Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

Co-funded by the European Union

YOUTH AUT WORK

Youth work for employability of youngsters with autistic spectrum

ПРИРУЧНИК СА КУРИКУЛУМОМ

„ОСНАЖИВАЊЕ ОМЛАДИНСКИХ РАДНИКА И ЕДУКАТОРА ЗА ПРУЖАЊЕ ПОДРШКЕ АУТИСТИЧНОЈ ДЕЦИ НА ТРЖИШТУ РАДА“

НАЗИВ:
Приручник са курикулумом „Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада“

ПРОЈЕКАТ:
„Омладински рад за запошљивост младих са аутистичним спектром“, финансиран од стране Агенције за међународне програме за младе, Република Летонија

Пројектни партнери:
- *Latvijas Autisma apvieniba*; Летонија
- Центар за неформално образовање и целоживотно учење; Србија
- *Fondazione Don Giovanni Zanandrea Onlus*; Италија
- LINK DMT S.R.L.; Италија

ИЗДАВАЧ:
Latvijas Autisma apvieniba; Летонија

УРЕДНИЦИ:
Chiara Martini
Данијела Маторчевић

АУТОРИ:
Rossana Gallerani
Chiara Martini
Liga Berzina
Соња Бађура
Жељко Пасуј

ГРАФИЧКИ ДИЗАЈН:
Соња Бађура

Напомена:
У публикацији се именице граматичког мушког рода подједнако односе на особе мушког и женског рода.

Рига, Летонија
2025

CC BY SA

Садржај

УКРАТКО О ПРОЈЕКТУ 1

УВОД У ПРИРУЧНИК СА КУРИКУЛУМОМ 3

ПРОГРАМ ОБУКЕ 6

1. ДЕО: Концепти и препоруке 7

1. Аутизам, његове главне карактеристике и изазови аутистичних особа на тржишту рада.. 7

2. Кључни концепти и стратегије за промоцију инклузије аутистичних младих на радном месту 9

3. Разумевање одговорности и утицаја стручњака у подршци запошљавању аутистичних младих 11

4. Преглед релевантних закона, политика и смерница које се односе на запошљавање аутистичних особа 13

Међународни оквири 13

Законодавство и политике Европске уније 13

Национално законодавство и опште смернице 14

Препоруке за коришћење овог Водича са курикулумом и организовање обуке 15

2. ДЕО: Детаљан опис сесија обуке: “Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада” 16

1. Увод, упознавање и изградња тимског духа 16

2. Разумевање аутизма и његових импликација на запошљавање 18

3. Разумевање права аутистичних особа на радном месту и залагање за њихове потребе 21

4. Ефикасне технике комуникације за рад са аутистичним особама 27

5. Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност 30

6. Подржавање развоја меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање 36

7. Припрема аутистичних особа за разговор за посао 42

8. Коришћење асистивних технологија, алата и стратегија за побољшање радног учинка 46

9. Приступи пружању подршке за запошљавање и континуираном праћењу и изградњи партнерстава са послодавцима ради запошљавања аутистичних особа 54

10. Стратегије за стварање подржавајућих и инклузивних радних места: модификовање радних задатака и рутина и управљање сензорном осетљивошћу и изазовима у понашању на радном месту 61

11. Процена напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе 65

12. Евалуација и завршетак обуке 69

ПРИЛОЗИ 72

ПРИЛОГ 1 - Аутизам и запошљавање: Кључне чињенице за стручњаке (инфо лист) 72

ПРИЛОГ 2 – Упитник за разговор за посао 73

ПРИЛОГ 3 - Посматрање сензорних одговора – разумевање преференција кроз интеракцију засновану на стимулусима 76
ПРИЛОГ 4 - Игра са картама вештина – Откривање личних снага кроз разиграну рефлексију 77
ПРИЛОГ 5 - Контролна листа за самопроцену 78
ЛИТЕРАТУРА 80



УКРАТКО О ПРОЈЕКТУ

Назив пројекта: „Омладински рад за запошљивост младих са аутистичним спектром“

Резиме пројекта:

Мотивација за наш пројекат долази из потребе која се примећује широм Летоније, Италије и Србије: интеграција и приступачност аутистичне омладине на тржишту рада. Желимо да допринесемо решавању тог проблема обуком едукатора и омладинских радника и припремом друштва и радног окружења за ефикасно укључивање аутистичних особа. Истраживања показују да младе аутистичне особе имају знатно ниже стопе запошљавања у поређењу са онима са физичким или когнитивним инвалидитетом. У Летонији, изазови укључују недовољну подршку у образовању, ограничен приступ специјализованим обукама и недостатак свести послодаваца о инклузивним праксама. Слично томе, у Италији, запошљавање младих аутистичних особа је отежано регионалним разликама у пружању услуга, неадекватним програмима стручног оспособљавања и ниском свешћу послодаваца, што ограничава могућности за правилно запошљавање и каријерни раст. С друге стране, у Србији је ситуација још гора, укључујући недостатак инклузивних политика на радном месту, ограничену стручну обуку и обуку за тражење посла (енг. *job coaching*), као и широко распрострањену друштвену стигму, што доводи до високе стопе незапослености и зависности од породичне подршке.

Ове особе су део рањиве групе која се сусреће са значајним препрекама у друштвеној интеграцији на различитим нивоима. Тешкоће у обезбеђивању запослења за аутистичне особе могу се приписати следећим факторима:

- Недостатак ефикасних политика за укључивање рањивих особа у запошљавање;
- Недостатак обуке о исправном релационом приступу у односу са младим аутистичним особама;
- Недостатак свести о овом питању у предузетничкој сфери и у друштву.

Последица ових наведених чињеница је да се млади аутистични људи, када заврше школу, налазе одсечени од света рада и стога улазе у стање изолације и зависности од својих породица или социјалних служби.

Циљ пројекта је да се позабави следећим потребама:

- Ефикасне политике запошљавања прилагођене јединственим изазовима са којима се суочавају млади аутистични појединци.
- Потреба за специјализованом обуком која опрема омладинске раднике вештинама за пружање подршке аутистичним младима у успешном сналажењу на тржишту рада.
- Потреба за подизањем свести у локалним заједницама и пословном сектору о потенцијалним користима запошљавања младих аутистичних особа и за оспоравање постојећих заблуда.
- Потреба за активним доприносом побољшању политика разноликости и инклузије Европске уније, осигуравајући да оне адекватно решавају потребе аутистичних особа за запошљавањем.

Фокусирајући се на ове потребе, пројекат настоји да створи инклузивније и подстицајније окружење за младе аутистичне особе током транзиције у радно окружење.

Циљ нашег пројекта је да обогати квалитет омладинског рада за боље запошљавање младих из аутистичног спектра и да обезбеди алате за њихово даље оснаживање ради бољег укључивања на тржиште рада.

Специфични подциљеви пројекта су:

1. Повећати компетенције омладинских радника, наставника и социјалних радника у развоју и имплементацији модела за укључивање младих из аутистичног спектра на тржиште рада кроз развој иновативног приручника са курикулумом и обуку.

2. Едуковати младе из аутистичног спектра и помоћи им да развију практичне вештине за снађажење на тржишту рада, за лично брендирање, да развију комуникацијске и релационе вештине користећи иновативну књигу алата и учетвовањем у пилот радионицама.

3. Повећати капацитете пројектних партнера у овој теми и дистрибуирати резултате пројекта са релевантним заинтересованим странама на локалном/међународном нивоу кроз прикупљање и промоцију позитивних пракси, онлајн платформу пројекта и националне конференције.

Пројектне активности су:

РП1 – Управљање пројектом

РП1 – Први састанак пројектног тима – онлајн

РП2 – Р1 Приручник са курикулумом „Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада“

РП2 – Р2 Тренинг за омладинске раднике

РП1 – Други састанак пројектног тима – онлајн

РП3 – Р3 Књига алата „Оснаживање аутистичне деце у изградњи вештина за развој каријере“

РП3 – Тестирање радионица из Књиге алата

РП4 – Р4 Збирка примера позитивне праксе за укључивање на тржиште рада

РП4 – Р5 Пројектна онлајн платформа

РП4 – Међународна конференција – ИТ

РП4 – Међународна конференција – ЛВ

РП4 – Међународна конференција – РС

РП1 – Евалуациони састанак пројектног тима – онлајн

Пројектни резултати:

- Приручник са курикулумом „Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада“
- Књига алата „Оснаживање аутистичне деце у изградњи вештина за развој каријере“
- Збирка примера позитивне праксе за укључивање на тржиште рада
- Пројектна онлајн платформа

УВОД У ПРИРУЧНИК СА КУРИКУЛУМОМ

Приручник са курикулумом „Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада“ развијен је као вредан ресурс за тренере за унапређење компетенција релевантних омладинских радника и едукатора у области укључивања аутистичних особа на тржиште рада. Састоји се од детаљно осмишљених практичних сесија и препорука које тренери могу користити у образовању и оснаживању омладинских радника и едукатора. Курикулум је развијен за спровођење петодневне обуке која оснажује омладинске раднике/едукаторе да подрже запошљавање младих са аутизмом. Да би се то постигло, у процесу развијања приручника узете су у обзир специфичне потребе и изазови са којима се млади суочавају током транзиције на тржиште рада. Пружа дубоко разумевање и практично искуство успешних пракси, метода и алата за укључивање на тржиште рада које омладински радници могу користити у свом раду.

Структура Приручника са курикулумом је следећа:

- Уводни део обухвата следеће теме:
    - Кратак уводни део који пружа основне информације о пројекту;
    - Део посвећен конкретним препорукама за тренере који ће спроводити обуку;
    - Детаљан програм петодневне обуке, подељен на преподневне и поподневне сесије, укључујући неформалне вечерње састанке и дневне периоде евалуације.

- Теоријски део истражује следеће теме:
    - Преглед аутизма, карактеристика и изазова са којима се суочавају аутистичне особе на тржишту рада;
    - Кључни концепти и стратегије за промоцију укључивања аутистичних младих на радно место;
    - Разумевање одговорности и утицаја стручњака у подршци аутистичних младих на путу ка запошљавању;
    - Преглед релевантних закона, политика и етичких смерница у вези са запошљавањем аутистичних особа.

- Практични део обухвата избор од 12 узастопних сесија, детаљно описаних за тренере који ће спроводити ову обуку ради оснаживања омладинских радника. За сваку сесију дате су следеће информације:
    - Назив сесије
    - Трајање
    - Позадина
    - Циљ и специфични подциљеви
    - Компетенције које се обрађују
    - Методологија и коришћене методе
    - Детаљан опис тока сесије
    - Списак потребних материјала
    - Корисни линкови и додатни ресурси за читање
    - Конкретне препоруке за ефикасно вођење сесија

Овај курикулум је осмишљен са циљем да опреми омладинске раднике неопходним вештинама за ефикасно ангажовање и подршку младим аутистичним особама на тржишту рада. Конкретније, на крају ове обуке, омладински радници ће бити у могућности да спроводе инклузивне активности везане за проналажење посла за аутистичну децу, захваљујући опсежним компетенцијама које ће стећи о широком спектру тема, укључујући и следеће:

- Разумевање аутизма и његових импликација на запошљавање;
- Разумевање права аутистичних особа на радном месту и залагање за њихове потребе;
- Ефикасне технике комуникације за рад са аутистичним особама;
- Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност;
- Подржавање развоја меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање;
- Припрема аутистичних особа за разговор за посао;
- Коришћење асистивних технологија и алата за побољшање радног учинка;
- Приступи обукама за тражење посла (енг. *job coaching*) и континуираној подршци и изградњи партнерстава са послодавцима ради подршке запошљавању аутистичних особа;
- Стратегије за стварање подржавајућих и инклузивних радних места: модификовање радних задатака и рутина и управљање сензорном осетљивошћу и изазовима у понашању на радном месту;
- Процена напретка и успеха интервенција запошљавања за аутистичне особе.

Специфични циљеви Водича са курикулумом су:

- Изградња основног разумевања аутизма и његовог значаја за запошљавање, разбијање уобичајених митова и увођење приступа заснованог на снагама за подршку аутистичним особама на тржишту рада.
- Истраживање и разумевање међународних, европских и националних правних оквира који штите право на рад аутистичних особа и неговање капацитета учесника да се залажу за инклузивне политике запошљавања у својим националним контекстима.
- Опремање учесника практичним алатима за јаснију и ефикаснију комуникацију са аутистичним особама у различитим контекстима (образовање, запошљавање, социјалне услуге).
- Подршка омладинским радницима у вођењу младих аутистичних особа кроз структуриран процес планирања каријере.
- Пружање омладинским радницима теоријске и практичне алате за развој меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање.
- Помоћ младим аутистичним особама да разумеју, припреме се и вежбају разговоре за посао у структурираном, подржавајућем окружењу.
- Стимулација способности учесника да анализирају индивидуалне тешкоће и дизајнирају функционалне, конкретне и одрживе стратегије у оквиру стварних радних контекста.
- Истраживање ефикасних стратегија за пружање индивидуализоване и континуиране подршке за запошљавање аутистичним особама, као и развој вештина за изградњу одрживих партнерстава са послодавцима.
- Пружање учесницима практичног знања и алата за прилагођавање радних задатака, рутина и окружења како би се боље подржали аутистични запослени, са фокусом на смањење сензорних и бихевиоралних баријера и побољшање инклузије на радном месту.
- Оснаживање учесника пружањем неопходних знања, вештина и алата за ефикасну процену напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичних особа.

Водич са курикулумом и његове одговарајуће сесије/активности развијени су у складу са методологијама и принципима неформалног образовања. Као таква, обука укључује широк спектар интерактивних приступа учењу, укључујући:

- Групни рад;
- Визуелне презентације;

- Вежбе играња улога;
- Теоретске сесије;
- Активности за подстицање;
- Пленарне дискусије;
- Активности рефлексије и евалуације;
- Активности засноване на истраживању усмерене на разумевање стварности специфичних за земљу и продубљивање знања о релевантним темама.

Циљ овог водича је да, уз помоћ коришчења наведених неформалних образовних метода, обезбеди и негује ангажовано, партиципативно и искуствено окружење за учење омладинских радника који похађају обуку.

ПРОГРАМ ОБУКЕ

Дан 1 – Долазак учесника	
Поподне	Долазак учесника
Вече	Вече добродошлице
Дан 2 – Обука	
Преподне	Увод, упознавање и изградња тимског духа Разумевање аутизма и његових импликација на запошљавање
Поподне	Разумевање права аутистичних особа на радном месту и залагање за њихове потребе Ефикасне технике комуникације за рад са аутистичним особама
Поподне	Рефлексија и евалуација дана
Вече	Интеркултурално вече
Дан 3 – Обука	
Преподне	Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност
Поподне	Подржавање развоја меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање
Поподне	Рефлексија и евалуација дана
Дан 4 – Обука	
Преподне	Припрема аутистичних особа за разговор за посао Коришћење асистивних технологија, алата и стратегија за побољшање радног учинка
Поподне	Приступи пружању подршке за запошљавање и континуираном праћењу и изградњи партнерстава са послодавцима ради запошљавања аутистичних особа
Поподне	Рефлексија и евалуација дана
Дан 5 – Обука	
Преподне	Стратегије за стварање подржавајућих и инклузивних радних места: модификовање радних задатака и рутина и управљање сензорном осетљивошћу и изазовима у понашању на радном месту
Поподне	Студијска посета
Дан 6 – Обука	
Преподне	Процена напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе
Поподне	Евалуација и завршетак обуке
Дан 7 – Одлазак учесника	
Преподне	Одлазак учесника

1. ДЕО: Концепти и препоруке

1. Аутизам, његове главне карактеристике и изазови аутистичних особа на тржишту рада

Овај део водича пружа преглед аутизма и истиче снаге аутистичних особа и изазове са којима се суочавају на радном месту. Такође идентификује препреке које се јављају код аутистичних особа при уласку на тржиште рада.

Поремећај из аутистичног спектра (ПАС) је доживотно неуролошко и развојно стање које карактеришу разлике у начину на који појединац доживљава свет око себе и интерагује са њим. ПАС утиче на то како особа комуницира са другима и како учи и понаша се. Назива се „спектар“ јер се индивидуална комбинација и изражавање изазова повезаних са аутизмом значајно разликују. Аутистична особа може имати јаке вербалне способности, али јој је тешко да протумачи невербалне знакове или друштвена правила, док друга особа може више волети да комуницира писмено или користећи визуелна средства. Дакле, „спектар“ покрива широк распон - од појединаца којима је потребна значајна помоћ у бризи о себи до оних који воде готово типичан живот и живе и раде самостално.

Карактеристична особина аутизма је склоност ка предвидљивости. Јасни захтеви, утврђене рутине и унапред најављене промена чине окружење пројатнијим за многе аутистичне особе. Неке особе могу бити веома осетљиве на буку, светлост, мирисе или текстуре, што чини канцеларије отвореног типа или препуне радне просторе превише оптерећујућим за њих.

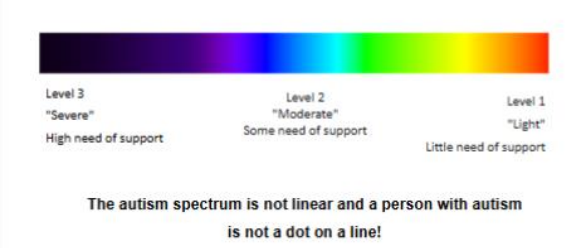
Аутистичне особе могу имати проблема са друштвеним интеракцијама не зато што нису спремне да комуницирају, већ зато што другачије доживљавају друштвене сигнале или преферирају директнију комуникацију. Још једна заједничка особина коју аутистичне особе деле јесте да траже одређена сензорна искуства како би се утешили или побољшали своју концентрацију. Други, заузврат, могу показати понављајуће понашање и интензивно интересовање за одређена интересовања. Ово могу бити вредне предности када се примене на задатке и активности за чије извршавање су потребни прецизност и доследност.

Аутизам се све више препознаје као разлика у обради информација, а не као скуп изолованих симптома. Не може се односити на један когнитивни проблем, на пример, социјалне вештине, сензорну осетљивост или комуникацију; то је пре посебан начин на који мозак обрађује, организује и реагује на информације. Ова разлика утиче на то како аутистичне особе перципирају ствари, обраћају пажњу, уче, контролишу своје емоције и комуницирају са другима.

Холистичка перспектива описана горе такође се поклапа са стварним искуствима: аутистичне особе често описују своје разлике не као дискретне дефиците, већ као јединствен начин постојања у свету.

Значење “спектра”“

Шта људи мисле



Како спектар аутизна заправо изгледа



Neurodiversity



Profile example of a person with autism

Адаптирано и преузето са: *Simply Psychology:* https://www.simplypsychology.org/signs-of-autism.html, и *Matt Lowry’s „Autism Spectrum“ wheel*: https://www.mattlowrylpp.com/meme-gallery

Изазови и заблуде у запошљавању

Иако су послодавци и општа популација у данашње време свеснији аутизма него пре једне деценије, незапосленост аутистичних особа је и даље висока. Многим организацијама и даље недостају неопходне структуре разумевања и подршке како би ефикасно помогле таквим запосленима.

Упркос својим вештинама и способностима, аутистичне особе се суочавају са бројним проблемима у добијању и задржавању посла. Један од најзначајнијих елемената у томе су друштвени став и заблуде о аутизму. Послодавци и колеге могу имати ограничено разумевање аутизма или имати предрасуде, укључујући идеју да аутистичне особе не могу да раде у тимовима или да им недостаје емпатија. У стварности, многи људи могу добро функционисати у тимовима када јасно разумеју своје улоге и када је комуникација са њима једноставна. Још један честа заблуда је да аутистичним особама недостаје емпатија. У ствари, они заиста могу другачије изражавати емпатију; међутим, многим људима са аутизмом је стало до праведности и правде, чак и ако то показују на различите начине.

Још једна погрешна претпоставка је да све аутистичне особе имају исте вештине и суочавају се са сличним изазовима. Аутизам је веома специфичан за сваку особу; не постоје две исте аутистичне особе. Некима од њих може бити потребна значајна подршка, док другима могу бити потребна само мала прилагођавања да би били успешни. Послодавци који разумеју ову варијабилност су спремнији да створе радна места која су подржавајућа и инклузивна.

Перспектива неуродиверзитета заснована на снагама

Парадигма неуродиверзитета признаје да су неуролошке разлике, укључујући аутизам, АДХД, дислексију, варијације у људском размишљању и учењу, а не стања која треба „поправити“. Ова перспектива подстиче друштво да аутизам не доживљава само као инвалидитет, већ као облик разноликости који нуди вредне доприносе и радним местима и заједницама.

Неуродивергенција и неуродиверзитет се често користе наизменично; међутим, у стварности они значе различите ствари:

Неуродиверзитет

Односи се на природну разноликост људског мозга и умова и представља концепт на нивоу популације, сличан биодиверзитету (биолошка разноликост). Наглашава да су неуролошке варијације нормалне и вредне.

Неуродивергенција

Односи се на појединце чије неуролошко функционисање одступа од доминантних друштвених норми.

Ове две идеје раде заједно како би подржале инклузивније разумевање аутизма као једног од израза људске когнитивне варијабилности.

Приступ заснован на снагама испитује шта људи добро раде и како могу да користе те вештине на користан начин. Многе аутистичне особе имају велику пажњу према детаљима, изузетно памћење чињеница и процедура и способност да наставе да покушавају док не открију решење за тежак проблем. Често доприносе иновативним идејама креативним размишљањем и идентификовањем образаца које други можда не примећују. Када радна места задовољавају њихове потребе и подржавају њихове снаге, аутистични запослени могу значајно допринети продуктивности, иновацијама и контроли квалитета.

Послодавци који су пријатељски настројени према неуродиверзитету често откривају да промене на радном месту које су потребне за подршку аутистичним запосленима, попут коришћења јасне комуникације, давања прецизних упутстава, флексибилних прилагођавања радног места/куће или доступности мирних простора у канцеларији, такође користе остатку особља компаније. Такви послодавци могу боље пронаћи квалификоване и посвећене раднике који можда нису изабрани у традиционалним процесима запошљавања. Ови запослени су често лојалнији својим пословима, јер се осећају цењеним и подржаним, а то доводи до мање флуктуације и веће доследности.

Изазов са којим се суочавају едукатори, стручни тренери и социјални радници је двострук: (1) припрема аутистичних особа за захтеве радног места и (2) помоћ послодавцима да разумеју како да направе неопходна прилагођавања у својим организацијама. Ово може укључивати обуку запослених о аутизму, промену процеса запошљавања ради процене вештина, а не друштвеног учинка, и пружање сталне подршке и запосленима и послодавцима.

Када се пажња преусмери са дефицита аутизма на снаге које он нуди, овај приступ заснован на неуродиверзитету на радном месту може нас приближити истинској инклузији. То користи не само аутистичним особама већ и друштву у целини.

2. Кључни концепти и стратегије за промоцију инклузије аутистичних младих на радном месту

Прелазак из структурираног и заштитничког школског окружења у свет одраслих, у којем постоје даље образовање, разне обука или запослење, представља изазовну фазу за све младе људе. Психоаналитичар Ерик Ериксон, у својој теорији психосоцијалног развоја, описује ову фазу као „младу одраслу доб“, наглашавајући важност успостављања чврстог осећаја личног идентитета током ове фазе. За младе људе са инвалидитетом и особе са аутистичним спектром, ова фаза може бити посебно дезоријентирајућа и фрустрирајућа, не само због психолошког изазова формирања сопственог идентитета, већ и због свих практичних и конкретних препрека независности, самоостварењу и инклузивном учешћу које постоје у нашем друштву.

У овој транзицији из школе на посао, млади људи се сусрећу са значајном потешкоћом: јазом између вештина које су стекли у школи и њихове примене у стварном животу и на тржишту рада. Ова препрека је још значајнија за младе људе са аутизмом, из следећих разлога:

- Тешко им је да замисле како се њихове вештине могу претворити у каријерне путеве или даље усавршавање;
- Тешко им је да идентификују своје снаге и често су интернализовали осећај неадекватности у друштву који омета њихову спремност да активно траже посао;
- Често имају мање могућности за посао од својих неуротипичних вршњака;
- Њихове породице могу имати нереална очекивања о њиховом каријерном путу, стварајући осећај притиска који их спутава и обесхрабрује да траже ад хок подршку.

Да би се промовисала стварна инклузија на радном месту, неопходно је деловати брзо након завршетка формалног образовања стварањем циљаних путева вођења и програма који развијају аутономију и компетенције. То нису статичне особине, већ динамичне способности које се морају неговати, јачати и одржавати током времена како би се спречило регресирање и социјално повлачење.

Кључни концепти везани за инклузију:

1. **Планирање усмерено на особу:** значи истинско разумевање снага, интересовања, потреба и тежњи особе, а затим развијање ефикасних стратегија заснованих на њима. Планирање обуке и радних активности мора бити осмишљено заједно са аутистичном особом и, где је то прикладно, са њеном породицом, како би се ојачао глас и самоопредељење младе аутистичне особе.

2. **Развој меких вештина:** као што су комуникација, управљање временом и флексибилност. Обуке и програми чији је циљ јачање меких вештина младих аутистичних особа имају велики позитиван утицај на њихово укључивање на радном месту.

3. **Програми преласка из школе на посао:** они су неопходни за подршку младим аутистичним особама током тако деликатне фазе. Такви програми треба да комбинују искуствено учење (нпр. праксе, шегртовање) са менторским активностима, и треба да буду прилагођени способностима и циљевима сваког појединца.

4. **Мултифункционалне мреже и међусекторска сарадња:** системски, координисан приступ је неопходан. Права инклузија на радном месту требало би да укључи мрежу актера са специфичним вештинама и комплементарним улогама, као што су едукатори, саветници за каријеру, социјалне службе, здравствени радници, послодавци и организације цивилног друштва. Сарадња ових стручњака може отворити стратешке могућности.

5. **Постављање реалних циљева и укључивање породице:** породице треба да буду укључене од самог почетка у процес укључивања младих аутистичних особа на радно место. Ово укључивање осигурава да породице, заједно са аутистичном особом, имају подршку у том процесу освешћивања и самоспознаје, што је неопходно за усклађивање очекивања са стварним способностима и потенцијалом појединца и тиме обезбеђивање истинског оснаживања.

6. **Подржано запошљавање и адаптација на радно место:** послодавци играју кључну улогу у укључивању младих аутистичних особа на радно место, јер могу да надгледају и

олакшају све конкретне и неопходне кораке адаптације, као што су професионално менторство, разумно прилагођавање и континуирана подршка. Колеге на радном месту такође морају бити информисане о аутизму и обучене да олакшају и подрже инклузивно окружење.

7. **Праћење и одрживост:** инклузија је резултат континуираног процеса, који захтева дугорочно праћење и прилагођавање. Потребе младе аутистичне особе могу се мењати током времена и, сходно томе, потребна подршка мора бити флексибилна и прилагодљива.

Дакле, промовисање инклузије младих аутистичних особа на радном месту захтева холистички, флексибилан и инклузиван приступ који ставља појединца у центар. Стога је неопходно спровести благовремене и координисане акције након завршетка школовања како би се осигурало да ови млади људи не буду заборављени, већ да се њихов потенцијал препозна и цени у свету рада.

3. Разумевање одговорности и утицаја стручњака у подршци запошљавању аутистичних младих

МЕНАЏЕР ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

У данашње време је циљ управљања инвалидитетом да промени перспективе о разноликости и инклузији, настојећи да преокрене уобичајену и стереотипну перцепцију која инвалидитет види као недостатак, ка оној која га цени и слави. Приликом планирања запошљавања особе са инвалидитетом, приступ треба да буде холистички, узимајући у обзир различите аспекте свакодневног радног живота особе. Требало би да прошири обим разматрања изван непосредног радног окружења.

Важни фактори укључују: како ће особа путовати до радног места, како подићи свест и обучавати колеге о питањима инвалидитета, како пронаћи или креирати најприкладније радно место, како осигурати да је радно окружење приступачно и без препрека, како неговати осећај благостања и како слушати потребе и запосленог и компаније. Све ово мора се узети у обзир приликом осмишљавања инклузивног радног места.

Временом је потреба за одређеном стручном фигуром која ће управљати овим деликатним процесом постајала све очигледнија. Ова улога захтева мултидисциплинарно искуство – образовно, менаџерско и правно – као и известан степен креативности. Импровизација се мора избегавати, јер увек постоји ризик од губитка контакта са стварношћу и ослањања на обмањујуће представљања.

Ту долази до изражаја **менаџер за особе са инвалидитетом**: кључна фигура која олакшава и подржава однос између радника са инвалидитетом и компаније. Они осмишљавају циљане акције које промовишу разноликост и уклањају све препреке или праксе које ометају истинску инклузију на радном месту.

Иако улога још увек није прецизно дефинисана законом нити повезана са професионалним регистром, у Италији је уведена 2015. године током реформе Законодавног декрета 151/2015 (Закон о радним местима). Међутим, прво историјско помињање ове улоге датира из 2009. године, у Белој књизи о приступачности и урбаној мобилности, резултату техничког одбора формираног између Општине Парма и Министарства рада, здравља и социјалне политике. У почетку, улога менаџера за особе са инвалидитетом била је углавном везана за организовање превоза од куће до радног места. Током година, улога менаџера за особе са инвалидитетом се

проширила и на координацију са локалним заинтересованим странама. Менаџер за особе са инвалидитетом је стога кључна референтна тачка за развој инклузивних каријерних путева.

Са оперативне тачке гледишта, дужности менаџера за особе са инвалидитетом разликују се у јавном и приватном сектору.
Међутим, у оба сектора, руководилац пројекта је одговоран за низ кључних задатака, као што су:

- координација са локалним службама за запошљавање;
- координација са лекарима рада ради планирања и спровођења свих потребних организационих прилагођавања;
- праћење каријерних путева ради идентификације потенцијалних проблема.

У јавном сектору, менаџери за особе са инвалидитетом тешње сарађују са социјалним службама и локалним политичким институцијама (као што су локална већа), залажући се за инклузивне политике, обезбеђујући једнак приступ јавним услугама и пратећи да владине акције поштују права особа са инвалидитетом.

У приватном сектору, менаџери за особе са инвалидитетом тешње сарађују са одељењима за људске ресурсе у различитим компанијама како би промовисали инклузивна прилагођавања из оперативне и управљачке перспективе. Менаџер за особе са инвалидитетом надгледа инклузију, адаптацију и развој запослених са инвалидитетом, промовишући приступачност радног места, задржавање посла и иницијативе за напредовање у каријери.

Менаџер за особе са инвалидитетом игра кључну улогу у изградњи мрежа и веза између особа са инвалидитетом и радног места, активно настојећи да створи услове за њихово стварно укључивање и учешће у радној снази. Међутим, овај задатак је веома сложен и постоји ризик да ће запошљавање особе са инвалидитетом, без дубинског познавања особе и спровођења неопходних прилагођавања, постати само начин да се испуне „квоте разноликости“ без стварне изградње одговарајућег развојног пута за ту особу. То би могло довести до тога да појединац напусти позицију због непремостивих тешкоћа или да компанија одлучи да не обнови уговор након пробног периода.

Такви исходи служе само надувавању статистике без постизања стварног успеха. Стога, ова улога захтева мотивисане стручњаке, који такође могу мотивисати компаније да запошљавају особе са инвалидитетом. Они морају бити добро упознати и са светом инвалидитета и са тржиштем рада и способни да ефикасно повежу то двоје. Ови стручњаци морају подржавати раднике са инвалидитетом и тражиоце посла, припремајући их за тржиште рада, а истовремено градећи односе поверења са компанијама – не присиљавајући их на законске обавезе, већ стварајући прилагођене, одрживе путеве инклузије. Као резултат овог пажљивог рада, и запослени и компанија могу искусити стварне користи, чиме се ствара дугорочно запослење за особу са инвалидитетом.

МАПА КАРИЈЕРЕ

Мапа каријере је веома користан визуелни алат за дефинисање потенцијалних каријерних путева унутар организације. Мапа каријере приказује различите улоге доступне унутар организације, вештине потребне за сваку улогу и могуће напредовање у каријери током времена. Овај алат омогућава запосленима да разумеју које кораке треба да предузму и која обука или искуство је потребно да би напредовали ка жељеној улози.

Менаџер за особе са инвалидитетом може да користи мапу каријере да персонализује планове развоја за запослене са инвалидитетом, осигуравајући да су могућности за раст у складу са

њиховим способностима, циљевима и потребама за подршком. Поред тога, овај алат помаже у обезбеђивању континуираног развоја каријере нудећи обуку и редефинисање задатака, чиме се настоји да се ограниче ситуације у којима се запослени са инвалидитетом осећају „заглављени“ у фиксним улогама. Мапа каријере, посебно када се користи у синергији са одељењима за људске ресурсе и менаџмент компаније, стога је основни алат за развој холистичке стратегије развоја каријере и тиме подстицање дугорочног запошљавања.

4. Преглед релевантних закона, политика и смерница које се односе на запошљавање аутистичних особа

Укључивање особа са инвалидитетом на радно место, посебно оних из аутистичног спектра, један је од највећих културних, друштвених и економских изазова са којима се суочава наше друштво. Иако је право на рад признато као основно право, у Европи и широм света, приступ достојанственом, праведном и инклузивном запослењу се и даље систематски ускраћује милионима људи са аутизмом. У наставку ћемо анализирати неке од основних правних, политичких и етичких оквира који обезбеђују и штите ово право.

Међународни оквири

Конвенција Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом (енг. *UN CRPD - The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) је прекретница у правима особа са инвалидитетом на међународном нивоу. Члан 27 Конвенције признаје „право особа са инвалидитетом на рад, равноправно са другима; то укључује право на могућност да зарађују за живот радом који су слободно изабрали или прихватили на тржишту рада и у радном окружењу које је отворено, инклузивно и приступачно особама са инвалидитетом. Државе потписнице ће штитити и промовисати остваривање права на рад.“

Штавише, Агенда Уједињених нација за одрживи развој до 2030. године промовише (кроз Циљ 8) „инклузиван и одржив економски раст, запошљавање и достојанствен рад за све“, наглашавајући потребу да се особама са инвалидитетом омогући да у потпуности и активно учествују на тржишту рада.

Законодавство и политике Европске уније

У оквиру Европске уније, Директива о равноправности у запошљавању (Директива 2000/78/ЕЗ, енг. *Employment Equality Directive*) служи као основни правни инструмент којим се забрањује и директна и индиректна дискриминација на основу инвалидитета у запошљавању и стручном оспособљавању. Члан 5. Директиве уводи законску обавезу обезбеђивања разумног прилагођавања, захтевајући од послодаваца да изврше прилагођавања – осим ако би то изазвало несразмерно оптерећење – како би осигурали да особе са инвалидитетом могу приступити и напредовати на радном месту.

Стратегија ЕУ о правима особа са инвалидитетом 2021–2030. (енг. *EU Disability Rights Strategy*) поново потврђује право на рад особа са инвалидитетом, наглашавајући важност обезбеђивања приступа запослењу, инклузивних радних места и спровођења мера против дискриминације. Међутим, спровођење ових мера у различитим државама чланицама остаје делимично и постоје значајне разлике у погледу стопе запослености и структура подршке доступних у различитим државама чланицама.

Процењује се да у Европи живи око 7 милиона људи са аутизмом, а недавне студије показују да између 75% и 90% одраслих са аутизмом остаје незапослено. Многи од ових људи са аутизмом, упркос томе што су спремни и способни да раде, остају незапослени због бројних структурних

препрека, од широко распрострањене стигматизације и недостатка свести о аутизму до дискриминаторних пракси запошљавања. Штавише, недостатак адекватне обуке и професионалних обука, мањак компетентног и обученог особља за подршку запошљавању особа са аутизмом, као и недостатак флексибилности и капацитета за инклузивне адаптације на многим радним местима, чине готово немогућим запослење особа са аутизмом на дугорочној основи.

Ова ситуација истиче да, упркос постојећем законодавству, и даље постоји дубок јаз између законских одредби које штите аутистичне особе и стварности са којом се суочавају свакодневно, јер се и даље систематски искључују из радне снаге.

Национално законодавство и опште смернице

Иако свака земља има своје законске одредбе о правима особа са инвалидитетом, већина националних закона је у складу са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом и директивама ЕУ. Неке земље такође имају посебне акционе планове за аутизам или програме за укључивање на радно место. Међутим, постизање истински инклузивног запошљавања представља велики изазов, који обухвата неколико аспеката. Право на рад се, заправо, протеже на све облике рада, укључујући отворена тржишта рада, подржано запошљавање и социјална предузећа, а инклузивно запошљавање мора бити спроведено у свим фазама рада: од запошљавања, обуке и напредовања у каријери до престанка радног односа. Штавише, инклузивно запошљавање не значи само одсуство дискриминације, већ и активно промовисање радног окружења у којем неуродивергентне особе могу да напредују, где се њихове снаге цене и где се радна култура заснива на принципима флексибилности, подршке, равноправности, достојанства и учешћа.

Препоруке за коришћење овог Водича са курикулумом и организовање обуке

Овај Водич са курикулумом је креиран да би омладинским радницима омогућио да спроведу обуку у различитим контекстима. Ради олакшавања његове пролагодљивости локалном контексту, у свакој сесији курикулума, представљамо додатне релевантне препоруке за имплементацију сесије. Ове препоруке могу бити корисне за тренере који треба да организују и воде обуке на основу овог курикулума. Поред тога, овде представљамо три фазе и уобичајене препоруке које треба узети у обзир за квалитетну организацију обуке:

Фаза 1: Пре почетка обуке

Учесници морају да добију информације о свом учешћу и доприносу путем инфо пакета. Ово укључује логистику, путовање, аранжмане и релевантне информације везане за локални контекст у коме се обука организује.

Фаза 2: Током обуке

- Временски распоред активности може зависити од енергије групе, знања и разумевања учесника, као и продуктивности и потреба. Тренер треба да буде флексибилан када је у питању временски распоред и да се у складу са тим прилагоди како би се постигли постављени циљеви.
- Кратка сесија за рефлексију и евалуацију дневног програма би требало да се одржи након сваког радног дана. Ова сесија треба да се састоји од евалуације активности, метода рада, учинка тренера и препорука за наредне дане како би се програм прилагодио потребама учесника.
- Поред дневне евалуације/рефлексије, требало би да постоји и сесија за завршноу евалуацију, након завршетка свих програмских сесија. Ово је од велике важности и требало би да буде осмишљено са различитим активностима које одговарају потребама свих учесника и поштују њихову анонимност.
- Колико год је то могуће, топло се препоручује да се у обуку увек укључе неке особе са аутизмом: ово додаје вредност у смислу учешћа и инклузије и може бити вредан ресурс за побољшање разумевања свих учесника.
- Током групног рада, треба узети у обзир да неки учесници могу имати потешкоћа у активној интеракцији у групном раду: стога, размислите о алатима за подршку као што су визуелна помагала (ППТ презентације) и омогућите поделу улога унутар група према расположењу сваке особе (презентер, креатор ППТ презентација, углавном слушалац, итд.).
- Све сесије и активности треба да буду осмишљене коришћењем инклузивних приступа како учесници не би доживели никакву искљученост током похађања обуке.

Фаза 3: Након обуке

- Након завршетка обуке, организатори и тренери треба да контактирају учеснике у вези са евентуалним накнадним активностима које су осмислили, а учесници треба да доставе повратне информације и извештаје о својим развијеним активностима.

2. ДЕО: Детаљан опис сесија обуке: "Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада"

1. Увод, упознавање и изградња тимског духа

Назив сесије: Увод, упознавање и изградња тимског духа

Трајање: 90 минута

Позадина: Упознавање са циљевима obuke и осталим учесницима је кључни корак за стварање пријатне и подстицајне радне атмосфере за целу обуку. Тренери почињу сесију кратким представљањем себе и циљева обуке, као и детаљног програма целе обуке и првог радног дана обуке.

Циљ сесије: Упознавање учесника са програмом и циљевима обуке, као и да се створи простор за међусобно упознавање.

Подциљеви сесије:

- Упознати учеснике са програмом, позадином обуке и темама које ће бити обрађене;
- Подстаћи учеснике да се међусобно упознају.

Компетенције које обухвата сесија:

- Комуникационе вештине;
- Тимски рад;
- Креативност;
- Активно слушање;
- Лична, друштвена и компетенција учења.

Методологија и методе:

- Увод у програм;
- Групни рад;
- Рад у паровима;
- Групна дискусија;
- Индивидуални рад.

Ток сесије:

I. **<u>Увод у обуку (10 минута)</u>**

Сесија почиње топлим и неформалним уводом од стране тренера, који деле своје професионално искуство, личне мотивације и искуства везана за инклузију на радном месту. Овај тренутак је осмишљен са циљем да створи отворену и гостољубиву атмосферу, подстичући учеснике да се осећају пријатно и ангажовано. Након тога, тренери представљају програм обуке, објашњавајући позадину пројекта, истраживање које је подстакло његов развој и структуру обуке. Програм обуке се дели и на екрану и у штампаном облику, а такође је и визуелно приказан у просторији како би остао доступан током целе обуке.

II. Очекивања, страхови и доприноси (10 минута)

Ова активност се може урадити коришћењем самолепљивих папирића. Након представљања програма, у складу са оним што је дискутовано током презентације, од учесника се тражи да поделе своја очекивања, страхове и доприносе програму. Тренер дели самолепљиве папириће у три различите боје, по један за сваку категорију. Учесници имају 5 минута да на папирићима запишу своја очекивања, страхове и доприносе и залепе их на постер на зиду - који је претходно припремио тренер. Након што сви учесници залепе своје папириће, тренер води дискусију за сваку категорију, чита белешке и групише их по сличности. Ови папирићи се чувају до краја обуке и поново се прегледају на крају како би се видело да ли су очекивања и страхови испуњени/избегнути и да ли су доприноси испуњени. За овај део сесије могу се користити и онлајн алати, као што су *Padlet* или *Mentimeter*.

III. „Ко сам ја на послу?“ – постер визуелног идентитета (70 минута)

Тренер предлаже активност за неговање самосвести, емпатије и повезаности међу учесницима истраживањем личног и професионалног идентитета кроз креативно изражавање.

Део 1: Направите постер свог идентитета (30 минута)
Упутства за учеснике:
Направите визуелни постер који представља „Ко сте ви“ са фокусом на ваш идентитет на радном месту. Можете укључити: слике или речи исечене из часописа/новина, цртеже, симболе или боје које представљају ваше вредности, снаге, порекло, тежње или изазове, кључне речи или кратке фразе које описују ваше професионално путовање или шта за вас значи инклузија.

Део 2: Дељење у пару (15 минута)
Учесници се насумично упарују. Свака особа има до 7 минута да представи свој постер свом партнеру, објашњавајући изборе које је направила и причу која стоји иза њиховог визуелног идентитета. Тренер треба да подстакне активно слушање и радозналост.

Део 3: Дељење у целој групи (25 минута)
Назад у великој групи, сваки пар представља свог партнера осталим учесницима. Фокус је на представљању приче друге особе, а не њихове сопствене. Ово помаже у изградњи емпатије и подстиче дубље слушање.

Потребни материјали: штампани програм за учеснике, маркери, папир, оловке, флипчарт, самолепљиви папирићи у три боје (или лаптоп, пројектор и припремљена табла на *Padlet*-у или *Mentimeter*-у), лепљива трака, часописи, новине, маказе, лепак, бојице, налепнице, велики листови папира или картона.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Ова прва сесија је веома важна за стварање атмосфере за сарадњу и изградњу поверења међу учесницима, што ће бити кључно за успех целе обуке. Стога тренер мора обратити пажњу на то да се створи атмосфера међусобног поштовања у којој сви учесници имају прилику да говоре, а ако је потребно, може се посветити више времена неким деловима ове уводне сесије.

2. Разумевање аутизма и његових импликација на запошљавање

Назив сесије: Разумевање аутизма и његових импликација на запошљавање

Трајање: 120 минута

Позадина: Поремећаји из аутистичног спектра представљају јединствене когнитивне, сензорне и социјалне карактеристике које утичу на искуства појединаца на тржишту рада. Док традиционални системи запошљавања често представљају препреке за аутистичне особе, приступ који препознаје неуродиверзитет и заснован је на снагама може значајно побољшати инклузију и успех на радном месту. Ова сесија пружа учесницима основно разумевање аутизма, помаже им да оспоре погрешна схватања и представља како се друштвене и сензорне баријере могу решити у контексту запошљавања.

Циљ сесије: Изградити темељно разумевање аутизма и његове релевантности за запошљавање, разбити уобичајене митове и представити приступ заснован на снагама како би се подржала аутистична лица на тржишту рада.

Подциљеви сесије:

- Упознати учеснике са основним особинама аутизма и како се оне манифестују у контексту запошљавања;
- Разумети концепт неуродиверзитета и прећи на перспективу засновану на снагама;
- Истражити уобичајене препреке са којима се аутистичне особе суочавају у добијању и одржавању запослења;
- Идентификовати и оспорити погрешна схватања и стигму повезану са аутизмом.

Компетенције које обухвата сесија:

- Свест о аутизму и инклузивни начин размишљања;
- Критичко размишљање;
- Тимски рад и заједничко решавање проблема;
- Комуникационе вештине.

Методологија и методе:

- Интерактивна презентација са визуелним помагалима;
- Групна дискусија и активност разбијања митова;
- Анализа студије случаја и рад у малим групама;
- Рефлексија и кратка дискусија.

Ток сесије:

I. **<u>Интерактивни увод у поремећаје из аутистичног спектра (30 минута)</u>**

Тренер држи кратку, интерактивну презентацију која покрива следеће:

- Шта је аутизам (клинички и социјални модели);
- Основне особине аутистичних особа (социјалне и комуникацијске тешкоће, понављајућа понашања, сензорна осетљивост, итд.);
- Варијабилност и хетерогеност унутар спектра;
- Језик који ставља идентитет на прво место у односу на језик који ставља особу на прво место.

Тренер тражи од учесника да поделе своја претходна искуства са аутистичним особама у образовним или радним условима. Тренер користи белу таблу или флипчарт за прикупљање одговора. Потребно је да тренер својим примером уведе употребу језика поштовања и атмосферу без осуђивања. То је одговорност и тренера и учесника.

II. Неуродиверзитет и перспективе засноване на снагама (20 минута)

Сесија се наставља кратком презентацијом примерима из стварног живота, истичући следеће:

- Концепт неуродиверзитета;
- Заједничке снаге (нпр. пажња посвећена детаљима, препознавање образаца, лојалност, искреност);
- Вредност тимова са неуродиверзитетом на радном месту.

Током и након презентације, тренер поставља питања која подстичу на размишљање, попут:

- „Зашто се често више фокусирамо на недостатке него на снаге?“
- „Како изгледа инклузија када преиспитамо „нормално“?“

III. Препреке за запошљавање: друштвене, сензорне, когнитивне (20 минута)

Након дискусије о неуродиверзитету, тренер наставља са кратким предавањем које обухвата следеће:

- Друштвене баријере (дискриминација, неприступачни процеси запошљавања, недостатак увођења у посао);
- Сензорне баријере (осветљење, бука, канцеларије отвореног типа);
- Когнитивне баријере / баријере обраде информација (очекивања обављања више задатака истовремено, двосмислена комуникација).

Тренер користи слајдове са визуелним примерима (нпр. фотографије инклузивног и неинклузивног окружења).

IV. Групна вежба: Разоткривање митова (30 минута)

Главни циљ вежбе је да се учесници опреме аргументима у вези са аутизмом.

1. део: Дискусија о митовима (10 минута)
Учесници су подељени у мале групе. Свака група добија један заједнички мит, нпр. „Аутистичне особе не желе да раде“, „Аутистичним особама недостаје емпатија (когнитивна и/или емоционална)“, „Све аутистичне особе имају интелектуалне тешкоће“, „Само деца пате од аутизма“, а тренер тражи од сваке групе да продискутују мит који су добили и прикупе аргументе зашто је нетачан.

2. део: Појачавање аргумената (5-7 минута)
Тренер показује и објашњава радни лист „Разоткривање митова о аутизму“ (ПРИЛОГ 1) са контрааргументима заснованим на доказима и тражи од учесника да поткрепе своје мишљење новим идејама.

3. део: Дискусија (10 минута)
Свака група укратко презентује мит и аргументе везане за њега. Тренер додаје увиде и појачава кључне тачке учења.

V. Поређење студија случаја: сценарији запошљавања (15 минута)

Учесници су подељени у мале групе и добијају две кратке, контрастне студије случаја:

- Једна приказује неинклузивну ситуацију запошљавања/радног места;
- Једна илуструје прилагођен, подржавајући, неуродиверзитетски информисан приступ.

У малим групама, учесници анализирају и упоређују исходе. Питања за разматрање:

- Које су препреке постојале?
- Шта је могло бити урађено другачије?
- Како је подршка променила резултат?

VI. Сажетак и главни закључци (5 минута)

Да би закључио сесију, тренер даје кратак сажетак и подстиче учеснике да поделе једно сазнање или размишљање које ће применити у свом раду. Сажетак треба да истакне следеће:

- Аутизам није дефицит, већ инвалидитет и другачији начин доживљавања света;
- Баријере често стварају системи, а не појединци;
- Инклузија почиње разумевањем и вредновањем разлика.

Потребни материјали: слајдови са визуелним материјалима (пројектор или платно), радни лист „Разоткривање митова о аутизму“ у штампаном или дигиталном облику (ПРИЛОГ 1), штампане студије случаја, флипчарт/бела табла и маркери, оловке и папир за групни рад.

Пропратни документи и додатна литература:

- Шта је аутизам: https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism
- Дијагностички критеријуми за аутизам: https://www.autismeurope.org/about-autism/diagnostic-criteria/
- Аутизам и посао. Заједно можемо: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf
- Студија случаја о запошљавању заснованом на снагама: https://dk.specialisterne.com/en/case-copenhagen-airport/

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Тренери треба да буду упознати са радним листом о разбијању митова пре обуке и да прилагоде примере својој земљи или сектору. Важно је да буду емоционално и интелектуално спремни да током целе сесије моделирају језик поштовања и инклузивне ставове.
- Тренери треба да буду осетљиви на чињеницу да учесници могу имати различите нивое знања о аутизму и различите односе према аутизму. Важно је оставити простор за размишљање и поставити отворена питања попут „Шта је било ново за вас?“ или „Како би вам ово могло помоћи у вашој улози?“

3. Разумевање права аутистичних особа на радном месту и залагање за њихове потребе

Назив сесије: Разумевање права аутистичних особа на радном месту и залагање за њихове потребе

Трајање: 120 минута

Позадина: Укључивање особа са инвалидитетом у запошљавање један је од главних културних и друштвених изазова нашег времена. Посебно се особе са аутистичним спектром суочавају са високим стопама незапослености и недовољне запослености у поређењу са општом популацијом и другим групама са инвалидитетом. Ова сесија се бави овим питањем из перспективе права, са посебним освртом на Конвенцију УН о правима особа са инвалидитетом (*CRPD - UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) и Директиву Европске уније 2000/78/ЕЗ.

Циљ сесије: Истражити и разумети међународне, европске и националне правне оквире који штите право на рад аутистичних особа и неговање капацитета учесника да се залажу за инклузивне политике запошљавања у својим националним контекстима.

Подциљеви сесије:

- Учење о међународним и европским оквирима који штите право на рад аутистичних особа.
- Упоређивање начина на који различите земље спроводе мере инклузивног запошљавања.
- Разумевање кључних концепата као што су разумно прилагођавање, приступачност, дискриминација и универзални дизајн.
- Размишљање и креирање заједничке дефиниције „разумног прилагођавања“ за вођење иницијатива за заступање.
- Неговање инклузивног начина размишљања у будућим професионалним и друштвеним улогама учесника.

Компетенције које обухвата сесија:

- Грађанска компетенција;
- Лична, друштвена и компетенција учења;
- Културна свест и изражавање;
- Критичко размишљање и правна писменост;
- Комуникационе и заговарачке вештине;
- Сарадња и тимски рад.

Методологија и методе:

- Уводна презентација;
- Групни рад;
- Вршњачко подучавање и истраживање на нивоу земље;
- Сарадња у изради дефиниције;
- Интерактивна вежба упаривања дефиниција;
- Дискусија.

Ток сесије:

I. Увод (20 минута)

Тренер представља тему сесије и кључне принципе предвиђене Чланом 27 Конвенције о правима особа са инвалидитетом. Важно је укратко објаснити шта је Члан 27 и зашто је релевантан за сесију. Члан 27 Конвенције о правима особа са инвалидитетом фокусира се на право особа са инвалидитетом на рад, равноправно са другима. Он наводи обавезе држава да промовишу инклузивно запошљавање, обезбеде праведне услове рада и уклоне препреке које ограничавају учешће на тржишту рада.

Представљајући Члан 27 на почетку сесије, тренер помаже учесницима да разумеју оквир људских права који прожима целу обуку и пружа основу за дискусију о инклузивном запошљавању, прилагођавањима на радном месту и једнаким могућностима.

„Члан 27 Конвенције води државе потписнице у спровођењу права особа са инвалидитетом на рад тако што утврђује нека основна правила:“

A. ***недискриминација,*** *јер особе са инвалидитетом имају право да раде равноправно са другима;*
B. ***приступачност,*** *јер право особа са инвалидитетом на рад укључује могућност зараде за живот у радном окружењу које је приступачно особама са инвалидитетом, идентификујући и уклањајући препреке које спречавају особе са инвалидитетом да обављају свој посао равноправно са другима;*
C. ***разумно прилагођавање,*** *јер у циљу олакшавања приступа особа са инвалидитетом раду равноправно са другима, државе потписнице морају да обезбеде да се разумно прилагођавање обезбеди особама са инвалидитетом које га захтевају и требало би да предузму ефикасне кораке, укључујући и кроз законодавство, како би осигурале да ускраћивање разумног прилагођавања представља дискриминацију;*
D. *поред дужности да наметну обавезе послодавцима у приватном сектору, државе треба да усвоје* ***позитивне мере*** *за промоцију могућности запошљавања за особе са инвалидитетом.*

II. Упарите дефиниције (20 минута)

Учесници су подељени у мале групе. Свака група добија сет кључних појмова и сет правних дефиниција (исечених на појединачне листиће). Морају да упаре сваки појам са исправном дефиницијом. Тренер наводи да су ове дефиниције преузете из следећих званичних докумената: УН Конвенција о правима особа са инвалидитетом (*CRPD*), ЕУ Директива 2016/2102, Стратегија Европске комисије за друштвено одговорно пословање и италијанска Законска уредба 151/2015.

Након завршетка задатка, тренер води кратаку дискусију, разјашњавајући све погрешно спарене појмове. Такође, ако време дозволи, тренер може замолити учеснике да укратко размисле о следећим питањима:

- Које изазове видите у спровођењу ових права?
- Да ли постоји разлика између правног признања и практичног спровођења?

Појам	Дефиниција	Извор
Дискриминација	Означава свако разликовање, искључивање или ограничавање на основу инвалидитета, чији је циљ или последица нарушавање или поништавање признавања, уживања или коришћења свих људских права и основних слобода, на равноправној основи, у политичком, економском, социјалном, културном, цивилном или било ком другом пољу.	*CRPD* – члан 2
Разумно прилагођавање	Представља неопходне и одговарајуће модификације и прилагођавања која не намећу несразмеран или неоправдан терет, а потребна су у конкретном случају како би се особама с инвалидитетом осигурало уживање или остваривање свих људских права и основних слобода на равноправној основи.	*CRPD* – члан 2
Приступачност	Принципи и технике које треба поштовати приликом пројектовања, изградње, одржавања и ажурирања простора, како физичких тако и дигиталних (нпр. веб странице и мобилне апликације), како би њихов садржај био приступачнији најширем кругу људи.	ЕУ Директива 2016/2102 (измењена)
Универзални дизајн	Подразумева дизајн производа, окружења, програма и услуга који их чини употребљивим за све људе, у највећој могућој мери, без потребе за адаптацијом или посебним дизајном. Универзални дизајн не искључује помагала за специфичне групе особа с инвалидитетом где је то потребно.	*CRPD* – члан 2
Друштвено одговорно пословање (ДОП)	Одговорност предузећа за њихов утицај на друштво. Компаније би требало да имају успостављен процес за интеграцију друштвених, еколошких, етичких, питања људских права и потрошача у своје пословне операције и основну стратегију у тесној сарадњи са својим заинтересованим странама.	Стратегија друштвено одговорног пословања Европске комисије
Менаџер за особе са инвалидитетом	Професионац одговоран за управљање комплетним процесом социјалне и радне инклузије особа са инвалидитетом у компанијама: од планирања, регрутовања и увођења у посао до задржавања и развоја посла. Такође промовише инклузивну културу у организационим политикама и праксама.	Италијански законски декрет 151/2015 (измењен)

III. Истраживање националног законодавства (50 минута: 30 групно истраживање + 20 презентације)

У следећој активности учесници су груписани по земљама. Свака национална група истражује законе, прописе и праксе у својој земљи у вези са:

- Правима на запошљавање аутистичних особа
- Применом концепта разумног прилагођавања
- Постојећим или недостајућим системима подршке (нпр. менаџери за особе са инвалидитетом, политике приступачности)

Радни лист за истраживање:

Држава: _____

Главни национални закон(и) о инвалидитету и раду:

Како се дефинише/примењује концпт разумног прилагођавања?

Који изазови или препреке постоје?

Да ли постоје нека скорашња побољшања или примери добре праксе?

Свака група презентује своје налазе остатку учесника, након чега следе појашњења од стране колега и тренера.

IV. Дискусија и заједничка израда дефиниције (30 минута)

Надовезујући се на групне презентације, тренер води дискусију постављајући следећа питања учесницима:

- Како се „разумно прилагођавање“ тумачи у различитим контекстима?
- Како се „не наметање несразмерног или прекомерног терета“ тумачи у различитим контекстима?
- Да ли постоје културне/правне двосмислености у овим концептима?
- По вашем мишљењу, који елементи су неоспорни за истински инклузивно радно место?

Водећи се овим питањима, тренер позива групу да колективно креирју заједничку радну дефиницију „разумног прилагођавања“. Да би започео дискусију, тренер би могао да пита:

- Које су све битне карактеристике које треба узети у обзир када се говори о разумном прилагођавању? Да ли се оне односе искључиво на простор? На управљање радним оптерећењем? Можете ли дати пример?

Циљ активности је да се заједно изгради дефиниција која је што је могуће свеобухватнија и која поштује ставове свих учесника. Овај процес заједничког креирања дефиниције је важан како за

индивидуалну свест учесника, тако и из перспективе њеног коришћења за креирање будућих заговарачких акција у различитим локалним контекстима.
Дефиниција се затим исписује на флипчарт папир како би била видљива током целе обуке.

Потребни материјали: штампане дефиниције и појмови (исечени на траке), флипчарт и маркери, оловке и свеске, лаптопови или паметни телефони за истраживање, радни листови за истраживање по земљама, лепљива трака или магнети за качење флипчарт папира, пројектор (опционо, за приказивање правних чланова).

Пропратни документи и додатна литература:

- *United Nations. 2006. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities." Treaty Series 2515 (December): 3. Available at:* https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd
- *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.* http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj
- *The Italian National Disability and Employment Agency (ANDEL) collects a number of bibliographic and normative resources on the topic of disability/employment, available at the following site:* https://www.andelagenzia.it/pubblicazioni/
- *Fasciglione, Marco. (2014). Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism. 10.1007/978-3-319-13791-9_6.* https://www.researchgate.net/publication/282185335_Article_27_of_the_CRPD_and_the_Right_of_Inclusive_Employment_of_People_with_Autism

За Италију:

- Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- Montanini, M. (2022). *Work and disability: a possible combination?* (Undergraduate thesis). Catholic University of the Sacred Heart, Faculty of Education, Piacenza Campus. Supervisor: Prof. Elena Zanfroni; Co-supervisor: Prof. Roberta Sala. https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-e-disabilita-un-binomio-possibile-Mattia-Montanini.pdf
- UNI (2024). *UNI/PdR 159:2024 – Inclusive work for people with disabilities: Operational guidelines.* Milan: Ente Italiano di Normazione (UNI). https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-inclusivo-delle-persone-con-disabilita-Indirizzi-operativi.pdf

За Србију:

- Zakon o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom, Službeni glasnik RS br.33/2006 i 13/2016.
- Zakon o potvrđivanju Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, 2006, Službeni glasnik RS, Međunarodni ugovori, br. 42/2009.
- Zakon o radu, Služeni glasnik RS, br. 113/2017 i 95/2018.
- Zakon o socijalnoj zaštiti, Službeni glasnik RS, br. 24/2011 i 117/2022.

За Летонију:

- Law on ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2010): https://likumi.lv/ta/id/205248-par-konvenciju-par-personu-ar-invaliditati-tiesibam
- Disability Law (2010): framework law on disability status, rights and support measures: https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums

- Labour Law (2002): https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums
- Plan for Promoting Equal Opportunities for Persons with Disabilities 2024–2027 (2024): https://likumi.lv/ta/id/352154-plans-personu-ar-invaliditati-vienlidzigu-iespeju-veicinasanai-20242027-gadam?utm_source=chatgpt.com

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Тренери треба да имају темељно знање о Конвенцији о правима особа са инвалидитетом (члан 27), европском законодавству (Директива 2000/78/ЕЗ) и националним законима о правима особа са инвалидитетом на запошљавање, посебно онима који се односе на аутистичне особе. Учесницима није потребна техничка обука, али је корисно ако већ имају опште искуство у питањима социјалне инклузије и људских права.
- Тренери треба да буду флексибилни са временом и да омогуће развој плодне дискусије, јер је веома важно да сви учесници имају заједничко разумевање кључних појмова. Дискусију не треба прескакати, журити са њом или је прекидати.

4. Ефикасне технике комуникације за рад са аутистичним особама

Назив сесије: Ефикасне технике комуникације за рад са аутистичним особама

Трајање: 120 минута

Позадина: Ефикасна комуникација је неопходна за смислену интеракцију и подршку аутистичним особама. Међутим, традиционални стилови комуникације често се ослањају на апстрактни језик, имплицитно значење и невербалне знакове – области које могу представљати изазове за аутистичне особе. Ова сесија се фокусира на разумевање ових разлика и развој конкретних, аутистичних комуникацијских стратегија кроз практичне активности. Важно је нагласити да се не боре све аутистичне особе са фигуративним изражавањем, посебно ако немају интелектуално или језично оштећење. Многи временом уче идиоме и метафоре и они можда неће представљати велику препреку у одраслом добу. Међутим, тешкоће у комуникацији чешће настају због нејасног, неспецифичног или друштвено нијансираног језика, што може довести до неспоразума – не због фигуративне сложености, већ због недостатка јасноће или специфичних очекивања.

Циљ сесије: Опремити учеснике практичним алатима за јаснију и ефикаснију комуникацију са аутистичним особама у различитим контекстима (образовање, запошљавање, социјалне услуге).

Подциљеви сесије:

- Разумети разлику између дословног и апстрактног језика;
- Развити вештине за прилагођавање вербалне, писане и визуелне комуникације;
- Препознати улогу и ограничења невербалне комуникације;
- Вежбати да се преформулишу нејасна упутства користећи формате прилагођене аутизму.

Компетенције које обухвата сесија:

- Комуникационе вештине;
- Емпатија и активно слушање;
- Креативност и решавање проблема;
- Социјална и компетенција учења.

Методологија и методе:

- Демонстрација са играњем улога и примерима;
- Вежбање у паровима и повратне информације;
- Интерактивна групна дискусија;
- Коришћење комуникационих картица.

Ток сесије:

I. **<u>Увод у комуникацију и аутизам (20 минута)</u>**

Тренер користи интерактивну презентацију са слајдовима и примерима (идиоми, двосмислене команде) како би укратко објаснио:

- Како су разлике у комуникацији једна од карактеристика аутизма;
- Примери дословног наспрам апстрактног тумачења;

- Значај јасноће и структуре.

II. Демонстрација и вежба: дословни језик наспрам апстрактног језика (60 минута)

1. део: Демонстрација

Тренер уводи ову активност објашњавајући да наизглед једноставна и добронамерна упутства могу изазвати забуну код аутистичних особа ако су апстрактна, нејасна или заснована на имплицитним друштвеним очекивањима. Чак и када појединци разумеју идиоме или метафоре, прави изазов често лежи у недостатку јасноће о томе шта се очекује, када и како.
Да би то илустровао, тренер глуми или чита примере нејасних упутстава, објашњава разлоге забуне и предлаже њихове алтернативе прилагођене аутизму:

Упутство: „Ма само пробајте."
Зашто је збуњујуће: То је идиоматски израз, коме недостају конкретна упутства или критеријуми за успех.
Јасна верзија: „Молимо вас да покушате да попуните образац. Не морате све да урадите савршено – само га попуните и питајте ако нешто није јасно."

Нејасно упутство: „Понашајте се професионално."
Зашто је збуњујуће: Веома субјективно; нејасно какво се понашање очекује.
Јасна верзија: „Молимо вас да дођете на време, носите беџ са именом и избегавајте коришћење телефона током радног времена."

2. део: Вежба

Учесници су подељени у парове и сваки пар добија две картице за комуникацију са упутствима одштампаним на свакој од њих (упутства су наведена у колони „Нејасна упутства" у табели испод). Тренер упућује учеснике да прочитају упутство, идентификују шта у њему може изазвати забуну и предложе јаснију верзију упутства.
Табела испод је помоћ за тренера у случају да је учесницима потребна подршка у тумачењу упутстава која су добили:

Нејасно упутство	Зашто је збуњујуће	Јасна верзија за аутистичну особу
„Уради најбоље што можеш."	Шта је „најбоље"? Како изгледа успех?	„Заврши задатак тако што ћеш урадити А, Б и Ц. Циљај на Х% тачности."
„Смислићемо нешто."	Без јасног временског оквира или плана; стресно без структуре.	„Одлучићемо шта ћемо да радимо после састанка у 15:00 часова."
„Посвети се томе свим срцем."	Изражавање емоција је нејасно и субјективно.	„У потпуности се фокусирај на задатак. Потруди се да те ништа не омета."
„Како си?" (у неформалном поздраву)	Да ли се очекује прави одговор? Које је овде друштвено правило?	„Здраво! Драго ми је да те видим!" (уместо да питаш, поздрави се).
„Понашај се прикладније."	Шта је прикладно? Потребан је контекст и јасне смернице за понашање.	„Молим те да говориш тишим гласом када смо у библиотеци."
„Размишљајте ван оквира"	Метафорички; није јасно каква врста размишљања се тражи.	„Испробај другачији метод од оног који обично користиш."
„Преузми иницијативу."	Апстракто; нејасна очекивања.	„Ако завршиш раније, молим те да послажеш документа у фасцикле."

3. део: Повратна информација и дискусија

Од сваког пара учесника се тражи да презентују резултат свог рада читајући почетно упутство, објашњавајући могућу забуну или неспоразум и предлажући алтернативу прилагођену аутизму.

За дискусију, тренер може користити следећа питања:

- Шта је учинило оригинално упутство нејасним?
- Како сте одлучили шта да промените?
- Да ли би визуелни прикази могли да помогну овде?

III. Савети за визуелну и писану комуникацију (30 минута)

У презентацији, тренер представља додатне алате који се могу користити за подршку комуникацији. Презентација укључује примере визуелних материјала, добре праксе и писане примере:

- Коришћење визуелних распореда, икона и комуникационих табли
- Јасно структурирање писаних информација (набрајање, подебљани текст, наслови)
- Избегавање двосмислености у имејловима и белешкама

IV. Сажетак и главни закључци (10 минута)

Тренер сумира сесију у краткој презентацији, укључујући следеће кључне тачке:

- Кључне разлике у комуникацијским преференцијама
- Предности прилагођавања стилова
- Вредност једноставности и јасноће

Након презентације, тренер тражи од учесника да поделе једну ствар коју ће променити у својој пракси на основу новостеченог знања.

Потребни материјали: слајдови, комуникационе картице (штампане или дигиталне), флипчарт/бела табла, оловке, папир, примери визуелних материјала (визуелни распореди, табле, иконе).

Пропратни документи и додатна литература:

- Разумевање фигуративног језика: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1362361316668652?icid=int.sj-abstract.similar-articles.1
- Стратегије подршке за аутизам: https://autism.org.au/about-autism/autism-support-strategies/

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Приликом одржавања обуке на националном језику, упутства и идиоми на енглеском језику представљени у материјалима ове сесије морају бити замењени онима на језику који се користи за обуку и прилагођени локалним околностима.
- Уколико су доступни, могу се користити примери алата и упутстава из локалног контекста, замењујући примере у презентацијама.
- Кључно је да ова сесија буде оријентисана на праксу. Тренер мора да подстакне учешће и рефлексију учесника уместо да их преоптерети теоријом.

5. Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност

Назив сесије: Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност

Трајање: 160 минута

Позадина: Ова сесија је усмерена на помоћ младим аутистичним особама да изграде већу самосвест и да почну да планирају своју професионалну будућност. Први део сесије је посвећен истраживању жеља, потреба, очекивања, снага и изазова младих аутистичних особа кроз структуриране интервјуе и вођене разговоре. Други део истражује неке практичне алате које омладински радници могу користити за подршку планирању каријере за аутистичне особе, као што су „лични брендинг и мапа каријере“. Циљ ових активности је да подрже учеснике у постављању реалних и смислених каријерних циљева, као и да подстичу дубље разумевање њиховог личног идентитета и потенцијала.

Циљ сесије: Општи циљ ове сесије је да опреми омладинске раднике вештинама и алатима за вођење младих аутистичних особа кроз структуриран и рефлексиван процес планирања каријере, подржавајући их у истраживању свог идентитета, разумевању својих интересовања и дефинисању реалних професионалних циљева који подстичу аутономију и оснаживање.

Подциљеви сесије:

- Развијање самосвести код младих аутистичних особа кроз структурирану рефлексију.
- Помоћ учесницима да идентификују и артикулишу своје снаге, интересовања, потребе и изазове.
- Упознавање омладинских радника са ефикасним алатима за каријерно вођење, као што су профил личног брендирања и мапа каријере.
- Подршка младим аутистичним особама у постављању реалних и смислених каријерних циљева.
- Промоција инклузивних пракси планирања каријере прилагођених неуродивергентним особама.

Компетенције које обухвата сесија:

- Самосвест;
- Комуникационе вештине;
- Планирање каријере и постављање циљева;
- Емпатично слушање и подршка усмерена на особу;
- Коришћење структурираних алата у раду са младима и каријерном вођењу;
- Способност за олакшавање рефлексије и самоизражавања код неуродиверзних особа.

Методологија и методе:

- Индивидуална рефлексија и писање;
- Вођени разговор / структурирани интервју;
- Групна дискусија;
- Презентација алата и оквира;
- Практична примена кроз радне листове;
- Дебрифинг и повратне информације.

Ток сесије:

I. Увод (10 минута)

Тренер представља теме активности и објашњава да је за подршку аутистичним особама на њиховом каријерном путу важно почети од приступа усмереног на особу. Подршка младим аутистичним особама на њиховом путу ка запошљавању значи препознавање и вредновање њихових јединствених перспектива, преференција и тежњи. Уместо уклапања појединаца у унапред дефинисане улоге или очекивања, фокус је на заједничком стварању путева који одражавају ко су и шта желе. Овај приступ оснажује појединце да преузму активну улогу у обликовању своје будућности и осигурава да су стратегије подршке поштоване, релевантне и истински инклузивне.

1. ДЕО: ПРИКУПЉАЊЕ ИНФОРМАЦИЈА

II. Теоријски увод (10 минута)

Тренер објашњава да је, како би се развио истински приступ усмерен на особу, неопходно почети прикупљањем информација о аутистичној особи која се разматра за пут професионалне инклузије. У зависности од нивоа тешкоће појединца, постоји неколико начина за прикупљање ових информација:

- **Интервју** – Ово се може спровести са аутистичном особом и/или њеном породицом (ПРИЛОГ 2).
- **Визуелна подршка** – Информације се такође могу прикупити коришћењем слика и алата који помажу особи да се изрази и размисли о свом идентитету кроз визуелна средства.
- **За особе са тешким аутизмом могу се користити методе посматрања и сензорна интеракција** (ПРИЛОГ 3).

Ови алати за прикупљање информација могу се користити и појединачно (нпр. интервјуи, методе посматрања) и у групним окружењима (нпр. визуелна подршка). Тренер објашњава да ће бити обезбеђена два детаљна радна листа о две методе (интервју и метод посматрања - ПРИЛОГ 2 и ПРИЛОГ 3), док ће у другом делу ове сесије бити истражен конкретан пример активности прикупљања информација коришћењем визуелне подршке.

III. Прикупљање информација: Визуелна подршка - практична активност (40 минута)

Тренер износи чињеницу да нису сви аутистични млади људи способни да се јасно изразе или да се не осећају пријатно да се изражавају вербално, посебно у структурираним или евалуативним окружењима попут интервјуа. Да би разумели своје вредности, циљеве и самоперцепцију, омладински радници понекад морају да се ослоне на визуелне, симболичке или алтернативне начине комуникације. Ови приступи не само да подржавају инклузивније изражавање, већ нуде и вредне увиде у меке вештине као што су креативност и доношење одлука.

Тренер објашњава учесницима да је једна могућа активност за подршку самоизражавању аутистичних особа које се не осећају пријатно говорећи о себи или се боре са апстрактним језиком:

- **Коришћење ДИКСИТ КАРТИЦА за размишљање о емоцијама и идентитету**

Од учесника тражи да изаберу картицу која представља нешто о њима, као одговор на низ вођених питања. Свако питање треба постављати једно по једно, остављајући време за размишљање и дељење.

Примери задатака:

- „Изаберите картицу која вас представља када сте под стресом.“

- „Изаберите картицу која показује како видите себе у будућности.“
- „Изаберите картицу која представља оно у чему сте добри.“
- „Изаберите картицу која представља тешкоћу или изазов са којим се суочавате.“

Када је картица изабрана, учесник се позива (уз подршку ако је потребна) да објасни избор — или, ако је вербално изражавање тешко, може показати, нацртати или користити другу картицу да додатно разјасни.
Напомена: Ако се задатак бирања Диксит картица покаже превише апстрактним и сложеним за аутистичне особе, алтернативна активност (која се углавном ослања на памћење) за размишљање о меким вештинама доступна је у ПРИЛОГУ 4 - Игра са картама вештина.

IV. Дебрифинг (10 минута)

Тренер поново окупља учеснике како би размотрили употребу визуелних алата. Могуће је фотографисати или фотокопирати картице које су учесници изабрали како би се пратила активност и омогућило им да је поново организују у свом локалном контексту.
Тренер може поставити учесницима следећа питања за разматрање:

- Шта сте приметили или осетили током ових активности?
- Како би вам ови алати могли помоћи да боље разумете младе људе са којима радите?
- Које адаптације би можда требало да направите на основу стила комуникације сваког појединца?
- Можете ли да замислите друге контексте у којима би ови алати били корисни?

2. ДЕО: ОД ТЕОРИЈЕ ДО ПРАКСЕ

V. Теоријско објашњење личног брендирања и видео резимеа (20 минута)

Предложене активности у наставку служе као основа за креирање професионалних алата за презентацију младих, као што су лични брендинг и видео резиме, који ће бити истражени у овој сесији. Нека врста нацрта или сценарија онога што ће бити речено или написано у личном брендирању или видео резимеу може бити у облику постера попут оног приложеног. На овом постеру, учесници могу да лепе, цртају и пишу на практичнији начин информације које ће касније бити укључене на њихову страницу личног брендирања или видео резиме.



Тренер објашњава учесницима шта су страница личног брендирања и видео резиме, користећи стварне примере. Тренер може почети тако што ће приказати један или два **једноставна, визуелна примера** страница личног брендирања које су креирали млади људи са сличним профилима или су креирани за младе људе са сличним профилима. Тренер објашњава да овај алат омогућава аутистичним особама да јасно и креативно представе свој **лични и професионални идентитет**. Странице личног брендирања обично укључују снаге, страсти, вредности и циљеве и могу бити корисне за праксе, разговоре за посао или упознавање са новим контекстима.

Пример странице личног брендирања:
https://www.canva.com/design/DAGXM1j0__s/AZC40jbADnjg9DexVj_ODQ/edit

За **видео резиме**, тренер приказује један или два **кратка видео примера** и објашњава да се могу снимити чак и паметним телефоном. Тренер објашњава да циљ није савршенство, већ аутентичност — и да су видео резимеи посебно корисни за оне који имају проблема са написаним резимеима или желе да истакну своју личност и стил комуникације.

Пример видео резимеа:
https://www.ableopps.com/video-resumes

Након што прикаже примере, тренер објашњава предности и могуће адаптације ових алата, истичући зашто су ови алати посебно ефикасни за аутистичну омладину:

- Помажу у разјашњавању самоидентитета и циљева;
- Дају видљивост неакадемским или неформалним вештинама;
- Пружају визуелне и алтернативне начине комуникације;
- Могу допунити или чак заменити писани CV.

Тренер такође објашњава како се ови алати могу поједноставити или прилагодити коришћењем визуелне подршке, шаблона, водећих питања или потпомогнутог снимања, у зависности од потреба сваког појединца.

VI. Групна активност (60 минута)

Тренер дели учеснике у мање групе или парове и тражи од њих да изаберу између креирања странице за лични бренд или припреме видео резимеа.

Опција А – Страница за лични бренд:
Користећи радни лист или празан шаблон, учесници креирају документ од једне странице са:

- Именом и фотографијом
- Шта воле / Шта не воле
- Кључним вештинама
- Шта траже
- Фразом или реченицом која их представља

Ово могу даураде на папиру или дигитално, користећи једноставне алате попут *Canva*-е који, поред тога што нуди једноставан и креативан алат за изградњу личног бренда, такође омогућава процену дигиталних вештина ученика.

Опција Б – Симулација видео животописа:
Учесници креирају кратак сценарио за видео од 1–2 минута, одговарајући на питања попут:

- Како се зовеш?
- Шта волиш да радиш?
- У чему си добар/добра?
- Какву врсту посла би волео/волела?

Могу или да сниме видео телефоном или да га симулирају пред групом или фацилитатором.

Савети за креирање победничког видео резимеа

1. Документујте сва искуства

- Укључите послове везане за школу (нпр. достављање извештаја, чишћење, складиштење).
- Снимајте и самосталан и рад уз подршку.
- Истакните снаге у радним задацима и вештине (нпр. комуникација, друштвеност, мобилност).

2. Истакните независност и међузависност

- Прикажите самосталан рад где је то могуће.
- Такође прикажите успешно коришћење подршке на послу (нпр. тренери за посао, пружаоци услуга).
- Ефикасно коришћење подршке је вредна вештина.

3. Изговарајте кључне информације током снимања

- Наведите датум, локацију и детаље задатка током снимања.
- Објасните како задатак подржава мисију компаније.
- Ово осигурава јасноћу ако каснија монтажа није могућа.

4. Безбедно чувајте видео

- Безбедно чувајте оригинални снимак.
- Имајте у виду да ће се животопис развијати током година иии имати вишеструке измене.

5. Јасно означите све снимке

- Означите садржај и датуме на свакој траци или датотеци.
- Избегавајте случајно преснимавање – увек направите резервну копију важних снимака.

6. Укључите препоруке професионалаца

- Замолите наставнике, тренере за посао или друге професионалце за видео препоруке.
- Оне могу заменити или допунити писане референце.

7. Будите креативни!

- Користите приповедање, визуелне елементе, музику или титлове како бисте резиме учинили занимљивим.
- Прилагодите видео тако да одражава личност и снаге појединца.

VIII. Дељење увида и дискусија (10 минута)

Тренер даје учесницима времена да поделе шта су креирали, а затим води групну рефлексију постављајући следећа питања:

- Како сте се осећали када сте се представљали на овај начин?
- Који део је био најлакши или најтежи?
- На основу вашег искуства са аутизмом, са којим потешкоћама би се аутистичне особе могле сусрести приликом креирања ових алата?
- Које адаптације би помогле да активност буде инклузивнија?

Потребни материјали: флипчарт папир и маркери, одштампани фиктивни профили, листа питања за процену, картице за меке вештине или Диксит картице, рачунари или лаптопови, одштампани ПРИЛОЗИ 2, 3 и 4.

Пропратни документи и додатна литература:

- Обука за прављење видео резимеа: https://dds.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dds/page_content/attachments/AO%20Video%20Resume%20Training.pdf
- Вебстраница за лични брендинг: https://diversityglobal.com/web/Article?id=Personal-Branding-Leveraging-Disability-as-a-Can-Do-3253&utm_source=chatgpt.com

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Уколико тренери немају Диксит игру, алтернативно се може користити други визуелни алат, на пример картице које се фокусирају на вештине.
- Током активности са Диксит картицама или алтернативне опције, тренер треба да буде подржавајући, отворен и да избегава инсистирање на „тачним“ тумачењима. Циљ је емоционални увид и повезаност, нема тачних или погрешних одговора.
- Корисно је водити евиденцију о овим активностима саморефлексије као делу путовања младе особе. Важно је нагласити да је ово процес.

6. Подржавање развоја меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање

Назив сесије: Подржавање развоја меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање

Трајање: 80 минута

Позадина: На данашњем инклузивном и све више вештинама вођеном тржишту рада, способност демонстрирања свеобухватног скупа компетенција је неопходна за свим особама које траже посао, укључујући и особе са инвалидитетом. Иако техничко знање (тзв. **тешке вештине**) остаје важно, послодавци све више вреднују **меке вештине** као што су комуникација, прилагодљивост и емоционална интелигенција, које су кључне за интеграцију на радном месту, сарадњу и напредовање у каријери.
Кроз интерактивне вежбе играња улога, као што су симулирани интервјуи за посао, учесници ће имати прилику да вежбају комуникацију, самопрезентацију и емоционалну регулацију у безбедном и подстицајном окружењу. Ове активности су осмишљене не само да изграде практичне вештине, већ и да ојачају индивидуалну свест и самопоуздање.

Циљ сесије: Циљ ове сесије је да омладинским радницима пружи теоријске и практичне алате за развијање меких и социјалних вештина неопходних за успешно запошљавање.

Подциљеви сесије:

- Препознати важност меких и социјалних вештина у контексту инклузивног запошљавања;
- Применити одабране меке вештине кроз интерактивне активности;
- Размислити о индивидуалним и групним изазовима у развоју меких вештина;
- Стицање практичних стратегија за подршку младим људима са инвалидитетом у изградњи меких вештина релевантних за стварна радна окружења.

Компетенције које обухвата сесија:

- Лична, друштвена и компетенција учења;
- Комуникација;
- Критичко размишљање и анализа;
- Активно слушање.

Методологија и методе:

- Игра улога;
- Вођена рефлексија;
- Групна дискусија;
- Презентација стварних случајева.

Ток сесије:

I. <u>Активност за опуштање и увод у тему (10 минута)</u>

У овој активности, учесницима се приказује низ слика, од којих свака представља различиту меку вештину кроз симболичке или свакодневне сцене, а они морају да погоде коју меку вештину представља свака слика.

https://www.canva.com/design/DAF_3Ls28dM/PD3gtzchg1FSsv1UILrEbg/edit

II. Теоријски увод (20 минута)

Након прве опуштајуће и забавне активности, тренер пружа теоријски увод у меке вештине, на основу следећег садржаја:

Разлика између тврдих и меких вештина

Тврде вештине су техничке способности или знање специфично за посао које се може мерити, подучавати и сертификовати. Примери укључују програмирање, рачуноводство, анализу података или познавање страних језика. Оне се обично уче кроз формално образовање, обуку или искуство на радном месту.

С друге стране, **меке вештине** су међуљудске, когнитивне и емоционалне способности које утичу на то како људи раде и комуницирају. Оне укључују комуникацију, решавање проблема, прилагодљивост, емпатију и тимски рад. За разлику од тврдих вештина, меке вештине је теже квантификовати, али су све важније у данашњим динамичним и колаборативним радним окружењима.

Најтраженије меке вештине (према Светском економском форуму из 2025.[1] и новијим изворима):

1. Когнитивне вештине

- Критичко размишљање
- Решавање сложених проблема
- Аналитичке вештине
- Активно и континуирано учење
- Креативност и иновативност

2. Међуљудске вештине

- Емоционална интелигенција
- Ефикасна комуникација
- Активно слушање
- Емпатија
- Вештине сарадње

3. Лидерство и менаџмент

- Трансформационо лидерство
- Управљање конфликтима
- Преговарање
- Доношење одлука
- Коучинг и менторство

4. Самоуправљање

- Отпорност (резилијентност)
- Управљање стресом
- Флексибилност/прилагодљивост
- Управљање временом
- Проактивност

5. Етика и начин размишљања

- Одговорност и осећај дужности
- Менталитет ка расту и напретку
- Радна етика
- Радозналост
- Инклузивност и поштовање различитости

[1] https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

III. Истраживање различитих активности које подстичу развој меких вештина (40 минута)

Постоји много меких вештина, и исто толико начина да се оне развију. Тренер представља табелу са резимеом кључних меких вештина релевантних за запошљавање аутистичних особа, заједно са предложеним активностима које ће им помоћи да их развију и ојачају. Ако време дозволи, тренер може да изабере неке активност коју ће група спровести.

МЕКЕ ВЕШТИНЕ	АКТИВНОСТИ
Самоуправљање Организациона вештина	Замолите особу да размисли и запише 3 обавезе, и пословне и личне, и да их дода у свој календар.
Когнитивне вештине Решавање проблема	**Организовање једнодневног излета** **Сценарио:** Помажете младој аутистичној особи да припреми свој ранац за једнодневни школски излет у парк природе. Биће одсутни од 9:00 до 17:00. **Циљ:** Спакујте ранац са свим што би им могло бити потребно за тај дан, узимајући у обзир време, активности и личне потребе. **Ограничења:** У ранац може да стане само 6 предмета. Временска прогноза каже: сунчано ујутру, могућа киша поподне. Млада особа има сензорну осетљивост на буку и преферира познату храну. **Доступни предмети (изаберите):** Кабашница Наочаре за сунце Сендвич Флашица за воду Слушалице Свеска Додатна мајица Ужина Крема за сунчање Кишобран Играчка или предмет за утеху Мапа парка Пуњач за телефон Књига Влажне марамице **Упутства:** Изаберите 6 предмета и објасните зашто су важни. Размислите како бисте помогли младој особи да донесе ову одлуку. Користите визуелна помагала или детаљно образложење ако је потребно.
Међуљудске вештине Ефикасна комуникација	**Игра улога:** Симулирајте ситуације на радном месту које укључују интеракције са колегама, надређенима и клијентима.

	ПРИМЕР 1: Ви сте конобар и помало изнервирана муштерија вас позива јер је тражио слабо печен одрезак, али је сервиран добро печен. ПРИМЕР 2: Ваш колега за столом преко пута вас проводи цео дан на телефону, иако би требало да сарађује са вама на пројекту који му је задао ваш менаџер. ПРИМЕР 3: Ваш шеф тражи од вас да урадите нешто што не знате како да урадите, а нисте ни сигурни да сте у потпуности разумели шта тражи.
Когнитивне вештине Аналитичке вештине	**Лов на лажне вести:** 1. део: Напишем или кажем 3 чињенице о себи - 2 истините и 1 лажну. Остали морају да погоде која је лажна. Напомена: Корисно је укључити истиниту чињеницу која је помало необична, попут јединствене страсти или искуства, како би се отежало погађање лажне. 2. део: Приказано је неколико вести, од којих су многе стварне лажне вести које су кружиле онлајн. Од учесника се тражи да идентификују које су лажне и да разговарају о томе који елементи помажу у њиховом разликовању.

IV. Дебрифинг (10 минута)

Након презентације и опционог тестирања једне од горе описаних активности, тренер модерира групну сесију рефлексије засновану на следећим питањима:

- Зашто мислите да је важно радити на меким вештинама младих аутистичних особа?
- Које од описаних активности бисте применили у свом раду са младим аутистичним особама?
- Да ли знате за неке друге активности за развој меких вештина које бисте желели да поделите са групом?

Потребни материјали: лаптоп и пројектор за приказивање *Canva* презентације за време уводне активности, одштампани радни листови о меким вештинама за све учеснике.

Пропратни документи и додатна литература:

- *ILO Project "Jobs and Skills for Persons with Disabilities (ICT-based)":* https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/jobs-and-skills-persons-disabilities-focus-ict-based-solutions-phase-i

- *OECD (2023), Disability, Work and Inclusion in Italy: Better Assessment for Better Support, OECD Publishing, Paris,* https://doi.org/10.1787/dc86aff8-en

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- По потреби, за теоријски део, тренер може припремити *PowerPoint* презентацију која описује меке вештине како би олакшао учење учесника.

7. Припрема аутистичних особа за разговор за посао

Назив сесије: Припрема аутистичних особа за разговор за посао

Трајање: 100 минута

Позадина: На данашњем конкурентном тржишту рада, припрема аутистичних особа за разговоре за посао је кључна како би се промовисале једнаке могућности и смислено запошљавање. Аутистичне особе могу се суочити са изазовима у комуникацији и могу искусити анксиозност и сензорно преоптерећење пре и током разговора за посао. Због тога припрема за разговор за посао и активности за повратне информације могу бити изузетно корисне за изградњу њиховог самопоуздања и подршку у развоју стратегија суочавања. Такве интервенције не само да побољшавају практичне компетенције већ и подстичу веће самопоуздање, помажући појединцима да ефикасније представе своје снаге и да се представе потенцијалним послодавцима на позитиван и аутентичан начин.

Циљ сесије: Општа сврха ове сесије је да помогне младим аутистичним особама да разумеју, припреме се и вежбају разговоре за посао у структурираном, подржавајућем окружењу.

Подциљеви сесије:

- Повећање свести о сврси и структури разговора за посао;
- Препознавање уобичајених питања на разговору за посао и одговарајућих начина реаговања;
- Развијање стратегија за управљање анксиозношћу и сензорним преоптерећењем пре и током разговора за посао;
- Вежбање вербалне и невербалне комуникације у симулираним условима разговора за посао;
- Изградња самопоуздања кроз припрему и повратне информације.

Компетенције које обухвата сесија:

- Комуникационе вештине (вербалне и невербалне);
- Самосвест и самопрезентација;
- Емоционална регулација и стратегије суочавања;
- Социјална интеракција и активно слушање;
- Практично разумевање професионалног контекста.

Методологија и методе:

- Уводна активност
- Групне дискусије

Ток сесије:

I. **<u>Уводна активност (15 минута)</u>**

Тренер приказује интервју за посао и тражи од учесника да током гледања обрате пажњу на то шта функционише, а шта не функционише у интервјуу. Након што се видео заврши, тренер започиње дискусију питајући учеснике шта их је највише погодило. Затим наглашава разлику између формалних и садржајних аспеката. Истиче се да је филм заснован на истинитој причи и да се на крају интервјуа протагониста запошљава. Важно је да учесници идентификују који

аспекти његове личности су довели до овог исхода, упркос недостатку неких кључних формалних елемената (и истраже који би то могли бити, по њиховом мишљењу).

Линк за видео запис са разговором за посао: https://www.youtube.com/watch?v=1ZKJSCt3FKY

II. Групна дискусија (15 минута)

Тренер дели учеснике у 3 групе и тражи од њих да разговарају о томе које елементе је важно узети у обзир када аутистична особа мора да присуствује разговору за посао, као што су:

Формални аспекти („како“ се представља):

- Одговарајућа одећа
- Тон гласа
- Контакт очима
- Лични простор
- Положај и гестови
- Тачност
- Поздрав и почетно представљање
- Невербална комуникација

Садржајни аспекти („шта“ се комуницира):

- Меке вештине
- Мотивација
- Претходна искуства
- Снаге
- Суочавање са потешкоћама
- Питања за испитивача (показивање интересовања постављањем питања о компанији или улози)
- Јасноћа и сажетост (бити искрен, без претеривања или умањивања сопствених способности)

Након дискусије у групама, свака група представља тачке које је идентификовала осталима. Тренер бележи на флипчарту кључне концепте који се појављују.

III. Теоријско излагање (15 минута)

У овом делу сесије, тренер приказује учесницима следећи видео:
Шта треба, а шта не треба радити приликом интервјуисања аутистичног тражиоца посла:
https://www.youtube.com/watch?v=uTAC3DC3JPw

Тренер позива учеснике да воде белешке док гледају видео о томе шта **треба**, а шта **не треба** радити. Након гледања видеа, тренер тражи од учесника да поделе своје мисли и кључна запажања. Након ове активности, тренер даје учесницима документ који наводи прикладна и неприкладна питања која се могу поставити током разговора за посао. Важно је нагласити да је ово документ намењен подизању свести о теми инклузивног запошљавања, али га не треба користити као смерницу за питања која треба поставити током разговора за посао са аутистичном особом.

Линк до документа:
https://employeedisabilities.wisc.edu/wp-content/uploads/sites/343/2017/09/Job-Interview-Questions.pdf

IV. Групна активност (45 минута)

Тренер објашњава да постоје различити начини за спровођење разговора за посао са младим аутистичним особама и да сваки начин може бити мање или више погодан у зависности од преференција и карактеристика сваке особе. Конкретно, разговор за посао се може обавити:

- **Лично, без унапред припремљених питања** (ово може бити погодно за неке аутистичне особе, али ова метода може изазвати доста анксиозности код појединаца који треба унапред да знају како ће се разговор одвијати);
- **Лично, али са питањима која су унапред договорена са испитивачем** (у овом случају, тренер за запошљавање треба унапред да затражи питања од послодавца, објашњавајући да кандидат треба да се унапред припреми);
- **Онлајн путем видео позива** (неки људи више воле интеракцију путем екрана, посебно за тако осетљиву активност).

Тренер затим предлаже да се учесници поделе у три групе, и да свака група испроба једну од ових метода разговора за посао.

- Група 1 ће симулирати импровизовани разговор, без претходне припреме.
- Група 2 ће симулирати структурирани разговор, где се питања деле унапред.
- Група 3 ће симулирати онлајн интервју, спроведен путем видео позива.

Учесници могу користити следећи сет питања за интервју.

Тема	**Примери питања**
Искуства	Можеш ли ми рећи нешто о свом искуству сарадње са другим људима?
Вештине	У којим задацима се осећаш најсамоуверениje и најкомпетентније?
Мотивација	Шта те је подстакло да се пријавиш за овај посао?
Организовање рада	Како се организујеш да бисте завршио важан задатак?
Потребе и прилагођавања	Да ли постоји нешто што можемо учинити да ти помогнемо да боље радиш у нашем окружењу?
Комуникација	Да ли више волиш да примаш писана, усмена или визуелна упутства?
Само-евалуација	Које су твоје главне особине које би могле бити корисне у овој улози?
Интересовања	Да ли постоји још нешто што би желео да сазнаш о овој компанији или послу?

V. Дебрифинг (10 минута)

Да би завршио сесију, тренер започиње кратку дискусију постављањем следећих питања:

- Како сте се осећали у три различите ситуације интервјуа?
- Да ли је било лако применити савете и стратегије које сте раније идентификовали?
- Сада се ставите у позицију аутистичне особе: са којим додатним изазовима би се могла суочити? Или које јединствене снаге би могла донети на интервју?

Потребни материјали: рачунар, пројектор, интернет конекција, флипчарт, маркери, одштампани примерци документа који наводи одговарајућа и неприкладна питања за разговор за посао, одштампани примерци табеле „питања за разговор“.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Тренер наглашава учесницима да вежбе симулације разговора које се раде током сесије могу бити веома корисне ако се реплицирају са младим аутистичним особама у њиховом локалном контексту.

8. Коришћење асистивних технологија, алата и стратегија за побољшање радног учинка

Назив сесије: Коришћење асистивних технологија, алата и стратегија за побољшање радног учинка

Трајање: 90 минута

Позадина: Укључивање особа са инвалидитетом у посао захтева пажљиво и флексибилно планирање, које мора да одговори на специфичне захтеве кроз персонализоване алате и стратегије. Професионални едукатори, тренери за посао и тутори у компанијама играју кључну улогу у олакшавању овог процеса. У овој сесији, учесници ће искусити практичан приступ анализи стварних или реалистичних ситуација и дизајнирању конкретних решења, како би ојачали своје вештине посматрања, прилагођавања и решавања проблема.

Циљ сесије: Општа сврха ове сесије је да се подстакне способност учесника да анализирају индивидуалне тешкоће и осмисле функционалне, конкретне и одрживе стратегије у оквиру реалних радних контекста.

Подциљеви сесије:

- Препознати и анализирати специфичне тешкоће са којима се суочавају особе са инвалидитетом на радном месту;
- Осмислити персонализоване алате за подршку и оперативне стратегије;
- Ојачати критичко размишљање и вештине решавања проблема;
- Промовисати приступ усмерен на особу, фокусиран на индивидуалне снаге.

Компетенције које обухвата сесија:

- Посматрање и анализа контекста;
- Персонализовано образовно планирање;
- Прилагођавање задатака на радном месту;
- Ефикасна комуникација са колегама и послодавцима;
- Тимски рад и интердисциплинарна сарадња.

Методологија и методе:

- Групни рад;
- Мозгање;
- Анализа студије случаја;
- Симулација;
- Вођена дискусија;
- Завршни дебрифинг.

Ток сесије:

I. **<u>Увод и циљеви сесије (10 минута)</u>**

Тренер даје кратак теоријски увод у релевантне алате, технологије и стратегије које би се могле користити за побољшање радног учинка аутистичних особа, на основу следећег садржаја:

АЛАТИ су практични ресурси - физички или дигитални - који помажу у обављању одређених задатака или изазова. Обично су опипљиви и лаки за примену. На пример:

- **Визуелне контролне** листе које воде кораке радног задатка и подржавају независност.
- **Недељни планери** који помажу у структурирању времена и смањењу анксиозности повезане са непредвидивошћу.
- **Друштвене приче** за припрему за уобичајене сценарије на радном месту, као што су разговори за посао или тимски састанци.

ТЕХНОЛОГИЈЕ се односе на дигиталне системе или софтвер који побољшава комуникацију, организацију или учинак. Оне често укључују помоћне или адаптивне функције прилагођене потребама корисника. На пример:

- **Софтвер за претварање говора у текст** за особе које се боре са писаном комуникацијом.
- **Апликације за управљање временом** са визуелним тајмерима и подсетницима.
- **Апликације за аугментативну и алтернативну комуникацију (ААК)** за невербалне особе да се изразе.

СТРАТЕГИЈЕ су планиране методе или приступи који се користе за подршку учењу, понашању или адаптацији током времена. Они укључују људску интеракцију и често су прилагођени појединцу. На пример:

- **Прилагођавање посла** – модификовање радне улоге како би се ускладила са снагама појединца.
- **Вршњачко менторство** – упаривање аутистичног запосленог са обученим колегом ради подршке и вођства.
- **Постепено излагање** – упознавање особе са радним окружењем у корацима како би се развила удобност и познатост са радним окружењем.

II. <u>Презентација 8 студија случаја (10 минута)</u>

Тренер представља циљ следеће активности и објашњава да ће учесници сада радити на 8 студија случаја из стварног живота и да ће морати да идентификују потенцијалне изазове и алате/технологије/стратегије које би могли да користе као помоћно решење за сваку студију случаја.

Да би им помогао у њиховом задатку, тренер може поставити следећа водећа питања:

- Које су најчешће потешкоће које сте приметили у свом радном окружењу?
- Које стратегије сте већ испробали или видели примењене?

Пре него што тренер подели 8 случајева који могу бити одштампани на картицама или појединачним А4 листовима, представља један пример.

Пример са решењем:

АНА: Двадесетдвогодишњакиња са благим интелектуалним инвалидитетом, запослена у кухињи. Мотивисана је и ужива у практичним задацима, али има потешкоћа да запамти тачан редослед операција (нпр. кораке припреме хране, рутине чишћења) и може се збунити када се од ње затражи да брзо промени задатак.

Потенцијални изазови:

- Заборавља вишестепене процедуре, као што су припрема рецепта или дезинфекција опреме исправним редоследом.
- Тешко јој је да промени задатак, посебно ако је прекину или ако се упутства промене усред посла.
- Постаје анксиозна или фрустрирана када није сигурна шта даље да ради.
- Тешко јој је да самостално ради када задаци нису јасно подељени.
- Прави грешке када је потребно да обавља више задатака истовремено (нпр. кува док чисти или поставља другу радну станицу).

Алати, технологије и стратегије:

1. Визуелна и писана помагала

- Користите визуелне контролне листе корак по корак са фотографијама/иконама за сваки задатак (нпр. како направити сендвич, како очистити површину).
- Поставите ламиниране картице са упутствима на радним местима (нпр. поред судопера, фрижидера или стола за припрему).
- Системи означени бојама (нпр. црвена даска за сечење за месо, зелена за поврће) ради појачавања рутина.

2. Расподела задатака и рутина

- Поделите сваки задатак на мале, понављајуће кораке са јасним почетним и завршним тачкама.
- Доделите само један задатак, омогућавајући његов завршетак пре него што уведете следећи.
- Користите доследне рутине сваког дана како бисте изградили памћење кроз понављање.

3. Подсетници и подстицаји

- Користите дигиталне тајмере или аларме за управљање временски осетљивим корацима (нпр. тајмери за рерну, трајање прања руку).
- Дајте благе вербалне подстицаје или укажите на визуелне водиче када особа делује несигурно.
- Подстакните особу да понови упутства пре него што почне.

4. Подржавајуће окружење

- Смањите ометања у окружењу (нпр. искључите радио, доделите тихе зоне за припрему).
- Осигурајте да су супервизори или колеге обучени да дају једноставне, директне и охрабрујуће повратне информације.
- Користите позитивно подстицање (нпр. вербалне похвале, визуелни графикон напретка) када се рутине правилно прате.

5. Постепено стицање вештина

- Вежбајте задатке током мирнијих сати или у симулираним окружењима пре него што их урадите пуном брзином.
- Полако уводите сложеније секвенце када особа савлада основне.
- Користите рад у пару (праћење колеге) за нове или непознате задатке.

Осам студија случаја за рад у групама:

1 - МАРТИНА, ПРАКТИЧАР У СТУДИЈУ ЛЕПОТЕ

Лични профил:
Мартина има 22 године, весела је и веома мотивисана млада жена. Има потпуну парализу леве руке услед несреће која се догодила у тинејџерским годинама. Нема когнитивних оштећења и ефикасно комуницира. Мартина има снажну страст према благостању и личној нези и недавно је започела праксу у студију лепоте.

Радно место:
Студио лепоте је средње величине и нуди услуге као што су маникир, педикир, третмани лица и тела, уклањање длачица, масаже и шминкање. Тим се састоји од три козметичарке и једне рецепционерке.

Задаци додељени приправницима:

- Дочек клијената и заказивање термина;
- Припрема радног места (алати, материјали, дезинфекција);
- Помоћ током третмана (предаја алата, наношење производа);
- Обављање једноставних третмана под надзором (нпр. основни маникир, маске за лице);
- Сређивање и чишћење радног простора.

Потенцијални изазови за Мартину:

Алати, технологије и стратегије:

2 - ЂОВАНА, СТАЖИСТКИЊА У ДОМУ ЗА СТАРЕ

Профил особе:
Ђована има 20 година, веома је резервисана млада жена са умереним интелектуалним инвалидитетом, израженом стидљивошћу и потешкоћама у преузимању иницијативе. Прилично је самостална у практичним задацима, али има потешкоћа да комуницира са новим људима, тражи помоћ или да се добровољно јавља за задатке.

Радни контекст:
Дом за старе има око 40 становника. Особље укључује здравствене асистенте, медицинске сестре и особље за рекреацију. Стажисти помажу оператерима у свакодневним и рекреативним активностима.

Очекивани задаци:

- Праћење становника до заједничких просторија;
- Учествовање у рекреативним активностима (бинго, сесије читања, радионице);
- Помоћ у дистрибуцији оброка;
- Укључивање у разговор ради стимулације социјализације.

Потенцијални изазови за Ђовану:

Алати, технологије и стратегије:

3 - ЕНРИКО, РАДНИК У ЕКОЛОШКОЈ ЗАДРУЗИ

Профил особе:
Енрико има 24 године, веома је вешт у мануелним пословима, али је веома зависан од свог паметног телефона. Често га проверава током рада, што утиче на пажњу и продуктивност.

Радни контекст:
Задруга се бави сакупљањем отпада, одржавањем зелених површина и чишћењем јавних површина. Тимови укључују 3–4 радника и надзорника.

Очекивани задаци:

- Кошење траве, орезивање живе ограде, сакупљање лишћа;
- Сакупљање отпада и пражњење канти;
- Чишћење тротоара и паркова;
- Утовар/истовор опреме.

Потенцијални изазови за Енрика:

Алати, технологије и стратегије:

4 - ИРИНА, РАДНИЦА У ПРОДАВНИЦИ СВЕЖЕ ТЕСТЕНИНЕ

Профил особе:
Ирина има 21 годину, педантна је и марљива, са благим интелектуалним инвалидитетом и потешкоћама са радним/секвенцијалним памћењем. Бори се са задацима који се састоје од више корака и лако јој постане досадно.

Радни контекст:
Продавница производи и продаје ручно рађену свежу тестенину, са активностима и у радионици и на продајном пулту.

Очекивани задаци:

- Припрема тестенине (нпр. тортелини, тортелони: тесто, обликовање, паковање);
- Чишћење и складиштење прибора за јело;
- Пуњење машине за прање судова и руковање материјалима;
- Послуживање на пулту.

Потенцијални изазови за Ирину:

Алати, технологије и стратегије:

5 - ДИЈЕГО, КОНОБАР У ДРУШТВЕНОЈ ЧАЈЏИНИЦИ

Профил особе:
Дијего има 23 године, љубазан је и спреман да помогне, али има проблеме са комуникацијом и стварањем односа са муштеријом, посебно у бучном окружењу са гужвом. Постаје анксиозан и блокира се ако мора истовремено да обавља неколико задатака.

Радни контекст:
Чајџиница је инклузивна и прилагођена породицама. Особље је младо, пажљиво и гостољубиво.

Очекивани задаци:
- Дочек и смештање гостију;
- Достава менија и примање поруџбина;
- Послуживање и чишћење столова;
- Припрема рачуна.

Потенцијални изазови за Дијега:

Алати, технологије и стратегије:

6 - ЛУКА, МАГАЦИОНАР У СУПЕРМАРКЕТУ

Профил особе:
Лука има 26 година, веома је уредан и прецизан. Дијагностикован му је аутизам, бори се са променама и имплицитним упутствима, али добро функционише са јасним, понављајућим смерницама.

Радни контекст:
Средње велики супермаркет. Складиште прима робу сваког јутра. Особље истоварује, сортира и допуњава полице.

Очекивани задаци:
- Истовар робе са палета;
- Етикетирање и организовање производа;
- Допуњавање полица;
- Пријављивање недостајућих производа.

Потенцијални изазови за Луку:

Алати, технологије и стратегије:

7 - САРА, ЧИСТАЧИЦА У ЈАВНОЈ КАНЦЕЛАРИЈИ

Профил особе:
Сара има 30 година, веома је самостална, са благим интелектуалним инвалидитетом. Потребна јој је јасна рутина и може се збунити ако задаци нису добро дефинисани.

Радни контекст:
Јавна канцеларија са више спратова. Чишћење се обавља рано ујутру пре почетка радног времена.

Очекивани задаци:
- Чишћење столова, тоалета и ходника;
- Пражњење канти за смеће;
- Допуњавање хигијенских средстава;
- Пријављивање кварова или аномалија.

Потенцијални изазови за Сару:

Алати, технологије и стратегије:

8 - ЕЛИЗА, СЕКРЕТАРКА У СПОРТСКОМ ЦЕНТРУ

Профил особе:
Елиза има 25 година, веома је прецизна и ужива у раду на рачунару. Има оштећен слух и добро комуницира писмено и читањем са усана, али има проблема са телефонским позивима и бучним окружењем.

Радни контекст:
Спортски центар са рецепцијом, канцеларијама и заједничким просторијама. Рецепција се бави регистрацијама, резервацијама и комуникацијом са клијентима.

Очекивани задаци:
- Дочек клијената;
- Обављање резервација и плаћања;
- Одговарање на телефонске позиве и имејлове;
- Архивирање докумената.

Потенцијални изазови за Елизу:

Алати, технологије и стратегије:

III. Групни рад (30 минута)

Након што тренер укратко представи студије случаја, дели учеснике у мале групе (2–3 особе). Свака група бира 2–3 студије случаја.
За сваки случај, морају:

- Идентификовати изазов
- Предложити најмање једну конкретну и реалистичну стратегију подршке, технологију или алат
- Описати како стратегија повећава ефикасност и аутономију на раду

Свака група попуњава радни лист за сваку студију случаја посебно (видети пример изнад).

IV. Презентације (20 минута)

Свака група укратко представља своја решења. Тренер прикупља идеје на флипчарту или заједничкој табли. Групе могу упоређивати стратегије за исте случајеве.

V. Дебрифинг и закључци сесије (20 минута)

Тренер води завршну групну дискусију користећи следећа питања:

- Шта вам је највише помогло у проналажењу решења?
- Које препреке би могле да ограниче примену ових адаптација?
- Који спољни ресурси (услуге, алати, технологија) би могли да се активирају?
- Како се овај метод решавања проблема може пренети у ваш свакодневни рад?

Потребни материјали: одштампане картице или материјали са студијама случаја без решења и примером радног листа са решењима (број зависи од броја учесника), маркери, флипчарт или бела табла.

Пропратни документи и додатна литература:

- *Guidelines on employment and job inclusion:* https://www.anffas.net/dld/files/1_%20Inclusione%20lavorativa.pdf
- *United Nations. 2006. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities." Treaty Series 2515 (December): 3. Available at:* https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Тренер треба да буде упознат са концептом разумног прилагођавања, адаптације задатака, компензационих алата и визуелних стратегија и требало би да припреми примере студија случаја и радне листове за групни рад пре сесије.
- Будући тренери могу прилагодити студије случаја свом локалном контексту или ситуацијама које су учесници искусили. На пример, за млађе или мање искусне групе, тренер треба да поједностави студије случаја или да пажљивије води симулације.
- Будући тренери могу размотрити укључивање сведочења особе са инвалидитетом на радном месту или кратког документарног видеа.
- Ако учесници имају различите нивое искуства, тренер треба да подстакне размену мишљења међу њима.

9. Приступи пружању подршке за запошљавање и континуираном праћењу и изградњи партнерстава са послодавцима ради запошљавања аутистичних особа

Назив сесије: Приступи пружању подршке за запошљавање и континуираном праћењу и изградњи партнерстава са послодавцима ради запошљавања аутистичних особа

Трајање: 120 минута + 60 минута

Позадина: Запошљавање аутистичних особа и даље представља изазов због ограничене свести, недостатка прилагођавања и слабе сарадње између кључних заинтересованих страна. Ова сесија истражује практичне стратегије и моделе партнерства за подршку аутистичним особама у приступу и одржавању смисленог посла.

Циљ сесије: Општа сврха ове сесије је истраживање ефикасних стратегија за пружање индивидуализоване и континуиране подршке аутистичним особама на послу, као и развој вештина за изградњу одрживих партнерстава са послодавцима.

Подциљеви сесије:

- Разумети улогу и одговорности тренера за запошљавање у пруђању подршке аутистичним особама;
- Идентификовати кључне елементе ефикасне континуиране подршке на радном месту;
- Истражити стратегије за ангажовање и сарадњу са послодавцима;
- Анализирати студије случајева из стварног живота о успешним партнерствима у запошљавању;
- Размислити о изазовима и решењима у одржавању дугорочних система подршке.

Компетенције које обухвата сесија:

- Познавање инклузивних пракси запошљавања;
- Вештине за индивидуализовано планирање и пружање подршке у запошљавању;
- Вештине комуникације и преговарања са послодавцима;
- Капацитет за изградњу и одржавање међусекторских партнерстава;
- Решавање проблема у сложеним радним ситуацијама.

Методологија и методе:

- Интерактивна презентација;
- Групна дискусија;
- Анализа студије случаја;
- Практичне групне активности;
- Размена идеја у малим групама;
- Дебрифинг и рефлексија.

Ток сесије:

1. ДЕО: ПРИСТУПИ ПРУЖАЊУ КОНТИНУИРАНЕ ПОДРШКЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ (120 минута)

I. Увод (10 минута)

Тренер даје кратак теоријски увод о улози тренера за запошљавање на основу следеће:
Тренер за запошљавање је стручњак који ради у оквиру подршке за запошљавање и пружа персонализовану подршку особама са инвалидитетом или неповољним положајем у приступу тржишту рада. Тренер за запошљавање им помаже да:

1. Приступе плаћеном запослењу на отвореном тржишту рада, идентификујући одговарајуће могућности за посао које одговарају снагама и преференцијама појединца и преговарајући о разумном прилагођавању са послодавцима.
2. Одрже успешно запослење, нудећи подршку на радном месту, структурирану обуку, организационо вођење и промовишући позитивну комуникацију са надређенима и колегама.

Према европским стандардима, квалификовани тренер за запошљавање треба да делује у складу са следећим принципима:

- Поштовање и достојанство појединца;
- Приступ заснован на снагама, фокусирајући се на способности, а не на ограничења;
- Оснаживање, подржавајући аутономију у избору занимања;
- Инклузија, промовишући пуно учешће у уобичајеним радним окружењима;
- Сарадња, делујући као веза између особе и послодавца.

II. Групни рад: стидија случаја (30 минута)

У малим групама, учесници анализирају причу о успеху и идентификују кључне кораке:

- Улога тренера/тутора за запошљавање
- Улога компаније

Тренер тражи од сваке групе да размисли о обе улоге како би истакао шта је учинило процес успешним и шта се из њега може научити. Тренер дели неколико примера успешне оријентације из стварног живота, као што је овај дат у наставку.

ЛУКА, 28 ГОДИНА

Лука је младић кога смо први пут упознали 2021. године. У то време, деловао је веома затворено, имао је озбиљне потешкоће са кретањем (одбијао је да користи јавни превоз, што је значајно ограничавало његову аутономију) и није имао јасну слику о правцу своје каријере. Међутим, од самог почетка, показао је неке јаке личне квалитете: велику прецизност, снажан осећај одговорности и јасну способност да буде промишљен и отворен за смернице.

Временом му је понуђено неколико могућности за праксу, чак и у областима које су у почетку деловале неповезано. Ипак, свако од ових искустава показало се као важан корак у његовом личном и професионалном расту. У књижари, на пример, могао је да примени своје вештине графичког дизајна; касније, у ауто-салону, радио је на чишћењу ентеријера аутомобила, што је одговорило на његову потребу за „мужевнијим“ и друштвенијим радним окружењем. Коначно, придружио се фирми за електронику, где је могао да споји и своје постојеће техничке вештине и меке вештине које је развио током претходних пракси.

Једна од главних прекретница на његовом путовању била је превазилажење страха од коришћења јавног превоза, што му је омогућило да постане самосталан у путовању на посао и отворило нове могућности за посао. Никада није одбио ниједан предлог, доследно показујући

поверење, спремност да следи савете и кооперативан, конструктиван став.

Видевши га на делу у различитим радним окружењима олакшало је давање преорука за њега као вредног људског ресурса компанијама домаћинима. Кључни елемент његовог успеха био је континуитет подршке и комуникације са укљученим компанијама, одржаван кроз редовно праћење (најмање три сата месечно телефоном, а више у сложеним ситуацијама), што је помогло у праћењу напретка и спречавању потенцијалних изазова.

Данас, након две године континуиране праксе, постоји велика могућност да добије понуду за посао у септембру – сведочанство пута изграђеног стрпљењем, међусобним поверењем и посвећеном подршком.

III. Дељење у групи (10 минута)

Након групног рада, тренер позива учеснике да се окупе и да поделе своја размишљања о теми. Тренер може поставити следећа питања како би подстакао дебату:

- Шта вам је остало у сећању?
- Шта је добро функционисало?
- Шта је мање добро функционисало?

IV. Теоријско излагање (10 минута)

Тренер описује кључне кораке које треба имати на уму када се говори о припреми за запослење и конитнуираном праћењу. Ова листа наводи кључне аспекте које тренер за запошљавање треба да узме у обзир када подржава укључивање аутистичних особа у посао. Она комбинује практично искуство из ове области са најбољим европским праксама, укључујући резултате Еразмус+ пројеката и ЕУСЕ књигу алата за подржано запошљавање[2]. Циљ је да се понуди јасан, применљив оквир за вођење ефикасне, индивидуално усмерене подршке за запошљавање и континуирано праћење.

1. **Изградња односа поверења са послодавцем**
    - Успостављање отворене комуникације пуне поштовања
    - Помоћ компанији да схвати да је инклузија процес, а не брзо решење

2. **Дубинско познавање локалног екосистема**
    - Мапирање предузећа, удружења грађана и задруга
    - Проналажење могућности за волонтирање и ангажовања у заједници

3. **Разумевање доступног јавног превоза и приступачности**
    - Провера рута, веза, времена путовања и потенцијалних потешкоћа за кандидата
    - Разматрање алтернативних или опција превоза са подршком ако је потребно

4. **Стварање и одржавање локалне мреже подршке**
    - Подстицање сарадње између школа, служби, компанија, породица, удружења грађана
    - Активно радити на повезивању између различитих актера укључених у инклузију

5. **Флексибилност у дизајну посла – „Сарадња у стварању улоге“**
    - Понекад су компаније отворене, али несигурне и потребно им је помоћи у **изградњи улоге**, на основу снага кандидата

[2] EUSE Toolkit for Supported https://a4se.eu/wp-content/uploads/2025/03/EUSE-SE-Toolkt-2014-english.pdf

- Промовисање процеса **креирања посла** (прилагођавање или редефинисање задатака како би одговарали појединцу)

6. **Постављање реалних очекивања за компанију**
   - Разјашњење да инклузија захтева **време и постепено прилагођавање**
   - Неке компаније одмах очекују продуктивност са пуним радним временом — објасните важност почетка са приправништвом или радом са скраћеним радним временом

7. **Коришћење приправништва као прелазне фазе**
   - Мањи притисак за кандидата
   - Време за изградњу самопоуздања, аутономије и радних рутина
   - Омогућава компанији да постепено упозна особу и да се прилагоди ако је потребно

8. **Указивање на снаге и изазове на конструктиван начин**
   - Представити тешкоће као области за развој уз праву подршку
   - Наглашавати да **разумевање слабости подразумева припрему план за раст и напредак током времена**

9. **Праћење и додатне активности**
   - Спроводити редовне провере и са радником и са послодавцем
   - Прилагођавање подршке и очекивања како особа напредује у улози

10. **Залагање за постепено укључивање**
    - Инклузија није само запошљавање већ подржавање дугорочног процеса
    - Наглашавати значај постепене обуке, менторства и учења кроз рад

11. **Припрема интервјуа који ће млади имати са компанијом.**
    - Важно је предвидети могућа питања и увежбати јасне и сажете одговоре

V. <u>Активност: Замисли себе као тренера за запошљавање (40 минута)</u>

The trainer asks the participants to divide into 4 groups. Each group will receive a fictional profile of a young autistic person (including strengths, challenges, interests, sensory preferences, and family context). The trainer introduces the activity and explains that the task of each group is to act as a **Job coach** and:

- Identify which steps they would take to support this person
- Think of what kind of job or placement could be suitable
- Define how to approach the employer, involve the family, plan transportation, etc.
- Use the “Key Aspects” checklist as a guide to cover all relevant factors

Тренер тражи од учесника да се поделе у 4 групе. Свака група ће добити измишљени профил младе аутистичне особе (укључујући снаге, изазове, интересовања, сензорне преференције и породични контекст). Тренер представља активност и објашњава да је задатак сваке групе да делује као тренер за запошљавање и да:

- Идентификује које кораке би предузели да би подржали ову особу
- Размисли о томе каква врста посла или запослења би била одговарајућа
- Дефинише како да се обрати послодавцу, укључи породица, планира превоз итд.
- Користите контролну листу „Кључни аспекти“ као водич за покривање свих релевантних фактора

Профил 1: Луиђи, 20 година

Снаге: Одлично памћење чињеница и датума, јака пажња према детаљима, тачан и поуздан.

Изазови: Тешкоће са апстрактним размишљањем и обављањем више задатака истовремено, бори се са нејасним упутствима, веома се плаши Ноћи вештица и агресивних ситуација.

Интересовања: Возови, логистика, организовање редова вожње, унос података.

Сензорне преференције: Осетљив на гласне звукове и флуоресцентно осветљење; преферира тиха, структурирана окружења.

Породични контекст: Живи са оба родитеља, који су веома подржавајући, али имају тенденцију да буду превише заштитнички настројени. Нема браће и сестара.

Профил 2: Сара, 22 године

Снаге: Креативна, добро визуелно размишља, ужива у раду рукама, веома је фокусирана када је ангажована.

Изазови: Социјална анксиозност, тешкоће у започињању разговора, избегава контакт очима.

Интересовања: Цртање, рукотворине, животиње, шетње природом.

Сензорне преференције: Не воли гужву и јаке мирисе; преферира природно светло и меке текстуре.

Породични контекст: Живи са мајком и млађим братом. Њена мајка је подржава, али није сигурна како да јој помогне да пронађе посао.

Профил 3: Џамал, 19 година

Снаге: Брзо учи уз помоћ технологије, ужива у понављајућим задацима, веома је љубазан и поштује друге.

Изазови: Потребне су му јасне рутине, постаје анксиозан због наглих промена, ограничена вербална комуникација.

Интересовања: Видео игре, кодирање, склапање електронике.

Сензорне преференције: Осетљив на додир и неочекивани физички контакт; користи слушалице за поништавање буке.

Породични контекст: Живи са оцем и баком. Његов отац је активно укључен у његов развој и жели да постане самосталнији.

Профил 4: Елена, 24 године

Снаге: Снажне вештине писања, висока емпатија, добра у поштовању правила и процедура.

Изазови: Тешкоће у групном раду, склона је да ствари схвата дословно, бори се са сарказмом или индиректним језиком.

Интересовања: Читање, писање кратких прича, рад у библиотекама или књижарама.

Сензорне преференције: Преоптерећена јаким светлима и буком у позадини; преферира мирно, предвидљиво окружење.

Породични контекст: Живи самостално уз повремену подршку старије сестре. Мотивисана је за рад, али није сигурна где да почне.

VI. Презентације (20 минута)

Свака група укратко представља резултате свог рада у 5 минута. Тренер током презентација прикупља идеје и записује их на флипчарт папир.

2. ДЕО: РАЗВИЈАЊЕ ПАРТНЕРСТВА СА ПОСЛОДАВЦИМА КАКО БИ СЕ ПОДРЖАЛО ЗАПОШЉАВАЊЕ АУТИСТИЧНИХ ОСОБА (60 минута)

VII. Увод (20 минута)

Тренер објашњава да ће у овој сесији истражити важност развијања партнерстава са послодавцима како би се подржало запошљавање аутистичних особа. Да би подстакао учеснике на размишљање о овој теми, тренер поставља следећа питања:

- Шта мислите да је послодавцима најпотребније да би се осећали сигурно у вези са запошљавањем аутистичне особе?
- Шта послодавци треба да знају?
- Које материјале или алате можемо користити (уводна писма, визуелни материјали, контакт листу)?
- Како одржавамо контакт током времена (редован контакт, ажурирања напретка, заједничке евалуације)?

VIII. Групна активности и дељење у групи (40 минута)

Тренер дели учеснике у мање групе. Користећи знање стечено током претходних сесија обуке, свака група има задатак да развије стратегију за изградњу ефикасних партнерстава са послодавцима ради подршке запошљавању аутистичних особа. Стратегија треба да укључује:

- Први контакт
- Дељење информација
- Структуру праћења
- Како укључити послодавца на поштован и ненаметљив начин

Учесници имају 30 минута да развију листу кључних разматрања и стратегија које треба имати на уму приликом изградње и одржавања добрих односа са послодавцима. Након тога, свака група укратко представља своје стратегије (10 минута). Тренер прикупља идеје на флипчарту.

Потребни материјали: рачунар, пројектор, одштампани листови за студије случаја, флипчарт, маркери, одштампани измишљени профили за учеснике.

Пропратни документи и додатна литература:

- *List of Neurodiversity Hiring Initiatives & Partnerships:* https://askearn.org/page/neurodiversity-hiring-initiatives-and-partnerships?utm_source=chatgpt.com
- *Erasmus+-project result - "Job coach for person with disabilities" - European Union. (n.d.).* https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/fd3c744d-c7a8-4936-938b-d44cba9d7ebf/IOL4_UK.pdf

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Тренери треба да имају основно знање о аутизму и инклузивном запошљавању, да буду упознати са релевантним моделима (нпр. подржано или прилагођено запошљавање), да буду у стању да воде интерактивне дискусије и размену искустава.

- Пожељно је да учесници имају неко искуство или интересовање за аутизам и запошљавање, да буду спремни да поделе своје идеје, изазове или примере из свог контекста локалних партнерстава или иницијатива.
- Тренер треба унапред да припреми PowerPoint презентације за теоријске делове, како би олакшао разумевање учесника.
- Тренер треба да прикупи све материјале које учесници произведу током сесије како би могао да их уврсти у извештају о спроведеним активностима током обуке, као потенцијално корисне материјале за реплицирање активности у локалним контекстима учесника.

10. Стратегије за стварање подржавајућих и инклузивних радних места: модификовање радних задатака и рутина и управљање сензорном осетљивошћу и изазовима у понашању на радном месту

Назив сесије: Стратегије за стварање подржавајућих и инклузивних радних места: модификовање радних задатака и рутина и управљање сензорном осетљивошћу и изазовима у понашању на радном месту

Трајање: 50 минута + 180 минута

Позадина: Упркос растућој свести, многа радна места још увек нису у потпуности опремљена да задовоље различите потребе запослених са аутизмом. Изазови попут крутих радних рутина, недостатка сензорно прилагођеног окружења и ограниченог разумевања неуродиверзитета могу створити значајне препреке. Ова сесија се бави потребом за практичним стратегијама које послодавци и колеге могу применити како би створили инклузивније и подстицајније радно окружење.

Циљ сесије: Да се учесницима пружи практично знање и алати за прилагођавање радних задатака, рутина и окружења како би се пружила боља подршка запосленима са аутизмом, са фокусом на смањење сензорних и бихевиоралних баријера и побољшање инклузије на радном месту.

Подциљеви сесије:

- Идентификовати уобичајене изазове на радном месту са којима се суочавају запослени са аутистизмом;
- Применити ефикасне стратегије за модификовање радних задатака и рутина тако да укључе индивидуалне снаге особе;
- Препознати сензорну осетљивост и спровести прилагођавања физичком окружењу;
- Разумети природу бихевиоралних изазова и усвојити проактивне приступе управљању понашања са поштовањем;
- Промовисати инклузивнију и емпатичнију културу на радном месту.

Компетенције које обухвата сесија:

- Инклузивна комуникација и сарадња;
- Прилагодљивост и флексибилност на радном месту;
- Решавање проблема у неуродиверзитетним тимовима;
- Емпатија и разумевање неуродиверзитета;
- Способност примене инклузивних пракси у области људских ресурса и менаџмента.

Методологија и методе:

- Интерактивна презентација са примерима из стварног живота;
- Групне дискусије за размену искустава и размишљање о пракси на радном месту;
- Визуелни алати и контролне листе за идентификацију сензорних окидача и прилагођавање задатака;
- Посете компанија организацијама које тренутно запошљавају или су раније угостиле аутистичне особе, нудећи учесницима прилику да посматрају инклузивне праксе у стварним условима и да се укључе у дијалог са особљем и менаџерима.

Ток сесије:

I. <u>Теоријски увод (20 минута)</u>

Тренер даје кратак теоријски увод, фокусирајући се на кључне смернице за успешну интеграцију радног окружења у односу на карактеристике неуродивергентне особе.

Следеће тачке истичу кључне факторе које треба узети у обзир приликом дизајнирања инклузивног и подржавајућег радног окружења за аутистичне особе, осигуравајући да и физичко и социјално окружење одговарају њиховим специфичним потребама:

Практичне препоруке за подршку неуродивергентним запосленима на радном месту

- Обратите пажњу на стимулусе високог интензитета (звукове, светлост и мирисе)
- Посматрајте и пратите непознате или изненадне покрете како бисте особи обезбедили предвидљивост
- Проверите окружење, како је подељен простор и поводите особу да се упозна са простором, додељујући сваком јасно значење и објашњавајући његову употребу (нпр. менза или трпезарија)
- Обратите пажњу на број интеракција са различитим људима, које нису увек предвидљиве, и на начине на које они интерагују
- Идентификујте и објасните хијерархију
- Комуницирајте писана правила, навике и обичаје користећи визуелне знакове као главни извор знања и учења
- Објасните гестове и иронију
- Идентификујте ментора са којим особа може постепено да изгради однос дубоког поверења
- Предвидите промене и постепено их уводите
- Смањите стрес изазван роковима
- Покушајте да идентификујете потенцијалне факторе ризика које особа може да примети
- Почните са радом у новој области са половним радним временом, а затим постепено повећавајте радно време и одговорности. Одржавајте стални контакт са супервизором и колегом за контакт
- Да бисте смањили интензитет буке, користите слушалице као компанијску личну заштитну опрему и дозволите чешће паузе.
- Обучите радни тим и особље, обраћајући посебну пажњу на различите начине на које људи међусобно комуницирају, посебно у неструктурираним просторима (паузе за кафу, ручак у мензи).
- Објасните улоге и дефинишите улогу ауторитета унутар одељења како бисте смањили анксиозност у ситуацијама у којима се особа бори да „схвати“ ствари.
- Обезбедите претходну писану комуникацију у случају било каквих промена активности или места састанака.
- Избегавајте рокове везане за продуктивност током прве две године запослења.
- Направите распоред прилагођен потребама за превозом и похађања обука усмерених на развој нових вештина и независности (нпр. обука за шегртовање, возачка дозвола).

II. Подела у тематске групе (10 минута)

Сада, тренер тражи од учесника да формирају мале групе и свака група треба да организује горе поменуте практичне препоруке у смислене категорије.
Конкретно, учесници треба да анализирају сваку ставку са листе и размотре:

- Шта је главни фокус ове акције?
- Да ли је повезана са *физичким окружењем, друштвеном комуникацијом, структуром рада, управљањем стресом или системима подршке*?

Свака група треба да сортира ставке у тематске категорије на основу онога што желе да реше.

III. Презентације (20 минута)

Свака група има 5 минута да спедстави своја решења. Тренер записује решења на флипчарт.

IV. Орханизована студијска посета (150 минута)

У овој сесији, тренер организује теренску посету како би учесницима омогућио да стекну искуство из прве руке у пружању подршке неуродивергентним запосленима на радном месту. Учесници ће бити подељени у три групе. Свака група ће посетити различиту компанију или радно место које тренутно запошљава или има искуства у раду са особама из аутистичног спектра. Ако је тешко организовати посете три различите компаније, цела група може посетити исту компанију/организацију.
Циљ посете је посматрање и процена како је компанија прилагодила своје окружење, рутине и динамику тима како би подржала неуродивергентне запослене.
Тренер даје следећа упутства учесницима:

- Користите структурирану контролну листу за посматрање коју је обезбедио тренер (видети документ изнад).
- Фокусирајте се на кључне области као што су сензорно окружење, комуникацијске праксе, структура задатака, системи подршке и свест о тиму.
- Разговарајте са особљем компаније, ако је могуће, како бисте боље разумели њихове инклузивне стратегије.
- Водите белешке како бисте се припремили за групни дебрифинг и дискусију.

V. Дебрифинг (30 минута)

Након посете, све групе ће се поново окупити како би представиле своје налазе, поделиле запажања и разговарале о добрим праксама и областима за побољшање. Свака група укратко дели:

- Кратак опис компаније коју су посетили;
- Шта мисле да компанија добро ради у подршци аутистичним запосленима;
- Све што им се чинило изазовним или недостајућим;
- Једну инспиративну идеју или поуку са посете.

Потребан материјал: рачунар, пројектор, флипчарт, маркери и штампане копије документа са практичним препорукама за сваког учесника.

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Тренер треба да почне са организацијом студијске посете много пре обуке. Конкретно, треба да: контактира компанију/организацију која запошљава аутистичне особе коју жели да посети и да провери да ли је могуће да угости групу учесника, да закаже датум и време посете и унапред обавести учеснике о планираној активности. У случају да није могуће организовати посету уживо, тренер треба да организује онлајн састанак како би

омогућио учесницима да истраже рад различитих организација које запошљавају аутустчне особе.

- Тренер може да размотри увођење интерактивне активности у којој би учесници симулирали део обуке за будуће колеге које раде на припреми аутистичне особе за запослење. Циљ је да се помогне учесницима да претворе теоријско знање из Сесије 4 у практичну, инклузивну комуникацију. На пример, тренер би могао да замоли учеснике да креирају мале групе и да одиграју улоге у кратком брифингу на радном месту, где објашњавају тиму шта је важно знати како би ефикасно подржали свог новог колегу. Важна напомена у вези са приватношћу: учесници не смеју помињати дијагнозу или било какве медицинске термине. Уместо тога, требало би да се фокусирају само на конкретне информације које помажу у промоцији разумевања и инклузије (нпр. комуникацијске преференције, потреба за јасним рутинама и осетљивост на буку).
- Тренер треба унапред да припреми PowerPoint презентације за теоријске делове, како би олакшао разумевање садржаја учесника.
- Тренер треба да прикупи све материјале које учесници произведу током сесије како би могао да их уврсти у извештају о спроведеним активностима током обуке, као потенцијално корисне материјале за реплицирање активности у локалним контекстима учесника.

11. Процена напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе

Назив сесије: Процена напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе

Трајање: 90 минута

Позадина: За квалитетно и смислено укључивање аутистичних особа на радном месту, кључно је редовно процењивати и вредновати напредак и успех интервенција запошљавања. Према резултатима праћења и евалуације, послодавац заиста може да прилагоди свакодневне задатке и активности како би се осигурало да се индивидуалне потребе узму у обзир и да се свима омогући да се осећају укључено и допринесу раду организације колико год могу.
Ова сесија представља мултиперспективни модел који укључује доприносе свих релевантних заинтересованих страна: аутистичног запосленог, организације/компаније и тренера за запошљавање. Истражујући различите алате за процену, ова сесија подстиче учеснике да развију процесе евалуације који су усмерени на особу, реалистични и развојни, а не казнени или чисто нумерички.

Циљ сесије: Оснажити учеснике знањем, вештинама и алатима неопходним за ефикасну процену напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе.

Подциљеви сесије:

- Разумети важност редовне процене за напредак и успех интервенција запошљавања;
- Учити различите методе процене и праћења;
- Разумети важност процена усмерених на особу;
- Разумети важност заједничке процене која узима у обзир гледиште аутистичног запосленог, организације/компаније и тренера за запошљавање.

Компетенције које обухвата сесија:

- Компетенције за учење;
- Комуникационе вештине и вештине давања повратних информација;
- Тимски рад;
- Вештине праћења и извештавања.

Методологија и методе:

- Теоријско излагање;
- Групни рад;
- Дискусија.

Ток сесије:

I. **<u>Увод у сесију (10 минута)</u>**

Тренер представља концепт мултиперспективне евалуације у интервенцијама запошљавања, истичући важност уважавања сва три различита гледишта:

- Запослене аутистичне особе
- Укључене компаније
- Тренера за запошљавање

Тренер објашњава да:

- Редовно прикупљање повратних информација од аутистичне особе помаже у јачању њихове самоперцепције, комуникацијских и вештина освешћивања. Тренер наглашава да је ово приступ усмерен на особу, који цени јединствене перспективе и преференције појединца.
- Редовно прикупљање повратних информација од компаније вам омогућава да добијете спољашње и објективне повратне информације, посебно у вези са понашањем и вештинама аутистичне особе на радном месту, као и прилагођавањима која је компанија направила како би се осигурала најбоља могућа инклузивност.
- Коначно, редовно прикупљање повратних информација од тренера за запошљавање је неопходно како би се осигурала ефикасна координација, адаптације и целокупна стратегија.

Имајући ово у виду, такође је веома важно заказати групне дискусије са аутистичном особом, ментором у компанији и тренером за запошљавање, у којима се ове три перспективе могу упоредити и у којима сви укључени могу учити једни од других.

II. Теоријско излагање: повратна информација од компаније/организације (10 минута)

Тренер држи кратку презентацију о важности евалуације каријерног пута младих аутистичних особа из перспективе укључених компанија/организација. Улагањем ресурса у појединца, компанији је у интересу да примени структурирани систем праћења који треба да узме у обзир доле наведене елементе.

У вези са својим политикама и ресурсима, организација треба да:

1. прикупи и анализира почетне податке и податке који се односе на фазе имплементације стратешког плана;
2. (само)процени напредак у одговарајућим интервалима, како је наведено у стратешком плану, и изврши све потребне корекције;
3. организује редовне састанке са дотичном аутистичном особом како би се проценила имплементација плана (или програма) и сва потребна побољшања или допуне.

Да би се подржала компанија/организација у праћењу њених активности, „Контролна листа за самопроцену“ је доступна у ПРИЛОГУ 5, наводећи различите кључне аспекте инклузије. Контролна листа је развијена као непосредни алат који омогућава компанији/организацији да сумира постигнуте резултате на агрегирани, интуитиван и поједностављен начин. Тренер може да одштампа неколико копија контролне листе и да их подели учесницима.

III. Теоријско излагање и дисусија: повратна информација од тренера за запошљавање (10 минута)

Као што је објашњено у претходним сесијама, у овој сесији тренер наставља објашњење улоге тренера за запошљавање, фокусирајући се на његов значај у процени напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе.

Тренер објашњава да тренер за запошљавање има на располагању неколико алата за праћење напретка аутистичне особе, као што су: редовно вођење белешки о било ком аспекту (позитивном и негативном) који може бити користан за разговор са аутистичном особом и послодавцем, редовни разговори, обрасци за повратне информације, итд.

Као пример, тренер може учесницима представити пример обрасца за повратне информације који је попуњен у оквиру праксе аутистичне особе:

Индикатори	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Белешке**
Комуникација у одсуству					x	
Организациона и правила понашања					x	Разуме и поштује сва правила
Доследност присуства на послу					x	Одлично
Уредност и одржавање радног простора				x		Потребна је подршка
Пажња на послу					x	
Брзина рада			x			Одржава добру брзину рада осим када се обим посла повећа
Учење кроз практична упутства				x		Одлично разумевање
Учење кроз вербална упутства				x		Добро разумевање, има потешкоће са комплексним инструкцијама
Репавање проблема			x			Не показује добре вештине решавања проблема
Тражење помоћи				x		Мање самоограничавајуће када има подршку током задатака
Извршење задатка				x		
Отпорност на физички замор			x			
Планирање рада				x		Добро памћење за репетитивне задатке
Аутономија			x			
Праћење исхода				x		
Контекст и разумевање улоге			x			
Однос са колегама			x			Добра сарадња
Тимски рад				x		
Повратне информације и критике			x			Показује обраду и добро реагује на њих
Управљање стресом			x			
Долазак на посао				x		
Лична нега и хигијена				x		Одржава добру хигијену само ако има помоћ у кључним тренуцима

Тренер тражи од учесника да коментаришу табелу, подстичући њихова размишљања следећим питањима:

- Шта примећујете?
- Да ли мислите да је корисно додати персонализоване коментаре у формулар за повратне информације?
- Да ли мислите да је корисно увек давати високе оцене како би се мотивисала аутистична особа?

Након што учесници поделе своје мисли, тренер наглашава да претеривање са оценама (нпр. 5/5) може бити контрапродуктивно, јер не помаже особи да препозна своја ограничења и да се труди да их превазиђе или развије стратегије за њихово ограничавање. Из ове перспективе, претеривање са оценама ограничава учење и лични раст, тако да га свакако треба избегавати. С

друге стране, важно је наставити да охрабрујете особу и нудите конструктивну критику како бисте избегли стварање осећаја фрустрације и недостатка мотивације.

IV. Развијање упитника – рад у групама (30 минута)

Тренер објашњава учесницима да ће у овој активности бити подељени у групе и да ће свака група, на основу свих знања и вештина развијених током обуке, морати да развије одговарајући упитник који ће бити достављен младим аутистичним особама како би се прикупиле повратне информације о њиховом путу ка запошљавању.
Да би имали конкретније елементе за рад, тренер може предложити учесницима да развију упитник на основу студија случаја које су користили у сесији 9 (Приступи пружању подршке за запошљавање и континуираном праћењу и изградњи партнерстава са послодавцима ради запошљавања аутистичних особа - 4 профила описана у активности „Замислите себе као тренера за запошљавање“).

Учесници су подељени у мале групе од по 4 особе. Свака група може прво да разговара о неким оријентационим питањима која ће им помоћи у формулисању упитника, као што су:

- У оквиру свих аспеката које смо истражили током обуке, шта је важно питати? И како?
- Шта је важно имати на уму приликом комуникације са аутистичним особама?
- Које меке вештине аутистичне особе могу развити у свом раду? Како се може проценити напредак у овој области?
- Који су кључни аспекти за стварање подржавајућих и инклузивних радних места? Како можемо прикупити повратне информације о овим аспектима?

V. Развијање упитника - дискусија (30 минута)

Тренер позива све групе да се окупе ради презентације њиховог рада. Свака група има оквирно 5 минута за презентацију. Након што су све презентације завршене, учесници и тренер састављају заједнички упитник који обухвата најбоље примере питања.

Потребни материјали: ПРИЛОГ 5 - Контролна листа за самопроцену одштампана за учеснике, флипчарт, папир, маркери, лаптоп и презентација за теоријски увод.

Пропратни документи и додатна литература:

- https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-inclusivo-delle-persone-con-disabilita-Indirizzi-operativi.pdf
- *Valuable input on the topic are available at the website of the HOST project funded by the European Union (Project Number: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365):* https://www.hostproject.eu/project-results-1/host-vet-course/

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- У вези са ПРИЛОГОМ 5, тренер треба да објасни учесницима да, ради континуираног праћења, сваку контролну листу треба да верификује, редовно ажурира и валидира представник организације, уз допринос менаџера за особе са инвалидитетом, ако је присутан.
- Ако учесници већ имају искуства са подршком за запошљавање и раде са младим аутистичним особама, могу предложити групама да развију упитник за ту одређену особу, пружајући групи све потребне информације.

12. Евалуација и завршетак обуке

Назив обуке: Евалуација и завршетак обуке

Трајање: 95 минута

Позадина: Евалуација обуке је завршна сесија програма. У овој сесији учесници имају прилику да размисле о целом програму и да га процене, укључујући очекивања, страхове и доприносе постављене током првог радног дана. Штавише, у овој сесији имају различите активности које обезбеђују укупну евалуацију учинка тренера, коришћених метода и методологија, енергије групе, подршке организатора, итд. Ова сесија је веома важна и за организаторе и за тренере, јер им пружа повратне информације и сугестије о томе како да побољшају свој рад у будућим пројектима.

Циљ сесије: Рефлексија на исходе учења и евалуација обуке.

Подциљеви сесије:

- Заједничко размишљање о кључним сазнањима са обуке;
- Размишљање о очекивањима, страховима и доприносима постављеним првог радног дана;
- Евалуација програма обуке и стечених знања;
- Евалуација коришћених метода и учинка тренера;
- Размишљање и дељење утисака о целокупној организацији обуке и стеченим искуствима.

Компетенције које обухвата сесија:

- Комуникација и сарадња;
- Саморефлексија и евалуација;
- Грађанска компетенција;
- Дигитална компетенција;
- Креативно изражавање.

Методологија и методе:

- Саморефлексија;
- Групна евалуација;
- Писани образац за евалуацију;
- Усмена евалуација.

Ток сесије:

I. **<u>Индивидуална и групна рефлексија: „Шта смо научили“ (20 минута)</u>**

На почетку ове сесије евалуације, тренер тражи од учесника да користе самолепљиве папириће да напишу своју евалуацију о 3 различита аспекта обуке и да их залепе на 3 различита флипчарт папира, користећи следећа питања као инструкције:

- Једна кључна ствар коју су научили, а коју раније нису знали;
- Један изазов за који се сада осећају спремније да се са њиме суоче;
- Једна ствар са обуке која није била посебно вредна и релевантна за њих и њихов рад.

Сваки учесник има 5 минута да заврши задатак. Након тога, учесници укратко деле своје рефлексије са групом, ако то желе, и тренер укратко прегледа сваки флипчарт да би прочитао неке од евалуација, осигуравајући анонимност. Тренер покушава да идентификује заједничке увиде из добијених повратних информација.

II. Преглед дефиниције „Разумно прилагођавање ” (10 минута)

Тренер подсећа на дефиницију „Разумног прилагођавања“ коју су учесници дефинисали на почетку обуке, током 3. сесије, и позива учеснике да размисле о следећим питањима:

- Да ли се нешто променило у вашем разумевању?
- Да ли бисте нешто додали, променили или уклонили на основу онога што сте научили?

Кључне тачке се бележе на новом флипчарту и користе се за ажурирање или обогаћивање оригиналне дефиниције.

III. Саморефлексија на очекивања, страхове и доприносе (15 минута)

У овом делу сесије, тренер води активност саморефлексије учесника о њиховим очекивањима, страховима и доприносима које су поделили током првог радног дана обуке. Сваки учесник треба да пронађе своје папире са три флипчарта од првог дана „очекивања, страхови, доприноси“. Када их пронађу, морају да уклоне папир са флипчарта у случају да су њихова очекивања испуњена, њихови страхови нису релевантни за целокупно искуство и њихови доприноси су попуњени. Уколико ови аспекти и даље постоје, остављају папир на флипчарту. Даље дискусије се одвијају у случају да учесници желе да поделе своје ставове. У случају да је коришћена онлајн платформа, на пример *Padlet* или *Mentimeter*, тренер прегледа одговоре и води дискусију тражећи од учесника да добровољно коментаришу своја очекивања, страхове и доприносе.

IV. Писана евалуација (20 минута)

Писана евалуација је једна од најважнијих активности у овој сесији јер омогућава учесницима да дају темељну евалуацију о следећим аспектима: циљеви учења, евалуација учинка тренера и коришћених метода, евалуација организационог тима, логистика и смештај, као и енергија групе. Тренери треба да припреме образац за евалуацију пре обуке или током обуке како би формулисали питања у складу са садржајем обуке. Дигитални алат се може користити и делити путем е-поште или група на друштвеним мрежама. Учесницима се даје оквирно 20 минута да спроведу ову евалуацију.

V. Завршна круг са усменом евалуацијом и завршним речима (30 минута)

Последња активност за евалуацију је круг усмене евалуације. Тренер позива све присутне да укратко поделе своје утиске о програму и опште искуство током обуке, и да кажу шта год желе као лични завршетак унутар ове групе, јер је ово вероватно последња прилика да цела група буде заједно и саслуша свакога појединачно. Уколико су Диксит картице коришћене у сесији 5, тренери их сада могу поново користити тако што ће замолити учеснике да изаберу једну картицу која представља њихов утисак о обуци. Након што сви поделе своје утиске, тренери су последњи који додају своје утиске, а затим званично затварају обуку.

Потребни материјали: папири за флипчарт, самолепљиви папирићи, оловке, хемијске, маркери, дигитални уређаји за писану евалуацију (у случају да неки учесници не могу да користе своје телефоне), интернет конекција, Диксит картице (ако су биле коришћене у сесији 5).

Пропратни документи и додатна литература:

- *Further training evaluation activities can be found at the following link:* https://www.europlanet-society.org/outreach/europlanet-evaluation-toolkit/evaluation-tool-target-evaluation/

Препоруке за тренере који ће реализовати ову сесију:

- Организатори треба унапред да припреме писани дигитални образац за евалуацију и да тестирају да ли функционише или не. Требало би да буду у могућности да помогну/обезбеде учесницима дигитални уређај у случају да је некоме потребан. Такође се препоручује припрема неколико штампаних образаца за учеснике који више воле да пишу руком.
- Тренери треба да питају учеснике да ли желе музику у позадини док раде писану евалуацију: у неким случајевима музика може помоћи учесницима да се фокусирају, али може бити и извор ометања за учеснике, па је увек важно питати.

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ 1 - Аутизам и запошљавање: Кључне чињенице за стручњаке (инфо лист)
За употребу у сесији 2: Разумевање аутизма и његових импликација на запошљавање

Шта је аутизам?

- Аутизам је неуроразвојно стање које карактеришу разлике у социјалној комуникацији, понављајућем понашању, сензорној обради и потреби за рутином.
- Аутизам је спектар – свака особа је јединствена са различитим снагама и изазовима.

Кључне особине аутизма у контексту запошљавања:

- Може преферирати јасну, директну комуникацију.
- Може напредовати са структурираним задацима и рутинама.
- Може се борити са двосмисленим упутствима или обављањем више задатака истовремено.
- Сензорна осетљивост (нпр. бука, осветљење) може утицати на фокус и удобност.

Неуродиверзитет и перспектива заснована на снагама

- Парадигма неуродиверзитета препознаје неуролошке разлике као природне варијације људског мозга.
- Уобичајене снаге код аутистичних особа укључују:
  - Оријентацију на детаље
  - Оштар фокус на жељене задатке
  - Искреност и лојалност
  - Јединствени приступи решавању проблема

Препреке у запошљавању

- Друштвене: стигма, стереотипи, недостатак инклузивних политика
- Сензорне: престимулишуће или недовољно стимулативно окружење
- Друштвене: збуњујући друштвени сигнали, нејасна очекивања
- Когнитивне: прекомерно ослањање на брзину и спонтаност, захтев за обављањем више задатака истовремено, хаотичне структуре и лош дизајн задатака, недостатак визуелне подршке
- Процедуралне: неприступачни процеси пријаве или интервјуа, недостатак процедура увођења у посао и подршке током периода запослења

Разбијач митова о аутизму - уобичајене заблуде

- Мит: Аутистичним особама недостаје емпатија
  - ✔ Истина: Емпатија се може изражавати различито, али је често присутна.
- Мит: Аутизам је једнак ниској интелигенцији
  - ✔ Истина: Интелектуалне способности се веома разликују.
- Мит: Аутистичне особе не желе да раде
  - ✔ Истина: Многи су високо мотивисани, али се суочавају са системским баријерама.
- Мит: Аутизам погађа само децу
  - ✔ Истина: Аутизам је доживотно стање.

Инклузивне праксе за аутистичне особе

- Користите јасна, писана упутства
- Будите јасни у својим очекивањима и избегавајте сарказам и фигуративна значења када

говорите
- Понудите просторе прилагођене сензорним особама
- Обезбедите рутину, предвидљивост и редовне конструктивне повратне информације
- Подстичите менторство и вршњачку подршку

Зашто је важно
- Инклузивно запошљавање користи свима – разноврсни тимови су иновативнији и продуктивнији
- Решавање препрека помаже аутистичним особама да напредују и искористе своје јединствене снаге

ПРИЛОГ 2 – Упитник за разговор за посао

За употребу у сесији 5: Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност

Презентација питања

Тренер представља листу структурираних питања инспирисаних радом на пројекту *Traiettorie*, која су осмишљена да воде рефлексивни разговор са младом аутистичном особом. Овај интервју треба да се одржи у тихом, пријатном канцеларијском простору, идеално оном који је добро осветљен, миран и без претераних сензорних стимулуса. Окружење треба да учини да се млада особа осећа безбедно и поштовано. Тон испитивача треба да буде топао, стрпљив и без осуђивања, дајући особи времена да обради и одговори на свој начин. Битно је да испитивач остане пажљив не само на вербалне одговоре већ и на невербалне знакове као што су гестови, изрази лица, држање тела или промене у понашању, које могу пренети важне увиде или емоције чак и када су речи ограничене. Овај приступ подстиче поверење и омогућава аутентичнију и подржавајућу размену.

ПИТАЊА ЗА РАЗГОВОР ЗА ПОСАО

1. Подаци о породици: Колико има чланова породице? Који су њихови послови? Какви су? Да ли учествујете у породичним одлукама?
2. Да ли знате свој недељни распоред? Како га запамтите?
3. Образовање: Како је протекло образовање? Како сте се осећали у школи? Зашто сте изабрали ту школу?
4. Која су ваша лична интересовања или страсти? (музика, филмови, видео игре, читање, путовања, спорт...)
5. ИТ вештине: Да ли користите имејл, интернет, Google календар, мапе, обављате телефонске позиве, WhatsApp?
6. Самосталност код куће: Да ли користите будилник да се пробудите? У колико сати? Шта радите ујутру? Да ли имате обавезе код куће? Ко кува? Умете ли да кувате? Да ли остајете сами код куће?
7. Опишите своју кућу и своју спаваћу собу. Да ли имате своје кључеве од куће?
8. Да ли сте навикли да чувате своја лична документа?
9. Да ли имате новац? Можете ли да одлучите како да га користите? Да ли купујете у продавницама? Да ли препознајете вредност новца и предмета?
10. Како бисте описали себе? Физички и себе као личност. Да ли сте свесни својих снага и изазова?
11. Жеље и будући планови.
12. Да ли препознајете када се не осећате добро? Да ли имате алергије? Да ли носите лекове са собом? Да ли их сами узимате?

13. Емоције: Да ли познајете примарне и секундарне емоције? Где осећате емоције у свом телу? Како реагујете након тога?
14. Да ли користите друштвене мреже? На који начин?
15. Да ли имате пријатеље? Да ли се дружите са њима? Где идете заједно?
16. Односи са странцима: Да ли знате како да разговарате и понашате се другачије са странцима него са породицом или пријатељима?
17. Да ли знате како да затражите помоћ? Када сте у невољи, коме се обраћате? Наведите пример.
18. Кретање: Да ли се крећете сами? Ко иде са вама? Да ли користите бицикл или јавни превоз? Да ли имате карту или пропусницу?
19. Да ли учествујете у активностима заједнице (фестивали, догађаји, локалне организације...)?
20. Да ли знате где су продавнице у вашем граду?
21. Да ли знате шта је удружење? Да ли познајете неко у вашем крају (ово помаже да се разумеју интересовања, вредности и страсти како би се идентификовале могућности за волонтирање)?
22. Визија будућности: Како видите себе за годину дана? За 5 година?
23. Родитељи: Шта мисле о чињеници да сте завршили школу? Шта мисле о послу?
24. Да ли сте раније похађали неке обуке? Зашто сте желели да се придружите овом?
25. Да ли знате некога ко је већ похађао ову обуку? Шта су вам рекли о њему?
26. Шта за вас значи бити одрастао?
27. Шта мислите о послу? Како га замишљате?
28. Да ли сте регистровани у Центру за запошљавање? Да ли знате шта ради Канцеларија за циљано запошљавање?
29. Да ли имате биографију? Чему служи?

Ако аутистична особа више воли да одговара писмено него усмено, следећи упитник може се користити као образац:

1. КОЈУ ВРСТ ПОСЛА/ПРАКСЕ БИСТЕ ЖЕЛЕЛИ ДА РАДИТЕ?

- РАДНИК ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛИЦА (супермаркет)
- РАДНИК ЗА ПОПУЊАВАЊЕ ПОЛИЦА (велика продавница)
- РЕЦЕПЦИОНАР/КА
- ПОМОЋНИК/ЦА У КУХИЊИ
- КОНОБАР/ЦА (бар или ресторан)
- РАДНИК У ШТАМПАРИЈИ
- ПОМОЋНИК/ЦА У ОДРЖАВАЊУ
- МОНТАЖА/СКЛАДИШТЕ/ПАКОВАЊЕ

2. ЗА ПОСАО/ПРАКСУ КОЈУ СТЕ ИЗАБРАЛИ, ПОТРЕБНЕ СУ ОВЕ ВЕШТИНЕ:

КОЈУ ОЦЕНУ БИСТЕ СЕБИ ДАЛИ:
1 лоше – 2 довољно – 3 добро – 4 врло добро – 5 одлично

Рад на бучном месту
1 2 3 4 5

Рад претежно у великим групама
1 2 3 4 5

Претежно самосталан рад
1 2 3 4 5

Комуникација са муштеријама
1 2 3 4 5

Одржавање радног места уредним
1 2 3 4 5

Физичка снага за коришћење тешке опреме
1 2 3 4 5

Спретност за прецизан рад са специјалним алатима
1 2 3 4 5

Обављање посла који захтева ПОНАВЉАЊЕ истих покрета
1 2 3 4 5

Памћење поступака
1 2 3 4 5

Обављање посла који захтева да се СТОЈИ већину времена
1 2 3 4 5

Обављање посла који захтева да СТОЈИ/ХОДА већину времена
1 2 3 4 5

Обављање посла који захтева да се СЕДИ већину времена
1 2 3 4 5

3. КОЈЕ СУ ВАШЕ СНАГЕ?

4. ШТА БИСТЕ ЖЕЛЕЛИ ДА ПОБОЉШАТЕ?

5. КОЛИКО САТИ ДНЕВНО БИСТЕ БИЛИ ДОСТУПНИ ЗА ПОСАО/ПРАКСУ?

- 4 сата дневно
- 5 сати дневно
- 6 сати дневно
- 7 сати дневно

6. КОЛИКО ДАНА НЕДЕЉНО БИСТЕ БИЛИ ДОСТУПНИ ЗА ПОСАО/ПРАКСУ?

- 5 дана од понедељка до петка
- 5 дана, укључујући суботу
- 5 дана, укључујући суботу и недељу
- 3 дана од понедељка до петка
- 4 дана од понедељка до петка
- само викендом (субота и недеља)

7. У КОЈЕ ВРЕМЕ БИСТЕ БИЛИ ДОСТУПНИ ЗА ПОСАО/ПРАКСУ?

- Ујутро
- Поподне
- Немам преференције

8. КАКО ПЛАНИРАТЕ ДА ДОЛАЗИТЕ НА ПОСАО/ПРАКСУ?

- Јавним превозом
- Бициклом
- Пешке
- Колима

9. КОЛИКО МЕСЕЦИ БИСТЕ БИЛИ ДОСТУПНИ ЗА РАД?

- 2 месеца
- 3 месеца

10. ДА ЛИ БИСТЕ БИЛИ ДОСТУПНИ ДА ЗАПОЧНЕТЕ ПРАКСУ У ЈУНУ/ЈУЛУ?

- Да
- Не
- Не знам

ПРИЛОГ 3 - Посматрање сензорних одговора – разумевање преференција кроз интеракцију засновану на стимулусима

Користи се у сесији 5: Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност

Посматрање сензорних одговора – разумевање преференција кроз интеракцију засновану на стимулусима

Када се ради са младима са тежим облицима аутизма, традиционални интервјуи или вербална рефлексија можда неће бити могући. У таквим случајевима, постаје неопходно померити фокус ка методама посматрања и сензорно заснованој интеракцији. Овај трећи пример илуструје практичан начин истраживања онога шта се особи свиђа, несвиђа, зона удобности и сигнала узнемирености нудећи структуриране сензорне стимулусе и посматрајући реакције појединца.
У овој активности, омладински радник или специјалиста припрема различите стимулусе, они могу укључивати визуелне (светла, боје), слушне (музика, звуци), тактилне (текстуре, материјали), олфакторне (мириси) или проприоцептивне елементе (покрет, притисак). Стимулуси се представљају један по један, мирним темпом и јасним границама, док се од младе особе не тражи да одговори вербално, већ се пажљиво посматра како природно интерагује са сваким стимулусом.

Кључни аспекти које треба посматрати могу укључивати:

- Изрази лица или промене у мишићном тонусу
- Вокализације (интонација, висина тона, ритам)
- Покрети тела (приближавање, избегавање, замрзавање, самосмиривање). Правац погледа и контакт очима
- Самостимулативна понашања (нпр. љуљање, махање крилима)

Све интеракције се снимају видео записом, уз пуну сагласност, како би се омогућио детаљнији преглед и тумачење накнадно. Омладински радник и тим поново гледају снимак и бележе како је појединац различито реаговао на различите врсте стимулуса. Посебно се фокусирају на идентификовање позитивних знакова ангажовања (нпр. осмех, вокална игра, опуштено држање) и знакова стреса или нелагодности (нпр. повлачење, напетост, узнемиреност).
На пример, учесник може показати узбуђене вокализације и пружити руку ка вибрирајућем објекту, али се намрштити и окренути се од гласне музике. Временом почињу да се појављују обрасци који помажу тиму да разуме шта је за појединца пријатно, мотивишуће или преплављујуће.
Ова метода посматрања није само начин да се открију преференције и избегавања, већ и начин да се почне са разумевањем сензорног профила појединца, што је кључна основа за планирање одговарајућег радног окружења, алата за комуникацију и будућих циљева. Такође учи практичаре да постану осетљивији на невербалну комуникацију и да препознају суптилне начине на које се свака особа изражава, чак и без речи.

ПРИЛОГ 4 - Игра са картама вештина – Откривање личних снага кроз разиграну рефлексију

Користи се у сесији 5: Помагање аутистичним особама да поставе реалне каријерне циљеве и планирају своју будућност

Игра са картама вештина – Откривање личних снага кроз разиграну рефлексију

У овој активности, учесници истражују концепт меких вештина на начин који је приступачан, занимљив и прилагодљив различитим стиловима комуникације. Тренер припрема сет картица, свака са називом меке вештине као што су „Креативност“, „Стрпљење“, „Решавање проблема“ или „Тимски рад“. Опционо, свака картица може такође да садржи једноставну слику или пиктограм како би се визуелно појачало значење вештине, што може бити посебно корисно за учеснике са ограниченим вербалним разумевањем или снажним визуелним стилом размишљања.

Картице се постављају лицем надоле на сто, стварајући елемент радозналости и изненађења. Учесници наизменично бирају по једну карту. Када извуку карту треба да размисле о вештини која је на њој написана: прво, покушавајући да разумеју шта вештина значи (самостално или уз подршку вршњака или тренера) а затим разматрајући да ли верују да поседују ту вештину или не.

Ако се осећају довољно самоуверено, могу да поделе пример из свог живота који илуструје ову вештину у акцији. На пример, учесник који извуче „Стрпљење“ може рећи да користи стрпљење када помаже млађем брату/сестри око домаћег задатка. Ако не мисле да поседују ту вештину или нису сигурни, и ово може постати значајна тачка разговора и самоспознаје.

Активност се може спроводити индивидуално (као вођена сесија један на један) или у малим групама. У групном окружењу, након што учесник подели своје мисли, други могу додати своју перспективу, на пример, указујући када су видели ту вештину код особе. Ово додаје сарадднички и афирмативни слој вежби, помажући учесницима да себе виде очима других.

Ова игра је посебно вредна када се ради са аутистичним особама којима може бити тешко да говоре о себи апстрактно. Она трансформише разговор у **конкретно и визуелно искуство**, подстичући искрену самопроцену и промовишући свест о вештинама које су релевантне не

само за лични развој већ и за будуће запошљавање. Такође пружа прилику да се **уведе и објасни језик меких вештина**, који је често непознат, али је неопходан у процесима планирања каријере.

У случајевима када се учесник осећа несигурно и нерадо процењује себе, тренер то може нормализовати речима: „У реду је не бити сигуран, неке вештине се развијају током времена или се појављују у различитим ситуацијама."

Генерални тон активности треба да остане подржавајући, лаган и истраживачки, не процењивачки. Циљ није процена учинка, већ подстицање рефлексије, препознавања и самопоуздања.

ПРИЛОГ 5 - Контролна листа за самопроцену

Користити у сесији 11: Процена напретка и успеха интервенција у запошљавању аутистичне особе

Извор: Инклузивна радна места за особе са инвалидитетом – Смернице (2014) https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-inclusivo-delle-persone-con-disabilita-Indirizzi-operativi.pdf

Критеријуми	ДА/НЕ
1. Адекватност радног места за запослене са инвалидитетом у организацији	**ДА/НЕ**
2. Приступ економским/компензационим бенефицијама под једнаким условима са осталим запосленима	**ДА/НЕ**
3. Планирање и учешће у текућим обукама (ако је применљиво), доступност и употребљиво за све	**ДА/НЕ**
4. Приступ организационој добробити под једнаким условима са осталим запосленима	**ДА/НЕ**
5. Припрема/укљученост колега и радних тимова (укључујући вође тимова)	**ДА/НЕ**
6. Контакти са мрежом услуга (социјалне службе, циљане службе за запошљавање, центри за запошљавање, посредовање у запошљавању)	**ДА/НЕ**
7. Флексибилно управљање радним временом, темпом рада, расподелом задатака и целокупном организацијом рада	**ДА/НЕ**
8. Одсуство архитектонских, сензорно-перцептивних и дигиталних баријера у свим организационим окружењима	**ДА/НЕ**
9. Постојање плана приступачности унутар организације	**ДА/НЕ**
10. Контакти са локалним мрежама трећег и четвртог сектора (волонтирање, породице, удружења грађана, социјалне службе)	**ДА/НЕ**
11. Присуство особе за подршку додељене запосленом са инвалидитетом	**ДА/НЕ**
12. Пажња посвећена комуникацијским потребама на основу различитих врста инвалидитета	**ДА/НЕ**
13. Анкета на нивоу целе организације (коришћењем одговарајућих метода, пожељно анонимно) ради процене перцепције инклузије и приступачности (укључујући фокусираније процене ако је потребно)	**ДА/НЕ**

14. Напредовање у каријери или повећање плате на основу компетенција, под једнаким условима са осталим запосленима	**ДА/НЕ**
15. Запошљавање особа са инвалидитетом ван законских обавеза	**ДА/НЕ**
16. Присуство особа са вишеструким инвалидитетом у организацији	**ДА/НЕ**
17. Присуство менаџера за особе са инвалидитетом или менаџера за разноликост у организацији	**ДА/НЕ**
18. Додела посебног буџета за инклузивне политике (обука, предстојећа запошљавања, иницијативе за подизање свести, итд.)	**ДА/НЕ**
19. Запослени са инвалидитетом на руководећим или највишим позицијама у организацији	**ДА/НЕ**
20. Укљученост запосленог са инвалидитетом и његове особе за подршку у дизајнирање и спровођење акција које се тичу њих, где је то релевантно	**ДА/НЕ**
21. Примена разумног прилагођавања	**ДА/НЕ**

ЛИТЕРАТУРА

- Bridging the autism employment gap in europe: a compendium of current practices and initiatives (2023): https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2023/10/ENG_INFUSE-Compendium-of-best-practices.pdf

- Employment Policy. (2022, September 16). European Disability Forum. https://www.edf-feph.org/employment-policy/

- European Union of Supported Employment Toolkit for Diversity (2014): https://a4se.eu/wp-content/uploads/2025/03/EUSE-SE-Toolkt-2014-english.pdf

- Fasciglione, Marco. (2014). Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism. https://www.researchgate.net/publication/282185335_Article_27_of_the_CRPD_and_the_Right_of_Inclusive_Employment_of_People_with_Autism

- Matt Lowry's „Autism Spectrum" wheel: https://www.mattlowrylpp.com/meme-gallery

- Simply Psychology. What Are The Signs Of Autism? (2024). https://www.simplypsychology.org/signs-of-autism.html

- World Economic Forum, The Future of Jobs Report 2025: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

ИЗДАВАЧ:
LATVIJAS AUTISMA APVIENIBA, ЛЕТОНИЈА

LATVIJAS AUTISMA APVIENTBA

Sufinansira
Evropska Unija

Финансирано од стране Европске уније. Изражени ставови и мишљења су искључиво ставови аутора и не одражавају нужно ставове Европске уније или Агенције за међународне програме за младе Републике Летоније (JSPA). Ни Европска унија ни JSPA не могу бити одговорне за њих.