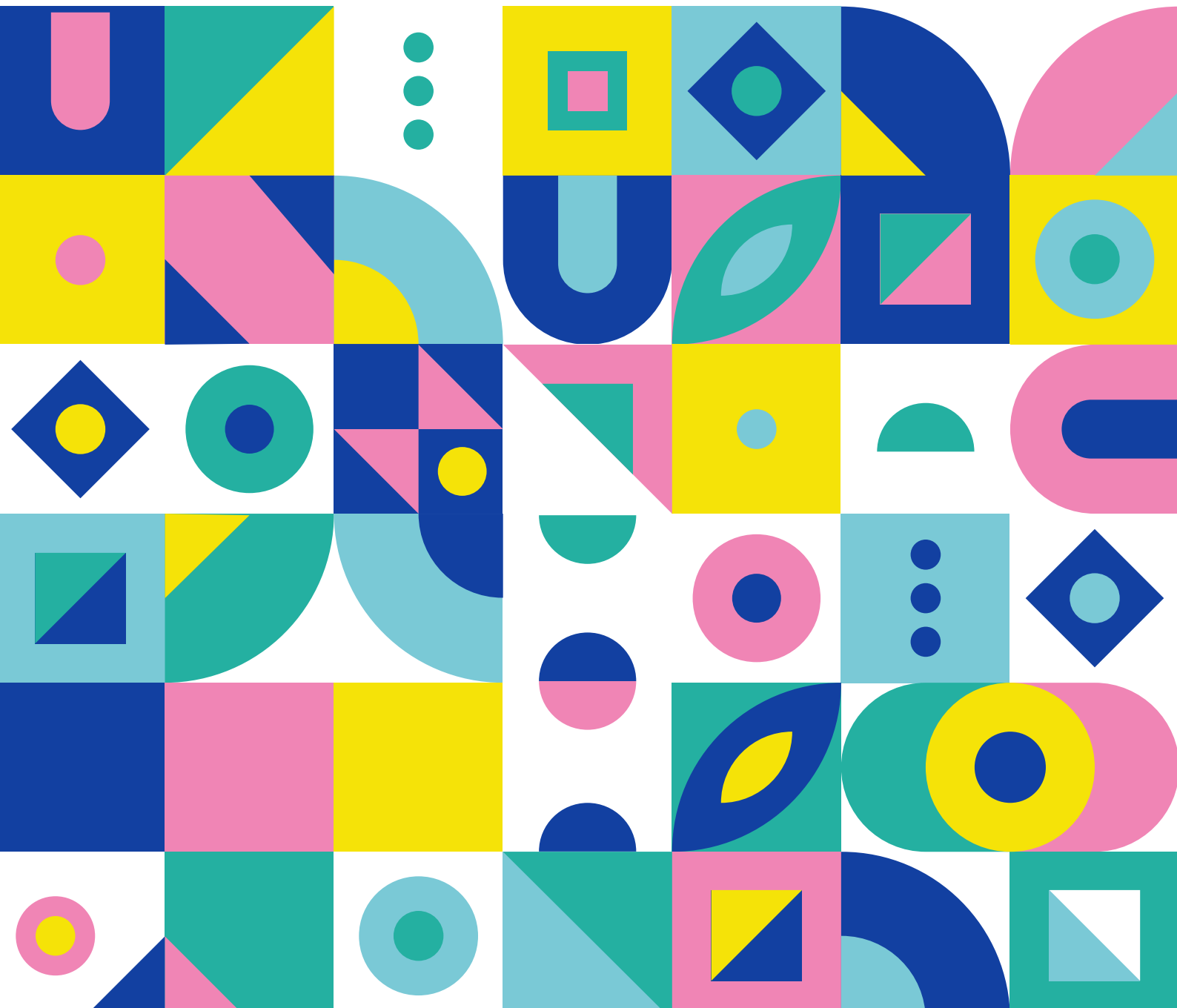


НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

(P)ЕВОЛЮЦИОНЕН МОДЕЛ
ЗА ПРИОБЩАВАНЕ



 Съфинансирано от
Европейския съюз



Информация за проекта

Съкращение на проекта	NEW
Заглавие на проекта	Neurodiversity at Work
Номер на проекта	2021-1-IT01-KA220-VET-000033362
Подпрограма или КА	KA220-VET - Партньорства за сътрудничество в областта на професионалното образование образование и обучение
Уебсайт на проекта	www.neurodiverseworkplaces.eu

Резюме

Моделът за приобщаване на “Neurodiversity at Work” има за цел да даде възможност на ръководителите и служителите в малки и средни предприятия (МСП) ефективно да насърчават невроразнообразието в работна среда. Чрез целенасочени действия, обучения и наставничество, насочени към повишаване на осведомеността за невроразнообразието на работното място в процеса на подбор, задържане и професионално развитие на невродивергентните служители и адаптиране на работната среда, моделът има за цел да преодолее пречки като липсата на осведоменост, стратегии за подкрепа и данни за невродивергентните служители.

Целта е да се популяризира невроразнообразието като бизнес актив, като се предвидят нуждите на МСП и обществото. Като насърчава приобщаваща и продуктивна работна среда, моделът се стреми да позиционира невроразнообразието като ключов фактор за успех, осигурявайки благополучие на наличния персонал и предоставяйки осезаеми ползи за организациите.

Проектът е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено мнението на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържанието се в нея информация.



Съфинансирано от
Европейския съюз



Съфинансирано от
Европейския съюз

АВТОРИ

Анелия Митева, Лилия Георгиева – CATRO

Силвия Лиути, Киара Маркета – FORMA.Azione srl

Норийн Мърфи, Шиниъд О'Брайън, Клаудия Уокър – Specialisterne Ireland

Peter Marckhgott-Sanabria – DIE BERATER

ноември 2023 г.

Индекс

1#	Накратко за проекта NEW	6
2#	Революционният модел за приобщаване “Neurodiversity at Work”: Защо?	11
3#	Действия и методология за разработване на модела за (р)еволюционно включване	14
	3.1.1# Методология на учебните фокус групи	15
	3.1.2# Области за развитие въз основа на учебните фокус групи за проучване	17
	3.1.3# Заключение и препоръки	22
3.2#	Транснационален тренинг за обучители	24
	3.2.1# Целева група	24
	3.2.2# Методология на тренинга за обучители	25
4#	Програми за обучение	27
	4.1# Методология на обучението	28
	4.2# Учебни Модули	31
	Модул 1: Повишаване на осведомеността за невроразнообразието	31
	Практическа дейност 1	34
	Практическа дейност 2	35
	Модул 2: Подбор на персонал/въвеждане в работния процес	36
	Практическа дейност 1	40
	Практическа дейност 2	41
	Модул 3: Задържане и професионално развитие	42
	Практическа дейност 1	44
	Практическа дейност 2	46
	Модул 4: Дизайн на работната среда	47
	Практическа дейност 1	47
	Практическа дейност 2	51
	Практическа дейност 3	54
	Модул 5: Лидерство	56
	Практическа дейност 1	56
	Практическа дейност 2	59
	Практическа дейност 3	61
	Модул 6: Оценка	63
	4.3# Оценка на обучението	66

5#	Методологии, практики и инструменти за популяризиране на невроразнообразието на работното място и остойностяването му	68
5.1#	Въведение	68
5.2#	Кратко описание на добрите практики и казуси (по области)	69
5.3#	Методология на пилотирането	74

1#

Накратко за проекта NEW

“Neurodiversity at Work” е 36-месечна инициатива, която има за цел да подпомогне МСП и микропредприятията в създаването на работна среда, способна да увеличи силните страни и талантите на човешките ресурси.

Основният новаторски елемент в проекта е фокусът върху зачитането и оценяването на невроразнообразието на работното място. Невроразнообразието (неврологично биоразнообразие) се отнася до факта, че всяко човешко същество има уникална нервна система с уникална комбинация от способности и нужди.

Подобно на биоразнообразието, колкото повече се уважава и насърчава невродивергентността в една култура, толкова по-стабилна, адаптивна и устойчива ще бъде социалната екосистема, която се отнася до тази култура.

Въпреки това невродивергентните служители (с аутизъм, дислексия, ADHD/СДВХ и др.), които се различават по неврологично развитие от това, което се счита за типично, често са маргинализирани и изложени на риск от дискриминация и/или изключване. Това може да се случи особено при служители, които не са имали възможност да получат официална диагноза за своята невродивергентност. Идентифицирането може да помогне на служителите с невродивергентни характеристики да бъдат напълно приобщени и развити в организацията, като се избегне всякакво заклеймяване и евентуална дискриминация. Според тази перспектива “Невроразнообразието на работното място” се стреми да **оцени характеристиките и силните страни на хората, които мислят по различен начин, което ефективно води до пренареждане на работните места като места за учене, където хората се ценят и се работи за тяхното благополучие.**

За да се справи по подходящ начин с тези проблеми, проектът NEW си поставя следните цели:

повишаване на осведомеността и познанията, особено сред предприемачите, МСП и микропредприятията, мениджърите по човешки ресурси, ръководителите на компаниите и други заинтересовани страни, за **невроразнообразието като ключов актив в съвременния бизнес;**

насърчаване на **конкретно и редовно събиране на данни за** невроразнообразието на работното място, особено в МСП;

предоставяне на ръководителите и служителите на предприятия на подходящ **набор от компетенции, стратегии и инструменти за популяризиране на значението на невроразнообразието на работното място** с цел предотвратяване на дискриминацията и гарантиране на благосъстоянието на техните служители, както и на ползите за техните организации.

В съответствие с тези цели проектът NEW се стреми да на въздейства върху професионалното образование и обучение (ПОО), , както и върху МСП и микропредприятията на различни равнища в Европа, като разработва следните ресурси:



стратегия за повишаване на осведомеността

стратегия за повишаване на осведомеността¹ и знанията сред предприемачите, мениджърите по човешки ресурси, ръководителите на МСП и микропредприятията, синдикатите и работодателите;



модел за (революционно) приобщаване

модел за (революционно) приобщаване, който ще бъде пилотиран в МСП в четирите участващи държави, като крайната цел е бизнес лидерите и служителите да получат подходящ набор от стратегии и инструменти за използване на невроразнообразието на работното място;



европейска мрежа

европейска мрежа, за да се изгради дълготрайна рамка с участието на много заинтересовани страни, която да поддържа и доразвива НОВИТЕ резултати.

¹ <https://www.neurodiverseworkplaces.eu/outputs/awareness-raising-strategy/>

Тези резултати ще подпомогнат създаването на приобщаващи работни места чрез:

-
- 01** превръщане на работодателите/бизнес лидерите в двигатели на приобщаването на работното място;
-
- 02** подкрепа на предизвикателствата и признаване на силните страни на всеки човек, като се възприеме парадигмата на невроразнообразието;
-
- 03** съвместно създаване на конкретна помощ и решения в сътрудничество с невродивергентни служители;
-
- 04** разпространяване на въздействието на новите адаптивни решения в рамките на цялата организация на компанията, като се демонстрират ползите за всички служители.
-

Както беше споменато, проектът NEW включва сътрудничество между шест партньорски организации.



FORMA Azione *ist*

FORMA.Azione (IT)

водещ партньор по проекта, доставчик на ПОО и образование за възрастни, работещ на национално ниво и на ниво ЕС



AIDP (IT)

Италианска асоциация за управление на човешките ресурси



EDA (BE)

Европейска асоциация по дислексия



DIE BERATER (AT)

консултантска компания за обучение и развитие



CATRO (BG)

компания с опит в областта на организационното консултиране и управлението и развитието на човешките ресурси



Ireland
SPECIALISTERNE

Specialisterne Ireland (IE)

специализирана консултантска компания, която наема и подкрепя талантиливи хора от аутистичния спектър и такива с подобни предизвикателства при намирането на работа

2#

Революционният модел за приобщаване "Neurodiversity at Work": Защо?

Моделът за приобщаване на невроразнообразието на работното място има за цел да предостави на бизнес лидерите и служителите, особено на тези, работещи в МСП, подходящи компетенции, умения и инструменти за популяризиране на значението а на невродивергентността на работното място. Това следва да доведе до създаване на по-приобщаваща работна среда, способна да повиши талантите на наличния персонал.

Необходимостта от модела, основан на обучение на ръководството и персонала на МСП и пилотиране на добри практики в 5 различни области:

- ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА
- НАБИРАНЕ И ВЪВЕЖДАНЕ В РАБОТНАТА СРЕДА
- ЗАДЪРЖАНЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
- АДАПТИРАНЕ НА РАБОТНАТА СРЕДА
- ЛИДЕРСТВО

се дължи на факта, че много възрастни с невродивергентност, които вече са наети в МСП, никога не са били диагностицирани по време на образователния си път и поради това не са получили подходяща подкрепа в работната среда, за да преодолеят потенциалните пречки пред приобщаването им на работното място. Те включват:

- УПРАВЛЕНСКИ ПРАКТИКИ, ПЪТИЩА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ, КАКТО И РАБОТНА СРЕДА, КОЯТО Е ПРОЕКТИРАНА С ОГЛЕД НА НЕВРОТИПА;
- ЛИПСА НА ЗНАНИЯ ЗА НЕВРОДИВЕРГЕНТНОСТТА И ПОЛЗИТЕ ОТ НЕЙНОТО ЗАЧИТАНЕ И ОЦЕНЯВАНЕ;

- **ЛИПСА НА СТРАТЕГИИ И МЕТОДОЛОГИИ ЗА ПОДКРЕПА НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ, ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ТЕХНИТЕ УМЕНИЯ И ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ОЦЕНКА НА ДЕЙСТВИТЕЛНИТЕ ИМ СПОСОБНОСТИ;**
- **ЛИПСА НА ДАННИ И ИНФОРМАЦИЯ ЗА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ.**

Това може да доведе до липса на самоувереност и неспособност хората от недродивергентия спектър да използват силните си страни, което да увеличи шансовете им за успех на работното място. Въпреки че те могат да се сблъскат със своите собствени, специфични предизвикателства в работната среда, те могат да допринесат със своите силни страни за работния процес.

Идеята на този проект е да се започне да се мисли, както вече се случва в много компании, че невноразнообразието на персонала е богатство и има потенциала да насочи бизнеса към по-равностойно и проспериращо бъдеще. Според тази перспектива моделът за включване на невронетипичността на работното място допринася за иновациите в професионалното образование и обучение (ПОО), като позволява разработването и предоставянето на програми за продължаващо професионално обучение, както и специализирани консултантски дейности за ръководителите и персонала на европейските МСП. Целта е да ги направи "интелигентни по отношение на невноразнообразието" и по-способни да оценяват невронетипичността като ключов актив в тяхната работна среда и практики.

По-конкретно, тези програми за продължаващо професионално обучение и консултантски дейности ще бъдат разработени с цел насърчаване на съответствието на предлаганото професионално образование и обучение ПОО с настоящите и бъдещите нужди на икономиката и обществото. Популяризирането на значението на невродивергентността е сравнително ново в Европа и бавно навлиза в дневния ред на МСП. Тъй като бизнес аргументите за разнообразието вече са приети в широк мащаб, организациите, които се стремят да бъдат истински приобщаващи работодатели, не могат да изключат толкова значителна демографска група като невродивергентните служители. Ако продължават да го правят, рискуват да изпуснат таланти и да направят компромис с производителността и доверието на клиентите. Бизнес аргументите за разнообразието подчертават значението на "разнообразието на мисълта" за иновациите и творчеството, и макар

че невноразнообразието може да е една от най-трудните области в рамките на разнообразието и приобщаването - сложна, нюансирана и често невидима - все пак то предлага бизнес предимства в този контекст, като се има предвид, че невродивергентните хора буквално мислят и обработват информацията по различен начин.

Моделът за включване на невронетипичността на работното място позволява на ключовите участници в ПОО и на заинтересованите страни да предвидят нуждите на МСП и обществото, като предоставят на ръководителите на предприятия и на персонала подходящ набор от компетенции, стратегии и инструменти за въвеждане и популяризиране на ценността на невноразнообразието на работното място с цел да се гарантира благосъстоянието на служителите и да се осигурят конкретни ползи за техните организации.

2.1#

Как е структуриран моделът за (р)еволюционно приобщаване

Моделът за (р)еволюционно приобщаване, разработен в контекста на проекта "Neurodiversity at Work", се основава на **два стълба**:

- **учебни програми и модули за обучение** на обучители, ръководители и служители на МСП и мкропредприятия, за да могат те да насърчават и повишават стойността на невноразнообразието в работна среда. Обучителната програма се състои от 5 модула в 5 основни области: 1) повишаване на осведомеността; 2) подбор и въвеждане в работния процес; 3) задържане и професионално развитие; 4) адаптиране на работната среда и 5) лидерство. Учебната програма беше и усъвършенствана по време на транснационалния тренинг за обучители и по време на пилотното тестване на национално ниво, което беше насочено към придобиването на специфични компетенции за разпознаване ползите от и приобщаване на невродивергентността на работното място;

- набор от методологии, практики и инструменти, които да бъдат пилотирани в компаниите след обучението, за да се установят приобщаващи подходи и практики в 5-те области, посочени по-горе. Резултатите от пилотирането са систематизирани в Наръчника със стратегии и инструменти за превръщане в компания, включваща невроразнообразието (вж. приложенията).

3#

Действия и методология за разработване на модела за (р)еволюционно включване

Както програмите за обучение, така и наборът от методология, практики и инструменти, включени в модела, са създадени съвместно от партньорите по проекта с участието на ръководителите и служителите на МСП, както и на невродивергентните работници, които споделят своя опит, нужди и компетенции.

Този наистина революционен модел се основава на задълбочен анализ на настоящите нужди и предизвикателства, с които се сблъскват МСП и микропредприятията по отношение на невроразнообразието, както и на обратна връзка от обучители и най-добри практики, които вдъхновяват и доказват ползите от невродивергентността на индивидуално и организационно ниво.

Тази информация беше събрана от всички партньори по проекта:

- С помощта на учебни фокус групи, целящи проучване на невродивергентността в работната среда, които бяха проведени с местни представители на мениджъри, служители и заинтересовани страни във всяка страна партньор по проекта. Фокус групите бяха осъществени в периода юни-юли 2023г., а обобщението на националните резултати бе използвано като основа за разработването на настоящия модел;
- по време на транснационалното обучение за обучители, насочено към професионалисти в областта на ПОО, вътрешни и външни за

персонала на партньорите, които систематично си сътрудничат в провеждането на обучения по ПОО с партньорски организации, с опит в управлението на човешките ресурси, многообразието, приобщаването и невроразнообразието. Тренингът беше организиран като дейност за взаимно обучение, фасилитирана от експерти на партньорите по проекта, с участието на обучители с различни профили и опит. Целта бе чрез споделяне на различни компетенции и опит, да се изгради обща методология, която да бъде адаптирана към всеки национален контекст за обучение на ръководители и служители на МСП и микропредприятия, които да пилотират модела за (p) еволюционно приобщаване в своите компании.

В глава 3.1. са представени обобщението и основните заключения от проведените фокус групи, а в глава 3.2 е представена методологията за обучение на транснационалния тренинг на обучители. Както бе споменато по-горе, тя служи като основа за разработване на програми за обучение на ръководители и персонал в МСП в страните партньори и за пилотно прилагане на (p)еволюционния модел.

3.1#

Национални фокус групи

3.1.1#

Методология на учебните учебни фокус групи

Учебната фокус група, е динамичен процес, който се основава на опита на участниците, уменията на фасилитатора на учебната фокус група съдържанието на темите за проучване. За разлика от конвенционалното образование, което се основава на йерархичен модел, при който учителят разпространява знания с подход “отгоре надолу”, учебната фокус група включва взаимодействие, в което всички участници дават своя принос. Участниците анализират въпроса от много гледни точки и определят областите, в които имат общи позиции. Те излизат с препоръки за действия, които ще бъдат от полза за групата/общността. Фокус групата се ръководи от фасилитатор, който подкрепя участниците в поддържането на фокуса на дискусиата, помага на групата да разгледа различни гледни точки и задава въпроси.

Въз основа на тези знания конкретните цели на учебните фокус групи за изследване на невроразнообразието на работното място бяха:

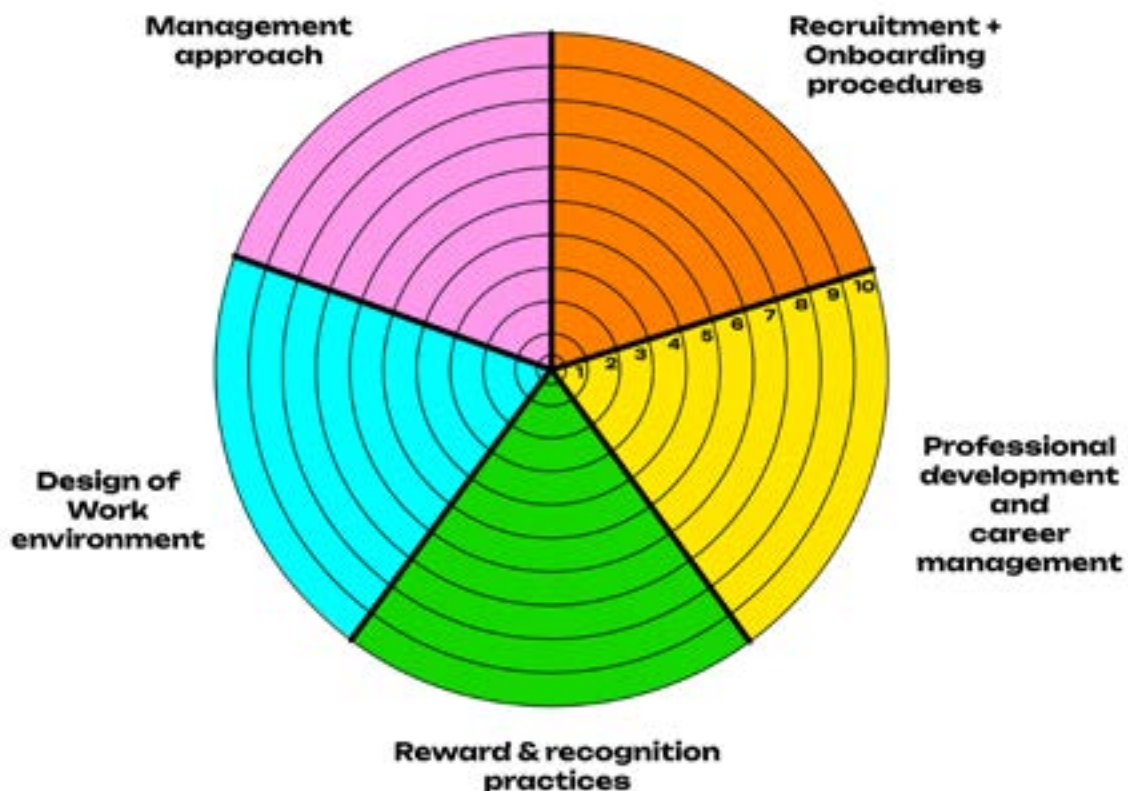
01 събиране на обратна информация от компаниите/заинтересованите страни относно техните нужди и опит, практики и опасения във връзка с невронетипичността на работното място (проучване, стратегия за повишаване на осведомеността, призив за действие);

02 включване на участниците в разработването на модела, чрез събиране на идеи по следните елементи: повишаване на осведомеността, подбор и въвеждане на работа, задържане и професионално развитие, адаптиране на работната среда и лидерство;

03 повишаване на осведомеността относно нарастващото значение на темата за невроразнообразието на работното място.

Методологията за провеждане на учебните фокус групи беше адаптирана към специфичните цели на проекта, по-специално чрез създаването на така нареченото колело на невроразнообразието, което обхваща всички области от целия жизнен цикъл на служителите:

Neurodiversity at work wheel



При провеждането на учебните фокус групи на национално ниво, партньорите поставяха специален акцент върху определени области от горепосочените или комбинираха няколко области, в зависимост от профила и интересите на участниците

3.1.2#

Области за развитие въз основа на учебните фокус групи за проучване

Предизвикателствата, споделени по време на учебните фокус групи, послужиха като основа за определяне на темите и модулите за обучение при разработването на модела за (р)еволюционно включване.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ С ПОДБОРА НА ПЕРСОНАЛ И ВЪВЕЖДАНЕТО В РАБОТНИЯ ПРОЦЕС

- Кандидатите смятат, че е изключително трудно да се разкрият по време на етапа на набиране на персонал поради слабото разбиране от страна на работодателите/интервюиращите за невродивергентността и адекватното им приспособяване. (Ирландия)
- Кандидатите често нямат мотивация да кандидатстват пред работодатели, които изглежда не разбират или не оценяват невроразнообразието. В резултат на това висококвалифицираните кандидати могат неволно да бъдат изключени поради фактори като несъзнателни предразсъдъци, стандартизирани практики за наемане на работа, които поставят предимство на личността и взаимоотношенията, или дискриминационни инструменти за оценка и тестове. (Ирландия)

- Спецификациите на длъжността са основна пречка за кандидатстване. Невродивергентните лица често могат да възприемат буквално специфичните формулировки, свързани с изискванията за работа. Предполага се, че кандидатите трябва да могат да “четат между редовете” и да разшифроват неписаните правила на кандидатурите. (Ирландия)
- Интервюиращите и набиращите персонал трябва да бъдат насочвани към обучение за разкриване на информация и разумно приспособяване, тъй като те са тези, които често вземат решенията за наемане. (Ирландия, България)
- Езикът може да бъде сериозна бариера по време на интервюто. Въпросите често могат да бъдат неясни и трудни за разбиране. (Ирландия)
- От друга страна, мениджърите може да не смятат, че са подготвени да наемат невродивергентен служител поради липса на познания за специфичния език. (Ирландия, Италия, България)
- Липса на специализирано обучение на мениджърите и специалистите по подбор на персонал, което да повиши тяхното ниво на познание, осведоменост и разбиране за хората с невродивергентни специфики, особено по отношение на комуникацията и езика и съответното трудово законодателство. (всички държави)
- След интервютата не се дава достатъчно обратна връзка, което кара кандидатите да се чувстват много демотивирани. Те се притесняват, че не са разбрали социалните сигнали, и след това нямат представа защо не ги наемат или не преминават към следващия етап. (Ирландия)
- По време на въвеждането в работата кандидатите изтъкват, че неструктурираният въвеждащ процес може да бъде стресиращ, например “споделянето на забавни факти”. (Ирландия)

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ/НАГРАЖДАВАНЕ И ПРИЗНАНИЕ

- Организациите твърдят, че са приобщаващи и приветливи за всички, но на практика промяната зависи от отделните ръководители. Освен общите декларации или стратегии за приобщаване, които се отнасят до маргинализираните групи, политиките за приобщаване рядко се прилагат в организациите. (Австрия, България)
- Мениджърите установиха, че служителите с невродивергентни различия не отстояват достатъчно нуждите/интересите си, което може да окаже влияние върху кариерното им развитие. Служителите трябва да могат да се промотират, което често е некомфортно за повечето невродивергентни хора. (Ирландия)
- От друга страна, невродивергентните служители са установили, че има социални елементи, които помагат на хората да бъдат промотирани/повишавани. (Ирландия)
- Социалните връзки и споделените лични интереси могат да допринесат за развитието или пътя на прогреса. Кандидатите биха предпочели да имат ясна схема/структура на това, което се очаква да направят/постигнат, за да преминат на следващото ниво. “Как можем да направим неписаните правила писмени”. (Ирландия)
- Липса на разбиране и приобщаваща култура, което кара невродивергентните лица да не се чувстват разбрани, приети или оценени и често те се чувстват принудени да “маскират” своите различия. За съжаление, тази ситуация може да доведе до намаляване на производителността и по-висока степен на текучество сред тези служители, което е загуба и за компаниите. (всички страни)
- Малките и средните предприятия са склонни да функционират повече в режим на оцеляване и поради това разполагат с по-малко ресурси или време да се обучават за наемане и насърчаване на хора с невродивергентни специфики въз основа на техните силни страни и таланти. (всички държави)
- Липса на познания, време и ресурси за кандидатстване по правителствени схеми за финансиране, насочени към хора с невродивергентни проблеми. (Ирландия)

ПРОЕКТИРАНЕ НА РАБОТНАТА СРЕДА

- Адаптирането на работната среда често се счита за скъпоструваща мярка, която трябва да бъде планирана и обоснована в бюджета. Въпреки това ползите от другата страна със сигурност надделяват над разходите (които не са високи), тъй като е доказано, че тихите работни зони, слушалките за намаляване на шума, гъвковите политики за работа (включително хибридната работа) повишават производителността и концентрацията на всички служители. (всички страни)
- Обучение на работодателите относно точното значение на понятието “разумно приспособяване” и последващите отговорности. Обикновено разумните адаптации на физическата среда не струват нищо или изискват доста ниска инвестиция (във всички страни).
- Отворените пространства за работа могат да бъдат доста предизвикателни за невродивергентните служители, тъй като може да има много допълнителни стимули, идващи от други служители. (Ирландия)
- Ежеседмичните тестове на противопожарната аларма могат да предизвикат твърде силна сензорна стимулация. (Ирландия)
- Общуването по време на обяд може да бъде много уморително и да доведе до социално изтощение. Някои кандидати предпочитат да използват обяда, за да се разтоварят. (Ирландия)
- Основният въпрос, който възникна при проектирането на работната среда, беше социалният елемент на работата. Често работните излизания са социални събирания в бар/ресторант след работа. Това понякога може да бъде прекалено стимулиращо за някои колеги. Важно е да се провери мнението на колегите, за да се определи нивото на комфорт и интерес за участие. (Ирландия)

ЛИДЕРСКИ ПОДХОД

- Мениджърите виждат, че има истински интерес за подобряване на процесите в областта на невроразнообразието, но се сблъскват с пречки поради липсата на знания и разбиране. Мениджърите съветват, че са необходими специализирани обучения за всички мениджъри, за да се постигне съгласуван подход в организацията като цяло. (всички държави)
- МСП, които имат своите ограничения, трябва да имат лесен достъп до обучения/инструменти, когато е необходимо, от ориентирани към бизнеса експерти по заетостта/консултанти за невроразнообразието на работното място. (всички страни)
- Необходими са насоки на “разбираем език”, например чрез интернет пространството, за това как и какво да се прави в областта на приобщаващата заетост за невроразнообразието. (Ирландия)
- Прилагането на стратегии за приобщаване на всички, за позитивното лидерство по отношение на подкрепата на невроразнообразието следва да бъдат насочени и към разбиране и съответно утвърждаване способностите на индивида, като му се предоставят инструменти и възможност да се изяви по най-добрия начин. (всички страни)

3.1.3#

Заключения и препоръки

Имайки предвид горепосочените добри практики и предизвикателствата, с които се сблъскват всички целеви групи - мениджъри, служители и заинтересовани страни в по-широк смисъл, партньорството по проекта предлага и цялостна програма за обучение, която разглежда всички аспекти на служителското преживяване в организациите, в различна степен, отново в зависимост от нуждите и интересите на целевите групи. Програмата за обучение е модулна, като всеки партньор (и участниците) има възможност да избере онези модули или части от нея, които са най-подходящи за неговия национален контекст или работно място.

Важно е също така да се сподели, че съществува известно разминаване между възприятието на ръководителите за тяхната ангажираност в насърчаването на действия за многообразие и приобщаване на работното място и реалния опит на служителите. Това бе взето предвид при дизайна на обученията, съответно за мениджъри и служители, като бе обърнато специално внимание на мерките за комуникацията, участието на служителите във вземането на решения и прозрачността на процеса.

Специално внимание трябва да се обърне и на подхода на позитивното лидерство по отношение на оценяването на невроразнообразието. Той трябва да бъде насочен и към разбиране и съответно укрепване на способностите на индивида, като му се предоставят инструменти и възможност да се изяви по най-добрия начин. Това може да бъде подкрепено и чрез намиране на посланици сред персонала, които са разпознали невродивергентността, в себе си или в личната си среда (семейство, приятели и др.). Това би могло да даде възможност за споделяне както на добри практики, така и на индивидуални вдъхновяващи истории.

Бяха повдигнати някои допълнителни въпроси, които могат да бъдат взети под внимание:

- От съществено значение е да се разбере разликата между невродивергентност и невроразнообразие и как последното се отнася за всички хора без разлика и във всеки контекст. За тази цел би било полезно участието на научната общност/експерти, за да се повишат знанията по темата чрез научно разпространение.
- Също така би било препоръчително да не се фокусираме само върху невродивергентността и/или увреждането, а да имаме по-глобален и ценностно ориентиран поглед върху невронетипичността, за да признаем и използваме талантите на всеки човек;
- При липсата на екип по човешки ресурси/здравеопазване, безопасност и околна среда в повечето МСП може да се окаже важно да имат контакт с външен експерт по темата, към когото да се обърнат за обучение или подкрепа във връзка с невродивергентния персонал;
- Необходимо е да се запълни разликата между нивото на информираност в личните/семейните ситуации, което съществува благодарение на участието на публичните училища, и нивото на информираност в работната среда. Съществува възможност за промяна на нагласите относно невродивергентните служители, така че не само да се направят работните места по-приобщаващи и разнообразни, но и да се започне промяна върху политиките, законите и разпоредбите на по-широко обществено ниво.

3.2#

Транснационален тренинг за обучители

3.2.1#

Целева група

Целевата група на транснационалното обучение по C-VET бяха обучители на възрастни и обучаващи се в областта на ПОО, както следва:

- вътрешни за персонала на партньорите или външни;
- в системно сътрудничество с партньорските организации по проекта при предоставянето на обучение в областта на ПОО, и
- с опит в управлението на човешките ресурси, многообразието и приобщаването и/или специфични обучителни трудности/различия.

3.2.2#

Методология на тренинга за обучители

Транснационалното обучение, продължило 3 дни, беше организирано като дейност за взаимно обучение, подпомагана от експерти на партньорите по проекта, с участието на обучители с различни профили и опит. Целта беше споделяне на техните компетенции и опит и изграждане на обща методология, която да се адаптира към всеки национален контекст за обучение на ръководители и служители на МСП и микропредприятия, които в последствие да имат възможност да пилотират модела за (р)еволюционно приобщаване в своите компании. Методологията за обучение е разработена в сътрудничество с CATRO, DIE BERATER и FORMA.Azione.

Обучението се базираше главно на презентации на теоретичния и практическия опит на обучителите в съответните области, както и на интерактивни дейности, което обедини информацията от презентациите със конкретните идеи и опит на участниците. Общата тема на всички дейности на семинара беше практическото прилагане на обсъжданите дейности в обучението за мениджъри и служители на МСП. Участниците предоставиха реални случаи от своята практика, но също така и хипотетични случаи в компании, с които работят, което обогати дискусиата с различни гледни точки в различни национални контексти.

Този подход към практическите казуси има няколко предимства:

- Повишена ангажираност с обучението.
- Осигурена последователност на дейностите по време на транснационалното обучение - сесиите бяха взаимосвързани.
- Участниците бяха насърчавани да мислят за това как наученото може да бъде приложено в реална бизнес среда в МСП.
- Това помогна на консорциума да дефинира, какво още е необходимо да бъде включено в окончателната програма за обучение.

4#

Програми за обучение

Партньорите, които бяха определени да разработят методологията на обучението и да определят модулите на обучението въз основа на анализа на фокус групите, са CATRO България и Die Berater, Австрия, като опитни доставчици на ПОО и обучение за възрастни, както и Specialisterne Ирландия поради техните знания и опит в преодоляването на пропастта между компаниите и невродивергентните кандидати. Методологическа подкрепа беше предоставена и от координатора FORMA.Azione, както от експерти по невродивергентност от EDA (Европейската асоциация по дислексия).

Учебната програма се основава на анализа на учебните фокус групи и се съчетава със специфичните знания и ноу-хау на партньорите, отговорни за нейното разработване и преразглеждане. Въпреки че беше разработена за сравнително кратък период от време, съдържанието на обучителните модули впечатли с висококачествено съдържание и разнообразни практически дейности.

4.1#

Методология на обучението

Методологията на обучението следваше утвърден и структуриран начин за създаване на учебно съдържание, а именно чрез определяне на конкретни резултати от обучението със съответните учебни единици и основни материали. CATRO, като водещ партньор в разработването и провеждането на обучения, предложи следният формат, който бе използван като обща методологична рамка от всички партньори:

ОБОБЩЕНИЕ НА МОДУЛА

Модул	Напишете заглавието на модула така, както е разпределено на партньорите, не преименувайте и не променяйте заглавието на модулите, освен ако не желаете съществена промяна. Това обаче трябва да бъде предложено от и съгласувано с консорциума.
Кратко описание на модула / резюме	Осигурете макс. 150 думи описание на модула - неговият обхват, цели, учебни задачи и методи за оценяване.
Резултати от обучението	Определете 1 до 3 резултата от обучението по този модул. За дефиниране на резултатите от обучението, моля, вижте файла "Методика за резултатите от обучението".
Учебни единици	Учебните единици всъщност са основните раздели на вашия модул. Наименовайте в това поле главите (учебните единици), които структурират вашия модул. Структурирайте модула си по смислен и разбираем начин, без да определяте максимален брой учебни единици. Необходимо е да има съгласуваност между разделите.

Изучаване на основния материал	<p>За всяка глава посочете предлагания учебен материал, като използвате следната таблица. Учебният материал може да включва текстове, РРТ, видеоклипове, практически дейности, статии и др. За всяка глава можете да предложите повече от един учебен материал, ако това е разумно и съответства на учебните предмети.</p> <p>Пример:</p> <table border="1" data-bbox="635 667 1433 1290"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 667 1023 734">Глава</th> <th data-bbox="1023 667 1433 734">Учебен материал</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 734 1023 853">Въведение в модула</td> <td data-bbox="1023 734 1433 853">Текст</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 853 1023 1014">1 Осъзнаване на невроразнообразието: понятия, видове и ползи за компаниите</td> <td data-bbox="1023 853 1433 1014">Текст, статии, видеоклипове</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1014 1023 1290">2 Невроразнообразие на работното място: предизвикателства и силни страни на служителите с невродивергентни нагласи</td> <td data-bbox="1023 1014 1433 1290">Текст, статии</td> </tr> </tbody> </table>	Глава	Учебен материал	Въведение в модула	Текст	1 Осъзнаване на невроразнообразието: понятия, видове и ползи за компаниите	Текст, статии, видеоклипове	2 Невроразнообразие на работното място: предизвикателства и силни страни на служителите с невродивергентни нагласи	Текст, статии
Глава	Учебен материал								
Въведение в модула	Текст								
1 Осъзнаване на невроразнообразието: понятия, видове и ползи за компаниите	Текст, статии, видеоклипове								
2 Невроразнообразие на работното място: предизвикателства и силни страни на служителите с невродивергентни нагласи	Текст, статии								
Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)	<p>Работно натоварване означава общият брой часове, които са необходими на обучаемия, за да завърши този модул. То включва всички дейности като учене, гледане на видеоклипове, четене, оценяване и др. Определете работното натоварване в минути. Например, 60 минути</p>								
Автор(и)	<p>Имената на автора(ите) и името на вашата компания (партньор).</p>								
Преглед на звуковия борд от									

Във всеки модул на обучението има някои практически дейности и/или казуси, които се препоръчва да бъдат включени в обучението за мениджърите и персонала в МСП. Двете дейности са взаимосвързани, така че учителите следва да знаят къде и как да ги включат.

В допълнение, авторите трябваше да вземат предвид аспектите на невrorазнообразието при разработването, представянето и определянето на насоки за бъдещото прилагане на обучителните модули, например по отношение на използването на различни визуални и аудио материали, както и на практически дейности, които са предпочитани от някои невродивергентни хора, а така също и на достъпни цветове, текст/скриптове и шрифтове и т.н. Specialisterne и EDA, които разполагат с експерти в областта на невrorазнообразието, изиграха важна роля като експертна група при прегледа на обучителните модули. Този подход по разработването на модулите имаше за цел да гарантира, че разнообразните нужди на хората с невродивергентност ще се вземат предвид на всички етапи от разработването и предоставянето на обучителните модули.

4.2#

Учебни Модули

Модул 1

Повишаване на осведомеността за невроразнообразието

(Specialisterne: Авто, CATRO: Експертен екип)

ОБОБЩЕНИЕ НА МОДУЛА

Модул 1	Информираност за невроразнообразието
Кратко описание на модула / резюме	<p>Този модул служи като въведение в темата за невроразнообразието. Той предоставя общ преглед на невроразнообразието и някои от ключовите понятия, свързани с темата, като видове, език, ползи от невроинклузивните екипи и др. Основните цели на обучението в този модул включват:</p> <ul style="list-style-type: none">• Преглед на невроразнообразието• Невроразнообразието на работното място• Приобщаващ език• Разумно настаняване• Оповестяване• Несъзнателни предразсъдъци <p>Участниците ще се запознаят със значението на всяко от тези понятия и как те се отнасят до невроразнообразието на работното място. Тези знания ще дадат на обучаемите основно разбиране, преди да се научат как да прилагат тези знания на практика на работното място. Участниците ще имат възможност да приложат наученото в реални сценарии чрез казуси, упражнения и/или дискусии, което ще им позволи да упражнят знанията и уменията си.</p>

<p>Резултати от обучението</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повишаване на осведомеността: Участниците ще придобият по-задълбочено разбиране за невроразнообразието и ще разберат, че то включва редица неврологични състояния, способности и различия. • Намаляване на отклоненията: Участниците ще се научат да оспорват и преодоляват предразсъдъците, свързани с невродивергентните лица, като насърчават по-приобщаваща и приемаща среда. • Работно място и етични съображения: Участниците ще се запознаят със съображенията на работното място, свързани с приспособяването и подкрепата на невродивергентните лица на работното място.
<p>Единици за обучение</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Преглед на невроразнообразието 2. Невроразнообразието на работното място 3. Приобщаващ език 4. Разумни приспособявания 5. Разкриване 6. Несъзнателни предразсъдъци

Изучаване на основния материал	Глава	Учебен материал
	Въведение в модула	Допълнителна информация: LINK
	1 Осъзнаване на невроразнообразието: понятия, видове	Видео: LINK
	2 Невроразнообразие на работното място: Предизвикателства и ползи: Перспектива на организацията	Член: LINK
	3 Приобщаващ език	Видео: LINK
	4 Разумно еприспособяване	Член: LINK
	5 Разкриване	Ръководство на AHEAD за оповестяване: LINK
	6 Несъзнателни предрасъдъци	Член: LINK
Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)	90 минути	
Автор(и)	Синеад О'Брайън, Specialisterne Ирландия	
Преглед от експертен екип	Анелия Митева (Катро, България) Лилия Георгиева (Катро, България)	

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 1

Заглавие	Приспособяване на работната среда: Запознайте се с Шон
Основна цел	Идентифициране на нуждата от адаптирана работна среда, подходяща за невродивергентни служители
Кратко описание	Този казус представя опита на служител с аутизъм, който изпитва трудности на работното място. Разгледайте казуса заедно с участниците, за да определите доколко те могат да определят подходящи приспособления за Шон.
Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none"> • Представете на участниците обща информация за кандидата. • Помолете ги да се разделят на малки групи, напр. групи по 3, и да обмислят наученото до момента. • Помолете групите да определят колкото се може повече възможности за приобщаване и да помислят как работодателят може да подкрепи Шон. • Дайте на участниците 10 минути, за да обмислят възможностите. • Помолете участниците да помислят какво трябва да вземат предвид както от гледна точка на служителя, така и от гледна точка на работодателя, когато прилагат адаптацията. • След 10 минути съберете групите отново и помолете всяка група да представи своите резултати. • Учителят може да запише всички предложения на плакат/табло/документ, за да се виждат от всички. • Дайте възможност на групите да споделят и обсъдят своите мисли и опит.
Продължителност на дейността	20 минути

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 2

Заглавие	Подсъзнателни предразсъдъци: интервю
Основна цел	Идентифициране на подсъзнателните предразсъдъци, които могат да възникнат по време на интервюта
Кратко описание	Тази дейност представя два различни типа интервюирани, които могат да се появят в рамките на интервю. Тази дейност показва видовете различия, които могат да възникнат по време на интервю, и как нашите подсъзнателни предразсъдъци могат да определят начина, по който възприемаме интервюираните. Тази дейност има за цел да покаже на участниците как те могат да повлияят на вземането на решения.
Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none"> • Представете на участниците двата различни сценария за интервю. • Помолете ги да помислят за различните форми на предразсъдъци, които са научили, както и да определят различните им проявления, които биха могли да възникнат при интервюирането на двамата участници. • Разделете обучаемите на малки групи за 5-10 минути. • Съберете отново групите за финална дискусия относно предразсъдъците. • Дайте им възможност да споделят и обсъдят своите мисли и опит.
Продължителност на дейността	15-20 минути

Модул 2

Подбор на персонал/въвеждане в работния процес

(Specialisterne: Автор, CATRO: Експертен екип)

ОБОБЩЕНИЕ НА МОДУЛА

<p>Модул 2</p>	<p>Подбор и въвеждане в работния процес: Инструментариум за МСП</p>
<p>Кратко описание на модула / резюме</p>	<p>Описание: Модулът очертава приобщаващи практики за наемане на служители в МСП и предоставя практически насоки за назначаване на служители с невродивергентни нагласи.</p> <p>Обхват: Целта на този модул е да предостави практически инструментариум, който може да бъде приложен от МСП на ниска или безвъзмездна цена.</p> <p>Цели на обучението: Създаване на приобщаващи обяви за работа, провеждане на приобщаващи интервюта, работа с разкриване на различията, управление на процеса на въвеждане на невродивергентни служители и завършване на процеса на преглед.</p> <p>Оценяването се извършва чрез две дейности, в които се очаква активно участие. Участниците ще се запознаят с два казуса, за да демонстрират приложението им в реалния свят.</p>
<p>Резултати от обучението</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. По-добро разбиране на практиките за приобщаващо наемане и въвеждане в работата. 2. По-голяма увереност при провеждането на приобщаващи интервюта и управлението на разкритията на персонала. 3. Увереност в прилагането на приобщаващи практики за наемане и подбор на персонал в тяхната организация.

Единици за обучение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Невроразнообразие на работното място: Образование и осведоменост за МСП 2. Обяви за работа 3. Интервюта 4. Разкриване 5. Адаптация в действие (дейност) 6. Казуси - Разкриване (дейност) 7. Въвеждане в работния процес 8. Проучвания на случаи - SAP Autism at Work и Hewlett Packard 9. Въпроси и отговори / Дискусия 										
Изучаване на основния материал	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 864 1007 943">Глава</th> <th data-bbox="1007 864 1434 943">Учебен материал</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 943 1007 1281"> 1. Въведение в модула </td> <td data-bbox="1007 943 1434 1281"> Видео: <i>United Response Отивам на интервю за работа с аутизъм Аз ли съм вашият проблем?</i> LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1281 1007 1402"> 2. Обяви за работа </td> <td data-bbox="1007 1281 1434 1402"> Текст, статии </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1402 1007 1729"> 3. Интервюта </td> <td data-bbox="1007 1402 1434 1729"> Видео: <i>Интервю, Национално аутистично общество (Великобритания)</i> LINK </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1729 1007 2045"> 6. Казуси - Разкриване (дейност) </td> <td data-bbox="1007 1729 1434 2045"> Видео: <i>Обучение по невроразнообразие за специалисти по набиране на персонал - кандидат 2 Джеймс (Deloitte UK)</i> LINK </td> </tr> </tbody> </table>	Глава	Учебен материал	1. Въведение в модула	Видео: <i>United Response Отивам на интервю за работа с аутизъм Аз ли съм вашият проблем?</i> LINK	2. Обяви за работа	Текст, статии	3. Интервюта	Видео: <i>Интервю, Национално аутистично общество (Великобритания)</i> LINK	6. Казуси - Разкриване (дейност)	Видео: <i>Обучение по невроразнообразие за специалисти по набиране на персонал - кандидат 2 Джеймс (Deloitte UK)</i> LINK
Глава	Учебен материал										
1. Въведение в модула	Видео: <i>United Response Отивам на интервю за работа с аутизъм Аз ли съм вашият проблем?</i> LINK										
2. Обяви за работа	Текст, статии										
3. Интервюта	Видео: <i>Интервю, Национално аутистично общество (Великобритания)</i> LINK										
6. Казуси - Разкриване (дейност)	Видео: <i>Обучение по невроразнообразие за специалисти по набиране на персонал - кандидат 2 Джеймс (Deloitte UK)</i> LINK										

Изучаване на основния материал	Глава	Учебен материал
	<p>7. Въвеждане в експлоатация</p>	<p>Видео: <i>Историята на Кери, Национално аутистично общество (Великобритания)</i></p> <p>LINK</p>
	<p>9. Казуси 1 и 2</p>	<p><i>"SAP SE: Аутизъм на работното място."</i> Harvard Business School Case 616-042, януари 2016 г. LINK</p> <p><i>"Hewlett Packard Enterprise: Програмата "Глухарче"."</i> Harvard Business School Case 617-016, септември 2016 г. LINK</p> <p><i>Krzeminska, A., Austin, R., Bruyère, S., & Hedley, D. (2019). Предимства и предизвикателства пред заетостта на невроразнообразието в организациите. Journal of Management & Organization, 25(4), 453-463. doi:10.1017/jmo.2019.58</i> LINK</p> <p><i>Невроразнообразието е конкурентно предимство (2021) Harvard Business Review.</i> LINK</p>

Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)	Оценка на работното натоварване: Осигурете си около 75 минути за покриване на материала от слайдовете и 45 минути за дейности/дискусия. Общо: 120 минути.
Автор(и)	Клаудия Уокър (Specialisterne Ирландия)
Преглед от експертен екип	Анелия Митева (Катро, България) Лилия Георгиева (Катро, България)

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 1

Заглавие	Приобщаването в действие
Основна цел	Определете прийоми, които биха подпомогнали споменатите анекдоти на работното място.
Кратко описание	В презентацията са включени пет анекдотични твърдения. Всяко твърдение описва реален опит на хора с невродивергентни различия на работното място. Участниците могат да обсъдят какъв вид адаптация би подпомогнала този човек.
Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none"> • Изтъкнете, че тези твърдения са взети от онлайн форум и описват реален опит с трудности на работното място. • Помолете участниците да работят с човека до тях и да прочетат петте твърдения. • Помолете участниците по двойки да обсъдят и да се споразумеят за адаптацията, която би била подходяща за всяко твърдение. • Помолете участниците да запишат отговорите си и да се подготвят да споделят предложенията си с по-широката група.
Продължителност на дейността	<p>Дайте 10 минути на двойките да прочетат твърденията и да запишат настаняването</p> <p>Дайте 10 минути за групово дискусия.</p> <p>20 минути обща продължителност.</p>

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 2

Заглавие	Проучване на казус: Умения и разкриване на информация (обучение по невроразнообразие на Deloitte)
Основна цел	<p>Идентифицирайте проблемите, които могат да възникнат, когато служител (Джеймс) се разкрие. Този казус</p> <ul style="list-style-type: none"> - подчертава значението на подбора на кандидатите въз основа на уменията, необходими за длъжността, а не на други фактори. - предоставя практически решения на етични въпроси, свързани с разкриването на информация, и насърчаване на най-добрите практики. - дава възможност активно да се приложат знанията, придобити от модула, при оценката на ситуацията.
Кратко описание	<p>Джеймс кандидатства за нова длъжност в компанията си. Той изглежда много подходящ за тази работа, но в автобиографията му има грешки. Предполага се, че Джеймс е с дислексия, но не знаем със сигурност.</p> <p>От участниците се изисква да оценят предоставената информация и да направят преценка на най-добрите практики за това как е най-добре да се действа.</p>
Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none"> • Прочетете твърдението за Джеймс. • Представяне на видеоклипа на Делойт в YouTube • На следващия слайд прочетете на глас твърдението за Джеймс. • Попитайте групата какво мисли за пригодността на Джеймс за тази роля. • Обяснете на групата, че трябва да се съсредоточи върху това, за какво е нает Джеймс и доколко уменията му съответстват на тази работа. • След това попитайте кои са потенциалните силни страни и предизвикателства, които Джеймс може да изпита в новата си роля. • Запишете на дъската отговорите, които възникват в резултат на дискусиата. • На следващия слайд задайте на участниците изброените въпроси. Помолете участниците да запишат “да” или “не” на всеки въпрос, след което ги помолете да споделят отговора си и защо. • Разкрийте отговорите на следващия слайд.
Продължителност на дейността	Отделете 20-25 минути за дейността.

Модул 3

Задържане и професионално развитие

(Die Berater: Автор & Specialisterne: Експертен екип)

ОБОБЩЕНИЕ НА МОДУЛА

Модул 3	Задържане и професионално развитие
Кратко описание на модула / резюме	<p>Този модул има за цел да направи преглед на настоящата ситуация по отношение на служителите с невродивергентни наклонности и да даде препоръки на мениджърите за това как да приемат и ефективно да подкрепят своите служители с невродивергентни наклонности, за да растат и да се развиват в своята роля. Препоръките относно ясната комуникация, обратната връзка, годишната оценка, подобряването на представянето и т.н. предоставят на участниците ръководство "стъпка по стъпка" за всички аспекти, които подпомагат напредъка на служителите. Ще бъде разгледана и темата за продължаващото обучение и професионално развитие.</p>
Резултати от обучението	<ul style="list-style-type: none"> • Как да създадете предпоставки за успех на служителя по време на въвеждането му в работата. • Как ефективно да подкрепите служителите да растат и да се развиват в своите роли чрез ефективна комуникация. • Как да подкрепите служителя по време на предизвикателствата в работата.
Единици за обучение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Настоящата ситуация 2. Значение на подкрепата за развитието на служителите с невродивергентни способности 3. Образование и осведоменост 4. Въвеждане в експлоатация - създаване на условия за успех 5. Комуникация и обратна връзка 6. Напредък и развитие на служителите 7. Съображения, свързани с физическата среда 8. Психологическа безопасност 9. Въпроси

<p>Изучаване на основния материал</p>	<p>Този модул се състои от една глава, обхващаща горепосочените теми, с 1 казус и 3 възможности за обсъждане в група.</p> <p>Пълно проучване на случай 1 Пример от реалния живот</p> <p>Цел на казуса: Предоставяне на пример, показващ колко важна е ясната комуникация за служителите с невродивергентни различия и как неудобството на мениджъра да предостави тази обратна връзка може да има трайно въздействие върху кариерата на индивида.</p> <p>Джон е талантлив дипломиран специалист по информационни технологии с отлична квалификация, който е бил освободен от две работни места, но не разбира защо.</p> <p>При интервюто за нова работа Джон споменава, че е бил уволнен от две работни места, без да има ясно обяснение защо това се е случило. След интервюто той беше нает от ИТ компания, като го уверихме, че ще предоставим ясна обратна връзка за всички предпоставки, които биха могли да повлияят на способността му да напредва в кариерата. През първите 2 седмици се свързахме с мениджъра на Джон и получихме информация, че той има трудности с управлението на времето и му е трудно да пристига навреме на работа и да предава работата си в срок. След като получихме тази информация, я съобщихме ясно на Джон и Джон и неговият мениджър разработиха план, като използваха календара, за да планират сроковете за завършване на работата, което разреши проблема с крайния срок. Проведохме кратък разговор за планирането на сутрешната рутина и как винаги да се оставя време сутрин в случай на закъснения. С тези 2 ясни конструктивни разговора Джон разбра как да отстрани този недостатък и напредна много добре в кариерата си.</p>
<p>Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)</p>	<p>2 часа</p>

Автор(и)	Норин Мърфи Специалист по Ирландия
Преглед на звуковия борд от	Die Berater

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 1

Заглавие	Задържане и професионално развитие
Основна цел	За да илюстрираме значението на ясната комуникация за компаниите, които съобщават на невродивергентни служители за проблеми с изпълнението
Кратко описание	Джон е бил освободен от две работни места без ясно обяснение защо. Причината е проста и може да се определи през първите две седмици на третото му работно място и след като я разбира, той успява да премине изпитателен срок и да напредне в кариерата си.
Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none"> • Помолете хората да общуват с човека до тях • Уведомете, че това е пример от реалния живот. • Прочетете становището за Джон. • На следващия слайд прочетете на глас твърдението за Джон. • Попитайте групите какво мислят за това каква би могла да бъде причината Джон да бъде освободен. • Помолете групите да помислят защо Джон може да не разбира какво се е случило и защо договарят му не е бил удължен. В много от случаите те ще се съсредоточат върху Джон, но ги подканете да разгледат мениджъра като фактор, който може да повлияе на това, че Джон не е разбрал. • Запишете на дъската отговорите, които възникват в резултат на дискусиата. • Прочетете следващия слайд с това, което се е случило, и как се е подходило към ситуацията с ясна обратна връзка и конструктивни насоки.

Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none">• Попитайте участниците за собственото им ниво на комфорт при предоставянето на ясна обратна връзка и защо това е важно за техните служители с невроразнообразие.• Попитайте участниците дали някога са имали затруднения да общуват ясно със служител и какво би им помогнало. Важно е да уверите участниците, че е нормално да намират подобни разговори за неудобни, но ако подхождат към разговора ясно, определяйки какъв е проблемът, как може да бъде комуникиран и защо е важно да бъде извършен по този начин, той ще бъде правилно предаден и е по-вероятно да се предприемат положителни действия.
Продължителност на дейността	15/20 мин

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 2

Заглавие	Контролен списък за психологическа безопасност
Основна цел	Основната цел на този инструмент е да се направи практическо анонимно измерване в екипа или в различни екипи в организацията, за да можете да прецените кои аспекти на психологическата безопасност са налице във вашия екип/организация и върху кои трябва да работите.
Кратко описание	Д-р Ейми Едмъндсън е разработила различни инструменти за измерване в книгата си "The Fearless Organisation", а ние предлагаме да се използва по-обширният чеклист за психологическа безопасност, който включва 3 измерения: индивидуална безопасност, уважение към екипа и учене в екипа. Всяко измерение включва няколко въпроса, които трябва да се оценят по скала от 1 до 5 - LINK
Инструкции/насоки за учителя	<ul style="list-style-type: none"> • Първо представете на участниците концепцията за психологическа безопасност с няколко примера • Можете да откриете дискусията с 1-2 въпроса, за да проверите пулса на групата, като например: • Как се справя екипът ви напоследък? • Бихте ли се изненадали, ако някой от служителите във вашия екип внезапно подаде молба за напускане? • Ако някои от участниците не са съвсем сигурни в отговорите, може да има проблем в екипа. • След това всеки участник попълва анонимно контролния списък. • Можете да сформирате малки групи от 2-3 участници, които да споделят резултатите си и да обсъдят възможните последици. • След това всички участници могат да споделят някои идеи в по-голямата група. • Завършвате сесията с някои препоръки какво може да се направи за изграждане на по-силни и надеждни взаимоотношения в екипа.
Продължителност на дейността	Отделете 20-25 минути за дейността.

Модул 4

Дизайн на работната среда

CATRO: Автор & Specialisterne: Експертен екип

ОБОБЩЕНИЕ НА МОДУЛА

Модул 4	Дизайн на работната среда
<p>Кратко описание на модула / резюме</p>	<p>Този модул е предназначен за професионалисти в областта на човешките ресурси, както и ръководители/мениджъри, които искат да научат повече за невроразнообразието, заползите за организацията и как могат да подкрепят хората с невродивергентни различия да се чувстват комфортно и успешни на работното си място. Модулът има две основни цели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. първо, да се повиши осведомеността за нуждите на хората с невродивергентност на работното място и за необходимостта физическата среда да стане по-приобщаваща; 2. и второ, да вдъхнови повече работодатели за действие - да предприемат стъпки за адаптиране на средата на работното място и по този начин да подкрепят служителите си да разгърнат потенциала си. <p>Въз основа на предварителното проучване по проекта NEW и резултатите от проучванията по време на учебните фокус групи във всяка страна по проекта стана ясно, че промените, насочени към създаване на възможности невродивергентните служители да се развиват добре на работното място, често са от полза и за всички в компанията. Повечето адаптации са евтини и лесни за изпълнение - и могат да окажат значително влияние върху професионалния живот на индивида, неговия потенциал да допринесе за организацията и да изгради трайна кариера.</p>

<p>Кратко описание на модула / резюме</p>	<p>Проучванията показват, че когато на хората с невродивергентни затруднения се оказва необходимата подкрепа и приспособления, те могат да разгърнат пълния си талант на работното място, който може да включва творчески подход, емпатия и разпознаване на модели. Проблемът е, че много от традиционните офис среди са проектирани по начин, който може да бъде претоварващ или разсейващ за невродивергентните лица, което може да попречи на способността им да работят ефективно.</p>
<p>Резултати от обучението</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Резултат от ученето 1: Обучаемите ще могат да определят необходимостта от адаптирана физическата среда за служители с невродивергентност и разликата между двата модела на реакция на чувствителност при служителите с невродивергентност - свръхчувствителност (преувеличена реакция на стимули) и хипочувствителност (липса на реакция на стимули); • Резултат от ученето 2: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това как да проверяват физическата среда в организациите и да я адаптират, за да осигурят по-приобщаваща среда за различните служители с невродивергентни специфики; • Резултат от ученето 3: Обучаемите ще могат да дефинират различни помощни технологии, които могат да подпомогнат на невродивергентните служители, спрямо техните специфични нужди
<p>Единици за обучение</p>	<p>Модулът включва четири учебни единици:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Въведение: Защо физическата среда е толкова важна за различните видове чувствителност? 2. Приспособяване на физическата среда. 3. Въпросник за проверка на физическата среда за организации. 4. Помощни технологии.

Изучаване на основния материал	Глава	Учебен материал
	<p>1. Въведение: Защо физическата среда е толкова важна за различните видове чувствителност?</p>	<p>Статия: <i>Физическо адаптиране на работното място в подкрепа на невродивергентни работници: систематичен преглед;</i> LINK</p> <p>Видеоклип : <i>“Сензорно претоварване”:</i> LINK</p> <p>Практическа дейност 1: <i>Визуализация: “Реакция на стрес и прозорци на толерантност”</i></p>
	<p>2. Корекции на физическата среда</p>	<p>Видео: <i>Дизайн за невроразнообразие и приобщаване на работното място;</i> LINK</p> <p>Статия: <i>Работното място с невроразнообразие: място, където всички могат да се развиват;</i> LINK</p> <p>Статия: <i>4 principles of autism-friendly workplace design;</i> LINK</p> <p>Статия: <i>Акустични екрани: разумна инвестиция?;</i> LINK</p> <p>Практическа дейност 2: <i>Липсващата буква “к”;</i></p>

Изучаване на основния материал	Глава	Учебен материал
	3. Въпросник за проверка на физическата среда за организации	Онлайн въпросник за проверка на физическата среда : LINK
	4. Помощни технологии	Видео: <i>Помощни технологии на работното място;</i> LINK Статия: <i>Персонален цифров асистент (PDA)</i> <i>Подпомагащи технологии:</i> LINK Статия: <i>Помощни технологии за писане;</i> LINK Статия: <i>Помощни технологии за четене</i> LINK
Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)	120 минути	
Автор(и)	Лилия Георгиева, КАТРО БЪЛГАРИЯ	
Преглед на експертен екип	Specialisterne	

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 1

Заглавие	Визуализация: Реакция на стрес и прозорец на толерантност
Основна цел	Целта е участниците в обучението да бъдат поставени на мястото на хората с невродивергентни проблеми.
Кратко описание	<p>Невродивергентните служители могат да реагират на стимулите от околната среда в ежедневието подобно на невротипичните хора, когато са поставени в силно стресови ситуации.</p> <p>След визуализацията, учителят може да обясни повече за “Прозореца на толерантността” (Даниел Сигел) - как тялото ни винаги освобождава хормони, за да се опита да ни поддържа в равновесие (хомеостаза).</p>
Инструкции/насоки за учителя	<p>Инструкции:</p> <ol style="list-style-type: none"> Прочетете на участниците следния текст: <ul style="list-style-type: none"> Затворете очи, представете си: Намирате се в ресторант с приятели. Закъснели сте малко и сте изпили няколко питиета повече от обикновено. Прибирате се вкъщи, а съседите вдигат шум и не можете да заспите до 5 сутринта. На следващия ден ви предстои важна презентация пред ръководството. Работили сте за тази презентация в продължение на няколко седмици, много сте се запалили по нея и дори сте свършили по-голямата част от работата на ваш колега. За вас е важно да я направите наистина добре. Събуждате се със силно главоболие. Трябва да се пригответе набързо. Излизате навън и вали, а нямате чадър. След това бързате към метрото и откривате, че сте си забравили билета.

Инструкции/насоки за учителя

- И ви се налага да платите глоба от 50 лева.
- Докато бързате да излезете от метрото, телефонът звъни
- Това е банката, която ви уведомява, че банковата ви сметка е блокирана поради данъчни проблеми.
- Накрая сте пред офиса си, но асансьорът не работи.
- И закъснявате...
- Когато сте на път да отворите окончателно вратата на заседателната зала и да си поемете последен дъх, за да се престорите, че сте добре.
- Колега ви казва със снизходителен тон: "Изглеждаш ужасно, добре ли си?"
- Влизате в заседателната зала, виждате колегата, с когото сте работили по презентацията, да седи там спокоен, свеж и отпуснат.
- и шефът ви от нищото започва рязко да ви пита защо не сте изпълнили задачите по проект, който не нито важен, нито спешен в момента.

В този момент направете пауза, вгледайте се в себе си и изследвайте каква е първата ви реакция? Искате да спорите, да се скриете, да избягате или да плачете, или имате нужда от помощ, или искате да се преструвате, че всичко е наред, или нещо друго? Изследвайте това и как реакцията ви се променя с течение на времето.

2. Дайте на участниците следните въпроси за размисъл:

Сега помислете за две неща:

- Как виждам/възприемам себе си - Аз съм ...
- Как виждам/възприемам средата - Светът/колегите/другите са...

3. Обсъждане: Обяснение за прозорците на толерантността (Даниел Сигел)

Разгледайте различните реакции на стреса, които могат да доведат до тревожност, чувство на несигурност, неадекватност, отчаяние, скриване на чувствата и др.

<p>Инструкции/насоки за учителя</p>	<p>Когато хормоните ни са в норма (в рамките на допустимото), се чувстваме по-способни да се справяме със ситуациите по подходящ начин.</p> <p>В рамките на този прозорец ние сме адаптивни, способни сме да се саморегулираме емоционално и да се справяме по-хармонично с провокиращите фактори от средата. Въпреки това всички ние имаме граници за това, което сме в състояние да понасяме във всеки един момент. Имаме достъп както до разума, така и до емоциите си. Ние сме умствено ангажирани.</p> <p>Ние сме в РЕЖИМ НА РАЗВИТИЕ, за да творим и да реагираме здравословно на света. Когато нещата станат твърде много за нас, за да ги понасяме, ние сме в РЕЖИМ НА ОЦЕЛЯВАНЕ- нашите хормони реагират по един от двата начина от прозореца:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Или се изключваме, и изпадаме в състояние на хиповъзбуда (задейства се парасимпатиковата нервна система, което е реакция на замразяване при стрес/опасност). В това състояние може да се почувстваме обзети от срам, да изтръпнем от емоции, да се отдръпнем, да се почувстваме депресирани или да се дисоциираме, за да се справим със ситуацията или причината, която ни е вкарала в това състояние. 2. Или пък изпадаме в състояние на свръхвъзбуда (задейства се симпатиковата нервна система, която е реакция на стрес или опасност - борба/бягство). Може да се чувстваме замаяни от интензивната хормонална активност; може да се чувстваме гневни, хаотични, свръхбдителни или да изпитваме тревожност и съпътстващите я симптоми. Видеолип за прозорец на толерантността: LINK
<p>Продължителност на дейността</p>	<p>20 минути</p>

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 2

<p>Заглавие</p>	<p>Упражнение: Липсваща буква “к”</p>
<p>Основна цел</p>	<p>Основната цел на дейността е:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да се накарат участниците да съпреживеят преживяванията на невродивергентни лица, когато трябва да следват социални правила, които не разбират; - Да запознае участниците с процеса на маскиране (как невродивергентните лица могат да прикрият своите различия).
<p>Кратко описание</p>	<p>Упражнението позволява на участниците да се поставят на мястото на хората с невродивергентност, когато трябва да реагират на правила, които понякога нямат особен смисъл.</p> <p>Често организациите поставят изисквания, които не са пряко свързани със специфичните изисквания на работното място и длъжността. Например не всяка работна позиция изисква от служителю да бъде комуникативен или да има умения за работа в екип. Опитите за адаптиране към тези правила водят до разочарование, загуба на чувството за спонтанност, опит за прикриване на несигурността и усещане за уязвимост. Това може да отдалечи невродивергентните служители от истинския им потенциал и способности да се справят с работните задачи.</p>
<p>Инструкции/насоки за учителя</p>	<p>Разделете групата на двойки - лице А и лице Б</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лицето А ще говори една минута за лятната си ваканция, а другото лице просто ще слуша. [време 1 минута]; 2. Въпроси за размисъл [време 4 минути]. <ul style="list-style-type: none"> - Как се чувстваха А и Б? Беше ли лесно? Приятно? 3. Лице А ще разкаже същата история отново за една минута, но без да използва думи, съдържащи буквата “к”. [време 1 минута];

<p>Инструкции/насоки за учителя</p>	<p>4. Въпроси за размисъл [време 4 минути].</p> <ul style="list-style-type: none"> - Какво е усещането? - Към говорещия партньор: Успяхте ли да говорите толкова свободно, колкото и първия път? Как се почувствахте от това? - Към партньора слушател: Как се чувствахте, когато слушахте партньора си, който се опитваше да изрази мислите си с думи? Предизвикателно? Разочароващо? Досадно? <p>5. Дискусия [време 10 минути].</p> <p>Можете да подчертаете, че всеки може да преживее стрес и да бъде прекалено сензорно стимулиран, въпреки че някои невродивергентни хора се чувстват така често в ежедневието си. Трябва да имаме това предвид. Можете да използвате и следната информация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Психологическите защиты (поведение, основано на ограничаващи убеждения и т.н.) са неща, които умът ни прави несъзнателно, за да ни помогне да се справим със стреса или тревожността. Всеки човек ги създава през целия си живот като реакция за оцеляване. Някои от тях обаче могат да се окажат дезадаптивни. Хората могат да ги променят през живота си чрез осъзнаване и да започнат да ги трансформират в по-адаптивни положителни механизми за справяне. - Невродивергентността означава, че мозъкът на даден човек понякога функционира по различен начин от невротипичния мозък. Това е състояние, което продължава цял живот. Невродивергентните хора често могат да се прикрият/маскират чрез компенсаторни стратегии и това може да доведе до изтощение. <p>Можем да създадем по-приобщаваща среда, която да улесни невродивергентните служители.</p> <p>Допълнителни ресурси:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Видеоклип "Невроразнообразието на работното място" - предизвикателства: как хората с невродивергентни различия могат да преживяват ежедневната работна среда: LINK
<p>Продължителност на дейността</p>	<p>20 минути</p>

Модул 5

Лидерство

Die Berater: Автор & CATRO: Експертен екип

ОБОБЩЕНИЕ НА МОДУЛА

Модул	Лидерство
<p>Кратко описание на модула / резюме</p>	<p>Обхватът на този модул е бизнес лидерство в контекста на невроразнообразието и приобщаващото работно място. Целта му е да създаде разбиране за значението на лидерството и как лидерите могат да помогнат за създаването на работна среда, която е приветлива за всички. С помощта на първоначална информация от учителя, статии, видеоклипове и други активности участниците ще се научат да дефинират лидерството, ще се запознаят с лидерските умения и различните лидерски стилове (включително лидерство на овластяването и лидерство на служенето) и ще разсъждават върху приобщаващото лидерство.</p> <p>Метод на оценяване: тест с въпроси с избор между няколко отговора, индивидуална рефлексия.</p>
<p>Резултати от обучението</p>	<ul style="list-style-type: none"> • След завършване на този модул обучаемите ще: • придобият знания за това какво е лидерство. • придобият способност да правят разлика между различните лидерски стилове. • развият разбирането си за това как лидерството може да повлияе на приобщаването на работното място.
<p>Учебни единици</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какво е лидерство и защо е важно 2. Компетенции на лидера 3. Лидерски стилове 4. Приобщаващо лидерство 5. Лидерство и невроразнообразие

Изучаване на основния материал	Пример:	
	Глава	Учебен материал
	Какво е лидерство и защо е важно	Модул PowerPoint "Лидерство" Онлайн статии: LINK LINK
	Компетенции на лидера	Модул PowerPoint "Лидерство" Видео: LINK Онлайн статия: LINK Дейност: Лидерска стойка на глава
	Лидерски стилове	Модул PowerPoint "Лидерство" Онлайн статии: LINK
	Приобщаващо лидерство	PowerPoint Лидерство на овластяването: LINK Лидерство в служба: LINK
	Лидерство и невротизация	Модул Powerpoint "Лидерство" Дейност: Приобщаващ лидерски стил - дискусия
Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)	180 минути	

Автор(и)	Peter Marckhgott, die Berater
Преглед от експертен екип	Анелия Митева, CATRO

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 1 ЛИДЕРСКА СТОЙКА НА ГЛАВА

Заглавие	Дейност: Лидерска стойка на глава
Основна цел	Целта на тази дейност е да се обмисли опитът с лидерството и да се подготви почвата за обсъждане на лидерските качества.
Кратко описание	<p>Какво е стойка на глава? Техниката “стойка на глава” е метод за брейнсторминг, който насърчава участниците да намерят творчески решения на даден проблем. Той работи, като първо се обърне въпросът, на който трябва да се отговори. Вместо да се търсят отговори на положително формулиран въпрос, въпросът се обръща в отрицателен, като ефективно подтиква участниците да определят как “да не правят” дадено нещо. След това събраните отговори се обръщат отново, в резултат на което се дава отговор на първоначалния въпрос.</p> <p>Техниката насърчава участниците да мислят “нестандартно” и се възползва от факта, че често е по-лесно да се търсят проблеми, отколкото решения.</p> <p>В упражнението “Лидерска стойка на глава” крайната цел е да се определят чертите и качествата, които правят един лидер добър. Така участниците първо са помолени да открият чертите и качествата, които притежава възможно най-лошият лидер. След това събраните отговори се обръщат в тяхната противоположност, за да се отговори на първоначалния въпрос.</p>
Инструкции/насоки за учителя	<p>1. Инструкции Материали: в зависимост от нуждите на групата. Треньорът представя на групата техниката на стойка на глава, като използва информацията по-горе.</p>

<p>Инструкции/насоки за учителя</p>	<p>2. Групова задача: Какво прави един лидер слаб? Обучителят представя на участниците първата задача. В групи (в идеалния случай 4-6 участници в група) участниците трябва да обсъдят кои черти и качества правят слабия лидер. Те трябва да запишат отговорите си като ключови думи във формат на точки. Ако използвате физически флипчарт, учителят инструктира участниците да запишат отговорите си само в лявата половина на листа на флипчарта. Продължителност на тази задача: 10-15 минути.</p> <p>3. Обсъждане: Всяка група споделя резултатите от първата задача. Продължителност: 5 минути.</p> <p>4. Групова задача: Обърнете отговорите в техните противоположности! Учителят инструктира групите да запишат противоположността на всяка негативна черта и качество, идентифицирани по време на първата задача, като по този начин създадат колекция от черти и качества на добрия лидер. като използват физически флипчарт, участниците могат да запишат отговорите си в лявата дясна част на листа на флипчарта. Продължителност: 10 минути.</p> <p>5. Обсъждане: Всяка група споделя резултатите от втората задача. Под ръководството на учителя участниците обсъждат кои според тях са най-важните черти на добрия лидер. Продължителност: 10 минути.</p>
<p>Продължителност на дейността</p>	<p>45 минути</p>

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ 2: ПРИОБЩАВАЩ ЛИДЕРСКИ СТИЛ

Заглавие	Дейност: Приобщаващ лидерски стил - дискусия
Основна цел	Целта на тази дейност е да се разсъждава върху лидерските качества, разгледани в модула, и да се открие кои от тях са особено полезни за насърчаване на работна среда, която е приветлива за всички.
Кратко описание	Тази дейност служи за заключителна рефлексия на модула по лидерство. Въз основа на съдържанието на модула, особено на представените лидерски стилове, участниците трябва да обсъдят как би изглеждал един "приобщаващ лидерски стил". "Приобщаващият стил на ръководство" е хипотетичен нов стил на ръководство по аналогия с вече дефинираните стилове на ръководство и следва да се характеризира със създаването на работна среда, която е приветлива за всички, включително и за невродивергентните лица.
Инструкции/насоки за учителя	<p>Въведение: Обучителят представя дейността, като използва предоставената по-горе информация. Обучителят показва слайда "лидерски черти", предоставен в презентацията на модула, който съдържа списък с лидерски черти, извлечени от описанието на няколко лидерски стила.</p> <p>Обсъждане: Обучителят приканва участниците да изберат от списъка черти, които биха съответствали на "приобщаващ лидерски стил", или да предложат черти, които смятат за важни, но липсват в списъка. Обучителят отбелязва споменатите черти на слайда (излиза от режим на презентация) и добавя липсващите черти. Обучителят приканва участниците да обяснят защо са избрали избраните от тях черти, като по този начин насърчава по-нататъшната дискусия.</p> <p>Закриване: Обучителят повтаря избраните и обсъдени черти, като добавя някои обяснения към всяка от тях.</p>
Продължителност на дейността	20 минути

За да се валидират модулите, се проведеха обучения с 20 ръководителя на МСП и микропредприятия и 30 служителя в същите компании, като бяха включени и тези, които вече бяха участвали в учебните фокус групи на национално равнище. Обученията бяха проведени в периода февруари – май 2024 г.

След всеки обучителен модул бе събирана обратна връзка, за да може съдържанието на обучението да се подобри и да се адаптира по-добре към нуждите на МСП и хората с невродивергентни проблеми.

Модул 6

Оценка и практически насоки

Die Berater: автор & CATRO: експертен екип

Основната цел на този модул е да даде някои практически насоки на учителите как да адаптират програмата за обучение по модели на невроразнообразие на работното място към националния контекст, както и към различните нужди на ръководителите и служителите.

Основните акценти са следните:

- **Практически насоки за учителите за пилотиране (компани с план за действие)**
- **Национални особености: Политическа, правна и икономическа среда**
- **Предложения за подкрепа (финансова, институционална)**
- **Ресурси във всяка страна**
- **Национални предизвикателства**

НАСОКИ ЗА АДАПТИРАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ КОНТЕКСТ

Учебната програма е разработена от транснационален екип с европейска перспектива. За да се гарантира, че обучението е полезно за участниците, действащи в национален контекст, доставчиците на тренинга трябва да адаптират учебната програма, когато е необходимо, и да локализируют обучението, като включат информация, свързана с националния контекст и нужди. Естествено, само самите доставчици на обучение могат да знаят точно какви промени са необходими и затова настоящата учебна програма може да съдържа само общи насоки. Националните теми, които могат да бъдат подходящи, включват: Разбиране на невроразнообразието и приобщаването; правна среда; предложения за подкрепа; национални предизвикателства; национални изследвания, литература, медии.

РАЗБИРАНЕ НА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕТО И ПРИОБЩАВАНЕТО

Информираността за невроразнообразието, политиките и практиките за приобщаване са различни във всяка страна. Това означава, че в някои контексти обучението ще трябва да се съсредоточи повече върху модула за повишаване на осведомеността, докато в други - върху другите модули. Също така конкретното съдържание на модулите, използваните термини и т.н. могат да бъдат в съответствие с националния контекст. За да се уверят, че обучението съответства на нивото на разбирането за невроразнообразието и приобщаването в дадена страна, доставчиците на тренинга трябва да намерят отговори на следните въпроси:

- **Доколко е известна концепцията за невроразнообразието в моята страна?**
- **Как се практикува приобщаването в моята страна?**

ПРАВНА СРЕДА

Във всяка страна има различни закони, уреждащи заетостта, специалните нужди и дискриминацията. Това, което може да бъде законово регламентирано в една страна, може да не е в друга, а в трета - да е незаконно. Доставчиците трябва да се запознаят с правната среда в своята страна, преди да започнат да провеждат обучението. Правните области, с които трябва да са запознати лицата, предоставящи обучение, включват, но не се ограничават до следните:

- **Какви са законите относно дискриминацията (на работното място и по принцип)?**
- **Има ли специфични закони или разпоредби относно невроразнообразието?**
- **Могат ли невродивергентните състояния да се квалифицират като специални нужди?**
- **Съществува ли законово регламентирана "подходяща работна среда"?**
- **Норми за здравословни и безопасни условия на труд**
- **Закони за защита на данните**
- **Закони относно разкриването на здравен статус**

Важна бележка:

Тази учебна програма включва покана към служителите и кандидатите да разкрият своя невродивергентен профил като начин за насърчаване на приобщаването. Подобна покана, особено когато е отправена по време на процеса на наемане на работа, вероятно е незаконна във вашата страна и ще направи работодателя обект на правни действия и глоби за дискриминация. Не насърчавайте никакви действия, освен ако не сте абсолютно сигурни, че те не са незаконни!

ОФЕРТИ ЗА ПОДКРЕПА

Предложенията за подкрепа, насочени към приобщаване на невроразнообразието, ще се различават в отделните държави. Като ги включат в обучението, доставчиците на тренинга трябва да се уверят, че обучаемите могат да се възползват от тях. Предложенията за подкрепа могат да включват финансова или институционална подкрепа и да се предоставят от публични или частни организации.

НАЦИОНАЛНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Всяка страна има свои собствени предизвикателства по отношение на включването на невроразнообразието. Като са наясно с тези предизвикателства и ги разглеждат в контекста на тренинга, доставчиците могат да направят обучението по-смислено.

**НАЦИОНАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ЛИТЕРАТУРА/
МЕДИИ**

Повечето изследвания, литература и медии, включени в обучението по английски език, са от англоговорящия свят, особено от Ирландия, Обединеното кралство и САЩ, което означава не само, че са на английски език, но и че отразяват специфичния контекст на тези страни. Като се допълнят или заменят тези ресурси с такива, свързани с контекста на страната, в която се провежда, и се включат източници на езика на тази страна, обучението става по-подходящо и ангажиращо.

4.3#

Оценка на обучението

Оценката на обучението е процесът на събиране на информация за обратна връзка и използването на тази информация за подобряване на бъдещото обучение. Оценката осигури обратна връзка, която спомогна да се определи ефективността на планираните резултати и спомогна за вземане на решения или за евентуални промени в бъдещото провеждане на обученията.

Препоръчваме ви да провеждате оценка на обучението след всеки модул с различните целеви групи.

Във формуляра за оценка може да бъдат зададени следните полезни въпроси:

- **Моля, дайте оценка на качеството на обучението - отлично, много добро, добро, слабо.**
- **Отговаряше ли тренингът на очакванията ви? Да или Не и поле за коментар.**
- **Бихте ли препоръчали това обучение на други? Да или Не и поле за коментар.**
- **Имате ли предложения за това как обучението може да бъде подобро? Да или Не, плюс поле за коментари.**
- **Има ли теми, по които бихте искали да получите допълнително обучение? Да или Не и поле за коментар.**
- **Има ли нещо, което можехме да направим, за да бъде тренингът по-достъпен за вас? Да или Не и поле за коментар.**

Не забравяйте, че формулярът за оценка или процесът трябва да са достъпни, с ограничен текст/четене. Добър вариант е кратък онлайн формуляр, който участникът може да попълни в свободното си време. Ако е онлайн, лицата могат да използват и помощни технологии. Друг вариант, който може да се обмисли, е малка фокус група. Предоставянето на различни варианти за начина, по който хората предоставят обратната си връзка, е оптимално, тъй като това ще даде възможност на участниците да изберат метод, който най-добре отговаря на техните предпочитания за комуникация.

Важно е да се отбележи, че анонимното проучване може да помогне на някои участници да бъдат по-честни в отговорите си.

Също така е полезно обучителите да записват своите размисли след края на всяка сесия за обучение. Кои дейности по обучението изглежда са сработили добре? Кои раздели изглеждаха най-ангажиращи за участниците? За кои дейности беше необходимо повече или по-малко време от планираното? Как могат да се адаптират сесиите за в бъдеще, за да бъдат по-подходящи за спецификата на компанията/работното място?

Едно последващо проучване месец или два по-късно също може да бъде полезно, за да се оцени дали и как участниците са приложили наученото. Какви промени са направили в начина си на работа или взаимодействие с колеги или клиенти? Дали обучението ги е накарало да проявят по-голямо разбиране към невроразнообразието в екипа?

Ако служителите с невродивергентни нагласи са участвали в обучението, би било много полезно да се съберат техните лични наблюдения и обратна връзка за обучението. Дали обучението е направило работното им място по-приобщаващо за невродивергентните служители? Какво още може да е необходимо да се направи?

Не забравяйте, че оценката трябва да бъде осъществима, пропорционална и смислена. Необходимото време и усилия трябва да съответстват на мащаба на обучението и да се вписват в наличните ресурси на организацията. Както вече беше отбелязано, ръководителите и персоналят на МСП и микропредприятията могат да изпитват недостиг на време и ресурси.

5#

Методологии, практики и инструменти за популяризиране на невроразнообразието на работното място и остойностяването му

5.1#

Въведение

Целта на революционния модел, както вече беше посочено, е да се насърчи и оцени невроразнообразието на работното място. Следващата стъпка към постигането на тази цел е прилагането на практика и утвърждаването на учебните програми с нашите две основни целеви групи: мениджъри и служители.

За да подпомогнат ефективно този процес, обучителите от транснационалния тренинг по проекта разработиха насоки за диференциране на съдържанието на обучението и акценти, отчитащи специфичните нужди на двете целеви групи. Те подготвиха и допълнителни казуси/практически дейности, които да подпомогнат местните обучители при прилагането на тренинг модули на национално ниво. Те са свързани с обучителните модули и са изброени в следващия раздел.

Обученията бяха организирани с 20 ръководители на МСП и микропредприятия и 30 служители в същите предприятия, като бяха включени и тези, които вече бяха участвали в учебните фокус групи на национално равнище. Те бяха проведени в периода февруари - май 2024 г.

След всеки модул от обучението бе събирана обратна информация, за да може съдържанието на обучението да бъде подобро и адаптирано още по-добре към нуждите на МСП и хората с невродивергентни проблеми.

5.2#

Кратко описание на добрите практики и казуси (за всяка област)

Въз основа на учебните фокус групи и проведените дейности за обучение идентифицирахме следните добри практики, които биха могли да бъдат от полза за дейностите по обучението на дружествата.

НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ И ВЪВЕЖДАНЕ В ЕКСПЛОАТАЦИЯ

- Технически инструменти за по-добра четливост, програми за преобразуване на текст в реч и проверка на правописа, особено за хора с дислексия, както и допълнително време за изпълнение на задачите за оценка по време на процеса на набиране на персонал (България, Италия)
- Възможност невродивергентни кандидати да разкрият специфичните си нужди в рамките на обявите за работа и по време на интервюто (Ирландия)
- Система “Приятел” за обучение на всички нови служители, която, разбира се, е от полза и за хората с невродивергентни нагласи. (Ирландия)
- Партньорството с агенция/организация за заетост, която подпомага невроразнообразието на работното място, е изключително полезно за мениджърите (Ирландия)
- Най-добрата практика за намаляване на ненужния стрес е предварителното изпращане на въпросите, които ще бъдат задавани по време на интервюто, и информиране на интервюираните за това кой ще участва в комисията по интервюто (в идеалния случай във визуален вид). (България)

- Краткосрочни договори като средство за предоставяне на ценна възможност за натрупване на практически опит на невродивергентни лица, както и за даване на възможност на мениджъра да прецени съвместимостта на ролята с невродивергентното лице (Ирландия, България).
- По-кратки и персонализирани въвеждащи сесии, включващи повече визуални материали, интерактивни дискусии, практически сесии, вместо четене на дълги въвеждащи процедури и продължителни ежедневни презентации за обучение, които могат да доведат до сензорно претоварване и умора, засягащи както невродивергентните лица, така и невротипичните (Ирландия).
- Програма за менторство за въвеждане на темата за невроразнообразието и повишаване на осведомеността и разбирането за разумното писпособяване. (Ирландия)
- Наличието на агенция, която обучава/подготвя комисията за провеждане на интервюта за това как невродивергентните кандидати могат да се представят или как техният стил на общуване може да се различава от този на другите кандидати, е много полезно за противодействие на подсъзнателните предразсъдъци (Ирландия)

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ/НАГРАЖДАВАНЕ И ПРИЗНАВАНЕ:

- Компаниите, които включват невроразнообразието, изразяват увереност в способността си да предлагат равен достъп до кариерно развитие, възможности и признание на работното място. Много от тях вярват, че разполагат с обективни и справедливи показатели за изпълнение, които им позволяват да идентифицират индивидуалните силни страни, но и областите за развитие в открит и справедлив процес на оценка на изпълнението. (Ирландия)
- Ако някой бъде повишен на ново ниво, ясно документирайте точните промени и новите отговорности на тази роля. Това гарантира, че всичко е прозрачно и справедливо. Възможно е да се наложи да се преразгледат и необходимите приспособления в съответствие с естеството на новата роля (Ирландия)

- Като цяло кандидатите изтъкват, че мениджърите, които признават постиженията, дават повишения на хората. Съществуват обаче много социални сигнали или неписани правила, които участниците определиха като пречки пред напредъка и признанието. (Ирландия)
- Обикновено обученията се основават на предварителен анализ на специфичните нужди от обучение на всички служители, тоест и тези на хората с невродивергентния спектър като структура, формат (по-неформален тип обучение), сензорни стимули и др. Някои невродивергентни лица могат да предпочетат да провеждат част от обучението самостоятелно и не винаги в групова среда. (България)
- Трябва да се насърчава култура на отворена обратна връзка, която стимулира както положителната, така и конструктивната обратна връзка. Не забравяйте, че някои невродивергентни хора са склонни към перфекционизъм и може да са силно чувствителни. Това означава, че обратната връзка трябва да се предоставя внимателно и конструктивно, за предпочитане по неформален начин, но с ясно проследяване на бъдещите очаквания. (България, Ирландия)
- Ключов фактор за успеха често е наличието на добър ментор/треньор/обучител. Това е полезно не само за въвеждането на кандидата в работата, но особено за задържането му, кариерното развитие и повишението му. Освен това беше изразено категорично съгласие, че наставникът трябва да се е включил доброволно, а не да бъде избран и назначен да подкрепя конкретен кандидат. Кандидатът също така трябва да се чувства комфортно със стила на своя наставник. (България, Ирландия, Италия)
- Проект/инициатива, целяща да направи европейската класификация на уменията, компетенциите, квалификациите и професиите достъпна за лица с невродивергентни наклонности чрез валидиране на предишно обучение (Италия)

ПРОЕКТИРАНЕ НА РАБОТНАТА СРЕДА

- **Различни примери за адаптиране на работната среда** - напр. избор на подходящи цветове и материали в офисите, като се има предвид, че нивата на осветеност, трептящите светлини, силните отражения, ярките, пъстри цветове и натоварените модели са дразнещи не само за невродивергентните, но и за невротипичните лица. (Англия)
- **Гъвкавите условия на работа се оказаха много полезни, а мениджърите осигуриха ресурси за служителите, напр. подходящ стол, маса, монитор, в зависимост от нуждите. (всички държави)**
- **Осигуряване на ресурси, като например слушалки за шумоизолация за персонала (всички държави)**
- **Осигуряване на достъп и популяризиране на ползите от помощните технологии за целия персонал, например преобразуване на текст в реч, преобразуване на реч в текст, които могат да бъдат полезни за всички. Това също така нормализира използването на помощни технологии и невродивергентните служители се чувстват по-малко заклеймени, когато използват такива инструменти (всички страни)**
- **Осигуряване на допълнителни работни помещения/зони за почивка, където служителите да работят на тихо място, за да се подобри концентрацията и производителността и да се даде възможност на служителите да се разтоварват. Това се оказва полезно за всички служители, не само за невродивергентните. Освен това определете зони в офиса, които могат да бъдат по-подходящи за отделните хора, напр. места в близост до естествено осветление. (Ирландия)**
- **Винаги канете всички служители на социални срещи/събития, дори и да знаете, че служителят може да не иска да отиде, тъй като е важно да се чувства добре дошъл, но и да не бъде принуждаван да присъства. Предоставяйте информация преди социалните събирания относно подробностите за мястото, вида на дейностите, нивото на шума и т.н., така че те да бъдат информирани. Обмислете доколко приобщаващи**

са социалните дейности/дейностите за сплотяване на екипа, например - отборна викторина с много четене може да не е забавна за колега с дислексия. (Ирландия)

- Предоставяйте възможно най-ясна информация за промените и търсете обратна връзка. (Ирландия)
- **Консултирайте се и възприемете принципите в книгата "Сгради за всички".**

ЛИДЕРСТВО

- Всички компании се съгласиха, че приобщаващото и адаптивното лидерство, както и стиловете на лидерство в служба, са подходящи за невродивергентни служители, но не бяха показани много примери за такива лидерски практики.
- Лидерството не е непременно обвързано с конкретни йерархични длъжности; в рамките на една организация може да има лидери на различни нива. Някои представители на големи международни компании споделиха, че най-ефективните програми съчетават застъпничеството отгоре надолу с участието на обикновените хора, така че в цялата организация да се появят невродивергентни ресурсни групи и шампиони.
- Като цяло участниците (в Ирландия) са имали добър опит с мениджъри досега в кариерата си. Участниците отчитат, че мениджърите участват в обучения в областта на многообразието и приобщаването. Някои кандидати са били част от ръководните комитети по въпросите за специалните нужди в своите организации, което е помогнало за инициране на промени. (особено във фармацевтичната индустрия)
- Мениджърите смятат, че е било много полезно да се получи подкрепа от висшето ръководство, така че значението на невроразнообразието да бъде признато на всички нива в организацията. (Ирландия)
- Използвайте бюджета, за да наемете лектори или организации, които да ви посетят на място и да информират за невроразнообразието, да осигурят обучение по въпросите на разнообразието и приобщаването и да се съдействат с всички възникващи проблеми.

5.3#

Методология за пилотиране

Последният етап от пилотирането на (р)еволюционния модел е да се предостави менторска подкрепа на компаниите, МСП и микропредприятията, за да оценят, преразгледат и адаптират определени практики и процеси с цел създаване на приобщаваща работна среда.

Тази менторска подкрепа би могла да следва план за действие за компаниите и да се състои от няколко етапа/срещи с ръководството, за да се оценят и набележат желаните дейности в техните организации, като се вземат предвид и цялостният бизнес контекст и бизнес нуждите.

За тази цел като първа стъпка препоръчваме да се организира първоначална среща с екипа по човешки ресурси, ръководството или други заинтересовани страни, на която да се проучат специфичният контекст и нуждите на компанията по отношение на изграждането на невроразнообразна култура и приобщаваща среда.

На тази среща можете да проследите основните елементи на плана за действие, изброени по-долу:

**Определяне на основната тема/
теми за действията, които ще бъдат
предприети от компанията във връзка с
невроразнообразието**

Моля, посочете тук основните области, избрани като най-важни за действия по отношение на изграждането на невроразнообразна култура и среда в компанията, и защо избрахте да се съсредоточите върху тях, напр.

- Подбор на персонал и/или въвеждане в работния процес
- Професионално развитие и управление на кариерата
- Практики за възнаграждение и признание
- Проектиране на работната среда
- Лидерски подход

**Определяне на ясни (SMART) цели за
действията, които трябва да бъдат
предприети**

Моля, представете тук основните цели на вашата компания по отношение на изграждането на невроразнообразна култура и среда в компанията.

Определяне на конкретни действия и целеви групи

Моля, опишете тук дейностите, които бихте искали да осъществите като част от плана за действие "Невроразнообразие на работното място" във вашата компания, както и персонала и заинтересованите страни, които участват в тях, например: преразглеждане на длъжностните характеристики и плановете за управление на кариерата, оценка на потенциала и представянето чрез цифрови инструменти, оценка на представянето и система за възнаграждение, проучване на организационния климат, реорганизация на разположението на офисите, работодателска марка, адаптиране на работната среда, действия за повишаване на осведомеността относно невроразнообразието

Определяне на графика за предложените дейности

Моля, включете индикативен график за разработване на действията, които сте описали по-горе.

