители, които са незрящи или използват инвалидни колички, като ръководителите са избирали кандидатите без да знаят техния статус по отношение на увреждането. Адаптациите, като специализиран софтуер и модифицирани вътрешни приложения, значително са подобрили ефективността и потребителското преживяване. Практиката също така е довела до намаляване на текучеството, болничните отсъствия и инцидентите на работното място, демонстрирайки ясна дългосрочна стойност.

Източник. Кабинетно проучване / въпросници / интервю

Това обобщение се основава изцяло на доклада за добрата практика, разработен от белгийския партньор VIEWS International.

Връзка

Налична в пълния доклад за добрата практика.

BP7: Португалският модел в частния сектор: осигуряване на приобщаваща заетост чрез законови квоти, разумни адаптации и невроинклузия съгласно Европейския акт за достъпност (Португалия)

Област

Тази практика се реализира в областта на **приобщаващата заетост** в частния сектор, като е насочена специално към средни и големи компании в Португалия (≥75 служители). Тя интегрира законово съответствие, достъпност на работното място, разумни адаптации и невроинклузия. Моделът е оформен от националното законодателство за квоти, Европейския акт за достъпност (ЕАА) и оперативната подкрепа на публични органи като **IEFP** (заетост и обучение) и **INR** (насоки за достъпност). Той също така използва международни рамки като инструментите **Disability Smart** на **Business Disability Forum** и си сътрудничи със специализирани партньори като **Specialisterne Portugal** за наемане, приобщаващо хора с аутизъм.

Местоположение. Име на организацията

Португалия

Практиката е предназначена за **работодатели от частния сектор**, които работят на национално ниво, особено за тези със 75 или повече служители, които по закон са длъжни да изпълняват квоти за заетост на хора с увреждания и да спазват регулациите за достъпност.

Целева група

Целевата група включва **служители и кандидати за работа с увреждания**, особено лица със сертификат за увреждане ≥60% (съгласно португалското законодателство). Тя включва също **невродивергентни хора**, като кандидати с аутизъм, които се възползват от адаптирани пътеки за подбор и адаптации на работното място. Практиката подкрепя както съществуващи служители, които се нуждаят от адаптации, така и новоназначени служители, които навлизат чрез подбор, воден от квотите, или чрез специализирани програми за невроразнообразие.

Какъв проблем решава

Португалия преминава от доброволно приобщаване към **задължително съответствие**. От февруари 2024 г. частните компании със ≥75 служители трябва да изпълняват квоти за заетост на хора с увреждания, а Органът по труда (**ACT**) започва проверки. Неспазването вече носи финансови и репутационни рискове. В същото време Европейският акт за достъпност (**EAA**), транспониран в португалското законодателство, изисква компаниите да гарантират достъпност на дигиталните продукти, услугите и потребителските интерфейси до 2025 г. и 2030 г.

Практиката адресира няколко взаимосвързани проблема:

- **Ниски нива на заетост на хора с увреждания** и недостатъчно проактивно наемане.

- **Бавни или непоследователни процеси за разумни адаптации**, които вредят на задържането.
- **Липса на дигитална и физическа достъпност**, особено в сектори, засегнати от ЕАА.
- **Ограничена невроинклузия**, въпреки нарастващите доказателства за ползи по отношение на производителността и иновациите.

Моделът предоставя структурирана, правно съгласувана и оперативно приложима пътека за компаниите да изпълнят задълженията си, като същевременно подобряват многообразието и представянето на работната сила.

Какво се прави. Мерки за достъпност. Стъпки

Практиката въвежда набор от **основни интервенции**, които променят подбора, процесите на работното място, достъпността и управлението.

Централна иновация е **Паспортът за разумни адаптации (RA Passport)**, жив документ, който записва договорените адаптации и следва служителя при промяна на ролята. Това намалява нуждата от многократно споделяне на увреждането и гарантира непрекъснатост. **Паспортът за разумни адаптации** се управлява от HR с технически принос от **IEFP** и **INR**, когато е необходимо.

Приобщаващото наемане се засилва чрез ясни канали за подаване на искания за разумни адаптации в обявите за работа, обучение на специалистите по подбор за скрининг без предразсъдъци и ежемесечно наблюдение на изпълнението на квотите. Компаниите си сътрудничат с **IEFP** за намиране на кандидати и достъп до финансиране за адаптации на работното място.

Дигиталната достъпност се вгражда чрез приемане на стандартите **EN 301 549** за уебсайтове, приложения и потребителски услуги, в съответствие с **DL 83/2018** и **DL 82/2022**. Това гарантира готовност за етапите на ЕАА през 2025 г. и 2030 г.

Невроинклузията се подкрепя чрез специализиран инструментариум за мениджъри, обхващащ сензорна среда, комуникационни норми и алтернативни методи за оценяване. Партньорствата със **Specialisterne** и национални програми за аутизъм помагат на компаниите да изграждат структурирани пътеки за наемане на невродивергентни таланти.

Организационните процеси се адаптират така, че да включват хибридна работа, гъвкави графици, достъпни норми за провеждане на срещи и алтернативни формати за комуникация. Материалите за обучение и развитие се предоставят в достъпни формати, а мениджърите преминават обучение относно приобщаващото наемане и процедурите за адаптации.

Асистиращите технологии, като екранни четци, увеличители, инструменти за преобразуване на реч в текст и ААС устройства, се предоставят и поддържат от IT екипите, като за допустимите адаптации е налично съфинансиране от **IEFP**.

Защо работи

Моделът работи, защото комбинира **законово съответствие, оперативна яснота и междупрофилна собственост върху процеса**. Подкрепата от висшето ръководство гарантира, че приобщаването се третира като стратегически приоритет, с редовно отчитане пред Изпълнителния комитет. Ясните SLA срокове за разумни адаптации (10–15 дни) предотвратяват забавяния, които често подкопават задържането. **Паспортът за разумни адаптации** намалява административната тежест и изгражда доверие, като свежда до минимум многократното споделяне на увреждането.

Дигиталната достъпност е интегрирана в IT и UX процесите, като се гарантира, че достъпността не е последваща мисъл, а част от жизнения цикъл на продукта. Партньорствата с **IEFP**, **INR** и организации в областта на невроразнообразието осигуряват техническа експертиза и канали за привличане на таланти, като намаляват тежестта върху работодателите.

Моделът е успешен и защото е съгласуван с по-широки европейски тенденции: **ЕАА**, антидискриминационното законодателство и прилагането на квотите създават силни стимули за компаниите да действат. Чрез вграждане на достъпността и приобщаването в ежедневните процеси практиката става устойчива, вместо да зависи от изолирани инициативи.

Какво беше трудно

Възникват няколко предизвикателства. Културната стигма и ниските нива на самоидентификация затрудняват служителите да заявяват нужда от адаптации. Практиката адресира това чрез поверителни Паспорти за разумни адаптации, строго минимизиране на данните в съответствие с GDPR и лидерски разкази за изграждане на доверие.

Забавянията в процесите са друго предизвикателство, тъй като бавните адаптации вредят на задържането и съответствието. Решението е въвеждането на работни процеси, базирани на SLA, предварително одобрени каталози с адаптации и техническа подкрепа от IEFP и INR.

Бюджетните ограничения също създават трудности, особено при скъпоструващите асистиращи технологии. Компаниите адресират това чрез използване на финансиране от IEFP за адаптации на работното място и програми за подкрепена заетост.

Накрая, сложността на законодателството за достъпност, обхващащо DL 83/2018, DL 82/2022 и EN 301 549, изисква единна политика за достъпност и поетапен план за одит, за да бъдат изпълнени сроковете за 2025 г. и 2030 г.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Въпреки че UDL не е изрично посочен, практиката прилага **имплицитни принципи на UDL** във всички свои елементи:

- **Множество средства за ангажиране:** хибридна работа, сензорни адаптации, алтернативни комуникационни норми и пътеки за невроинклузия.
- **Множество средства за представяне:** достъпно дигитално съдържание, алтернативни формати, обучения със субтитри и съответствие с **EN 301 549**.
- **Множество средства за действие и изразяване:** алтернативни методи за оценяване, работни проби, гъвкави интервюта и асистиращи технологии.

Моделът отразява акцента на UDL върху проектирането на среди, които от самото начало се съобразяват с разнообразни функционални профили.

Обобщение на доказателствата

Практиката използва ясни KPI показатели за проследяване на напредъка на 0, 6, 12 и 24 месеца. Компаниите се стремят към пълно изпълнение на квотите във всички звена, като проверките на **ACT** служат като външна валидация. Сроковете за предоставяне на разумни адаптации са намалени до 10–15 дни, което подобрява задържането и ангажираността. Съответствието с изискванията за достъпност се измерва спрямо **EN 301 549**, като приоритетните потребителски пътеки достигат нива, еквивалентни на **AA**, до 12-ия месец, а пълното съответствие на цялото портфолио е планирано до 2030 г.

Очаква се нивата на самоидентификация да се повишават с нарастването на доверието, докато програмите за невроразнообразие имат за цел да въведат две кохорти с поне 85% задържане на 12-ия месец. Тези показатели демонстрират както готовност за регулаторно съответствие, така и смислени резултати по отношение на приобщаването.

Източник. Desk research / въпросници / интервю

Това обобщение се основава изцяло на доклада, изготвен от литовския партньор eMundus..

Връзка

Налична в пълния доклад за добрата практика.

BP8: “Социално кафене „Pareaki“ – център за професионално включване и общностна интеграция (Гърция)

Област

Тази практика се реализира в областта на **приобщаващата заетост**, в рамките на **социалната икономика** и в тясна връзка с **хотелиерството** и **ресторантьорството и професионалното образование и обучение (ПОО)**. Тя използва реална среда на кафене като платформа за **учене чрез работа**, професионално развитие и участие в общността за хора с интелектуални увреждания.

Местоположение. Име на организацията

Атина, Гърция

Прилага се от **KEEPEA Orizontes** чрез неговото социално кооперативно предприятие (Koin.S.Ep.) „**Pareaki**“, разположено на площад **Alexandrou Panagouli**, **Agios Dimitrios**.

Тази практика допълва **BP4 в Част 2**, която документира модела на KEEPEA Orizontes за включване, основан на ПОО.

Целева група

Инициативата е насочена към **хора с интелектуални увреждания и специални образователни потребности**, особено към тези, които срещат бариери при навлизане на отворения пазар на труда. Тя подкрепя млади възрастни, преминаващи от обучение към заетост, лица, които преди това са участвали в защитени работилници, и хора, които се нуждаят от структурирана подкрепа, за да работят в реална среда.

Какъв проблем решава

Хората с интелектуални увреждания в Гърция се сблъскват с **висока безработица, ограничен достъп до смислен трудов опит и социална изолация**. Традиционното професионално обучение често остава теоретично или защитено, като оставя учащите неподготвени за реалните изисквания на работата.

„Pareaki“ адресира това, като предлага **автентичен, публично ориентиран трудов опит** в напълно функциониращо кафене. То оспорва обществените погрешни представи, като демонстрира, че хората с увреждания могат да предоставят висококачествени услуги в сферата на хотелиерството и ресторантьорството, да взаимодействат с клиенти и да допринасят към бизнес. Практиката преодолява **разликата между обучението и заетостта**, като същевременно увеличава видимостта и приемането в общността.

Какво се прави. Мерки за достъпност. Стъпки

„Pareaki“ функционира като **жива професионална лаборатория**, в която участниците се учат и работят в реално кафене, отворено за обществеността. Подходът се основава на **учене чрез работа**, **учене чрез опит и индивидуализирана подкрепа**.

Участниците следват **поетапен модел на развитие**. Те започват с прости задачи, като подреждане на маси или помощ при основна подготовка, с близка подкрепа от трудови наставници. С нарастването на увереността и компетентността те поемат по-сложни отговорности, включително обслужване на клиенти, приготвяне на напитки и работа с плащания.

Достъпността е вградена във всички аспекти на дейността:

Физическа и ергономична достъпност

- Ергономични разпределения на работните места, съобразени с когнитивните и физическите потребности.
- Безопасни, структурирани кухненски и сервизни зони.
- Визуални рецептурници и опростени списъци със задачи

Технологична достъпност

- Опростени POS системи (системи за продажби).
- Визуални помощни средства за намаляване на когнитивното натоварване.
- Инструменти, които подкрепят самостоятелното изпълнение на задачи

Организационна достъпност

- Трудовите наставници идентифицират потребностите от адаптации и гарантират бързото им прилагане.
- „Безопасна, но реалистична“ среда, в която грешките са част от ученето.
- Структурирани рутини, които подкрепят предвидимостта и увереността.

Общностна достъпност

- Разположението на кафенето на обществен площад гарантира видимост и ежедневен контакт с общността.
- Публично ориентираната работа намалява стигмата и нормализира уврежданото в ежедневието.

Практиката се подкрепя от модел на управление, при който **родители и служители** участват в управителния съвет, като се гарантира, че хората, които са най-силно засегнати от решенията, имат пряк глас.

Защо работи

Моделът е успешен, защото съчетава **автентичен трудов опит със структурирана, постоянна подкрепа**. За разлика от симулираните обучителни среди, „Pareaki“ предлага реално взаимодействие с клиенти, реални изисквания на обслужването и

реални отговорности, елементи, които изграждат професионална идентичност и преносими умения.

Лидерството играе централна роля: Управителният съвет поставя социалната интеграция над печалбата, като гарантира, че времето за наставничество и педагогическата подкрепа са защитени. Трудовите наставници осигуряват ежедневно менторство, като гарантират, че задачите са адаптирани, рутините се следват безопасно и ученето се затвърждава.

Практиката се подсилва и от **рамката на социалното предприятие**, която правно подкрепя заетостта на уязвими групи и позволява печалбите да бъдат реинвестирани в социално въздействие. Това гарантира финансова устойчивост, като същевременно запазва силна социална мисия.

Какво беше трудно

Основно предизвикателство е **ограничената готовност на по-широкия пазар на труда**, която ограничава външните възможности за заетост за хора с интелектуални увреждания. „Pareaki“ адресира това, като функционира като преходно пространство, в което обучаемите могат да изграждат уменията и увереността, необходими за отворена заетост.

Балансирането на **търговските изисквания** с **образователните потребности** е друго предизвикателство. Хотелиерството и ресторантьорството са динамична сфера, а поддържането на качество на обслужването при едновременно предоставяне на наставничество изисква внимателно планиране и силен лидерски ангажимент.

Кафенето също трябва постоянно да адаптира своята среда и процеси към разнообразни когнитивни и поведенчески потребности, което изисква постоянна инвестиция в обучение, ергономични адаптации и капацитет на трудовите наставници.

UDL или сходен подход. Експлицитен/имплицитен

Въпреки че **UDL** не е изрично посочен, практиката прилага **имплицитни принципи на UDL**:

Множество средства за ангажиране

- Реални задачи.
- Взаимодействие с клиенти.
- Работа в екип.
- Постепенно поемане на отговорност.

Множество средства за представяне

- Визуални рецептурници.
- Опростени POS системи.
- Структурирани рутини.

- Ясни визуални указания.

Множество средства за действие и изразяване

- Разнообразни роли (обслужване, подготовка, почистване, комуникация).
- Адаптирани задачи.
- Възможности за демонстриране на умения по различни начини.

Подходът по своята същност е **приобщаващ още при проектирането**, като намалява нуждата от индивидуални адаптации чрез създаване на среда, достъпна от самото начало.

Обобщение на доказателствата

„Pareaki“ се е превърнало в разпознаваем общностен център в Атина, като поддържа качество на обслужване, сравнимо с това на обичайните кафенета. Обучаемите показват значителен напредък в **социалните умения, комуникацията, финансовата грамотност, работата в екип и техническите умения в сферата на кетъринга**. Няколко участници са преминали към външна заетост в сектора на хотелиерството и ресторантьорството.

Кафенето има и силно **въздействие върху общността**. Ежедневното взаимодействие с клиенти намалява стигмата и повишава обществената осведоменост относно способностите на хората с увреждания. Семействата съобщават за повишена независимост и увереност сред участниците.

Практиката демонстрира, че приобщаващите социални предприятия могат да бъдат едновременно **оперативно устойчиви** и **социално трансформиращи**.

Източник

Основано изцяло на доклада, разработен от гръцкия партньор Panagia Evagelistria.

Връзка

https://topareaki.gr/

BP9: Обобщение и основни изводи от датската добра практика: „JOBstien – Job Path“ (Община Орхус, Дания) – публичният работодател като пример

Общ преглед на практиката

„JOBstien – Job Path“ е приобщаваща програма за професионална реализация, разработена от Отдела по заетостта на община Орхус в сътрудничество с Отдела за социални услуги и мрежа от 59 държавни и частни компании. Програмата подпомага хора с проблеми в ученето и развитието да навлязат на обичайния пазар на труда чрез подготвително обучение, субсидирани стажове за професионално обучение, ангажираност на работодателите и дългосрочна подкрепа на работното място.

„Да се подпомогне гражданинът да бъде активен и да участва в общността“ е мотивацията, посочена в описанието на практиката.

Управление и оперативен модел

Практиката е интегрирана в общинските структури, а не е организирана като временен проект. Управлението се поделя между:

- Отдел „Заетост“ – ръководство, координация с работодателите, съпоставяне на кандидатите с работни места, проследяване.
- Отдел „Социални услуги“ – подготвителни курсове по комуникация, поведение, норми на работното място.
- Бизнес консултанти – оперативна връзка между общината и фирмите, подготовка на работните места и улесняване на диалога.

Този тристранен модел осигурява стабилност, непрекъснатост и ясно разпределение на отговорностите.

Политическа и правна рамка

Практиката се основава на солидната законодателна рамка на Дания в областта на уврежданията и заетостта, включваща:

- Закон за консолидация на социалните услуги
- Закон за активните мерки за заетост
- Закон за активната социална политика
- Закон за социалните пенсии

Тези закони осигуряват подкрепа на работното място, менторство, субсидии за заплати, гъвкави работни места с адаптирано работно време и гарантирани доходи за участниците. Правната рамка прави участието финансово изгодно както за работодателите, така и за служителите.

Практически подход

Ключовите елементи включват:

- Индивидуално съобразени подготвителни курсове за участниците (комуникация, хигиена, поведение, правила на работното място).
- Субсидирани стажове за професионално обучение като начален етап с ниска степен на риск.
- Сътрудничество с 59 компании от различни сектори.
- Бизнес консултанти, които подготвят работодателите и персонала.
- Непрекъсната подкрепа на работното място за толкова дълго, колкото е необходимо.

Програмата разполага с пет служители: трима експерти по подкрепа на работното място и двама бизнес консултанти.

Мерки за достъпност

Макар физическата достъпност да не е описана подробно, организационната и учебната достъпност са на високо ниво:

- Гъвкаво организиране на работата (от 1–2 часа седмично до почти пълно работно време).
- Индивидуално адаптирани подготвителни курсове с лесни за четене материали и адаптирана комуникация.
- Непрекъснато наставничество и подкрепа на работното място.

Набиране на персонал, въвеждане в работата и кариерно развитие

Участниците започват със субсидирани стажове за професионално обучение, което им позволява да изпробват различни роли и да определят подходящи кариерни пътища. Подготовката на работодателите е структурирана и проактивна. Програмата беше разширена, като освен хора с увреждания на ученето включи и хора с проблеми в развитието (например аутизъм).

Резултати и въздействие

Практиката показва значителни количествени и качествени резултати:

- 144 души, наети на работа до септември 2015 г., което надхвърля целта.
- Постигнати са над 100 постоянни работни места.
- 80 души преминават през професионално обучение.

- Годишни икономии за общината в размер на 3,5 милиона датски крони благодарение на намалените разходи за защитени работилници.
- Подобрено социално включване, автономност и качество на живот за участниците.
- Положителна обратна връзка от работодателите.

Фактори за успех

- Силно общинско ръководство и стабилно финансиране.
- Тясно сътрудничество между службите по заетостта и социалните служби.
- Активно взаимодействие с работодателите и специализирани бизнес консултанти.
- Ефективно използване на национални правни инструменти (гъвкави работни места, субсидии за заплати).
- Подход, ориентиран към човека, с множество стажове за професионално обучение.
- Доказани икономически и социални ползи.

Предизвикателства и решения

Предизвикателство: Готовност и нагласи на работодателите. Решение: Бизнес консултантите подготвят фирмите и улесняват диалога.

Предизвикателство: Преход от защитени работилници към обикновена заетост. Решение: Преразпределение на ресурсите, закриване на защитените работилници, използване на национални програми, създаване на подготвителен курс за работа, базиран на OCN.

Устойчивост и трансферируемост

Практиката е устойчива благодарение на стабилното общинско финансиране, интегрирането в съществуващите правни рамки и дългосрочната подкрепа на работното място. Тя е трансферируема в рамките на Дания и на международно ниво, тъй като се основава на ясни оперативни процедури, ангажираност на работодателите и правни инструменти, които са широко разпространени и в други контексти в ЕС.

ЧАСТ 4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ. ВРЪЗКА КЪМ WP3

4.1 Заключения и препоръки за програмата за професионално образование и обучение (VET)

От структурираните институции за професионално образование и обучение в Литва до експерименталния модел на социалното кафене в Атина, практиките, анализирани в страните партньори по проекта W.I.N., споделят едно последователно заключение: приобщаването работи, когато е заложено в системата още от самото начало, а не когато се добавя впоследствие като корективна мярка. Програмата за обучение, разработена по WP3, следва пряко да отразява тези доказателства, като превърне деветте национални модела в последователен и практически приложим ресурс за преподавателите в професионалното образование и обучение (VET).

Първото ключово заключение е, че програмите за професионално образование и обучение трябва изрично да бъдат основани на **Приобщаващо професионално образование и обучение (Inclusive Vocational Education and Training, inclusive VET) и Универсален дизайн за учене (Universal Design for Learning, UDL)** като фундаментални рамки. Например в литовския модел масовите институции за професионално образование и обучение успешно са интегрирали принципите на UDL в ежедневните преподавателски практики, като гарантират, че обучаемите с разнообразни потребности могат да участват в стандартна учебна среда чрез гъвкаво предоставяне на учебно съдържание, адаптивно оценяване и непрекъснати структури за подкрепа. По подобен начин практиките в Испания и Ирландия показват, че когато UDL се прилага проактивно, необходимостта от индивидуални приспособявания значително намалява, а обучението става по-достъпно за всички учащи.

Същевременно доказателствата от Гърция и Италия показват, че приобщаващото професионално образование и обучение трябва да надхвърля формалния дизайн на учебната програма и да включва практически, реални учебни среди. Моделът „Hands-On Inclusion“ в Гърция илюстрира как ученето чрез практика, комбинирано с индивидуализирана подкрепа и учене от връстници, създава висока ангажираност и подготвя обучаемите за реални работни условия.

В Италия концепцията за „екстремна персонализация“ допълнително разширява този подход чрез адаптиране на образователните процеси на силно индивидуално ниво, като гарантира, че способностите и кариерните пътеки на всеки обучаем са напълно съобразени с възможностите на пазара на труда.

Второто основно заключение се отнася до централната роля на **персонализираните учебни пътеки**, реализирани чрез инструменти като **Индивидуален учебен план (Individual Learning Plan, ILP)** и **Индивидуален образователен план (Individual Education Plan, IEP)**. Персонализираното планиране последователно се определя като ключов фактор за успеха на приобщаването във всички партньорски доклади. Българските и ирландските практики демонстрират как структурираната индивидуална планираща дейност, комбинирана с мултидисциплинарна подкрепа, води до по-добро задържане на обучаемите, по-висока мотивация и по-успешен преход към следващи

етапи. В Испания използването на Персонализирани учебни маршрути гарантира, че обучаемите със СОП получават подкрепа не само в академичен аспект, но и в своето развитие към заетост.

Тясно свързано с това е значението на **мултидисциплинарното сътрудничество**. Ефективните системи за професионално образование и обучение се характеризират със силно сътрудничество между преподаватели, психолози, специалисти по подкрепа и външни заинтересовани страни. Например литовските доставчици на професионално образование и обучение разчитат на структурирани мултидисциплинарни екипи, които координират подкрепата за обучението, проследяват напредъка и адаптират интервенциите в реално време. По подобен начин българските практики подчертават значението на включването на семействата, неправителствените организации и местните власти при създаването на цялостна екосистема за подкрепа. Тези констатации показват, че обучителните програми трябва да подготвят преподавателите не само с педагогически умения, но и с компетентности в областта на работата в екип, координацията и ангажирането на заинтересованите страни.

Третото критично заключение е необходимостта от укрепване на връзката между професионалното образование и обучение (VET) и пазара на труда чрез **Обучение, базирано на работното място (Work-Based Learning, WBL)** и структурирани модели за преход. В редица държави, включително Ирландия, Румъния и Гърция, успешните практики показват, че ранното излагане на реална работна среда значително подобрява резултатите по отношение на заетостта. Например моделът WALK PEER в Ирландия предоставя дългосрочни подкрепени преходни пътеки, които съчетават образование, менторство и реален трудов опит, което води до по-високо задържане и по-устойчива професионална реализация. По подобен начин практиките в Румъния и Португалия подчертават ролята на партньорствата между училища, неправителствени организации и работодатели за създаването на достъпни пътеки от обучението към заетостта.

Също толкова важно е интегрирането на **Достъпността** и **адаптираните учебни материали** като стандартни компоненти на системите за професионално образование и обучение. Във Франция концепцията за „Дигитална раница“ гарантира, че асистиращите технологии следват обучаемия от образованието към заетостта, осигурявайки приемственост и независимост.

В Полша и Испания технологично базираните решения адресират „пропастта в независимостта“, като позволяват на обучаемите да изпълняват задачи самостоятелно чрез достъпни дигитални инструменти. Тези примери показват, че достъпността не следва да се разглежда като допълнителна характеристика, а като основен принцип при проектирането на учебната среда.

Изследваните практики също така показват, че трансверсалните умения, включително комуникация, работа в екип и адаптивност, са от ключово значение. Във всички национални контексти работодателите подчертават, че техническите умения сами по себе си не са достатъчни за успешна интеграция на пазара на труда.

Поради това програмите за професионално образование и обучение трябва да интегрират развитието на меки умения като основен компонент, особено за обучаемите с увреждания, които може да се нуждаят от допълнителна подкрепа в социален и професионален контекст.

Приобщаващите нагласи и институционалната култура също са от решаващо значение. В няколко държави, включително Белгия и Португалия, системи, основани на политики, подкрепят приобщаването чрез правни рамки като квоти и стандарти за достъпност. Въпреки това ефективността на тези системи зависи до голяма степен от готовността на институциите и преподавателите да възприемат приобщаващи нагласи и практики. Това предполага, че обучителните програми трябва да включват рефлексивни и практически компоненти, които разглеждат нагласите, предразсъдъците и възприятията по отношение на уврежданията.

Дигитализацията и асистиращите технологии също се очертават като ключови фактори, подпомагащи приобщаването. Интегрирането на дигитални инструменти в професионалното образование и обучение не само подобрява достъпността, но и повишава резултатите от обучението и подготвя обучаемите за съвременната работна среда. Поради това обучителните програми следва да включват дигитални компетентности както за преподавателите, така и за обучаемите, като гарантират ефективното използване на технологиите в приобщаваща среда.

Накрая, едно съществено заключение е, че програмите за професионално образование и обучение трябва да бъдат ориентирани към практиката и основани на реални примери от живота. Разнообразието от модели, идентифицирани в Европа – от социални кооперативи в Италия до инициативи, ръководени от неправителствени организации в Румъния, и структурирани институционални системи в Литва – показва, че не съществува един-единствен модел на приобщаване. Вместо това обучителните програми трябва да предоставят набор от адаптивни подходи, които могат да бъдат прилагани в различни контексти.

4.2 Заключения и препоръки за програмата за обучение по заетост

Независимо дали става дума за голяма италианска социална кооперация, белгийска публична агенция или ирландска банка, практиките за заетост, разгледани в страните партньори по W.I.N., водят до едно и също оперативно заключение: приобщаването дава резултати, когато е вплетено в подбора, въвеждането в работата, управлението и кариерното развитие, а не когато се третира като задача за съответствие, стояща редом с обичайните процеси по управление на човешките ресурси. Обучителната програма по заетостта в рамките на WP3 трябва да превърне това в инструменти, които работодателите могат да прилагат незабавно.

Първото ключово заключение е, че обучителната програма по заетостта трябва да се фокусира върху превръщането на концепцията за **Приобщаваща заетост** в практически, оперативни стъпки, които работодателите могат да прилагат в собствения си организационен контекст.

В държави като Белгия, Ирландия и Португалия приобщаващата заетост не се третира като отделна област на политиката, а като интегрирана част от управлението на човешките ресурси, организационната стратегия и бизнес развитието. Например белгийската система показва как структурирани механизми като квоти, **Анонимизиран подбор** и адаптирана работна среда могат да подкрепят равнопоставения достъп до заетост, като същевременно гарантират, че решенията за наемане се основават на компетентности, а не на възприемани ограничения.

Второто важно заключение се отнася до трансформацията на процесите на подбор. Традиционните практики за подбор последователно се определят като основна бариера в множество национални контексти. В отговор на това няколко модела насърчават подходи за наемане, основани на умения и приобщаване. Белгийската и френската системи подчертават значението на премахването на пристрастията чрез структурирани процеси, докато полските и испанските практики въвеждат концепцията за **Приобщаване по подразбиране**, при която достъпността и недискриминацията са заложени от самото начало във всички процедури за подбор и оперативни процедури.

Следователно обучителната програма трябва да предостави на работодателите конкретни инструменти за преработване на процесите на подбор, включително приобщаващи длъжностни характеристики, алтернативни методи за оценяване и достъпни формати за интервю.

Друга ключова констатация е централната роля на **Достъпността** и **Разумните приспособявания** като основополагащи елементи на приобщаващите работни места. Без изключение успешните практики за заетост показват, че сравнително прости адаптации, като асистиращи технологии, модифицирани методи на комуникация или преструктуриране на задачите, могат значително да подобрят представянето и задържането на служителите. Френският модел „Дигитална раница“ предоставя особено силен пример за това как достъпността може да бъде гарантирана чрез приемственост на асистиращите инструменти от образованието към заетостта, като се дава възможност на хората да изпълняват задачи самостоятелно. По подобен начин полските и португалските практики подчертават значението на преодоляването на „пропастта в независимостта“ чрез целенасочени технологични решения.

Предоставянето на **Подкрепена заетост** се очертава като един от най-критичните фактори за успех във всички казуси. В Ирландия дългосрочното менторство и структурираните модели за подкрепа показват, че устойчивото насочване значително увеличава задържането и удовлетвореността от работата. В Италия мащабни социални кооперации като S.C.S. Cristoforo илюстрират как вътрешни структури, включително специализирани звена за трудова интеграция и подходи, основани на **Индивидуализиран проект (заетост)**, дават възможност за дългосрочно професионално развитие на служителите с увреждания в конкурентна пазарна среда. Обучителната програма, фокусирана върху приобщаващата заетост, следва да предоставя насоки за създаване на менторски системи, роли за трудово наставничество и вътрешни структури за подкрепа в организациите.

Заслужава да се отбележи и решаващата роля на **Гъвкавите форми на работа** за осигуряване на участие и продуктивност. В различни контексти гъвкавостта в работното време, разпределението на задачите и организацията на труда последователно се определя като ключов фактор, подпомагащ приобщаването.

В България и Ирландия например организации като ASD Vision и Bank of Ireland успешно са приложили гъвкави модели, които подкрепят разнообразните потребности на служителите, като същевременно поддържат високи нива на представяне и организационна ефективност.

Следователно обучителната програма трябва да покаже как гъвкавостта може да бъде прилагана като стратегически организационен инструмент, а не като изключение.

Повечето от изследваните случаи подчертават значението на организационната култура и лидерството за насърчаване на приобщаването. Постоянното наличие на **Пропаст в разкриването** в различните държави показва, че много служители не се чувстват в безопасност да споделят своите потребности на работното място. В отговор на това няколко практики, особено в Ирландия и Белгия, се фокусират върху изграждането на приобщаващи култури чрез вътрешни политики, програми за повишаване на осведомеността и ангажираност на лидерството. Моделът на Bank of Ireland например интегрира приобщаването в корпоративната стратегия чрез структурирани политики като рамки за невроинклузия и системи за подкрепа на служителите. Тези констатации подчертават необходимостта обучителната програма да включва компоненти, свързани с приобщаващо лидерство, комуникация и организационна промяна.

Разпознаването и насърчаването на **Невроразнообразието** е друг нововъзникващ приоритет в европейските практики за заетост. Все по-често организациите преминават към подход, основан на силните страни, като признават, че невродивергентните служители внасят ценни умения като внимание към детайла, креативност и решаване на проблеми. Това обаче изисква адаптиране на стиловете на комуникация, работната среда и управленските практики. Следователно обучителната програма трябва да включва насоки за подкрепа на невродивергентни служители и за създаване на приобщаваща работна среда.

Друга ключова констатация е значението на **партньорските екосистеми** между работодатели, доставчици на професионално образование и обучение и организации от социалния сектор. В държави като Гърция, Румъния и Испания приобщаващата заетост често се постига чрез сътрудничество, а не чрез изолирани организационни усилия. Например гръцкият модел на социалното кафене „Pareaki“ показва как инициативи, базирани в общността, могат да създават възможности за приобщаваща заетост, като същевременно насърчават социалната интеграция. По подобен начин румънските и португалските практики подчертават ролята на неправителствените организации и посредническите организации в подкрепата както на работодателите, така и на служителите по време на процесите на подбор и въвеждане в работата. Следователно обучителната програма трябва да включва насоки за изграждане и поддържане на такива партньорства.

Дигитализацията и асистиращите технологии също се определят като ключови фактори, подпомагащи приобщаващата заетост. В множество казуси използването на дигитални инструменти значително подобрява достъпността, продуктивността и независимостта. Интегрирането на тези технологии в работните процеси е особено важно в сектори като информационни технологии, финанси и услуги, където дигиталните умения са от съществено значение. Следователно обучителната програма трябва да запознае работодателите с наличните технологии и да подкрепи тяхното прилагане в ежедневните работни процеси.

Приобщаващата заетост също изисква непрекъснат мониторинг и оценка. Успешните организации прилагат механизми за обратна връзка, проследяват напредъка на служителите и адаптират практиките си въз основа на натрупания опит. Този итеративен подход гарантира, че приобщаването не е статично, а се развива във времето. Следователно обучителната програма трябва да насърчава работодателите да възприемат инструменти и индикатори за мониторинг, които измерват както социалното, така и икономическото въздействие.

4.3 Заключения и препоръки за обучителната програма за хора с увреждания и техните услуги за подкрепа

В разгледаните практики – от модели за преход с подкрепа от връстници в Ирландия до рамки за самоопределяне във Франция – хората с увреждания получават най-ефективна подкрепа, когато са третирани като активни участници в собственото си развитие, а не като получатели на предварително проектирана подкрепа. Обучителният модул, насочен към тази целева група в рамките на WP3, следва да отразява тази промяна в подхода: от предоставяне на подкрепа към овластяване и самозастъпничество.

Първото ключово заключение е, че обучителните програми трябва да възприемат подход, основан на силните страни и поставящ човека в центъра, като се фокусират върху способностите, потенциала и дългосрочното развитие, а не върху ограниченията. Практиките от държави като Испания и Полша показват, че когато приобщаването се основава на принципа **Приобщаване по подразбиране**, хората не се разглеждат като получатели на подкрепа, а като активни участници в учебната и работната среда. Тази промяна е от съществено значение за насърчаване на автономността, увереността и устойчивото участие на пазара на труда.

Второто основно заключение се отнася до значението на **персонализираните пътеки**, реализирани чрез инструменти като **Индивидуален образователен план (Individual Education Plan, IEP)** и **Индивидуален учебен план (Individual Learning Plan, ILP).** В множество национални контексти, включително България, Ирландия и Литва, персонализираното планиране последователно се определя като ключов фактор за успех. Тези инструменти позволяват на хората да определят своите цели, да проследяват напредъка си и да получават индивидуализирана подкрепа, съобразена с техните специфични потребности и стремежи.

Следователно обучителната програма трябва да включва компоненти, които овластяват хората активно да участват в проектирането и управлението на собствените си образователни и кариерни пътеки.

Тясно свързана с това е ролята на **услугите за подкрепа** като посредници на приобщаването, а не като доставчици на изолирана помощ. Във всички анализирани държави ефективните системи за подкрепа се характеризират с приемственост, координация и персонализация. В Ирландия например дългосрочното наставничество и подкрепата при преход играят решаваща роля за успешното навлизане в заетостта, докато в България и Румъния неправителствените организации предоставят интегрирани услуги, които съчетават обучение, посредничество при заетостта и текуща подкрепа. Следователно обучителната програма за хора с увреждания и тяхната мрежа за подкрепа трябва да включва специализирани модули за професионалисти в сферата на подкрепата, фокусирани върху умения за наставничество, коучинг и координация.

Третото ключово заключение е критичното значение на **Подкрепената заетост** и реалния практически опит. Във всички изследвани държави хората последователно подчертават, че достъпът до реална работна среда е от съществено значение за изграждането на увереност, независимост и професионална идентичност. Модели като ирландската система за подкрепен преход и подходът на италианските социални кооперации показват, че структурираната дългосрочна подкрепа значително подобрява резултатите по отношение на заетостта. В Гърция и Португалия моделите, базирани в общността и социалното предприемачество, допълнително подчертават стойността на ученето чрез практика в приобщаваща среда. Следователно обучителната програма трябва да интегрира практически компоненти като стажове, симулации и реален трудов опит.

Друга важна констатация, която заслужава внимание, е необходимостта от укрепване на **уменията за Самозастъпничество**. В различни контексти хората съобщават за предизвикателства, свързани с **Пропастта в разкриването**, особено по отношение на комуникирането на своите потребности в образователна и работна среда. Обучителната програма трябва да подкрепя участниците в разбирането на техните права, включително достъпа до **Разумни приспособявания**, както и в изграждането на увереност да изразяват ефективно своите потребности. Това е особено важно в системи, в които подкрепата зависи от саморазкриването.

Ролята на **Достъпността** в учебната и обучителната среда също последователно се подчертава във всички казуси. Ефективните програми гарантират, че материалите, инструментите и средата са достъпни още от самото начало. Във Франция моделът „Дигитална раница“ показва как приемствеността на асистиращите технологии подкрепя независимостта по време на прехода от образование към заетост. По подобен начин практиките в Полша и Испания показват как дигиталната достъпност може да премахне бариерите и да даде възможност за пълноценно участие. Следователно обучителната програма трябва да включва компоненти, свързани с дигиталните умения и използването на асистиращи технологии.

Друго ключово заключение е значението на развитието на трансверсални умения за успешна интеграция на пазара на труда. Сред тях работодателите посочват комуникацията, работата в екип, адаптивността и решаването на проблеми. За хората с увреждания тези умения са особено важни за справяне с разнообразна и променяща се работна среда. Следователно обучителните програми трябва да интегрират тези компетентности като основни елементи наред с техническите умения.

Литовските и българските модели за професионално образование и обучение показват по-специално колко важно е мултидисциплинарното сътрудничество за подкрепата на хората. Успешните практики демонстрират, че сътрудничеството между преподаватели, работодатели, специалисти по подкрепа и семейства създава цялостна екосистема за подкрепа.

В Литва и България структурираните мултидисциплинарни екипи осигуряват координирана и непрекъсната подкрепа, докато в Испания и Гърция моделите на съвместно обучение включват пряко взаимодействие между обучаемите и хората с увреждания. Следователно обучителните програми трябва да поставят акцент върху работата в екип и координацията между различните роли за подкрепа.

Психологическата и емоционалната подкрепа също се очертава като критично важен фактор. Много хора се сблъскват с предизвикателства, свързани с увереността, мотивацията и тревожността, особено по време на преходни периоди. Успешните програми създават безопасна и подкрепяща среда, която насърчава благополучието и устойчивостта. Това измерение следва да бъде интегрирано в обучителните програми чрез коучинг, подкрепа от връстници и рефлексивни методи на учене.

Дигиталното приобщаване е друга важна област за развитие. Във всички изследвани национални контексти дигиталните инструменти и асистиращите технологии се определят като ключови фактори за независимост и участие. Следователно обучителните програми трябва да подкрепят хората в развиването на дигитални компетентности и ефективното използване на технологиите както в обучителен, така и в работен контекст.

Накрая, едно съществено заключение е, че обучителните програми трябва да бъдат основани на участие и създавани съвместно с хората с увреждания. Както е посочено във всички казуси, най-ефективните практики включват хората като активни участници в проектирането, изпълнението и оценяването на програмите. Този подход на участие гарантира, че обучението е релевантно, адекватно и съобразено с реалните потребности.

Обучителната програма за хора с увреждания и техните услуги за подкрепа по WP3 следва да възприеме персонализиран подход, основан на овластяване. Чрез интегриране на принципите на **Достъпност, Подкрепена заетост, Мултидисциплинарен екип за подкрепа и активно участие**, програмата може да подпомогне хората в развиването на уменията, увереността и автономността, необходими за устойчиво приобщаване в образованието, заетостта и обществото.

4.4 Заключения и препоръки за политиците, вземащите решения и посредническите организации от социалния сектор

Белгийските и френските модели показват как изглеждат координираните политики и практики, когато функционират съвместно. Румънските и гръцките примери показват какво постигат неправителствените организации, когато формалните системи не успяват да отговорят на потребностите. Взети заедно, доказателствата от проекта W.I.N. изпращат ясно послание към политиците и посредническите организации: устойчивото приобщаване изисква системен дизайн, а не добра воля от страна на отделни институции. Този раздел извежда конкретните механизми, с които разполагат лицата, вземащи решения.

Първото ключово заключение е необходимостта от по-силно съгласуване между политиките, свързани с **Приобщаващо професионално образование и обучение (inclusive VET)**, **Приобщаваща заетост** и социално включване.

В различните държави тези области на политиката често се разработват и прилагат отделно, което води до фрагментация и пропуски в прехода от образование към заетост. Анализираните практики показват, че когато съществува координация, резултатите се подобряват значително. Например структурираните пътеки, свързващи системите за професионално образование и обучение с политиките на пазара на труда, както се наблюдава в Ирландия и Литва, подпомагат по-плавния преход и по-високите нива на заетост. Следователно политиците трябва да дадат приоритет на междусекторната интеграция, като гарантират, че образователните, трудовите и социалните политики функционират в рамките на обща стратегическа рамка.

Те също така следва да насърчават прилагането на **Достъпността** като системен принцип, а не като изискване за съответствие. Въпреки че европейски рамки като Европейския акт за достъпност установяват ясни стандарти, анализът показва, че прилагането им остава неравномерно в различните държави и сектори. Във Франция моделът „Дигитална раница“ илюстрира как достъпността може да бъде реализирана на практика чрез приемственост на асистиращите технологии от образованието към заетостта. По подобен начин практиките в Полша и Испания показват как дигиталната достъпност и технологичната адаптация могат значително да намалят бариерите пред участието. Следователно политиците трябва да подкрепят не само регулирането, но и практическото прилагане чрез финансиране, технически насоки и механизми за мониторинг.

Необходимостта от засилване на прилагането на **Разумните приспособявания** е друга ключова констатация. Макар да са широко признати в законодателството, тяхното приложение често е непоследователно или неясно на практика. В няколко национални контекста работодателите съобщават за несигурност относно отговорностите, разходите и процедурите. Следователно политическите рамки трябва да предоставят по-ясни насоки, стандартизирани инструменти и механизми за финансова подкрепа, за да гарантират, че приспособяванията се прилагат ефективно и без непропорционална тежест. Гъвкави подходи като бюджетиране за всеки отделен случай, наблюдавани в

някои модели на заетост, могат допълнително да подобрят ефективността и адаптивността.

Доказателствата от Гърция и Португалия потвърждават критичната роля на системите за **Подкрепена заетост** като мост между политиката и практиката. В държави като Ирландия и Италия дългосрочните структури за подкрепа, включително наставничество, трудово консултиране и услуги за преход, са от съществено значение както за достъпа до заетост, така и за дългосрочното задържане. В много контексти обаче тези услуги разчитат на проектно финансиране и не разполагат с дългосрочна устойчивост. Следователно политиците трябва да интегрират подкрепената заетост в националните системи, като осигурят стабилно финансиране и институционализиране в рамките на публичните услуги.

Друго ключово заключение е необходимостта от укрепване на преходните пътеки между **Приобщаващо професионално образование и обучение (inclusive VET)** и заетостта. В различните държави фазата на преход остава една от най-критичните точки на изключване. Успешни практики като ирландския модел за подкрепен преход и съвместните подходи в Румъния и Гърция показват, че структурираните пътеки, съчетаващи образование, трудов опит и услуги за подкрепа, значително подобряват резултатите. Следователно политиците трябва да инвестират в **Обучение, базирано на работното място (Work-Based Learning, WBL)**, стажантски програми и дуални образователни системи, като гарантират, че тези възможности са достъпни за обучаемите с увреждания и са подкрепени с подходящо финансиране и стимули.

Посредническите организации от социалния сектор играят централна роля за преодоляване на пропуските между системите и за подкрепа както на хората, така и на организациите. Неправителствените организации, службите по заетостта и организациите за подкрепа предоставят експертиза, улесняват партньорствата и предлагат ключови услуги като обучение, посредничество и текуща подкрепа. В множество държави, включително България, Румъния и Гърция, тези посредници действат като основни двигатели на приобщаването.

Следователно политическите рамки трябва официално да признаят тяхната роля, да осигурят стабилно финансиране и да ги интегрират в националните стратегии за приобщаване.

Изграждането на капацитет сред всички заинтересовани страни също е сред основните препоръки. Анализът показва, че ефективността на приобщаващите политики зависи от способността на преподавателите, работодателите и специалистите по подкрепа да ги прилагат на практика. Следователно политиците трябва да инвестират в обучителни програми, които развиват компетентности в области като **Универсален дизайн за учене (UDL)**, достъпност, приобщаващо управление и осъзнаване на многообразието. Това е в пряко съответствие с целите на проекта W.I.N. и неговия фокус върху обучението като ключов инструмент за системна промяна.

Подобряването на системите за събиране на данни и мониторинг също е от съществено значение. В различните държави липсата на надеждни и сравними данни

относно приобщаването на хората с увреждания ограничава възможността за разработване на политики, основани на доказателства. Въпроси като **Пропастта в разкриването**, задържането в заетостта и прилагането на достъпността често остават недостатъчно отразени. Следователно политиците трябва да разработят цялостни рамки за мониторинг, които съчетават количествени показатели с качествени наблюдения и позволяват непрекъсната оценка и подобрение.

Насърчаването на **Гъвкавите форми на работа** е друг важен политически приоритет. Гъвкавостта се определя като ключов фактор за приобщаване независимо от анализирания контекст. Политическите рамки трябва да насърчават организациите да възприемат гъвкави модели чрез стимули, насоки и кампании за повишаване на осведомеността, като признават, че подобни подходи са полезни не само за хората с увреждания, но и за цялата работна сила.

Признаването и насърчаването на **Невроразнообразието** представлява нововъзникваща област за развитие на политики. С нарастването на осведомеността относно невродивергентните състояния политиките трябва да се развиват така, че да отразяват по-широко разбиране за многообразието. Това включва подкрепа за организациите при адаптирането на работната среда, комуникационните практики и управленските подходи към различните когнитивни профили.

Механизмите за финансова подкрепа също са от решаващо значение за насърчаване на приобщаването, особено за малките и средните предприятия. Макар че много приобщаващи мерки са с ниска стойност, първоначалните инвестиции в достъпност, обучение и структури за подкрепа все пак могат да представляват предизвикателство. Следователно политиците трябва да предоставят целево финансиране, субсидии или данъчни стимули, за да подпомогнат организациите при прилагането на приобщаващи практики.

Накрая, едно ключово заключение е значението на участието в процеса на изработване на политики. Сред всички анализирани практики включването на хората с увреждания в проектирането, изпълнението и оценяването на политиките води до по-релевантни и по-ефективни резултати. Следователно политическите рамки трябва да гарантират, че хората с практически опит и преживян опит са активно включени в процесите на вземане на решения.

РЕФЕРЕНЦИИ

CAST. Universal Design for Learning Guidelines, Version 3.0. Wakefield, MA: CAST, 2024. Available at: udlguidelines.cast.org

CuBuFo. *The Irish Financial Sector Model: Implementing the Disability Smart Standard through a Comprehensive Neuroinclusion and Reasonable Accommodations Framework.* W.I.N. Project, 2026.

CuBuFo. *WALK PEER Supported Transition Model: A Comprehensive Five-Year Approach to Inclusive VET and Competitive Employment in Ireland.* W.I.N. Project, 2026.

CuBuFo & NASOR. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Bulgaria and Ireland*. W.I.N. Project, 2026.

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Inclusive Education in Europe: Key Policy Messages. Odense: EASNIE, 2022.

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Profile of Inclusive Teachers. Odense: EASNIE, 2012.

European Commission. European Accessibility Act — Directive (EU) 2019/882. Official Journal of the European Union, L 151, 7.6.2019.

European Commission. *European Pillar of Social Rights Action Plan*. Brussels: European Commission, ongoing implementation to 2030.

European Commission. *Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*. Brussels: European Commission.

European Union. *Employment Equality Directive (2000/78/EC)*. Official Journal of the European Union.

Fundación Docete Omnes. *Experts Group – CDP La Blanca Paloma.* Fundación Docete Omnes.

Fundación Docete Omnes. *Integrated Ecosystem for the Inclusive Employment of Blind and Low-Vision Professionals: From Assistive Technology to Commercial Success.* Fundación Docete Omnes.

Fundación Docete Omnes. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Spain and Poland*. W.I.N. Project, 2026.

ILO. Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training. Geneva: International Labour Organization, 2023.

NASOR. *Agency for Social Development "Vision".* W.I.N. Project, 2026.

NASOR. *Vocational High School of Forestry and Woodworking "Nikolay Haytov"*. W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Romania and Portugal*. W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Inclusion in Erasmus+ VET mobility projects.* W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Inclusive Employment and Equal Opportunities.* W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Inclusive Vocational Education Through Individualised Support, Multidisciplinary Collaboration, and Adapted Learning Environments in Portuguese VET Schools.* W.I.N. Project, 2026.

Panagia Evagelistria. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Greece*. W.I.N. Project, 2026.

Panagia Evagelistria. *Hands-On Inclusion – Collaborative Model between VET Providers and Disability Support Structures in Greece.* W.I.N. Project, 2026.

Panagia Evagelistria. *"Pareaki" Social Cafe – A Hub for Vocational Inclusion and Community Integration.* W.I.N. Project, 2026.

UICI Firenze. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Italy and Slovenia*. W.I.N. Project, 2026.

UICI Firenze. *Integrated Support for VIP Students and Pedagogical Diversity.* W.I.N. Project, 2026.

UICI Firenze. *The "Individualized Project" Ecosystem: A Governance Model for Large-Scale Professional Integration and Long-Term Retention.* W.I.N. Project, 2026.

United Nations. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. New York: United Nations.

Views International. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Belgium and France*. W.I.N. Project, 2026.

Views International. *From Passive Recipients to Active Leaders: apiDV's Self-Determination Model for Inclusive VET and Employment.* W.I.N. Project, 2026.

Views International. *The right person in the right place, regardless of their difference or disability.* W.I.N. Project, 2026.

Vsi eMundus. *Inclusive Vocational Education Through Individualised Support, Multidisciplinary Collaboration, and Adapted Learning Environments in Lithuanian VET Schools.* W.I.N. Project, 2026.

Vsi eMundus. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Lithuania*. W.I.N. Project, 2026.

Vsi eMundus. *The Portuguese Private-Sector Model: Delivering Inclusive Employment through Legal Quotas, Reasonable Accommodation, and Neuroinclusion under the European Accessibility Act.* W.I.N. Project, 2026.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1: Формуляри на Google, използвани за анкетиране и интервюиране (доставчици на професионално образование и обучение и работодатели)

Това приложение представя инструментите за събиране на данни, разработени и използвани в рамките на проекта W.I.N. за събиране на структурирана информация от ключови заинтересовани страни, по-специално **доставчици на професионално образование и обучение (VET)** и **работодатели**. Инструментите са разработени като въпросници в Google Forms и служат като основен метод за събиране на съпоставими и стандартизирани данни във всички участващи държави.

Пълните въпросници са достъпни на уебсайта на проекта W.I.N. на адрес https://win-erasmusplus.eu/research-findings/. Следващите раздели описват тяхната структура и съдържание.

Разработени са два основни вида въпросници, отразяващи двойния фокус на проекта върху образователните системи и системите за заетост:

1. Въпросник за доставчици на професионално образование и обучение (VET)

Въпросникът, насочен към представители на професионалното образование и обучение, е разработен с цел събиране на подробна информация относно практиките за приобщаващо професионално образование и обучение. Той е фокусиран върху институционалните подходи, педагогическите методи и системите за подкрепа, прилагани за обучаеми с увреждания.

Структурата на въпросника включва раздели за:

- институционален контекст и вид предоставяно професионално образование и обучение
- целеви групи, включително обучаеми със **Специални образователни потребности (СОП)**
- прилагане на принципите на **Приобщаващо професионално образование и обучение (Inclusive Vocational Education and Training, inclusive VET)**
- използване на **Универсален дизайн за учене (Universal Design for Learning, UDL)** и персонализирани подходи като **Индивидуален образователен план (Individual Education Plan, IEP)** и **Индивидуален учебен план (Individual Learning Plan, ILP)**
- наличие на структури тип **Мултидисциплинарен екип за подкрепа** (Multidisciplinary Support Team)
- видове **Адаптирани учебни материали** и мерки за достъпност
- интегриране на **Обучение, базирано на работното място** (Work-Based Learning, WBL)
- партньорства с работодатели и външни заинтересовани страни

- предизвикателства, фактори за успех и възможности за преносимост на практиките

Въпросникът включва и отворени въпроси за събиране на качествени данни, позволяващи на респондентите подробно да опишат своите практики, иновации и наблюдавани резултати.

2. Въпросник за работодатели

Въпросникът, насочен към работодатели, има за цел да събере информация относно приобщаващите практики на работното място, организационните стратегии и моделите на заетост, подкрепящи хората с увреждания.

Структурата на въпросника включва раздели за:

- организационен профил и сектор
- целеви групи и видове увреждания, към които са насочени дейностите
- прилагане на практики за **Приобщаваща заетост**
- използване на **Анонимизиран подбор** (Anonymized Recruitment) или приобщаващи подходи при наемане
- прилагане на мерки за **Достъпност** във физическа, дигитална и организационна среда
- предоставяне на **Разумни приспособявания**
- използване на **Подкрепена заетост**, наставничество и процеси по въвеждане в работата
- прилагане на **Гъвкави форми на работа**
- политики, свързани с **Невроразнообразието** и културата на приобщаване
- сътрудничество с доставчици на професионално образование и обучение, неправителствени организации и посреднически структури
- идентифицирани бариери, предизвикателства и фактори за успех

Подобно на въпросника за професионално образование и обучение, са включени и отворени въпроси за събиране на реален опит, гледни точки на заинтересованите страни и практически примери.

Методологически съображения

Формулярите в Google Forms са разработени така, че да гарантират:

- **последователност** между държавите чрез обща структура
- **съпоставимост** на данните между контекста на професионалното образование и обучението и този на заетостта
- баланс между **количествени индикатори** и **качествени наблюдения**

Въпросниците подпомагат събирането на информация в съответствие с подхода „триъгълник на успеха“, като включват гледните точки на преподаватели, работодатели и косвено на хората с увреждания.

Всички отговори са събрани и обработени в съответствие с изискванията на GDPR и етичните стандарти, заложени в Плана за управление на качеството на проекта (Quality Management Plan). Участието е доброволно, а респондентите са информирани за целта и начина на използване на данните.

Събраните данни формират основата за разработването на националните доклади и допринасят пряко за сравнителния и транснационалния анализ, представен в настоящия документ.

Приложение 2: Шаблони за описание на добри практики и национални доклади

Настоящото приложение представя стандартизираните шаблони, разработени и използвани в рамките на проекта W.I.N. за систематично събиране, документиране и анализ на приобщаващи практики в участващите държави. Използването на общи шаблони гарантира последователност, съпоставимост и качество на данните, като подпомага както изготвянето на национални доклади, така и разработването на транснационалния синтез.

1. Шаблон за описание на добра практика

Разработен е унифициран шаблон за описание на всяка добра практика както в контекста на професионалното образование и обучение (VET), така и в контекста на заетостта. Този шаблон гарантира, че всички казуси следват обща структура, което позволява смислено сравнение между държавите и секторите.

Шаблонът включва следните основни елементи:

- **идентификационни данни** (BP-ID, заглавие, държава, организация)
- **контекст и заинтересовани страни**, включително институционална среда и целеви групи
- **адресиран проблем**, описващ конкретното предизвикателство, свързано с приобщаването
- **описание на практиката**, включително етапите и процесите на прилагане
- **мерки за Достъпност** и прилагане на Разумни приспособявания
- **механизми за подкрепа**, включително Подкрепена заетост или образователни структури за подкрепа
- **използване на приобщаващи подходи**, като Универсален дизайн за учене (Universal Design for Learning, UDL) или сходни методологии
- **доказателства за успех**, включително резултати, въздействие и наблюдавани ефекти
- **предизвикателства и ограничения**, идентифициращи бариери и извлечени поуки
- **условия за преносимост**, подчертаващи елементи, които могат да бъдат възпроизведени в други контексти
- **гледни точки на заинтересованите страни**, включително мнения на преподаватели, работодатели и хора с увреждания
- **източници и референции**

Този структуриран подход гарантира, че всяка практика е описана по изчерпателен и съпоставим начин, като същевременно позволява включването на специфични за контекста детайли.

2. Шаблон за национални доклади

Националните доклади са разработени чрез обща рамка, която съчетава контекстуален анализ с подробни описания на казуси. Този шаблон гарантира, че всички партньорски държави предоставят съпоставими данни за транснационалния синтез.

Структурата на националния доклад включва:

- **цели на изследването**, определящи задачите и фокуса на националното проучване
- **обхват и дефиниции**, включително системи за професионално образование и обучение, контексти на заетостта и целеви групи
- **методология, включително източници на данни** (документално проучване, въпросници, интервюта)
- **критерии за подбор на добри практики**, гарантиращи прозрачност и последователност
- **описание на практиките** в областта на професионалното образование и обучение чрез стандартизирания шаблон
- **описание на практиките** в областта на заетостта чрез стандартизирания шаблон
- **сравнителен анализ и основни извлечени поуки**, идентифициращи национални модели и наблюдения
- **референции и източници**

Тази структура гарантира, че националните доклади предоставят както описателно, така и аналитично съдържание, допринасяйки за по-задълбочено разбиране на приобщаването във всяка държава.

Методологическа стойност на шаблоните

Използването на стандартизирани шаблони във всички етапи на изследователския процес гарантира:

- **последователност** при събирането на данни и изготвянето на доклади
- **съпоставимост** между държавите и различните видове практики
- **прозрачност** при подбора и анализа на казусите
- **надеждност** на резултатите чрез структурирана методология
- **преносимост** на идентифицираните практики и препоръки

Чрез обединяването на всички партньори в рамките на споделена методологическа рамка проектът постига последователен и основан на доказателства транснационален анализ, който пряко подпомага разработването на обучителни програми и препоръки за политики.

Приложение 3: Дефиниции

Достъпност (Accessibility): Мерки, които гарантират, че физическата среда, транспортът, информацията, комуникациите, технологиите и услугите могат да бъдат използвани от хората с увреждания наравно с останалите чрез премахване на физически, дигитални и нагласови бариери. Източник: Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания (UN CRPD), член 9; Европейски акт за достъпност.

Адаптирани учебни материали (Adapted learning materials): Образователни материали, които са модифицирани по отношение на формат, сложност, представяне или носител, за да се осигури достъпност за обучаеми с увреждания (напр. опростени текстове, визуални опори, тактилни материали, аудио формати). Източник: Европейска агенция за специални образователни потребности и приобщаващо образование.

Адаптирани работни предприятия (Adapted Work Companies, AWCs): Нестопански или частично търговски предприятия, които предоставят защитена или подкрепена работна среда за хора с тежки или дългосрочни увреждания, съчетавайки икономическа дейност със социална интеграция. Тези организации често получават публично финансиране и действат като преходни или дългосрочни работодатели за хора, изправени пред значителни бариери за участие на открития пазар на труда. Източници: Белгийски модел за приобщаваща заетост; регионални агенции като AVIQ и VAPH.

Анонимизиран подбор (Anonymized Recruitment): Практика за подбор на персонал, при която личните данни, свързани с увреждане или други чувствителни характеристики, се премахват от кандидатурите за работа, за да се гарантира, че решенията за наемане се основават единствено на умения, квалификации и опит. Този подход има за цел да намали пристрастията и да насърчи справедливия достъп до възможности за заетост. Източници: Белгийски публични служби по заетостта и рамки за приобщаващо управление на човешките ресурси.

Бюджетиране за всеки отделен случай (Case-by-Case Budgeting): Гъвкав подход за финансиране на разумни приспособявания, при който разходите се оценяват индивидуално въз основа на конкретните потребности и функционални изисквания на работещия, вместо да се прилага фиксиран бюджет за всеки служител. Това позволява по-целенасочено и ефективно разпределение на ресурсите. Източници: Практики за приобщаваща заетост в Полша (сектор на социалната икономика).

Дигитална раница (Digital Backpack): Система, която гарантира, че асистиращите технологии и инструментите за дигитална достъпност, използвани по време на образованието, са преносими и остават с обучаемия при прехода към заетост, осигурявайки непрекъснатост на достъпността и работоспособността. Източници: Френски модел за приобщаване в професионалното образование и обучение.

Пропаст в разкриването (Disclosure Gap): Разликата между действителния брой служители с увреждания и броя на тези, които се чувстват сигурни да разкрият своето увреждане на работното място, често поради стигма, страх от дискриминация или

липса на доверие в процесите за осигуряване на приспособявания. Източник: Концепция, използвана в европейските изследвания за заетостта на хората с увреждания и корпоративните рамки за приобщаване.

Група от експерти (Experts Group): Педагогически подход, при който обучаеми в професионалното образование и обучение работят директно с хора с увреждания за съвместно проектиране, прилагане и оценяване на приобщаващи решения. Този метод насърчава ученето чрез преживяване, емпатията и практическите умения за приобщаване чрез реално взаимодействие и съвместно създаване. Източници: Испанска практика в професионалното образование и обучение (CDP La Blanca Paloma).

Екстремна персонализация (Extreme Personalization): Усъвършенствано ниво на индивидуализирана подкрепа в образованието или заетостта, при което учебните или работните процеси се адаптират по изключително специфичен начин към конкретния човек въз основа на неговите функционални способности, потребности и цели, надхвърляйки стандартната диференциация или индивидуализация. Източници: Италиански практики за приобщаващо професионално образование и обучение и заетост.

Гъвкави форми на работа (Flexible Working Arrangements): Адаптации на работното време, мястото или начина на работа, които подкрепят потребностите на служителите, като например гъвкаво работно време, дистанционна работа или модифицирано работно натоварване, позволявайки равнопоставено участие в заетостта. Източник: Директива на ЕС за баланса между професионалния и личния живот; Пакет на ЕС за заетостта на хората с увреждания.

Приобщаване по подразбиране (Inclusion-by-Default): Проактивен организационен подход, при който достъпността, недискриминацията и принципите на приобщаването са заложени във всички процеси (подбор, обучение, оперативни дейности) още от самото начало, вместо да се въвеждат като реактивни мерки или адаптации. Източници: Полски модел за приобщаваща заетост.

Приобщаване чрез дизайн (Inclusion-by-Design): Принцип при проектирането на работни места или системи, при който приобщаващите структури, роли и процеси са създадени целенасочено още от самото начало, за да подкрепят участието на хората с увреждания и да гарантират, че приобщаването е неразделна част от организационното функциониране. Източници: Гръцки модел за приобщаваща заетост.

Приобщаваща заетост (Inclusive Employment): Системи за заетост и работни места, които позволяват на хората с увреждания да получат достъп до работа, да я запазят и да се развиват професионално чрез недискриминация, достъпност, разумни приспособявания и подкрепящи организационни практики. Източник: Международна организация на труда (ILO) и Пакет на ЕС за заетостта на хората с увреждания (DG EMPL).

Приобщаващо професионално образование и обучение (Inclusive Vocational Education and Training, inclusive VET): Система за професионално образование и обучение, която обхваща всички обучаеми, включително хората с увреждания, чрез адаптиране на учебните програми, методите на преподаване, средата и оценяването, така че обучаемите да участват наравно с останалите във всички пътеки на професионалното образование и обучение. Източник: Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, член 24; Насоки на Европейското образователно пространство за приобщаващо образование.

Пропаст в независимостта (Independence Gap): Разликата между професионалните умения на дадено лице и способността му да изпълнява задачи самостоятелно поради недостъпни инструменти, среда или системи, което подчертава необходимостта от технически адаптации и решения за достъпност. Източници: Полски казус за приобщаваща заетост.

Индивидуален образователен план (Individual Education Plan, IEP): Персонализиран план, разработен за обучаем със специални образователни потребности, който определя учебните цели, адаптациите, подкрепата и методите за оценяване, необходими на обучаемия за участие в образованието наравно с останалите. Източници: Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, член 24 (индивидуализирана подкрепа); Европейска агенция за специални образователни потребности и приобщаващо образование.

Индивидуален учебен план (Individual Learning Plan, ILP): Структуриран и персонализиран образователен план, който определя учебните цели, мерките за подкрепа, темпа на обучение и адаптациите в оценяването според потребностите на всеки обучаем, като гарантира равнопоставено участие в системите за професионално образование и обучение. Източници: Литовски практики за приобщаващо професионално образование и обучение.

Индивидуализиран проект (заетост) (Individualized Project (Employment)): Персонализиран план за професионално развитие и трудова интеграция, който съгласува функционалните способности на дадено лице с конкретни работни роли, задачи и кариерни пътеки, гарантирайки дългосрочна устойчивост и продуктивност на работното място. Източници: Италиански модел на социална кооперация.

Интелектуални затруднения (Intellectual Disabilities, ID): Увреждане, характеризиращо се със значителни ограничения в интелектуалното функциониране и адаптивното поведение, възникващи преди настъпване на зряла възраст и засягащи концептуалните, социалните и практическите умения. Източник: Световна здравна организация (WHO) и Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, член 1.

Трудности при ученето / обучителни разстройства (Learning Difficulties / Learning Disorders): Специфични когнитивни или неврологични затруднения, които влияят върху усвояването на академични умения като четене, писане или математика, без това да

предполага намалени интелектуални способности. Източник: WHO ICD-11; терминология на Европейската агенция.

Масови класове / масова образователна среда (Mainstream Classes / Mainstream Settings): Общообразователна среда, в която ученици със и без увреждания учат заедно, като се осигуряват адаптации за гарантиране на равнопоставено участие. Настаняването без адаптиране представлява интеграция, а не приобщаване. Източник: Общ коментар № 4 към Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания; Европейска агенция за специални образователни потребности и приобщаващо образование.

Мултидисциплинарен екип за подкрепа (Multidisciplinary Support Team): Координирана група от професионалисти (напр. учители, психолози, социални работници, консултанти и специалисти), които си сътрудничат при оценката на потребностите, разработването на стратегии за подкрепа и проследяването на напредъка на обучаеми или служители с увреждания. Източници: Литовски модел за приобщаване в професионалното образование и обучение.

Невроразнообразие / невродивергентни служители (Neurodiversity / Neurodivergent Employees): Концепция, която признава, че неврологичните различия (напр. аутизъм, ADHD, дислексия, диспраксия) представляват естествени вариации на човешкото познание. Невродивергентните служители може да се нуждаят от адаптирана комуникация, сензорна среда или работни процеси. Източник: Европейски корпоративни рамки за приобщаване; принципи на недискриминация в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Политика за невроинклузия (Neuroinclusion Policy) (Bank of Ireland): Политика, насочена към потребностите на невродивергентните служители, включително аспекти, свързани със сетивната среда, комуникацията и обработката на информация.

Учене от връстници и кооперативно учене (Peer and Cooperative Learning): Образователен подход, при който обучаемите работят съвместно в структурирани групи, като допринасят според своите индивидуални силни страни и подкрепят учебния процес на останалите. По този начин се насърчава приобщаването и се намалява стигмата. Източници: Испански практики в професионалното образование и обучение.

Квотна система (заетост на хора с увреждания) (Quota System (Disability Employment)): Регулаторен механизъм, който изисква организациите да наемат минимален процент хора с увреждания, често съчетан с мониторинг, стимули или санкции, за да се гарантира спазването на изискванията и да се насърчат приобщаващите практики при наемане. Източници: Португалска и френска рамка за заетост.

Разумни приспособявания (Reasonable Adjustments or Accommodations): Промени или адаптации, които са необходими и подходящи и не създават непропорционална тежест, за да се гарантира, че хората с увреждания могат да упражняват своите права

наравно с останалите. В контекста на заетостта това включва промени в задачите, оборудването, графиците или работната среда. Източници: Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, член 2; Стратегия на ЕС за правата на хората с увреждания 2021–2030; Директива на ЕС за равно третиране в заетостта (2000/78/ЕС).

Паспорт за разумни приспособявания (Reasonable Adjustments Passport) (Bank of Ireland): Структуриран инструмент, който документира потребностите на служителя от приспособявания, осигурява приемственост между различни позиции и ръководители и намалява необходимостта от многократно разкриване на информация.

Социална кооперация (тип B) (Social Cooperative (Type B)): Правен организационен модел, който съчетава икономическа дейност със социални цели, като е специално насочен към интегрирането на хора с увреждания и други групи в неравностойно положение на пазара на труда чрез структурирана заетост и системи за подкрепа. Източници: Италиански модел за приобщаваща заетост.

Специални образователни потребности (Special Educational Needs, СОП): Термин, отнасящ се до обучаеми, които се нуждаят от допълнителна подкрепа поради увреждания, обучителни затруднения, състояния, свързани с развитието, или други бариери, които влияят върху способността им да участват пълноценно в образованието. СОП не се ограничава само до увреждания, а обхваща широк спектър от образователни и развойни потребности. Източници: Европейска агенция за специални образователни потребности и приобщаващо образование; рамки на политиките на ЕС в областта на образованието; член 24 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Екип за подкрепа на ученици (Student Support Team, SST): Мултидисциплинарен екип, базиран в училището, който отговаря за координирането на подкрепата за обучаеми със специални образователни потребности. Обикновено включва учители, ресурсни учители, психолози, консултанти и други специалисти, които съвместно оценяват потребностите, планират интервенции и проследяват напредъка. Източници: Описания на училищни структури за подкрепа от Европейската агенция; национални образователни системи в ЕС (напр. България, Ирландия), съобразени с член 24 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Подкрепена заетост (Supported Employment): Подход към заетостта, който предоставя постоянна подкрепа, като трудово консултиране, наставничество и адаптиране на работното място, позволявайки на хората с увреждания да получат и запазят работа в приобщаваща работна среда. Източници: Румънски и гръцки практики в областта на заетостта.

Универсален дизайн за учене (Universal Design for Learning, UDL): UDL е рамка за проектиране на образователна среда, която гарантира достъпност за всички обучаеми чрез предоставяне на множество начини за ангажиране, представяне на информацията и изразяване на знанията. Целта е бариерите да бъдат премахвани проактивно, а не чрез последващо адаптиране на приспособявания. Източници: Европейска агенция за специални образователни потребности и приобщаващо

образование; съобразено с принципите на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания относно достъпността и приобщаващия дизайн.

Обучение, базирано на работното място (Work-Based Learning, WBL): Структуриран образователен подход, който интегрира практически трудов опит с формалното обучение, позволявайки на обучаемите да развиват професионални умения в реална или симулирана работна среда. Източници: Литовската и румънската система за професионално образование и обучение.

Служба за трудова интеграция (Work Integration Office): Специализирано организационно звено, отговарящо за координацията на подбора, въвеждането в работата, проследяването и подкрепата на служители с увреждания, като гарантира съответствие между индивидуалните потребности и изискванията на работното място. Източници: Италиански модел на социална кооперация.

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 Център за развитие на човешките ресурси (ЦРЧР). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито ЦРЧР.