Европейски съюз

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ

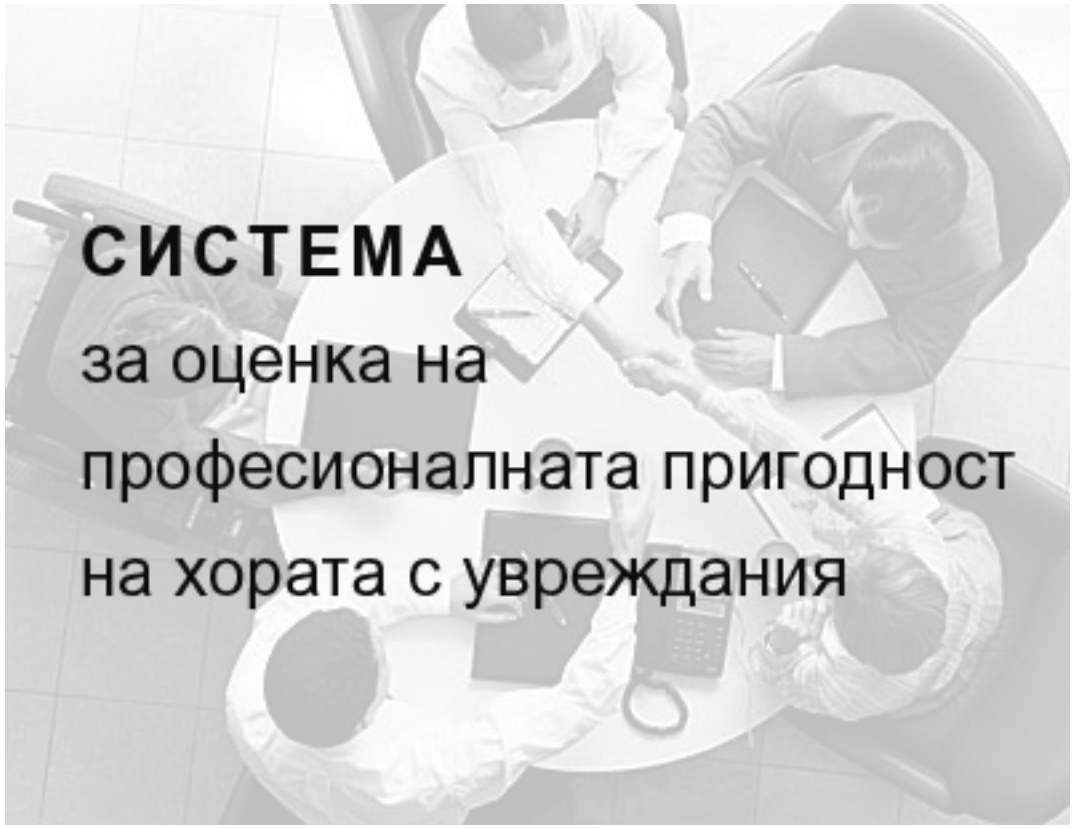
Европейски социален фонд

**Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване"**
Договор за безвъзмездна финансова помощ
№ BG 051PO001-5.2.06-0252-C-0001
*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

# СИСТЕМА
# за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ

NATIONAL FEDERATION OF EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE



# СИСТЕМА

## за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания

София, 2011

© 2011 Национална федерация на работодателите на инвалиди.
**Система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания.** Всички права запазени.

Системата е разработена в рамките на Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051PO001-5.2.06-0252-C-0001 по Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване”. *Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.*

НФРИ допуска използване на текстове от материала с единствено условие да бъде цитиран източникът.



**ВЪВЕДЕНИЕ ..... 3**

**1. КРАТКА ИСТОРИЯ НА СЪЗДАВАНЕТО НА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПРИГОДНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ В БЪЛГАРИЯ..... 6**

**2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ И МЕТОДИЧЕСКИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА НОВА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ И СПОСОБНОСТИТЕ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН ТРУД И ПОТРЕБНОСТИТЕ ИМ ОТ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ..... 13**

**3. СИСТЕМА ЗА (САМО)ОЦЕНКА НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПРИГОДНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ..... 17**

**3.1. (САМО)ОЦЕНКА НА САМОСТОЯТЕЛНОСТТА (НЕЗАВИСИМОСТТА)... 18**

**3.1.1. (Само)оценка на физическите възможности ..... 19**

**3.1.2. (Само)оценка на перцепциите и общуването ..... 22**

**3.1.3. (Само)оценка на психосоматични проблеми, пораждащи затруднения и ограничения във възможностите на хората с увреждания.....25**

**3.1.4. (Само)оценка на затрудненията и ограниченията във възможносите за изпълнение на присъщи социални роли.....26**

**3.1.5. Оценка на съществуващите социални бариери, предизвикващи затруднения и ограничения във възможностите на хората с увреждания.....27**

**3.1.6. Обобщение .....29**

**3.2. (САМО)ОЦЕНКА НА ЗДРАВНИТЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ ЗА ПРАКТИКУВАНЕ НА ДАДЕНА ПРОФЕСИЯ ..... 30**

**3.3. СИСТЕМА ЗА (САМО)ОЦЕНКА НА ЛИЧНИТЕ СПОСОБНОСТИ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ ..... 34**

**3.3.1. (Само)оценка на способностите ..... 34**

**3.3.2. (Само)оценка на личните черти, умения и компетенции ..... 40**

**4. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ ..... 46**

**Приложение 1 ..... 48**

**Приложение 2 ..... 54**

**Приложение 3 ..... 60**

## ВЪВЕДЕНИЕ

От началото на 90-те години на XX век в България всички действия, програми и политики по отношение на хората с увреждания в сферата на труда са насочени към премахване на дискриминацията, създаване на равни възможности за тях, социалната интеграция и социалното им включване в пазара на труда. Резултатът: само 10% от хората с увреждания в трудоспособна възраст в страната работят[1]. Причините за това са много: като се започне от съществуващия административно-благотворителен модел на инвалидността в българската социална политика, премине се през различните социални бариери, които съществуват в страната – в това число и предразсъдъците и негативните стереотипи на голяма част от работодателите да наемат на работа хора с увреждания – и се стигне до съмнителната ефективност на всички дейности, чрез които те се подпомагат, защото много често декларираната помощ няма покритие с реалността.

Видът и начинът на поставяне на изисквания пред хората с увреждания от страна на работодателите не рядко са такива, че се превръщат в непреодолима или трудно преодолима бариера за човека с увреждане. От друга страна при необходимост от приспособяване на работното място, което налага нетипични технически решения, наличие на медицинска помощ и др., то най-често се оказва финансово непосилно за възможностите на фирмата, а предоставяната помощ от държавата не е достатъчна.

В България правото или различни институции определят какво е най-добро и какво най-много очакват хората с увреждания. При подобен авторитаризъм някой друг взема решение и прави избор вместо човекът с увреждания. „Всички програми, интенционални[2] разработки са насочени към оказване на помощ на лицето с увреждане..., но не вземат предвид индивидуалното, субективното виждане на самия човек с увреждане за неговата ситуация"[3]. Оставайки дълго без работа, притиснат от бедността и зависимостта от близките си, човекът с увреждане се демотивира за труд. Крайната и изключително негативна проява на тази демотивация е, когато той се остави да бъде превърнат само и единствено в източник на някакви – макар и малки – доходи от различни социални фондове, самозаблуждавайки се, че така е полезен.

В анализите на проблемите на хората с увреждания на пазара на труда не се обръща адекватно и достатъчно внимание на ролята и влиянието на един много важен фактор – ***професионалното ориентиране на хората с увреждания***. Дотолкова, доколкото го има в България, то изцяло е подчинено на медицинския модел на инвалидността и на неговите „метастази" в страната и всъщност е насочен най-вече към определяне на функционалните дефицити на човека с увреждане и на определяне на подходящите за него професии. Днес това обаче съвсем не е достатъчно, за да е налице едно съвременно професионално ориентиране.

Как тогава да се помогне на човека с увреждане да се адаптира към изискванията на пазара на труда и на работодателите, като той активира своите възможности и способности? Необходимо е:

(1) добро (само)познание на вида увреждане,

(2) добро (само)познание на последствията от увреждането,

(3) познаване на общите потребности за започване и извършване на даден вид работа,

(4) познаване на значенията на затрудненията и очакванията, които им придава човекът с увреждане,

(5) детайлно познаване на изискванията, свързани с основната професия и със сродните на нея професии,

(6) добро познаване на потенциалните социални бариери, с които е възможно човекът с увреждане да се сблъска в процеса на търсене на работа, както и начините за тяхното отстраняване.

Всичко това оформя така наречената система за оценка на професионалната пригодност или на професионалните възможности и способности за труд на хората с увреждания. Тази оценка може да се извършва от лицето с увреждане самостоятелно или в сътрудничество с професионален консултант – процес, в който и двамата участници трябва да бъдат равнопоставени партньори.

Оценката на професионалните възможности и способности на децата с увреждания може да се извършва по същия начин – от родителите на детето или от родителите на детето в сътрудничество с професионален консултант, но винаги като се вземат предвид желанията, стремежите и мечтите на детето с увреждане. Важна роля в процеса на професионалното консултиране и оценката на възможностите за труд при необходимост може да играе и психолог, запознат с проблемите в тази сфера.

През 70-те и 80-те години на XX век съществува мнението, че едва около „15% от хората с увреждания в трудоспособна възраст могат да бъдат подготвени за работа на общия пазар на труда". Това е мнение, основано на изследванията в световната практика[4]. Днес ситуацията е коренно различна – всеки човек, независимо от своите увреждания и фунцкионални дефицити, може да работи, стига обществото да е в състояние да осигури подходящите условия за това.

„Конфуций казва: „Ако искаш да постигнеш добър резултат от една работа, трябва първо да наточиш подходящия за нея инструмент" И още: „Трябва също да използваш точните имена на нещата"[5].

---

[1] По данни на Агенцията за хора с увреждания. Виж: http://inews.bg; http://forum.sliven.net/index.php?topic=3361.165 и др.

[2] (лат. intentio „стремеж") – насоченост на съзнанието, мислене за някакъв предмет; в основата на такава насоченост лежи желанието, замисълът. В случая – обмислени и внедрени в практиката разработки за оказване на подкрепа и помощ на хората с увреждания в някаква област.

[3] Виж: Boczar, E. (2003) Metody poznawania i rozumienia osoby niepełnosprawnej w poradnictwie zawodowym. W: *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych.* Materiały konferencyjne, czerwca 2003. Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa.

[4] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 31-38.

[5] Шъ, С. (1985) *Записки от Източния склон*. Изд. Народна култура, София, с. 41.

***

Едни от най-важните фундаменти на професионалното ориентиране, на търсенето, намирането и задържането на дадено работно място, са ***знанията и образованието на всеки човек, в т.ч. и на хората с увреждания.*** В мнозинството общества знанията и образованието са приети за базов ресурс на индивидите, защото те предпоставят възможностите да се заемат определени позиции и да се изпълняват свързаните с тях дейности, роли и др. Колкото по-развито е обществото, толкова значението на този ресурс е по-голям. В съвременните йерархични системи на социално разслояване най-често се приема, че доминираща е социално-икономическата диференциация, в която ***доход и престиж*** се свързват със занаятието, което снема в себе си образование, квалификация, тип труд, професия, длъжност, сектор на заетост, позиция в йерархията собственик-работодател-изпълнител[6].

Настоящата разработка цели да подпомогне хората с увреждания, техните близки и професионалните консултанти в сферата на труда по-лесно да се ориентират в света на професиите; да получат по-качествено професионално ориентиране – включително и да могат да се самоориентират професионално, да повишат знанията си за пазара на труда и по този начин да повишат възможностите си за намиране и запазване на желана, подходяща и относително добре платена работа.

## 1. КРАТКА ИСТОРИЯ НА СЪЗДАВАНЕТО НА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПРИГОДНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ В БЪЛГАРИЯ

В специализираните кооперации и в общинските дружества в началото на 1990 г. са работили над 50 хил.души, в т.ч. 28 хил. трудоустроени, докато техният брой през 1993 г. намалява „на 21 хил. души..., от които едва 12 хил. души са инвалиди и други трудоустроени лица”[7]. В края на 1996 г. броят на заетите е 8 204 лица, в т. ч. 5 689 инвалиди. За периода 1994-1996 г. броят на заетите намалява от 11 542 на 8 364 лица, като в тях се включва и броят на инвалидите, който от 7 681 спада на 5 741 лица[8]. Подобна е тендецията и в специализираните предприятия на Съюза на слепите в България и Съюза на глухите в България. По данни на съществувалия тогава фонд „Рехабилитация и социална интеграция” към 31.12.2000 г. общо заетите инвалиди са били 6 625 лица, в т.ч. 723 слепи, 755 глухи и 5 147 лица с друг вид инвалидност, като през тази година в специализираните кооперации и фирми на и за инвалиди са разкрити 180 нови работни места.

В сравнение с данните от Преброяване’92, броят на работещите инвалиди към 31.12.2000 г. ***е намалял над 6 пъти***. Данните от

[6] Тилкиджиев, Н. (2002) Средна класа и социална стратификация. ИК „Лик”, София, с. 74

[7] Виж: Братанов, Г. (1993) *Необходими промени в законодателството и други подзаконови нормативни актове, касаещи трудовата реализация на инвалидите*. Доклад, изнесен при откриването на Фламандско-български форум. (непубликуван материал). София.

[8] Отчет на УС на ЦС на КИ за дейността и състоянието на съюза за периода 1994-1997 г.



Преброяване’01 потвърждават тази констатация. Едва към 31.12.2002 г. може да се наблюдава някакво раздвижване в заетостта на хората с увреждания. Според информация от фонд „Рехабилитация и социална интеграция” към 31.12.2002 г. действащи са 91 предприятия на и за инвалиди, в които работят 7 920 лица с над 50% трайно намалена работоспособност. От тях 300 са слепи, 737 - глухи и останалите 6 883 лица с увреждания са с други увреждания.

Тези фрагментарни данни показват, че хората с увреждания са една от най-рисковите социални категории в периоди на сериозни социално-икономически и политически промени, на преходи, но и на относително стабилна ситуация в страната. От състояние на „пълна заетост” и относително голяма социална сигурност до 1989 г. се преминава към „спорадична заетост” и голяма социална несигурност.

В началото на 90-те години на XX век става ясно, че преходът към пазарна икономика налага подмяна на старите подходи и средства към трудовата заетост на хората с увреждания с нови - по-ефективни и адекватни на променящите се социално-икономически условия. „При това следва да се отчита фактът, че едно физическо или умствено увреждане се превръща в инвалидност и затруднение само, когато обществото не го приема и не създава условия за елиминирането му”[9].

По това време започват да се изясняват и оформящите се нови тенденции на пазара на труда:

- В средата на 90-те години на XX век вече е факт твърде ограниченото – стигащо до отсъствие – търсене на хора с увреждания на пазара на труда;
- Хората с увреждания изпадат в крайно неравностойно положение на пазара на труда, поради твърде ограничени или направо липсващи възможности за намиране на работа на общия пазар на труда. Например за периода 1993-2004 г. официалната безработица варира между 10% и 18%[10], като през 1995 е 11,08%, а през 1996 – 12,03% и т.н.[11] Такива високи нива на общата безработица в страната блокират или свеждат до нула шансовете на хората с увреждания да намерят и запазят някаква работа;
- Повишават се изискванията към равнището на квалификация на работната сила за новосъздаващите се работни места. Същевременно хората с увреждания са с ниско образование и квалификация – по данни на Преброяване’92 повече от половината (68,5%) хора с увреждания в страната са с основно и по-ниско образование, според Преброяване’01 те са 60%[12];
- Голяма част от традиционните работни места за хора с увреждания се закриват, а нови почти не се създават;

[9] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 33.

[10] Статистически справочник (2005). *Демография, икономика и социално осигуряване*. НОИ, София, с. 99.

[11] По данни на Агенцията по заетостта.

[12] Инвалидите в България. (1994) *Резултати от преброяването на населението*, т.7. НСИ, София. // Данните за Преброяване’01 са ни предоставени от НСИ.

- Много скоро след края на 1989 г. става ясно, че съществуват сериозни проблеми с конкурентноспособността на предприятията и кооперациите на и за хора с увреждания, а създаваните и прилагани политики в тази сфера по-скоро влошават или в най-добрия случай – поддържат статуквото;
- Твърде малко хора с увреждания са мотивирани да търсят услугите на Бюрата по труда – до края на XX век не са малко хората, които срещат сериозни проблеми дори с регистрацията си като безработни и т.н.

Същевременно бавно и мъчително си пробиват път идеите за комплексната рехабилитация на хората с увреждания. Под рехабилитация започва да се разбира не само и единствено медицинската рехабилитация, но заслужено място в рехабилитационната система заемат професионалната, социалната и психологическата рехабилитация.

В основата на разработваната от Министерство на труда и социалната политика в началото на 90-те години система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания залягат схващания, според които професионалната рехабилитация е „целево ориентиран и времево лимитиран процес" за оказване на помощ на хората с увреждания, за да „достигнат оптимално психическо, физическо и/или социално функционално равнище. Тя включва съвкупност от мерки, предназначени да компенсират загубата на функции или функционалните ограничения, както и за социалното приспособяване на тези хора, за подпомагане изравняването на възможностите за професионална реализация"[13]. Разбирана по този начин професионалната рехабилитация изцяло „потъва" в т.нар. индивидуален или медицински модел на инвалидността[14], при който всички действия са насочени към индивида с цел постигане на посочените по-горе резултати. Същевременно много малко внимание се обръща на ролята на обществото при инвалидизацията на хората с увреждания.

Все пак професионалната рехабилитация се разглежда като комплексен процес, като система, включваща следните основни компоненти:

(1) професионалното информиране, ориентиране и насочване,

(2) обучението за професионална квалификация и

(3) настаняването на работа.

Така разглеждана професионалната рехабилитация представлява линеен процес, „времево лимитиран" и насочен най-вече към компенсиране на функционалните дефицити на човека с увреждане, без да се разглеждат въпросите, свързани с наличните социални – разбирани в най-широк смисъл – бариери пред достъпа на хората с увреждания до пазара на труда.

[13] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 33-34.
[14] По-подробно за моделите на инвалидността виж: Ивков, Б. (2006) *Модели и концепции за инвалидността*. Издателство „Славена", Варна.



В този комплекс особено място заема „обучението за професионална квалификация (първоначална професионална подготовка, допълнителна квалификация и преквалификация)". Целта е „да се даде възможност на инвалидизираните лица да постигнат достатъчно високо равнище на конкурентоспособност на пазара на труда"[15]. Акцентът върху повишаване на професионалната квалификация е свързан с повишаване на шансовете на „инвалидизираните лица на общия пазар на труда", защото така се повишава „тяхната мобилност, адаптивност към новите променени условия и конкурентоспособността им"[16].

Професионалната квалификация на хората с увреждания предполага, изисква и дори налага предварителна задълбочена професионална оценка на:

(1) способностите им да бъдат обучавани,

(2) оценка на професионалните им възможности и наклонности, които определят вида, начина, формите и методите на обучение с цел постигане на максимална ефективност и резултатност от обучението и в крайна сметка постигането на заетост[17]. Поради комплексността на оценката, в нея се включва и съобразяване с общото здравословно състояние на човека с увреждане с цел предотвратяване на потенциално съществуващите възможности за влошаването му.

Философията и логиката на създадената оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания върви по линията на възприемане на тезата, че всички хора с увреждания могат да бъдат обучени в една или друга степен. И нещо, което е много важно: става дума за „оценка на индивидуалното равнище на способността за обучение на всеки инвалид, кандидатстващ за обучение във формите за професионална квалификация"[18].

Създадената в началото на 90-те години на XX век система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания взема предвид „физическите, психическите и емоционалните способности на личността, ограниченията и толерансите, за да може да се предвиди текущият и бъдещият трудов и творчески потенциал, както и приспособимостта към изискванията на трудовата среда"[19].

Професионалната оценка има за цел:

- ✓ Определяне на функционалните възможности и ограничения за упражняването на конкурентоспособен труд или за труд в защитена трудова среда, т.е. в системата от специализирани предприятия и кооперации на и за хора с увреждания;
- ✓ Определяне на услугите, необходимите за преодоляване на дефицитите, в т.ч. и „най-вече потребността от обучение и

[15] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 34.
[16] Пак там, с. 34.
[17] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 34.
[18] Пак там, с. 34.
[19] Пак там, с. 35.

неговия вид за постигането на оптимален резултат при упражняването на професионален труд";

- ✓ „Елиминиране на функционалните недъзи и ограничения на личността" – не е ясно обаче как имено чрез подобна оценка тази обща и абстрактна цел може да бъде постигната;
- ✓ Извършване на избор на подходяща професионална област и/или конкретна професия, която в максимално възможната степен да съответства на желанията и възможностите на човека с увреждане и да осигурява пълноценната му професионална реализация;
- ✓ Постигне на максимална полза от конкретно „избрано обучение за професионална квалификация и резултатно насочване след обучението към ефективна заетост";
- ✓ Подпомогане на възможно най-бързото адаптиране на човека с увреждане към новото работно място и новата трудова среда[20].

Извършването на професионална оценка на пригодността на човека с увреждания налага отчитането и спазването на няколко основни принципи:

(1) оценката трябва да бъде конкретна, предразполагаща и увличаща клиента и да осигурява редовно необходимата обратна информация;

(2) ако е възможно, оценката трябва да се извършва на интердисциплинарна основа, т.е. от екип, в който се включват: психолог, медик, икономист, трудов посредник и др.;

(3) оценката трябва да се извършва периодично – особено при по-дълъг престой на човека с увреждане като регистриран безработен, търсещ работа, за да може той да постигане оптимално професионално развитие и приспособяване;

(4) оценката трябва да бъде ориентирана към бъдещото професионално развитие;

(5) оценката трябва да предоставя информация и за социалните и емоционалните способности на клиента с увреждане[21].

Основните техники, предвидени за използване при извършване на професионалната оценка, са следните:

(1) интервю;

(2) ситуативна оценка, която се извършва в специализирани центрове за оценка;

(3) ориентиране, насочване и обучение;

(4) работни модели;

(5) психометрично тестване;

(6) оценка по време на работа и други.

Системата за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания използва система от критерии и показатели:

[20] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 35-36.
[21] Пак там, с 36.



**I. Обективни (персонални) критерии**

1. Пол,
2. Възраст,
3. Образование – степен и вид,
4. Професионален опит (трудов стаж – общ и по специалността),
5. Общо здравословно състояние (по заключение на ТЕЛК),
6. Способност за самостоятелно придвижване (пространствена мобилност),
7. Манипулативна способност.

**II. Професионално-диагностична оценка**

- Професионална нагласа и предпочитания (посочва се избраната професионална област и предпочитаната професия или специалност),
- Мотиви за кандидатстване (постигане на трудова удовлетвореност, социализиране, доходи и др.),

  *Специални изисквания към условията на труд:*
  - ✓ санитарно-хигиенни – чистота на въздушната среда, осветление, шум. вибрации, температура, санитарно-битови условия;
  - ✓ психологически и физиологически – по отношение на различните видове натоварвания на двигателния апарат, нервната система и психиката;
  - ✓ социално-психологически – психологически климат и отношения между членовете на колектива.

- Наличие на ясна и реалистична представа за собствените възможности (до каква степен може да прецени собствените си възможности и способности за изпълнение на дадена работа на достатъчно високо равнище);
- Способност за работа в група (доколко инвалидът може да се кооперира с другите членове на работните екипи при изпълнение на общи задачи и в каква степен е необходимо да бъде насърчаван и стимулиран за това):
- Оценяване на потребността и значимостта на системното обучение (доколко е осъзната необходимостта от обучение за професионална квалификация с отчитане на възможностите, които това обучение дава за професионално развитие и реализация);
- Контактност (оценка на способността за установяване и поддържане на контакти);
- Адаптивност (с отчитане степента на приспособяване към условията на труд и средата и продължителността на времето за това);

- Концентрация (с отчитане продължителността на времето, през което инвалидът може да се концентрира върху извършваната работа, без да се разсейва от външни въздействия);
- Инициативност и предвидливост (доколко оценяваният може да планира предварително действията си, да показва инициативност при изпълнение на поставените задачи в различни ситуации и да действа адекватно при това изпълнение);
- Самоувереност (доколко лицето е способно да действа със сигурност в различните ситуации, при благоприятни и неблагоприятни обстоятелства).

**III. Оценка на функционалните умения**

- Отговорност (степента, в която осъзнава и поема отговорност за функциите, които изпълнява);
- Активност (до каква степен проявява активност при изпълнение на поставените задачи и необходимостта от насърчаване за това в различни ситуации;
- Последователност и устойчивост при изпълнение на поставени задачи (доколко устойчиво изпълнява обичайни и необичайни работи и дали това изпълнение се влияе от насърчаване;
- Гъвкавост на мисълта (препоръчва се оценката да се извършва с помощта на психолог и при използване на специални тестове).
- Способност за самостоятелно вземане на решения (определяне на ситуациите, при които може да взема решения; степента на сложност на тези решения (необходимостта от насърчаване; необходимостта от време за размишление)"[22].

***

Тази система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания заляга в основата на анкетата, която трудовите посредници днес правят по време на регистрацията на хората с увреждания в държавните бюра по труда и при оформянето на професионалния профил на безработния с увреждане. Оценката се прави въз основа на удостоверен с решение на ТЕЛК процент трайно намалена работоспособност. Изисква се професионалният профил да бъде направен от специално обучени за обслужване на хора с увреждане специалисти с познания в областта на психологията, медицината, социологията, икономиката на труда и други[23].

В средата на 90-те години на XX век се приема, че задълбочената и прецизна оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания е от съществено значение за тях, защото: (1) представлява много важна основа за правилния избор на областта за

[22] Динева, Н. (1995) Оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания. В: *Проблеми на труда*, XXXVI, № 9, с. 35-36.
[23] Пак там, с. 38.



професионална реализация, като се вземат предвид желанията и възможностите на индивида; (2) резултатите от оценката могат да залегнат в основата на разработваните индивидуални планове за професионално развитие както на децата с увреждания, така и на възрастните лица с увреждания; (3) в този си вид оценката съдейства – в известна степен – за преход от чисто медицинска оценка и класификация, при която акцентът е поставен върху затрудненията, ограниченията и/или неспособностите на индивида, към по-комплексно оценяване на неговите възможности и способности.

С времето обаче оценката в този си вид показа необходимостта от създаване на по-съвременна и достъпна система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания или – ако използваме съвременна и не етикетираща терминология – система за оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания за професионален труд и реализация и потребностите им от професионално обучеие, квалификация и преквалификация.

... всичко може да се превъзмогне, ако се вземат мерки навреме[24].

***

Няма на света душа, колкото и хилава и некултивирана да е тя, в която да не се забележи проблясък на някаква способност; и няма толкова дълбоко погребана способност, която да не се прояви по един или друг начин[25].

## 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ И МЕТОДИЧЕСКИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА НОВА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ И СПОСОБНОСТИТЕ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН ТРУД И ПОТРЕБНОСТИТЕ ИМ ОТ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Единствената обща черта между хората е тази, че те са различни.[26]

Конституцията на Република България гарантира на всички български граждани, в т.ч. и на хората с увреждания, правото на образование, на труд и др. В действителност обаче по различни причини тези права не винаги е възможно да се реализират. За хората с увреждания пътят към т.нар. „нормален живот" не винаги е лесен. Редица затруднения и/или ограничения във възможностите – например породени от дисфункции на опорно-двигателния апарат – водят до там, че дребни неща от гл.т. на хората без увреждания, при хората с увреждания могат да придобият ранг на проблеми. Съществуващите в обществото многобройни бариери – архитектурни, комуникационни, информационни, психологически и др., затрудняват,

[24] Монтен, М. (1975) *Опити*. Том 1. Изд. „Наука и изкуство", София, с. 296.
[25] Монтен, М. (1975) *Опити*. Том 2. Изд. „Наука и изкуство", София, с. 501.
[26] Sołtysińska, G. (2010) *ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego*. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa, с. 6.

ограничават, а по-някога правят и невъзможни независимия живот на хората с увреждания и дори старта в живота.

Много изследователи в сферата на комплексната и особено на професионалната рехабилитация смятат, че подходящото образование, заетост и професионална реализация на хората с увреждания имат огромна, много често доминираща роля и значение в процеса на тяхната рехабилитация, социална интеграция и социално включване в обществото. „Това не е само повишена икономическа независимост, а също и участие в живота на обществото, това не са само професионални контакти, а и чувство за потребност и за принадлежност към обществото"[27].

Според полските изследователки А. Островска и Б. Шчепанковска степента, „в която увреждането или дисфункцията на някоя система на организма започва да ограничава професионалните възможности, зависи отчасти от причините и вида на самото увреждане, отчасти от характера на труда, отчасти – понякога преди всичко – от значението и тежестта, която даден човек с увреждане придава на своята работа в цялостния си живот. Хората с по-високо образование и харесващи професията си, обикновено смятат работата си за една от най-важните си житейски роли и задачи. Нищо друго не може да замени работата им, а невъзможността да реализират професионалните си роли за тях е голяма несправедливост"[28].

Всеки човек с увреждане в даден момент от своя живот се изправя пред необходимостта да избира какво образование да завърши и каква професия да усвои. Често той може да се изправи и пред необходимостта да промени своята работа, което изисква допълнително обучение и образование и съответната преквалификация. Понякога това е твърде лесно, но по-често тези процеси изискват значителни усилия. И точно тук е важно дали човекът с увреждане може да оцени адекватно своите актуални професионални възможности и способности, да се ориентира в света на професиите и да избере подходящата за него и т.н. Способността да се направи тази оценка зависи от много фактори, едни от най-важните от които са неговата способност за адекватна самооценка на основата на придобити знания, наличните знания за собствените физически, психически и интелектуални възможности, способността да се анализира и др. Ето защо преди да се представи по същество самата система за оценка на професионалната пригодност (възможностите за труд), е необходимо да се изложат изходните предпоставки, върху които се основава системата, както и същността и съдържанието на някои основни и важни понятия, които човекът с увреждане трябва да познава.

Запомнете! Активното желание **да не се знае** не решава житейски проблеми, само ги задълбочава[29].

***Изходни предпоставки и принципи***

Изходните предпоставки, от които изхождаме, са заложени:

[27] Пак там, с. 7

[28] Ostrowska, A., B. Szczepankowska (1998) Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Stan i perspektywy. (w:) *Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego*. Nr 10. KUP, Warszawa, c. 15.

[29] Парафраза по Мишел Фуко. Виж по-подробно: Foucault, M. 91972) *The Archaeology of Knowledge and the Discource on Language*. Pantheon, new York, c. 224.



(1) във философията и приниципите на т.нар. Саламанска и Мадридска декларации, както и в същността на социалния модел на увреждания и/или инвалидността;

(2) в методиката за разкриване и предоставяне на социалната услуга в общността „Бюро за посредничество и асистиране" при намирането на работа на хора с увреждания, в т.ч. предоставяне на електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания.

Според Саламанската декларация:

- ✓ всяко дете има фунадменталното право на образование и обществото трябва да осигури необходимите условия и възможности то да получи и поддържа максимално възможното ниво на знания,
- ✓ всяко дете има уникални особености, интереси, способности и учебни потребности;
- ✓ образователната система и образователните програми е необходимо да се развиват така, че да се взема под внимание голямото разнообразие на тези особености и потребности,
- ✓ децата и хората със специални образователни потребности трябва да имат свободен достъп до образование в масовите училища и образователни институции, които са длъжни да им създадават условия, ориентирани приоритетно към тях с цел удовлетворяване на тези потребности,
- ✓ масовите училища с такава отворена и включваща ориентация са най-ефективното средство за борба с дискриминацията, за създаване на благоприятна атмосфера в общините, за изграждането на условия за социално включване и осигуряване на образование за всички[30].

Заложените в Мадридската декларация принципи могат да се обобщят така:

- ✓ нищо за хората с увреждания без самите хора с увреждания,
- ✓ хората с увреждания искат нови възможности и шансове, а не съжаление и благотворителност,
- ✓ създаване на общество за всички,
- ✓ създаване на достъпна за всички граждани обкръжаваща среда,
- ✓ равенство и пълноценно участие във всички сфери на живота,
- ✓ независим живот,
- ✓ приемане на различията,
- ✓ лицата с увреждания са пълноправни и активни граждани във всяко общество,
- ✓ трудовата заетост – ключ към социалното включване на хората с увреждания[31].

[30] Декларация от Саламанка (1994) *Декларация за принципите, политиката и практическата дейност в сферата на образованието на лицата със специални образователни потребности*. [http://www.naso.bg/attach/026%20Salamanca%20Statement%20bg.pdf]

[31] Мадридска декларация (2002) *Мадридска декларация. Недискриминация + позитивни мерки = СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ*. Център за независим живот, София.

Принципите от двете декларации, както и социалните изследвания в сферата на увреждания и неспособността, намират своя концентриран израз в изходните предпоставки, заложени в споменатата Методика:

1. Хората са лица с увреждания и поради наличието на социални бариери, и поради увреждания на техните тела[32];

2. *Увреждането* (impairment) е следствие от нараняване (травма, инцидент) и/или хронично заболяване;

3. *Неспособността* (disability) е следствие от интеракциите между индивидите с физически, сензорни и умствени увреждания и обкръжаващите ги физическа, социална или културна среда;

4. *Увреждането* не е равнозначно със зависимост;

5. *Неспособността* не означава загуба на потенциал, продуктивност, възможности за принос към обществото, на ценности, способности и друг тип ценности. Ограниченията във възможностите на лицата с неспособности са наложени от обществото и неговата организация;

6. Всеки вид труд, всяка конкретна работа не изисква от човека, който ги извършва, притежаването в пълна степен и прилагането на всички основни типове действия, дейности и процеси в тази сфера, свързани с ориентация, вземане на решения, извършване на действия (манипулации) и/или дейности и мобилност.

***Основни понятия***

За целите на настоящата система за оценка на професионалната пригодност, т.е. възможностите за труд на хората с увреждания, е необходимо да се дефинират определени понятия, които се използват в нея. Част от тях вече са изградени и се използват[33], а друга част се въвеждат в и чрез настоящия текст. С цел той да не се утежнява, дефинициите на основните понятия са изнесени в Приложение 2: „Кратък терминологичен речник". В него понятията са представени в азбучен ред. Тук ще обърнем внимание само на няколко важни момента, свързани с част от термините.

(1) Увреждането (impairment) на организма може да доведе до ограничения във възможностите на индивида да извършва присъщите за неговата възраст действия и дейности, а натрапената от организацията на обществото на човека с увреждане неспособност (disability) до ограничения във възмоностите (липса на или неподходящи условия или заличаване на определени насоки за развитие) да изпълнява присъщите за него социални роли. Всичко това има определени последици за живота на човека, проявяващи се във всички или в част от житейските полета – ежедневен живот, професионални, образователни, социални и др. ситуации и таректории. Тези последици приемат формата на затруднение, ограничение и/или невъзможност.

[32] По Shakespeare, T., Watson, H. (2002) The social model of disability: an outdated ideology? In: *Research in Social Science and Disability*. Vol. 2, pp. 9-28. JAI Press

[33] Виж: Методика за разкриване и предоставяне на социалната услуга в общността „Бюро за посредничество и асистиране" при намирането на работа на хора с увреждания в т.ч. предоставяне на електронно базирано посредничество ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания. Освен това в Приложение 3 са добавени основните понятия, които се използват в Методическите бележки на Националната класификация на професиите и длъжностите – НКПД-2011.



(2) Всеки човек с увреждане изпитва затруднение, ограничение или невъзможност да извършва ежедневните си задачи и дейности и да изпълнява присъщите за него социални роли в зависимост от вида и тежестта на увреждане, както и в зависимост от състоянието на физичеката и социалната среда. При това трябва да се има предвид, че водещо влияние и значение имат физическата и социалната среда, тъй като те определят социалната значимост и последиците от дисфункцията на организма. Например едно и също увреждане на долните крайници може да се проявява като затруднение, като ограничение или като невъзможност[34]. В последните два случая може да се стигне до отказ от работа на конкретно работно място, а поради ситуацията на пазара на труда човекът с увреждане от работещ може да се превърне в трайно безработен.

(3) Малко повече внимание е обърнато на формулирането на понятията „възможности" и „способности". В ежедневния език често се поставя знак на равнество между двата термина и те се използват едва ли не като синоними. Всъщност тези понятия имат общи смислови значения, но като цяло са твърде различни. Например хората с увреждания притежават потенциално всички способности в обема и вида, в който ги притежават хората без увреждания, но (1) последици от травма, вродена малформация, увреждания от хронични заболявания и др. и (2) самата организация на обществото и създаваните в и от него социални бариери, им отнемат или силно стесняват възможностите тези способности да се изявят и реализират. От тази гледна точка за нуждите на настоящата разработка, се наложи да се формулират тези две понятия.

## 3. СИСТЕМА ЗА (САМО)ОЦЕНКА НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПРИГОДНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ

Всяка професия, съответно професионална дейност поставя пред човека, който я практикува или предстои да започне да я практикува, определени общи и специфични, допълнителни изисквания. Това са изисквания по отношение на физиката и менталността на конкретния човек – изисквания, които са свързани с физическо и умствено натоварване, с възможностите и способностите както на цялото тяло, така и на отделните негови части, органи и системи и т.н.

***Пригодността за дадена професия*** зависи от влиянието на множество фактори – биологични, психологически, социални и др. При едни професии доминираща роля имат биологичните фактори, при други

[34] Пример в това отношение може да бъде съвременното състояние на транспорта и архитектурата в столицата. Да вземем като пример маршрута на трамвай № 22 в отсечката спирка „Добротич" (кв. Красна поляна) до спирка „Женски пазар".
Лице с увреждане на долните крайници, което живее срещу спирка „Добротич" и работи в един от магазините на Женския пазар, се придвижва до месторабота си с трамвай № 22. Поради изградените „островчета", улесняващи качването и слизането от трамвая на спирките по трамвайната линия (от Добротич до община Красна поляна"), качването/слизането в и от трамвая може да предизвиква известни затруднения. В отсечката от бул. Константин Величков до Женския пазар, същият човек може да изпитва сериозни ограничения (или дори невъзможност) да се качва/да слиза – ако се налага – от трамвая, особено на някоя от спирките на ул „Пиротска", поради: (а) наличие на архитектурни бариери на самите спирки, (б) състояние на уличното платно и релсите и (в) високи стъпала на самата трамвайна мотриса.

психологическите и социалните и т.н. При хората с увреждания възникват допълнителни групи от фактори. Става дума: (а) за вида и тежестта на увреждането (уврежданията) и породените от тях функционални дефицити; (б) за нивото на приемане на уврежданията от самото лице и за собствената самооценка на личността, която е с увреждане; (в) за начина, по който обществото приема и реагира на тези увреждания и за съществуващите в него социални бариери.

Изискванията на професията произтичат от физическите и социално-психологическите условия на труд, както и от характера на труда. Степента, в която даден човек (в т.ч. и човекът с увреждане) може да отговори на тези изисквания, решава до голяма степен каква е професионалната му пригодност. Анализът на изискванията за съответните професии трябва да се извършва най-малко в следните аспекти: (1) необходимо равнище на образование; (2) психологически изисквания; (3) соматични изисквания, произлизащи от работната среда и продуктивни изисквания, поставяни от самата професия. Разработването на т.нар. папки за отделните професии е подчинено на тези изсквания.

От тази гледна точка системата за (само)оценка на професионалната пригодност трябва да съдържа следните основни подсистеми:

(1) (само)оценка на самостоятелността, съответно на възможностите и способностите на детето или възрастния човек с увреждане, при извършване на определени ежедневни дейности, както и на степента на ограниченията в различни области;

(2) (само)оценка на здравните противопоказания за практикуване на дадена професия[35];

(3) примерна система за оценка на личните способности, умения и компетентности.

### 3.1. (САМО)ОЦЕНКА НА САМОСТОЯТЕЛНОСТТА (НЕЗАВИСИМОСТТА)

Известно е, че биомедицинските (клиничните) критерии са необходими, за да могат да се определят затрудненията и ограниченията в или отсъствието на възможности в човека с увреждане. И ако това е потребно и подходящо за лечебните и/или рехабилитационните (възстановителните) цели, то съвсем не е подходящо за сферата на социалните дейности, особено в областта на професионалната и социалната рехабилитация.

Дори и само бегъл преглед на съвременните изследвания показва, че днес в социалната практика все по-често се среща функционалното дефиниране на затрудненията и ограниченията в или отсъствието на възможности и способности. Подобен подход се използва в различни страни при преброявания или емпирични социологически изследвания. Същевременно той дава много добра възможност на човека с увреждане да се самооцени. С други думи, при този подход се извършва пренасяне на или

[35] Тези два вида (само)оценки в известна степен се препоркиват, но се и различават. Тук обаче нямаме за задача да анализираме и обосноваваме един или друг довод за и против използването на двете оценки. Представяме ги и двете с оглед максимално да се облекчат децата с увреждания, техните родители, както и възрастните хора с увреждания.



бягство от „относителното тегло” от лекарската диагноза към самооценката на хората с увреждания, като начин за (само)оценяване на здравните или рехабилитационни потребности, на потребностите от професионално ориентиране и (само)оценка на професионалната пригодност и др[36]. Всъщност този подход е отражение на по-широката тенденция, инициирана от Световната здравна организация, за разглеждане измерението на здравето и болестта не само от гл.т. на клиничните критерии, но и от гл.т. на функционирането на индивида.

Функционалното формулиране на затрудненията, ограниченията и/или отсъствието на възможности и способности дава възможност на човека с увреждане да (само)оцени нивото им, да определи в голяма степен доколко те могат да повлияят негативно върху неговите професионални аспирации, да го ориентират за вида и обема на подкрепата, от която се нуждае, както и да го ориентират в неговите взаимоотношения със социалното обкръжение.

Тук ограниченията във възможностите се отнасят и към физическото обкръжение, и към социалното обкръжение. (Само)оценката на ограниченията във възможности може да се извърши в следните измерения:

1) ограничения на физическите възможности;
2) ограничения във възприятието и комуникирането:
   а) в зрението и слуха;
   б) в разбирането и контактуването.
3) психосоматични смущения;
4) функциониране в отделните сфери и житейски активности (образование и труд, семеен и съпружески живот, контакти с други хора).

Тези измерения се отнасят както към психофизическите функционални възможности, така и към ограниченията в житейската активност, затрудняващи изпълнението на социалните роли[37].

#### 3.1.1. (Само)оценка на физическите възможности

Върху възможностите да се извършват определени основни житейски дейности трябва да се гледа не само според тяхната стойност като показатели за оценката на възможностите на човека с увреждане, но и от гл.т. на последствията, произтичащи от факта, че определени основни дейности могат да се извършват само с помощта на други хора или въобще не могат да се извършват. Това може да покаже областта на потенциална депривация[38] на потребностите на човека с увреждане и да постави въпросът за осигуряването на съответната необходима помощ. Също така, всички представени житейски дейности могат да се разглеждат и като общи изисквания за всички професии, или за клас професии. (Само)оценявайки своите затруднения, ограничения или отсъствие на възможности да се извършват тези дейности, човекът с увреждане или родителите на детето с увреждане преценяват доколко биха

[36] Виж: Ostrowska, A., J. Sikorska, J. Sufin (1994) *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce.* (raport z badań). WIFiS PAN, Warszawa.
[37] Виж: Ostrowska, A., J. Sikorska, J. Sufin (1994) *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce.* (raport z badań). WIFiS PAN, Warszawa. // Ивков, Б. (2003) Инвалидност и социални бариери. Житейски статус и социални бариери пред инвалидите. Докторска дисертация. ИС при БАН, София. (непубликуван материал).
[38] В случая потенциален недостиг, неудовлетвореност на потребностите

могли да ги преодолеят, за да практикуват една или друга професия. И още, тази (само)оценка може да покаже, макар и индиректно,и видът и нивата на съществуващите социални бариери в обществото.

Трябва да се има предвид, че наличните затруднения, ограничения или невъзможност да се извършва една или друга от посочените дейности, не представляват особено тежък проблем за мнозинството от хората с увреждания. Една част от тях могат да ги извършват безпроблемно, друга като използват различни помощни средства и т.н. Особено важно е да се знае, че съществуват ли по-сериозни затруднения и ограничения, това означава не само повишена тежест на увреждания, но и необходимост от отстраняване на вътрешноархитектурни, архитектурни, транспортни и др. бариери.

При децата с увреждания тази оценка може да се извършва еднократно или през определени периоди от време от родителите, особено при изграждане на индивидуален план за развитие на детето.

За трудовия посредник извършването на подобна оценка дава възможност по-добре и по-всестранно да се ориентира в проблемите и потребностите на човека с увреждания, а оттук и да предоставя по-добри, по-качествени и многообразни социални услуги в процеса на търсене на работа и/или професионално ориентиране.

| |
|---|
| Внимание. Не трябва да се забравя максимата:<br>Искам, следователно трябва. Щом трябва, значи мога! |

(Само)оценката се прави на основата на отговор за начина на извършване на всяка житейска дейност, като например, огражда се с кръг цифрата на съответния ред (конкретна дейност) в колоната под най-близкия до актуалното състояние на човека с увреждане отговор.

**Самооценка на затрудненията и ограниченията във възможностите при хора с увреждания да извършват следните ежедневни дейности:**

| Вид дейност | Начин на извършване на дейността | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Сам/а без никакви трудности | Сам/а, но с известни усилия | Сам/а, но с усилия и с помощта на ПС[39] | Само с нечия чужда помощ | Само с нечия чужда помощ и с ПС | Въобще не мога да го/я направя |
| ✓ ставане от леглото | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ измиване на ръцете, лицето | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ измиване на цялото тяло | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ ползване на тоалетната | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ обуване на обувките, в т.ч. връзване на връзки или закопчаване на цип | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ обуване на чорапи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ обличане (без обувки, чорапи) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ консумиране на храна, ядене | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ приготвяне на храна (напр. закуска) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ придвижване из дома | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ често, многократно преместване от място на място | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ изкачване на стълби | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ излизане на улицата | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ използване на градските / публичните комуникации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ изминаване на кратки разстояния – до 500 м. | | | | | | |
| ✓ изминаване на средни разстояния – от 500 до 1 500 м. | | | | | | |
| ✓ изминаване на дълги разстояния – над 1 500 м. | | | | | | |
| ✓ седене на едно място дълго време | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ стоене дълго време в изправено положение | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ ставане от стол, фотьойл | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ извършване на прости домашни дейности – оправяне на легло, бърсане на прах и др. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ преместване на предмети | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ дърпане / бутане на предмети | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ носене на предмети | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ пазене на равновесие | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ достигане на предмети на неголяма височина | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ извършване на манипулации с палците на двете ръце (хващане, рязане, отключване и др. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ уреждане на лични дела в държавни институции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ✓ пазаруване | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Източник: Собствена разработка[40].

[39] ПС – помощни технически средства и съоражения за хора с увреждания или т.нар. днес медицински изделия.

[40] При изграждането на скалата на възможностите и видовете дейности са използвани разработките на: Ostrowska, A., J. Sikorska, J. Sufin (1994) *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce.* (raport z badań). WIFiS PAN, Warszawa. // Woźniak, Z. (2008) Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej – społeczny kontekst medycznego problemu. Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa. // Ивков, Б. (2003) Инвалидност и социални бариери. Житейски статус и социални бариери пред инвалидите. Докторска дисертация. ИС при БАН, София. (непубликуван материал).

Колкото по-малко са високите оценки (4, 5 и 6) толкова вероятността / възможностите човекът с увреждане да е пригоден за избраната от него професия, е по-голяма. И обратното. В случаите на високи оценки трябва да се прецени внимателно дали ограниченията могат – и ако да, как – реално да бъдат намалени и/или компенсирани.

Родителите на деца с увреждания биха могли да се ориентират, ако правят тази оценка всяка година, в каква посока и колко бързо върви лечението и рехабилитацията на тяхното дете, като същевременно – наблюдавайки неговите изявени способности – да преценяват професионалните сфери, в които детето един ден евентуално би могло да се реализира.

### 3.1.2. (Само)оценка на перцепциите[41] и общуването

Затрудненията, ограниченията или отсъствието на възможности в сферите на перцепциите и общуването се разделят на две части:

(1) сензорни проблеми и/или разстройства (зрение, слух);

(2) затруднения и ограничения във възможностите на съзнанието и на възможностите за разбиране.

(Само)оценката на двете измерения позволява да се обхванат по-пълно различните начини, по които се затруднява или ограничава възприемането на обкръжаващата действителност и съответно възможностите за функциониране на хората с увреждания във физическата и социалната среда. Когато липсва достатъчна ориентация в материалното и социалното пространство, се нарушават както възможностите да се извършват ежедневните дейности, така и общуването с други хора, следователно възможно е и поставянето на личните потребности и житейските проблеми. Не на последно място тук стоят и потенциално съществуващите проблеми, свързани с професионалното ориентиране и достъпа до пазара на труда.

#### *Сензорни затруднения и ограничения*

Много хора изпитват различни по тежест затруднения и ограничения в областта на зрението и слуха. Често тези проблеми имат променлив характер – в едни ситуации те са по-силни, в други – по-слаби. Съвременните технологии позволяват множество от тези проблеми да бъдат ограничени и/или напълно компенсирани с различни средства – специални очила, слухови апарати и др.

Важно е да се знае, че затрудненията и ограниченията във възможностите на зрението и слуха често са взаимосвързани, като в различните житейски и професионални ситуации променят доминиращата си позиция.

(Само)оценката се извършва на основата на показаната по-долу примерна схема:

**Самооценка на сензорните затруднения и ограничения**

[41] Непосредствено възприемане на обективната действителност чрез сетивата; възприятие.



| | Ограничения, свързани със: | |
|---|---|---|
| | Зрение | Слух |
| I.<br>Няма, не изпитвам затруднения и ограничения | 1 | 2 |
| II.<br>Изпитвам затруднения и/или ограничения само при извършване на определени дейности (посочете дейностите):<br><br>Дейност 1..... слаби ..... умерени .... големи<br>1 2 3<br>Дейност 2..... слаби ..... умерени .... големи<br>1 2 3<br>Дейност 3 ..... слаби ..... умерени .... големи<br>1 2 3 | | |
| III.<br>Наличие, изпитване на трайни ограничения (във всяка ситуация) | 1 | 2 |
| Бележки:<br>(1) Отговаря се само на един от трите основни реда – I, II или III;<br>(2) При отговори в основен ред II – ако има необходимост – (само)оценяващият може да добавя още редове с дейности. Дейността се изписва максимално подробно или съкратено, в зависимост от предпочитанията на (само)оценяващия.<br>(3) В колоните с етикети „зрение" и „слух" и срещу всяка дейност, се нанася цифрата 1, 2 или 3 в зависимост от (само)оценката. | | |

Когато е необходимо – в зависимост от изискванията на избраните професии – да се (само)оценят всички сензорни възможности на човека с увреждане, може да се използва макета по-долу:

**(Само)оценка на сензорните възможности/способности**

| Вид дейност | Ниво на възможностите | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Възможности за виждане | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Възможности за чуване | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Възможности за усещане на горещо/студено | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Възможности за усещане и различаване на миризми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Възможности за усещане на различни вкусове | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Възможности за усещане на натиск, вибрация и др. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Бележка: Крайните позиции в скалата означават: 1 – нормални, без проблеми; 10 – напълно отсъстват.

#### *Затруднения и ограничения във възможностите за разбиране и контактуване*

Тук става дума за затруднения и ограничения във възможностите, отнасящи се преди всичко за лицата с умствени увреждания (в различна степен), както и хора с други увреждания, чиито възможности да разбират това, което става около тях, са намалени вследствие на различни заболявания

(напр. психически) или на дегенерационни промени, свързани с възрастта. Смята се, че особени проблеми, свързани с осъзнаването на обкръжаващата действителност, пораждат всички ситуации, които са свързани с възприемането на различни видове заплахи както от страна на материалната среда, така и от други хора. Липсата на възможности да се разбира, правилният подбор на импулсите от вътрешния свят, показва, че тези лица не са в състояние да предвиждат и да се предпазват от различни опасности. В известна степен това е проблем и за лицата с тежки сензорни увреждания[42].

Тук (само)оценката се извършва на един или два етапа, в зависимост от наличието на затруднения и/или ограничения. При първия етап (само)оценката се извършва според приложената схема:

**(Само)оценка на затрудненията и ограниченията във възможностите за разбиране и контакт**

| Затруднения и ограничения свързани с: | Наличие и степен на затруднения и ограничения | | |
|---|---|---|---|
| | Липсват | Наличие само в някои ситуации | Наличие на трайни ограничения |
| Разбиране | 1 | 2 | 3 |
| Разбирателство с обкръжението | 1 | 2 | 3 |
| Предвиждане на опасности (напр. огън, газ, улични движение) | 1 | 2 | 3 |

Ако (само)оценяващият отговори, че са налице известни затруднения или са факт ограничения във възможностите за разбиране и контакт, то тогава е добре да се оценят всички възможни ситуации. Това може да стане на основата на следната схема:

**(Само)оценка на наличието и степента на затруднения и ограничения**

| Вид на ситуацията | Описание на затруднението и/или ограничението |
|---|---|
| *Наличие на затруднения и ограничения само в някои ситуации* | |
| Разбиране | |
| Разбирателство с обкръжението | |
| Предвиждане на опасности (напр. огън, газ, улични движение) | |
| *Наличие на трайни и сериозни ограничения* | |
| Разбиране | |
| Разбирателство с обкръжението | |
| Предвиждане на опасности (напр. огън, газ, улични движение) | |

Колкото по-тежки и дълбоки са ограниченията в тези сфери, толкова повече се стеснява кръгът от професиите, в които тези лица могат да се реализират, а вероятността да се сблъскат с прояви на негативно отношение

[42] Виж Ostrowska, A., J. Sikorska, J. Sufin (1994) *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce.* (raport z badań). WIFiS PAN, Warszawa



на пазра на труда, както и с негативни стереотипи и предразсъдъци, е много голяма.

Макар и да са малка част от хората с увреждания, все пак има и такива, които изпитват затруднения или ограничения във възможностите си да разбират. По-голяма е частта на хората с увреждания, които изпитват трудности – в една или друга степен – в и при контактите си с обкръжението и предвиждането на опасности, като споменатите затруднения, те най-често са взаимосвързани. Най-малка е частта на хората с увреждания, които са склонни към прояви на агресивност спрямо обкръжението и тенденции към самонараняване.

За родителите на деца с увреждания, проявяващи споменатите наклонности, както и за професионалния трудов посредник, е важно да отчитат адекватно тези проблеми с оглед на бъдещата професионална реализация. Тук е важно да се търси и помощта на специалисти – лекари, психатри, психолози и др.

### 3.1.3. (Само)оценка на психосоматични проблеми, пораждащи затруднения и ограничения във възможностите на хората с увреждания

Психосоматичните страдания също могат да оказват влияние върху професионалната пригодност на човека с увреждане. Най-важните усещания, които трябва да се (само)оценят, са: изпитване на болка, мъка, чувство за отслабване и изчерпване или изпадане в състояния на психическа потиснатост.

Особено внимание заслужава ситуацията, свързана с хората изпитващи и живеещи продължително време с болка. Много от хората с увреждания, особено тези след 45-годишна възраст, изпитват затруднения и ограничения във функционирането си не само поради физическите затруднения и ограничения във възможностите, но и поради трайното усещане на болка.

**(Само)оценка на затрудненията и ограниченията във възможностите, предизвикани от наличие на някои психосоматични проблеми**

| Затруднения и ограничения свързани с: | Наличие и степен на затруднения и ограничения | | |
|---|---|---|---|
| | Липсват | Наличие само в някои ситуации | Наличие на трайни ограничения |
| Изпитване на продължителна болка, мъка | 1 | 2 | 3 |
| Изпитване на отпдналост и изчерпаност | 1 | 2 | 3 |
| Изпитване на потиснатост, падане духом | 1 | 2 | 3 |

Всеки човек с увреждане може сам да определи силата на болката си. В научната практика се прилагат множество скали за измерване на болката, като някои от тях са специфични, а други по-общи. Измерване на болката е възможно да се извършва всяка седмица или месец, според това какви са потребностите и желанията на човека с увреждане, и какви затруднения или

органичения предизвиква болката в процеса на търсене на работа или на самата работа.

(Само)оценката на нивото на болката може да стане по следната скала.

**Скала за определяне силата на изпитваната болка**

(Само)оценяващият трябва да определи силата на болката през изминалата седмица (или месец), като загради някоя от цифрите в скалата, която може да има следните значения:

| | |
|---|---|
| 0 | – липса на болка |
| 1-3 | – слаба, поносима болка |
| 4-6 | – средно силна болка |
| 7-8 | – силна, трудно поносима болка |
| 9 | – много силна, почти непоносима болка |
| 10 | – непоносима болка[43]. |

При натрупване на такива (само)оценки човекът с увреждане може да проследи как се движи силата на болката през изминалия месец, или например 6 месеца, и при какви ситуации той се е чувствал годен за работа.

### 3.1.4. (Само)оценка на затрудненията и ограниченията във възможносите за изпълнение на присъщи социални роли

Наличието на увреждане често е съпътствано от затруднения и ограничения във възможностите на хората с увреждания да изпълняват присъщите за тяхната възраст, пол, образование и професионална квалификация социални роли.

Социалната роля е съвкупност от социално определени атрибути[44] и очаквания, свързани с общественото положение на индивида, който изпълнява дадена социална роля. Тези атрибути и очаквания са свързани с поведението на хората, което не се определя от техните индивидуални черти, а от очакванията на обществото. С други думи социалната роля е относително стандартизирано социално положение, включващо определени права и задължения на индивида – например майчинство, бащинство и др[45]. В приетата тук дефиниция на понятието „неспособност" присъства и понятието „социална роля". В практиката много често това понятие оставя много интерпретационни съмнения, защото не винаги се знае за какви роли става

[43] По: The Stanford Health Assessment Questionnaire. Stanford University School of Medicine, Division of Immunology & Rheumatology. [http://aramis.stanford.edu/downloads/HAQ37_pack.pdf]

[44] Атрибут – неотнимаем признак на предмета, без който предметът не може да съществува, нито да се мисли за него; всеобщо, най-съществено свойство на дадени предмети, без които те не биха съществували. В случая става дума за характеристики на индивида, които се определят и му се приписват от обществото.

[45] Виж Джери, Д., Д. Джери (1999) Большой толковый социологический словарь. Collins. Вече-Аст, Москва, с. 168-169 // Абъркромби, Х., Ст. Хил, Б. С. Търнър. Световен речник по социология. Изд. „Делфин-прес", Бургас, с. 269-270..



дума, къде започва и къде свършва възможността за изпълнението на тези роли и кой трябва да взема решения за това[46].

За целите на изгражданата оценка на професионалната пригодност приемаме, че се вземат предвид преди всичко ролите, изпълнявани в работата и образованието, в семейния и съпружеския живот, а също и при участието в обществения живот - осъществяването на контакти, релациите с други хора.

(Само)оценката на затрудненията и ограниченията в тази сфера може да се извърши на основата на следната схема:

**(Само)оценка на влиянието на затрудненията и ограниченията върху възможностите за функциониране в различните сфери на живота**

| Сфери на живот | Ограничения | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Напълно изключват | Предизвикват големи ограничения | Предизвикват затруднения и минимални ограничения | Въобще не предизвикват ограничения | Липса на ограничения |
| Образование | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Работа | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Семеен и съпружески живот | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Социални контакти | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Обикновено в практиката усещаните от хората с увреждания затруднения и ограничения в посочените сфери на живота са взаимозависими и следователно, както може да се очаква, с нарастването на затрудненията и ограниченията в една от сферите, те нарастват и в останалите сфери.

### 3.1.5. Оценка на съществуващите социални бариери, предизвикващи затруднения и ограничения във възможностите на хората с увреждания

Съгласно приетата тук дефиниция за неспособност (disability), обществото формира свой отговор на различните видове увреждания, който най-често се изразява в създаването и поддържането – съзнателно или несъзнателно – на различни по вид социални бариери. Затова за човека с увреждане, за професионалния трудов посредник и/или консултант, и съответно за децата с увреждания и техните родители, които (само)оценяват професионалната пригодност на даден човек, е важно да идентифицират социалните бариери, с които той се сблъсква в своето ежедневие. Това може да стане, като се оцени силата на влияние на различни социални бариери:

[46] Ostrowska, A., J. Sikorska, J. Sufin (1994) *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce.* (raport z badań). WIFiS PAN, Warszawa

**Оценка на силата на влияние на социалните бариери**

| Видове социални бариери | Сила на влияние | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Не създава никакви ЗиО | Създава слаби и преодо-лими ЗиО | Създава трудно преодо-лими ограни-чения | Създава непрео-долими ограни-чения |
| **Архитектурни, в т.ч.:** | | | | |
| •наличие на стъпала, стълби, липса на асансьори в сградите | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •наличие на твърде високи бордюри по тротоарите и улиците, в т.ч. и неравности и хлъзгава настила по тях | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •наличие на меки, неравни повърхности по улиците, пътищата, тротоарите | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •наличие на твърде малки или неприспособени тоалетни в публични сгради | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •наличие на тесни входове, врати, коридори в публичните сгради | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •друго (напишете) – например: неподходящ дизайн на столове, бюра, маси, предмети и др. | | | | |
| **Транспортни, в т.ч.:** | | | | |
| •високи стъпала на превозните средства | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •неудобни места за сядане | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •липса на обозначения в превозните средства | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •липса на места за инвалидни колички | 1 | | | |
| •неудобни (поставени твърде високо) ръкохватки за придържане по време на движение | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •неспазване на разписанието за движение | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •друго (напишете) – например: грубо отношение на водачите | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Финансови, в т.ч.:** | | | | |
| •ниски доходи | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •високи цени на стоки и услуги | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •високи цени на рехабилитация и лечение | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •друго (напишете) – например: | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Административни, в т.ч.:** | | | | |
| •излишна бюрокрация | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •сложно и неразбираемо оформени типови формуляри | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •лоша организация на обслужването | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •некоректно отношение на дтржавни и общински служители | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •друго (напишете) – например: | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Информационни, в т.ч.:** | | | | |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| •липса или неподходяща сигнализация и обозначения | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •липса на общоприети знакови информационни символи | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •друго (напишете) – например: | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Липса или силно ограничен достъп до**: | | | | |
| •специализирана информация | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •интернет и информационни услуги | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •здравни и рехабилитационни услуги | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •помощни средства за хора с увреж-я | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •подходящи работни места | 1 | 2 | 3 | 4 |
| •друго (напишете) – например: | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Отношение на хората към видимите увреждания, в т.ч.:** | | | | |
| •стереотипи и предразсъдъци | | | | |
| •неверни представи | | | | |
| •грубо и некоректно отношение | | | | |
| •страх и отхвърляне (дистанциране, изолация и др.) | | | | |
| •друго (напишете) – например: | | | | |

Бележка: „ЗиО” – „затруднения и ограничения”

Тези, а и много други, социални бариери могат да се окажат много важни за процеса на (само)оценяване на професионалната пригодност на човека с увреждане към определена професия, както и за неговото професионално ориентиране, образование, квалификация и преквалификация и – в крайна сметка – за намирането и запазването на подходящо работно място.

### 3.1.6. Обобщение

Първият блок или подсистема (само)оценки може да се сравни и кореспондира с голяма част от показателите, заложени в разработената през 90-те години на XX век оценка за професионалната пригодност на хората с увреждания – най-вече с част от професионално-диагностичната оценка и оценката на т.нар. функционални умения (или възможности). Освен това (само)оценката е изградена на основата на факта, че човек е биосоциално същество, без обаче да се акцентира върху медико-клиничната категоризация (диагнозата).

При извършването на тези (само)оценки не се налага да се пресмятат някакви средноаритметични стойности, макар че това не е невъзможно. По-важно е човекът с увреждане и/или родителите на детето с увреждане, както и професионалният консултант и трудовият посредник, да оценят реално:

(а) степента на затруднения, ограничения или отсъствие на възможности за реализация на способностите на детето или възрастния с увреждане,

(б) да очертаят най-проблемните дйности и да ги екстраполират върху съдържанието и изискванията на дадена професия, с оглед оценяване на възможностите за нейното упражняване,

(в) наличните функционални дефицити и възможните пътища за тяхното компенсиране,

(г) потенциалните социални бариери, които биха стеснили възможностите за професионална изява на хората с увреждания.

Резултатите от (само)оценките трябва да се съгласуват с изискванията, произтичащи от всяка желана професия, както и с противопоказанията за практикуването на професия. Например в Приложение 1 е представена „Информационна папка за професията „Адвокат". В рамките на настоящия проект ще бъдат разработени множество такива информационни папки за различни професии, които ще бъдат публикувани поетапно на сайта на НФРИ – http://buro.nfri.bg/. Характерното за тях е, че максимално пордробно са описани същността на професията и изискванията за всяка професия, както и – нещо, което досега като че ли не е правено у нас – съответните здравни противопоказания. На последните е посветена следваща подсистема в (само)оценката на професионалната пригодност на хората с увреждания.

### 3.2. (САМО)ОЦЕНКА НА ЗДРАВНИТЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ ЗА ПРАКТИКУВАНЕ НА ДАДЕНА ПРОФЕСИЯ

Досегашната практика в България показва, че единствените противопоказания за практикуването на дадена професия, които се вземат предвид в действителност, са предписаните от ТЕЛК противопоказни условия на труд в т.12 „Противопоказани условия на труд:..." на Експертното решение на ТЕЛК.

**Внимание!**

**Важно!**

По информация на Агенцията за хората с увреждания, всяко лице с увреждане, което има запис в т.12 на ЕР на ТЕЛК „Без право на труд", може да се яви за преосвидетелстване ***само*** за т.12. без да се преразглеждат процента трайно намалена работоспособност и срокът на решението. Това се отнася най-вече за хората с ***пожизнен срок*** на ЕР на ТЕЛК, които имат забрана да работят. Днес подобна забрана се смята за противоконституционна и дискриминационна.

Независимо от съществуващите по света множество постижения и интересни решения, са допускани и методологически грешки в направените през XX век опити за създаване на „системи за здравни противопоказания за практикуване на дадена професия"[47]. Те са свързани най-вече със следното:

- липса на основа, изградена върху определена единна класификация на здравните нарушения (увреждания),
- липса на единен език в описанието на противпоказанията,

[47] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności.* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 3.



- липса на крайна корективна координираност – сравнителен анализ на всички професии и противопоказания с цел осигуряване на единност и вътрешно съотвествие на критериите при приписване на противопоказанията за определени професии,
- създаване на твърде специализирани процедури за оценка на предиспозициите[48] на кандидата при еднозначна липса на норми, свързани с професията или критерии за работното място[49].

Всички тези грешки могат да се открият в използвания в България подход от ТЕЛК за определяне на здравните противопоказания, още повече че той изцяло е основан само и единствено на клинични критерии.

Когато се правят описания на противпоказанията за дадена професия голяма трудност за аналитиците на труда представлява честото определяне на конкретните, „репрезентативни[50]" работни места, защото именно анализът им по принцип се използва за основа при по-нататъшни изводи. Според изследователите това не е проблем за т.нар. еднородни професии – професии с малкък брой различни работни места – например „началник движение" в железниците, „зъболекар/стоматолог" в здравеопазването и др. Докато при нееднородните професии – например „математик", „физик", „техник по дървообработване" и др. – разнородността на работните места често прави невъзможно определянето на един комплекс от противопоказания[51].

При разработването на тази подсистема за (само)оценка на професионалната пригодност на човека с увреждане ще използваме създадената и внедрена в полската практика система за здравни противопоказания, представена в Наръчника за оценка на професиите от гл.т. на различните видове увреждания[52]. Това се налага и се оправдава от няколко причини:

- наличие на свободен достъп до анализи и изследвания на специалисти, Наръчници, множество преводи и друга помощна литература, посветена на професионалната рехабилитация на хората с увреждания;
- съществува известна близост (общи моменти) – едновременно с това и много съществени различия – между полската и българската системи за експертиза на увреждания;
- повече от 10 години практическа приложимост на споменатата система в цяла Полша, което е известна гаранция за високо качество;

[48] Предиспозиция – предразположеност към нещо, наличие на данни за нещо.
[49] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności.* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 3.
[50] Означава представителни.
[51] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności.* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 3.
[52] Пак там.

- възможности за лесна и бърза адаптация към българските условия[53].

Когато става дума за конкретни изисквания или по-скоро за комплекс от изисквания, които произтичат от самите професии и се поставят пред лицето, желаещо да започне работа и като се анализират в контекста на здравните противопоказания за кандидата, могат да се отграничат няколко групи фактори:

(1) изисквани важни черти – правенето на (само)оценка по първата подсистема, разгледана по-горе подпомога идентифицирането им;

(2) изисквани важни сензомоторични възможности;

(3) доминиращи категории действия – присъщи са всеки клас професии;

(4) категории за общо физическо обременяване.

Особено важен момент в предлагания подход за определяне на здравните противопоказания е свързан с това, че „не е важно приетото наименование на инвалидността (етикета), не е важно от какво е боледувал или боледува клиентът, а на какво се е подчинявало увреждането – какви психофизични функции, какви „изпълнителни сфери" не функционират правилно, правейки невъзможно с това справянето с някои изисквания, поставяни от професията"[54]. Всъщност подобен подход поставя бариери пред медикализацията[55] на една толкова фундаментална и важна за всеки човек сфера – професионалния труд.

В използвания подход човекът не се разглежда като биологична машина, а като субект, който върши някаква работа. Той е сложна биосоциална система и от тази гл.т. се отграничават няколко системи и органи, чието правилно функциониране определя в голяма степен присъщото и безопасно извършване на работата или „правилното изпълнение на задачите, които стоят пред него". Споменатият комплекс от системи и органи се отгранича от гл.т. на това „какво" работи човекът и от гл.т. на приетото функционално разделение на неговата психофизиология. Използва се терминът „функционално състояние на системите и органите" на човека[56].

Отграничават се и т.нар. група „Други фактори", които са свързани със здравословното състояние на индивида и които имат влияние върху възможностите му да практикува дадена професия. На тази база се

[53] Виж по-подробно Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 4.

[54] Пак там, с. 4

[55] „С това понятие се отбелязва експанзията (често неправомерна – б.м.-Б.И.) на медицината като институция и разглеждането на девиантните процеси и процесите в човешкия живот предимно от медицинска перспектива. В процеса на медикализация властта на медицината се простира върху области, които са били считани за немедицински. Например пълнотата, използването на някои стимуланти или някои сексуални актове, или трудностите при заспиване, се превърнали в диагнози". Виж: Myllykangas, M. R. Tuomainen (2004) *Medicalization* [on-line: http://www.uta.fi/laitokset/tsph/health/society/medicalisation.html.] С други думи, медикализацията е процес на намеса на медицината в области, които не са и не би трябвало да бъдат нейн предмет и за които тя не е подготвена. Тази намеса най-често води до доминация и господство на лекарите над пациентите. Пример за медикализация в България е подчиняване на цялостната социална политика към увреждания на медицината и медицинската експертиза на увреждания (инвалидността).

[56] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 4-5.



препоръчва създаване на известен вид класификация, или каталог на „функционалното състояние на системите и органите" на човека. Става дума за:

I. Състояние на долните крайници,
II. Състояние на горните крайници,
III. Състояние на сензорните органи,
IV. Сензомоторично състояние,
V. Състояние на основните системи на физиологията,
VI. Психично състояние,
VII. Общи черти,
VIII. Други фактори.

Подробният опис на функционалното състояние на психофизичните системи и органи е представен по следния начин:

**Функционално състояние на системите и органите на човека**

| | | |
|---|---|---|
| I. Състояние на долните крайници | | |
| II. Състояние на горните крайници | | |
| | 1. сръчност на ръцете | |
| | 2. сръчност на пръстите | |
| III. Състояние на сензорните органи | | |
| | 1. слух | |
| | 2. зрение | |
| | 3. мирис | |
| | 4. вкус | |
| | 5. равновесие | |
| IV. Сензомоторично състояние | | |
| | 1. разграничаване (познаване) на цветовете | |
| | 2. стереоскопско виждане | |
| | 3. зрително-мобилна координация | |
| | 4. възприемане на форми | |
| V. Състояние на основните физиологически системи | | |
| | 1. сърдечно-съдова | |
| | 2. дихателна | |
| | 3. нервна | |
| | 4. храносмилателна | |
| | 5. мускулна | |
| | 6. костно-ставна | |
| VI. Психично състояние | | |
| | 1. умствени увреждания | |
| | 2. психически смущения | |
| | | > нервни смущения |
| VII. Общи черти | | |
| | 1. строеж на тялото | |
| | 2. обща физическа работоспособност | |
| | 3. възможности за вербално изразяване | |
| VIII. Други фактори | | |
| | 1. носителство на заразни заболявания | |
| | 2. деформации, проблеми с външния вид на тялото | |

Източник: Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 5.

При описанието на здравните противпоказания за всяка професия се използва скалата: леки, средно тежки и тежки увреждания, като понякога се назовава точно видът и тежестта на увреждането: например слепота, глухота и др. (Виж Приложение 1.)

Следвайки именно този подход, е разработена Информационната папка за професията „адвокат". По същия начин, както бе споменато, предстои да бъдат разработвани и информационните папки за другите професии, които ще бъдат представяни поетапно на сайта на „Бюрото за посредничество и асиситиране на хора с увреждания" (http://buro.nfri.bg/).

***

Разработените и представени дотук две подсистеми за (само)оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания могат да се разглеждат като относително самостоятелни области, но и като области на препокриване и взаимно допълване между (само)оценката за професионална пригодност на хората с увреждания и професионалното им ориентиране от възможно най-ранния етап.

Преди родителите на детето с увреждане или самият възрастен с увреждане да предприемат следващите стъпки по определяне/(само)оценка на личните способности и избор на професия, те трябва да са наясно с резултатите от предходните две (само)оценки. Само така ще могат да отговорят изцяло и максимално правилно на такъв важен въпрос като: до каква степен е в състояние човекът с увреждане да отговори на изискванията, които поставя желаната професия, за да бъде практикувана?

Отговорът на този въпрос изисква да се направи и (само)оценка на способностите на бъдещия кандидат за работа в областта на дадена професия или професии.

## 3.3. СИСТЕМА ЗА (САМО)ОЦЕНКА НА ЛИЧНИТЕ СПОСОБНОСТИ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ

### 3.3.1. (Само)оценка на способностите

При (само)оценката на личните способности ще се използва разработената от Х. Гарднър концепция за множествените интелигентности[57].

Без да се впускаме в подробности, тук трябва да се споменат няколко важни неща. Концепцията на Х. Гарднър съдържа 8 или с известни уговорки 9 „интелитентности"[58]. Хората с увреждания, които извършват (само)оценка на

[57] По-подробно виж: Паунов, М. (2010) Интелигентност(и), способности и компетенции. В: Емоции, организационно поведение и човешки ресурси. Издателство „Авангард Прима", София, с. 65-94. Ресурсът е позлван от интернет [http://www.unwe.acad.bg/research/br15/03.pdf] // Gardner, H. (1983) *Frames of mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books, New York.

[58] Виж също: Гарднър, Х. (2004) Нова теория за интелигентността – множествените интелигентности на 21 век. Изд. Сиела, София. Цитат по: Паунов, М. (2010) Интелигентност(и), способности и компетенции. В: Емоции, организационно поведение и човешки ресурси. Издателство „Авангард Прима", София, с. 65-94. Ресурсът е позлван от интернет [http://www.unwe.acad.bg/research/br15/03.pdf], с. 88.



възможностите си за труд, трябва да знаят, че (1) всеки човек разполага с тези 8 или 9 интелигентности, (2) няма двама човека с еднакъв интелигентностен профил и (3) притежаването на интелигентност не означава, че поведението на човека ще бъде морално или интелигентно[59].

Особено важно е разграничението, което прави Паунов между интелигентност, способности и компетенции. Интелигентността се разглежда като „съвкупност компетенции в развитие – на свой ред – представляват експертност (експертни знания и умения) в развитие". Способностите той определя като „индивидуални психични предпоставки за овладяване на знанията, уменията и навиците, необходими за успешното осъществяване на определен кръг от дейности". Всъщност способностите са „начинът – лекотата, бързиината и ефективността", с която се усвояват знания и умения. И накрая, компетенциите представляват набор и равнище от „знания, умения и навици, необходими за успешната изява в определена сфера". Какви са компетенциите на даден човек може да се разбере само, когато се демонстрират, т.е. когато се изявяват в поведението на човека, като по този начин се въвеждат в действие „въпросните знания, умения и навици". Те от своя страна стават видими и измерими чрез резултатите от дейността[60].

И накрая – нещо, което е много важно – като се изхожда от идеята за успех в различни житейски полета, се смята, че под влиянието на определени, доминиращи в дадена територия социокултурни нагласи, отношения и др., „определен кръг способности се приемат за интелигентност, т.е. за фактори", които определят успеха. Постигането на някаква, обикновено висока, „степен в развитието на способностите е предпоставка за наличие на компетенции", а тяхното развитие отвъд определено и прието ниво „означава наличие на експертност[61].

Девете типа интелигентност са:

(1) ***Лингвистична[62] (езикова) интелигентност***. Тук се включват способностите, които са свързани с четене, писане, говорене и слушане на речта (живия език). Тези способности се изразяват в: (а) чувствителност – в една или друга степен – към значението на думите, (б) равнище на следване и прилагане на граматичните правила, (в) правилно улавяне на звуците и метриката на думите, (г) диференциране на функциите на езика[63].

При хора с увреждане на т.нар. „център на Брока", се наблюдава възможност за разбиране на изреченията, като същевременно има трудности при тяхното формиране. Тук Х. Гарднър илюстрира този тип интелигентност като използва наличието на „моторна афазия"[64].

***(2) Логико-математическа интелигентост.*** Този тип интелигентност се свързва с такива способности като решаване на математически задачи, различни по вид и степен на трудност изчисления, откриване на

[59] Пак там, с. 89.

[60] Пак там, с. 89-90.

[61] Пак там, с. 90.

[62] *Лингвистика или езикознание* – наука, изучаваща естествените езици. В случая става дума са езикови способности на човека.

[63] Gardner, H. (1983) *Frames of mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books, New York, с. 77.

[64] *Афазия* **–** представлява езиково нарушение – загуба или увреждане на способността да се създава езикова продукция и/или да се разбира чужда реч. Виж: http://bg.wikipedia.org/wiki

доказателства, както и с голяма част от научната работа в различни сфери. С други думи, това е „любов към работата с абстракции[65]". Тук сякаш господства взискателността, скептичността, рационалността и абстрактното мислене – действа неписаният закон в науката: „Всяко нещо, което се каже, трябва да се докаже".

Без да се навлиза в подробности, липса или голям дефицит на подобни способности като цяло може да се открие при лицата със сериозни умствени увреждания.

***(3) Визуално-пространствена интелигентност***. Тази интелигентност или способностите, свързани с нея, имат функцията да правят възможна ориентацията в пространството, да се правят оценки на пространствените отношения между обектите, както и способностите да се борави с тях. Този тип интелигентност е важен за визуални изкуства, управление на превозни средства и при професии, които са свързани с умствено пресъздаване на някакви взаимоотношения в определено пространство.

***(4) Музикална интелигентност.*** Музикалната интелигентност или музикалните способности позволяват на човек да улови ритъма и хармонията на музиката и представлява основа за формиране на музикалните компетентности. Тук се идентифицират взаимоотношенията и взаимовръзките между звуците и т.нар. архитектоника на музикалните фрази, както и с анализа на различни по вид и сложност музикални обекти. Като пример за крайно позитивна реализация на музикалната интелигентност Гарднър посочва такива композитори като Моцарт, Менделсон и др. Гарднър акцентира върху фразата на друг велик композитор – Игор Стравински, че „композирането е правене, а не мислене"[66], т.е. създаването на музика не е идентично с логическия мисловен процес. Нещо повече, Гарднър отбелязва, че „езикът също не играе роля в процеса на композиране"[67]. И още нещо, не само създаването на музика, но и „разбирането", усещането на музиката също са прояви на музикална интелигентност.

***(5) Телесно-кинестетична интелигентност.*** Това е интелигентност, свързана с ползването на собственото тяло или на негови части, когато в ежедневието си човек трябва да осъществява намерения, да решава различни задачи или да създава някакъв продукт. Този тип интелигентност „... се проявява в умел контрол над телесните движения и умение да се борави умело с обектите"[68].

Този тип интелигентност има по-слаба връзка с умствените способности, разбирани в тесен смисъл.

***(6) Интерперсонална интелигентност***. Това е интелигентност „обърната" навън, към другите хора. Тя се изразява в уменията на хората „... да се забелязват и разбират потребностите и намеренията на другите хора и чрез наблюдение на техния темперамент и настроение да се предвижда поведението им в нови ситуации"[69].

[65] Gardner, H. (1983) *Frames of mind. The Theory of Multiple Intelligences.* Basic Books, New York, с. 138.
[66] Gardner, H. (1983) *Frames of mind. The Theory of Multiple Intelligences.* Basic Books, New York, с. 103.
[67] Пак там, с. 103.
[68] Пак там, с 206.
[69] Gardner, H. (1983) *Frames of mind. The Theory of Multiple Intelligences.* Basic Books, New York, с. 239.



***(7) Интраличностната интелигентност***. Това всъщност е капацитетът на всеки човек да разбира себе си, „способността да се отразява вътрешният свят, да се осъществяват фини разграничения в собствените чувства и емоции, да се разбира значението им и да се използва така получената информация за планиране и контрол на собствената дейност"[70].

Съществуват професии (например „психолог", „психотерапевт" и др.), при които притежаването на последните две интелигентности е едно от важните условия, наред с професионалната компетентност, за ефективна работа.

***(8) Природна (натуралистична) интелигентност.*** Това е „капацитетът да се правят значими разграничения в природата – между растения, животни, облаци, планини и др."[71].

***(9) Екзистенциална интелигентност***. С много уговорки Гарднър говори за този тип интелигентност, като я нарича още и „интелигентност на големите въпроси". Това е интелигентност, свързана със срещата на човека с такива екзистенциални въпроси като „безкрайността на Вселената... смъртта, живота, любовта, бъдещето на планетата..."[72]. В тези случаи той ползва този тип интелигентност. Притежаването й – в комбинация с наличието на натрупан опит да се живее в страдание, предизвикано от някакво хронично заболяване – може да насочи човека с увреждане към образование и квалификация в такива сфери като философия, социология, физика и др.

В зависимост от наследствеността, от особеностите на получаваното образование, социалната среда, в която се развиват хората и други фактори, различните индивиди развиват някои видове интелигентност/способности в по-голяма степен, а други в по-малка. В съвременното общество първите три вида интелигентност са високо ценени, те се изследват от стандартните тестове. Не бива обаче да се забравя, че дейностите, които съвременната култура предлага, са изключително многообразни и оказват влияние върху развитието на всеки един тип интелигентност/способности.

По-долу е представена примерна схема, с помощта на която всеки човек с увреждане, родителите на децата с увреждания и/или професионален консултант могат да извършат (само)оценка на способностите с цел ориентация по отношение на възможното и желано по вид, качество и степен образование и съответно получаване на определена професионална квалификация. Извършването на този вид (само)оценка позволява да се прецени дали да се избере гимназия с обществено-хуманитарен профил и последващо следване в някоя такава област и специалност, като например право, философия, икономика, филология и др.п., или да се избере друга област и специалност, като информационни науки и технологии, енергийни ресурси и енергийна ефективност и др. със съответната специалност математика, физика, елетротехника и т.н. При извършването на тази

[70] Пак там, с. 239.
[71] Паунов, М. (2010) Интелигентност(и), способности и компетенции. В: Емоции, организационно поведение и човешки ресурси. Издателство „Авангард Прима", София, с. 65-94. Ресурсът е позлван от интернет [http://www.unwe.acad.bg/research/br15/03.pdf], с. 88.
[72] Пак там, с. 89.

(само)оценка единствените методи са интуицията, честността пред себе и максималния стремеж към обективно (само)оценяване[73].

Ползването на схемата става по следния начин. В *колона 2* се използва скалата: отсъства – 0; слабо – 1; средно (нормално) – 2; високо – 3. За *колона 3* се използва скалата: да – 1; не – 0. Резултатът (*колона 4*) се изчислява като се умножат цифрите от колона 2 и 3. Полученият сбор от редовете в колона 4 за даден вид интелигентност, се разделя на броя на редовете в нея. В зависимост от професията най-често минималният резултат трябва да е 1,5. При (само)оценка – т.е. реултат – *между 1,5 и 3* може да се приеме, че човекът (или детето) с увреждане е пригоден (има възможности) да практикува дадена (желана) професия от гл.т. на притежаваните от него способности.

**Примерна схема за (само)оценка на различни видове интелигентност/способности според концепцията на Х. Гарднър**

| **Способности** | **Наличие на способности** | **Изискват ли се тези способности в желаната професия** | **Резултат** |
|---|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. Езикова (лингвистична) интелигентност/ способности | | | |
| Може да слуша/възприема | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да пише | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да чете | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да разбира | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да говори | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| 2. Логико-математическа интелигентност | | | |
| Може да мисли абстрактно | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да приказва (говори) | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да решава различни задачи, свързани с пресмятане | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да прилага логични мисловни структури | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да работи с компютър | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да разрешава различни проблеми | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да експериментира лигически | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да си води подредени бележки | 0 1 2 3 | 0 1 | |

[73] Трябва да е ясно, че изборът на вид образование и бъдеща професия не зависи само от способностите на човека с увреждане. Тук се намесват и много други фактори като здравословно състояние, възраст на кандидата с увреждане (например желанието да се завърши право и да се практикува професията адвокат, при наличието на всички способности за това, може да се реализира при деца с увреждания, при млади хора с увреждания, дори и при лица до около 40годишна възраст), финансовите ресурси на семейството и много др.



| | | | |
|---|---|---|---|
| 3. Визуално-пространствена интелигентност | | | |
| Може да мисли с образи | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да създава мислено различни представи за действителността | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да ползва метафори (или да пренася мислено предмети) | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има чувство за смисъл на цялото | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича изкуството: рисунки, резна и др. | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Лесно разчита карти, диаграми и др. | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да запаметява информация, поднесена във форма на образи | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да различава цветове | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| 4. Музикална интелигентност | | | |
| Чувствителност към ритъма и тоновете | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Чувствителност към звуци | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Чувствителност към емоционалната хармония на музиката | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Чувствителност и усещане на сложната структура на музиката | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Усещане понякога на дълбока одухотвореност | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| 5. Телесно-кинестетична интелигентност | | | |
| Може да контролира собственото си тяло | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да владее предметите | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да реагира автоматично | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да разполага действията си във времето | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има добри рефлекси | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да участва в спортни дейности | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има сръчност на ръцете | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да помни повече това, което е било направено, отколкото казано или показано | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може да се забавлява с предмети, докато слуша | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има мануални, технически умения | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| 6. Интерперсонална интелигентност | | | |
| Може да води преговори | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може лесно да създава контакти с други хора | 0 1 2 3 | 0 1 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Може да разчита чуждите желания и настроения | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да е сред хора | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има много приятели | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може добре да се разбира с хората, понякога дори да ги манипулира | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича групови занятия | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича да се изявява като медиатор при групови дискусии | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Обича и може да сътрудничи | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може без особени трудности да разчита значенията в шриятелски ситуации | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| 7. Интраперсонална интелигентност | | | |
| Добро познаване на себе си | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Чувствителност към собствените ценности | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има пълна яснота за собствените си чувства | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Наличие на добре развито самосъзнание | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има добре развита интуиция | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Може сам да се мотивира | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има яснота за собствените си силни и слаби страни | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Потаен е | 0 1 2 3 | 0 1 | |
| Има желание да се откроява от другите | 0 1 2 3 | 0 1 | |

Източник: собствена разработка на основата на интернет материали.

### 3.3.2.(Само)оценка на личните черти, умения и компетенции

Този компонент на системата за оценка на професионалната пригодност вече беше представен[74]. Той представлява инструмент, с помощта на който може да се планира процесът на търсене на работа, а при студенти с увреждания – да се планира професионална кариера. (Само)оценката е адаптиран вариант на публикацията „Career Manager" и е предназначен за настоящата система за оценка на професионалната пригодност. С него самата система за оценка придобива завършен вид, макар сама по себе си цялостната система да остава отворена за изменения и допълнения, съобразени с потребностите на конкретните ползватели.

[74] Виж Ивков, Б. (2011) *Да си намерим подходяща работа чрез услугата „Посредничество и асистиране, онлайн обучение".* Наръчник за хората с увреждания. Издание на НФРИ, София, с. 24-27.



***(а) (Само)оценка на личните черти/характеристики на човека с увреждане***

В схемата по-долу са посочени 10 двойки черти или личностни характеристики, които трябва да притежава човек. Между всяка двойка е поставена скала от 1 до 10. В зависимост от това, какво смята (само)оценяващият се, че е най-вярно за него, се огражда съответната цифра. Например, ако обича да рискува – се огражда 1. Ако не обича да рискува, но все пак в известни ситуации би приел премерен риск, може да се огради 6, 7 или 8.

Важно е да се посочат откровено и максимално точно отговорите за всяка двойка черти. Това ще помогне да се формира макар и приблизителна – представа за стила на работа, за начина на изпълнение на професионалните задължения.

Тази своеобразна (само)оценка ще подпомогне и избора на професия, която е най-близо до личните (индивидуалните) възможности, способности, аспирации и желания на човека с увреждане.

**Черти, лични характеристики**

| | | |
|---|---|---|
| 1. Обичам риска | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 1. Обичам стабилността и безопасността |
| 2. Имам склонност към обществените и хуманитарните науки | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 2. Имам склонност към точните и техническите науки |
| 3. Обичам семейната атмосфера в работата | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 3. Обичам да работя в големи фирми и/или корпорации |
| 4. Обичам да пътувам | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 4. Домошар съм |
| 5. Аз съм човек на действието – обичам да действам бързо и без много да му мисля | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 5. Аз съм мислещ и анализиращ човек – най-напред мисля, преценявам, анализирам и след това действам |
| 6. Обичам да работя на ненормирано работно време | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 6. Обичам да работя на твърдо работно време |
| 7. Предпочитам да работя заедно с други хора | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 7. Предпочитам да работя сам/а |
| 8. Искам да измислям нещо ново, да работя концептуално | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 8. Искам да внедрявам в живота идеи, незадължително мои |
| 9. По-добре се чувствам в ролята на шеф, ръководител | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 9. По-добре се чувствам в ролята на работник или служител |
| 10. Обичам непрекъснато да се прави нещо ново | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | 10. Обичам всичко да е предвидимо, установено |

***

След като се оценят личните черти, следва да се направи опит за (само)оценка и на притежаваните от човека с увреждане лични умения (виж схемата по-долу). Под всяко умение е дадена скала от 1 до 10 за оценка на

притежаваните умения. Ако бъде избрана цифрата 1, това означава, че не се притежава или се притежава в малка степен съответното умение. Ако се избере цифрата 10, това означава, че (само)оценяваното умение е развито много добре (силно). За всяко умение, за което е посочена цифрата 5 или по-голяма (например 6, 8, 9), то в празното поле отдясно е добре да се посочат поне два примера от жизнения и професионалния опит на лицето с увреждане, които накратко да потвърждават, че твърдението е вярно.

**Внимание**. Тези примери са много важни и не трябва да се пренебрегват. Може да се окаже, че бъдещ работодател ще пита за тях по време на разговор за евентуално назначаване на работа. Например кога се казва, че са налице умения да се ръководи, е възможно да бъде поставен въпрос към кандидата за работа за ситуация, в която се е наложило да прояви тези свои качества.

**Лични умения**

| Умения/степен на притежание | Примери |
|---|---|
| 1. **Гъвкавост**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Ще мога да се справям с честите промени в работата, гъвкав(а) съм, бързо усвоявам новостите. | |
| 2. **Ръководство**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Имам умения, необходими да ръководя екип (или фирма), мога да убеждавам другите в полезността на идеите си, да ги мотивирам, да планирам работата. | |
| 3. **Работа в екип**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Ще мога безконфликтно и ефективно да работя в екип, да извършвам своята част от работата и да изпълнявам своите задачи, да отстъпвам на другите и да подкрепям, когато това е необходимо, останалите членове на екипа. | |
| 4. **Инициативност**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Често проявявам инициатива, предприемчив(а) съм | |
| 5. **Самоконтрол**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Ще мога да контролирам своите емоции дори в трудни ситуации | |
| 6. **Автомотивация**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Дисциплиниран(а) съм и ако нещо запланувам, почти сигурно е, че ще го свърша | |
| 7. **Организираност**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Добре организиран(а) съм, не си губя времето и ще мога да планирам работата си | |
| 8. **Креативност (творческо мислене)**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Мисля творчески, непрекъснато измислям нови неща в средата, в която съм в момента | |
| 9. **Емпатия (съчувствие)**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Способен(а) съм да съчувствам, без да съжалявам някого; мога да разчитам емоциите на другите | |
| 10. **Комуникативност**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Добре комуникирам с други хора, лесно изразявам своите мисли, винаги ме разбират добре и правилно | |
| 11. **Аналитични умения**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Мога да правя анализи на сложни проблеми (също и на текстови данни, таблици, диаграми, изследвания) и да правя предложения за тяхното решаване | |
| 12. **Други**<br>\|1 2 3 4 5 6 7 8 9 10\|<br>Тук могат да се впишат други умения, които според лицето с увреждане са важни от гл.т. на търсенето и намирането на работа – например рисуване, работа с компютър, чертане и др. | |



След като бъде попълнена горната схема, лицето с увреждане – самостоятелно или с помощта на професионален посредник (или консултант) може да изгради личен план как да подобри и развие своите умения. За тази цел е подходящо да се ползва следната схема.

**План за развитие на уменията**

| Действия – какво ще направя, за да развия своите умения и способности? | Примери за възможни действия |
|---|---|
| | Работа в НПО на и за хора с увреждания<br>Доброволна работа<br>Професионална практика<br>Четене на подходяща литература |
| | |
| | |

| | |
|---|---|
| | Участие в семинари, обучения |
| | Изготвяне и представяне на презентации<br>Писане на статии за печата на хората с увреждания |
| | Участие в различни организации |
| | Създаване на собствен тематичен интернет сервиз |
| | Участие в различни изследвания и др. |

След като бъдат направени изброените по-горе стъпки, може да се определят личните цели на човека с увреждане по отношение на търсенето на работа.

Когато (само)оценката и определянето на личните черти на характера и социалните умения са факт, е важно да се (само)оценят и определят личните компетентности на човека с увреждане. Използването на показаната примерна схема подпомага  този процес.

**Компетенции**

| Компетенции | Какво ми липсва, не ми достига? |
|---|---|
| ***1. Професионално знание*** (теория и практика), необходимо за извършване на желаната / придобитата професия/работа, в т.ч. познаване на институциите и фирмирте в тази сфера и др. | |
| ***2. Познаване на пазара на труда*** – браншове, сфери, професии и др. | |
| ***3. Познание на сферите:***<br>(а) публична – бюджетна, работодатели, администрация, местни органи на властта;<br>(б) бизнес – големи международни корпорации, малки и средни български фирми и др.; (в) НПО – на и за хора с увреждания и др. | |
| ***4. Контакти*** в професионалните среди. Това е една от най-важните сфери от компетенциите. | |
| ***5. Сертификати, свидетелства, дипломи.*** | |
| ***6. Работа с компютър.*** Какви програми мога да използвам професионално? | |



| | |
|---|---|
| ***7. Владеене на чужди езици.*** | |
| ***8. Други.*** | |

Следва планиране на действията, които трябва да се предприемат по отношение на това, какво да се направи, за да започне запълването на откритите празнини в компетентностите на човека с увреждане. В помощ на това е изградена схемата:

**Планиране на действията**

| Действия – какво трябва да се направи, за да се развият личните компетентности | Примерни действия |
|---|---|
| | Провеждане на стаж |
| | Четене на специализирана литература |
| | Доброволна работа в НПО |
| | Изкарване на курсове за:<br>(а) компютърна грамотност;<br>(б) езикови;<br>(в) специализирани |
| | Практика в голяма фирма |
| | Почасова работа |
| | Изучаване на браншови интернет портали |
| | Участие във всевъзможни дискусионни форуми |
| | Друго |

Изготвянето на календар също ще помогне да се планират по-точно действията на (само)оценяващия се и да се следи дали той се справя с тяхното изпълнение. Всеки един ред от долната схема е отделна дейност. Ако тя е по-сложна, може да се раздели на основните й части.

**Календар на действията, които ще предприемете**

| Лични/индивидуални действия | Месеци на годината | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

## 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

При извършването на (само)оценката на професионалната пригодност на човека с увреждане и определянето на тази основа на потребностите от повишаване, запазване, усъвършенстване или изменение на неговия образователен и професионален профил, е необходимо да се вземат предвид няколко важни изисквания:

(1) (Само)оценяващият трябва сам или с помощта на професионален посредник или консултант да определи последователността на извършване на отделните видове (само)оценки, описани по-горе, т.е. дали ще следва описаната тук последователност на стъпките или ще предпочете друга, която съответства на неговата личност и ситуация, в която се намира в момента. Трябва да се помни, че всеки случай е индивидуален и изисква индивидуален подход.

(2) Трябва да се държи сметка дали става дума за дете с увреждане, млад човек с увреждане или за човек с вече изградени професионални умения, постигнато ниво на образование и др. При всеки случай съществува известна специфика, която трябва да се отчита – например важно е да се прецени, че при дете с увреждане все още е рано или поне твърде проблематично да се (само)оценяват компетентностите и да се изграждат планове за тяхното обогатяване и усъвършенстване.

(3) След извършване на всяка (само)оценка, посочена в отделните подсистеми (А, Б, В и Г), е добре (само)оценяващият да направи обобщаващо заключение за своите силни и слаби страни.

(4) В процеса на извършване на (само)оценката на професионалната пригодност на човека с увреждане трябва непрекъснато да се държи сметка за класа професии, към които са насочени неговите желанията и стремежи, т.е. да се *съпоставят изискванията, произтичащи от същността на професиите, показанията и противпоказанията за практикуването им с наличните възможности, способности, умения и компетенции на човека с увреждане*. С други думи, необходими са подробни информационни папки за всяка професия от даден клас професии – например клас професии е „юристи", като в него се включват професиите: прокурор, адвокат, съдия, юрист. Ако такива отсъстват, могат да се ползват данните от новата национална класификация на професиите и длъжностите[75], както и наличната информация на сайта на Агенцията по заетостта[76].

***

Настоящата система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания представлява отворена система, т.е. тя подлежи на изменение и допълнение съобразно с потребностите на практиката. Тя изисква да се мисли позитивно. Целта и акцентът в нея не са поставени върху

[75] Виж по-специално: Обяснителни бележки по обхвата и съдържанието на позициите от Структурата на Националната класификация на професиите и длъжностите, 2011 г. (НКПД-2011) [http://www.mlsp.government.bg/bg/class.htm]
[76] Виж: http://www.az.government.bg/



това да се покаже, какво и колко не може или не знае и – следователно, колко непригоден за работа е човекът с увреждане. Вниманието е насочено изцяло към идентифициране на силните и слабите страни на човека с увреждане, на съществуващите потенциални и реални затруднения и ограничения и начините за тяхното смекчаване или отстраняване, на здравните противопоказания и възможните професии, в които човекът с увреждане може да се реализира.

**Внимание.**

Ако искаш да работиш, значи трябва да учиш.
Ако учиш – знаеш!
Ако знаеш – можеш!
Ако можеш – искаш!
Ако искаш – постигаш!
Ако постигаш – живееш!
Ако живееш, значи трябва да знаеш!
За да знаеш – трябва да учиш

(Само)оценката на професионалната пригодност, професионалното ориентиране и постигането на определено образование и професионална квалификация е дълъг процес, който изисква полагането на не малко усилия. Намирането и задържането на добро, престижно и доходоносно работно място е цел, която заслужава отделянето на достатъчно време и полагането на наеобходимите усилия.

**Приложение 1**

## Информационна папка за професията „Адвокат” [77]
## *(Код по НКПД-2011 – 26117011)*

### *Задачи и дейности*

Професията „адвокат” е професия, свързана с правото, която се основава на предоставяне на правна помощ и по-специално предоставяне на правни съвети, изготвяне на правни мнения, изработване на проекти за правни актове и представителство в съда и органите на властта. Адвокатите са ангажирани също така със създаването на договори, споразумения, статути и други документи. Задача на адвоката е преди всичко съветване, консултиране и защита, която трябва да се реализира в рамките на съществуващото право по възможно най-добрия начин. По принцип правната помощ се заплаща.

Тази професия изисква: голяма самоотверженост, отговорност, силна памет, готовност за тежка работа и голяма мотивация.

От помощта на адвокат се нуждаят тези, чиито лични интереси са били нарушени или заплашени. Клиентите на адвоката са физически, юридически лица и всички институции, които не притежават статут на юридическо лице.

Обслужването на физическите лица се отнася най-често да сферата на гражданското, семейното и наказателното право. В тези области адвокатът предоставя правни консултации и съвети, представителство пред съда, медиация, упълномощени действия в процесите, отнасящи се до: разводи, делби, алименти, предоставяне на попечителство, наемни или лични отношения.

Обслужването на правните субекти обхваща правната помощ за предприятия и фирми в сферата на търговското, гражданското и финансовото право. Ролята на адвоката е предоставяне на съвети и консултации при сложни трансакции, изготвяне на професионални договори, процесуални писма, а също така на правни мнения и експертизи.

Адвокатът е задължен да пази безусловно професионална тайна във връзка с предсотавяната правна помощ. Дейностите, които извършва, трябва да бъдат в съответствие с правото и да се характеризират с професионализъм, сериозно отношение към клиента и цялостно ангажиране с неговите проблеми.

С цел представителство на клиента в съдебен процес, адвокатът действа изцяло на базата на предоставените му от клиента пълномощия, както и на основата на поръченията на предоставящия правото орган. На базата на

[77] Папката е разработена по: Doradca 2000. [https://doradca.praca.gov.pl/d2k5/zawody] // НКПД (2011). *Национална класификация на професиите и длъжностите. Методологически бележки.* Приложение 5 към *Заповед № РД01-426/30.05.2011 г.* // Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności.* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon”, Gdańsk, c. 11-12.



процесуалната упълномощеност адвокатът е упълномощен да предприема всички процесуални действия и да взема решения, имащи влияние на по-нататъшното протичане на процеса, правейки това съвестно и старателно. Има и задължението да поема лична отговорност за изпълнението на поетите от него ангажименти.

Адвокатът може да откаже предоставянето на правна помощ на индивидуален клиент, ако съществуват за това важни поводи, например, когато той е наясно със совята некомпетентност, съществува риск от нарушаване на професионалната тайна или възможност за необективен подход. Освен това адвокатът не може да откаже правна помощ на подсъдим.

Освен адвокати, в кантората могат да работят стажанти. Това са хора, които са завършили правно образование и отбиват своя адвокатски стаж. Тяхната основна задача е усвояване на практическата наука на професията и изпълнение на поверените им задачи. Адвокатът, който се грижи за даден стажант, се нарича патрон.

На работното си място адвокатът използва комуникационни уреди като: телефони, факс, компютър, принтер, ксерокс.

### *Работно място*

*Материални условия*

Адвокатът работи в затворени помещения, т.е. в офиси, канцеларии, кантори, съд и др. В работата на адвоката не се проявява влиянието на опасни и вредни за здравето фактори. Няма и опасност от заплаха за професионални заболявания.

*Социални условия*

Работата в професията на адвоката има индивидуален и самостоятелен характер. Необходими са умения да се планира работата, да се определят целите и начините за тяхното постигане. Същността на работата се съдържа преди всичко в отношенията клиент–адвокат, но и в отношенията с други адвокати, стажанти, съдии, прокурори, както и с представители на властта. Контактите с хората са много интензивни и необходими. Те се отнасят до: консултации, помощ, съвместна работа и представителство, водене на преговори и обучение на стажантите. Със своите клиенти адвокатът се споразумява както непосредствено – устно, така и опосредено – чрез писма или с помощта на комуникационни увреди.

*Организационни условия*

Адвокатът обикновено работи на постоянно работно време през деня, като работното му време трае между 9 – 12 часа. От гл.т. на напрегнатата програма работното време може да е и по-дълго. Независимостта на адвоката дава възможност за самостоятелно определяне на работното време. Адвокатът може да изпълнява функциите както на ръководител, така и на подчинен. В професията доминират нерутинни дейности – всеки правен

проблем изисква индивидуален подход. Работата на адвоката изисква често преместването на големи и малки разстояния, в и извън трайното работно място. Адвокатът подлежи на дисциплинарна отговорност пред комисиите на адвокатската колегия при нарушаване на законите, етиката или за нарушаване на своите професионални задължения. В отделни случаи, за нанесени вреди на клиента със своите действия или занемаряване на защитата му, адвокатът може да отговаря и на граждански искове.

В работата се изисква безукорен външен вид – елегантност и чистота.

***Психологически изисквания***

Адвокат е професия с публично доверие. Човекът, практикуващ тази професия, трябва да притежава черти, като:

- способност за концентриране на вниманието, необходима за многочасовата работа върху решаването на проблемите на клиента и свързване на подробностите;

- разделителност на вниманието, което улеснява едновременното слушане на страните по време на съдебни заседания и съобразяване на собственото становище;

- рефлекс на реагиране, който дава възможност за бърз сполучлив отговор;

- добра памет, бързо (само)обучение, необходими за обхващането на многобройните правни актове, което позволява свободно, практично, ловко прилагане на правото и извършването на няколко неща едновременно;

- умение за логическо и творческо разбиране, даващо възможност за правилно водене на правните дела;

- леснота при вербалните и писмените изказвания, неизбежно необходима за прецизното и разбираемо излагане на мислите, за убеждаване в правотата на своето становище и изготвянето на процесуалните документи и писма; освен това от адвоката се очаква да има реторичен талант, т.е. да познава изкуството да убеждава;

- умение да разбира и владее собствените си емоции, особено полезно в съдебната зала по време на произнасяне на реч.

Адвокатът може да бъде човек с деликатна природа, но когато е адвокат, той трябва да се превърне в твърд, смел и сигурен в своята правота човек.

Работата на адвоката се основава най-вече на личния контакт с клиента и спечелването на неговото доверие. Необходимо е умение за създаване на контакти и правилен подход към хората. На свой ред той трябва да притежава умението да слуша внимателно и да наблюдава поведението на хората, което изисква от адвоката основно търпение, чувствителност и уважение към другия човек, а това дава възможност за пълно разбиране и като последица – намиране решение на проблема.



Към съществените черти на адвоката трябва да се причислят още: активност, емпатия, прецизност, систематичност, издръжливост на стрес, интерес към света и организационни способности.

Адвокатът трябва да бъде хуманист, притежаващ възможно най-голям интелектуален потенциал, годен във всяка социално-икономическа действителност. Най-важното е постоянното следене на промените в правото, но също е длъжен да се интересува от психология, социология, история, икономика или бизнес. Освен това е важно да знае чужд език и да може да работи с компютър.

***Физически и здравословни изисквания***

Работата на адвоката се смята за лека от гл.т. на физическото натоварване. Пред кандидата за професията адвокат не се поставят никакви специални здравословни изисквания. Разбира се, доброто общо физическо състояние, здравото сърце, доброто зрение, слух и говор са необходими за тази професия.

***Условия за започване на работа в тази професия***

Пътят до професията адвокат е един и ясно определен. Продължава минимум 5 години и изисква тежка работа и много средства за заплащане на обучението и учебните пособия.

Кандидатът за адвокат в началото го очаква следване в един от университетските правни факултети – най-известните в България Университети са: Софийският, Нов Български и Великотърновският.

Завършилите висше юридическо образование придобиват юридическа правоспособност след шестмесечен стаж като стажант-юристи и полагане на изпит. Целта на стажа е стажант-юристите да се запознаят практически с основните функции и с организацията на работата на органите на съдебната власт, както и да участват в изготвянето на постановяваните от тях актове. След приключване на стажа стажант-юристите полагат изпит за придобиване на юридическа правоспособност. Стажът се смята за приключен, ако стажантската книжка е надлежно заверена от съответния съд, прокуратура и следствена служба. На положилите успешно изпита се издава удостоверение за юридическа правоспособност, подписано от министъра на правосъдието.

За да стане пълноправен член на адвокатската колегия, бъдещият адвокат трябва да покрива определени изисквания, регламентирани в Закона за адвокатурата[78], както и да е положил успешно изпита за адвокати и младши адвокати, редът и условията за който са регламентирани в Наредба № 2 на Висшия адвикатски съвет от 29 октомври 2004 г[79].

[78] Обн. ДВ. бр.55 от 25 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.43 от 20 Май 2005г., изм. ДВ. бр.79 от 4 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.10 от 31 Януари 2006г., изм. ДВ. бр.39 от 12 Май 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006 г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007 г., изм. ДВ. бр.69 от 5 Август 2008 г., изм. ДВ. бр.53 от 13 Юли 2010 г., изм. ДВ. бр.101 от 28 Декември 2010 г.
[79] обн.,ДВ,бр.99 от 9 ноември 2004 г.

Владеенето на чужд език, работата с компютър или притежаването на шофьорска книжка не са задължителни, но това повишава възможностите за практикуване на професията.

### *Възможности за напредване в професията*

В професията на адвоката няма възможности за напредване в смисъла на постигане на все по-високи стъпала в професионалната йерархия.

Напредъкът на адвоката се изразява главно чрез материалните резултати, в размера на неговите доходи, в социалния и професионалния престиж, както и в политиката или икономиката, но най-вече в степента на популярност на адвоката или кантората му и броя на обслужваните клиенти. Адвокат, който се радва на голямо признание и доверие, заема високо място в социалната йерархия.

### *Възможности за започване на работа от по-възрастни лица*

По принцип не се определя горна граница на възрастта, на която може да се започне работа като адвокат. Шансове за работа в тази професия имат както младите хора, така и по-възрастните, при условие, че са завършили съответното образование и са издържали съответните изпити.

Адвокат е свободна професия. Адвокатите не могат да бъдат в правни отношения с работодатели, за да не са зависими от тях. Адвокатът може да работи сам или с повече колеги в дадена кантора.

### *Възможности за заетост и заплащане*

Бъдещият адвокат може да работи в кантори на други адвокати, в собствена кантора, а също и в собствена търговска фирма. Професията на адвоката винаги се практикува като свободна професия. Самонаемането е за всички. За пенсия се осигурява сам.

### *Сродни професии*

съдия, правен съветник (юристконсулт), нотариус, прокурор, съдия изпълнител

### *Здравни противопоказания*

**Потенциални противопоказания за практикуване на професията[80]**

| **Функционално състояние на системите и органите на човека** | **Вид и степен на увреждане** |
|---|---|
| III. Състояние на сензорните органи | |
| 1. Слух | Глухота |
| 2. Зрение | Слепота |
| 5. Равновесие | Тежки увреждания |
| IV. Сензомоторично състояние | |
| 1. Различаване на цветовете | Тежко увреждане, невъзможност да се различават цветовете |
| 3. Зрително-мобилна координация | Тежки увреждания |
| 4. Възприемане на форми | Тежки увреждания |
| V. Състояние на физиологичните системи | |
| 1. Сърдечно-съдова | Тежки увреждания |
| 2. Дихателна | Тежки увреждания |
| 3. Нервна | Средно тежки и тежки увреждания |
| 5. Мускулна | Тежки увреждания |
| 6. Костно-ставна | Тежки увреждания |
| VI. Психично състояние | |
| 1. Умствени увреждания | Леки, умерени и тежки |
| 2. Психични заболявания | Да, в т.ч. нервни заболявания |
| VII. Общи черти | |
| 3. Възможности за вербално изразяване | Ниско и средно ниво |
| VIII. Други фактори | |
| 2. Деформации, проблеми с външния вид на тялото | Да |

[80] Виж схемата на с. 42.



### *Начини за приспособяване на работното място при професията адвокат*

За т. IV.1. – частично или цялостно елиминиране на професионалните задачи и дейности, изискващи високи възможности за различаване на цветове.

За т. IV.3. – частично или цялостно елиминиране на професионалните задачи и дейности, изискващи високо ниво на слухово-зрителна координация.

**Внимание.** Здравните противопоказания за всяка професия са препоръчителни. Това означава, че те могат да се проявяват при една част от хората с увреждания като противопоказания за практикуването на дадена професия, но при друга част – обикновено по-малка – могат да бъдат компенсирани, смекчени и/или да не се преживяват като противопоказания.

Например, за професията адвокат е посочено, че слепотата е потенциално здравно противопоказание за практукуване на професията. Но при слепи хора, например със силна воля, с подходящо образование, с много добра памет, „остър” и аналитичен ум и други подобни способности, както и с възможности за постоянен достъп до личен и социален асистент, практикуването на професията „адвокат” не би представлявало някакъв сериозен проблем. Самата действителност и практика в страната са доказали това.

**Приложение 2**

## Кратък Терминологичен речник

**Възможност(и).** Това е направление на развитие, което присъства във всяко явление и процес на живота. Може да се проявява в качеството си на предстояще и в качеството си на обясняващо, т.е. като категория. За възможност говорим, когато отсъства известна част от всички необходими условия, за действителната реализация на дадено явление или процес. Съществува (а) *произволно предполагаема възможност*, която има само отвлечено-логическо значение – например: „Мога да започна работа; Мога да отида на екскурзия, да стана писател" и т.н.; (б) *възможност, съществуваща в природата на нещата* – например: „Желадът има възможност да се превърне в дъб; Умът има възможност да мисли", т.е. има възможност за мислене. *Синоними:* вероятност, допустимост, обективна възможност, осъществимост, потенциалност, потенция, ресурс, шанс, евентуалност. *Антоними:* невъзможност, недостижимост, неизпълнимост[81].

**Годност, професионална.** Професионалната (при)годност или възможностите и способностите за упражняване на дадена професия означава, че не съществуват различни видове противопоказания за това, но не съществуват и очевидни показания. С други думи, практикуването на дадена професия може да бъде избрано.

**Задача, професионална.** Дефинира се като целенасочени, професионално ориентирани действия на работника/служителя като се използват определени методи, процедури и техники, които му позволяват да извърши дадена работа. Задачата възниква от изпълняваните фунции и задължения и се състои от отделни действия. Задачата изисква въздействие на работника/служителя върху такива елементи като: инвентар, други хора, животни, информация, идеи, данни, събития, условия[82].

**Затруднение.** За затруднение говорим тогава, когато лицето с увреждане има възможности да извършва ежедневните си задачи и дейности, както и да изпълнява присъщите за него социални роли – да учи, да работи или да участва в обществените събития, макар и да изпитва известни трудности от различен характер.

**Класификация на равнищата на квалификация**. Международната Класификация на образованието разграничава четири равнища на квалификация:

(1) включва елементарната квалификация, свързана с извършване на предимно прости и рутинни работи (действия), неизискващи по-

[81] Виж: *Энциклопедия Брокгауза и Ефрона.* — С.-Пб.: Брокгауз-Ефрон. 1890—1907.
[82] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 30.



продължително, специално професионално обучение и следователно в практиката е достатъчно начално и/или основно образование;

(2) съотвества на равнището на квалификация, което се получава от/при основно професионално обучение;

(3) съотвества на квалификацията, получавана при завършване на средно специално образование;

(4) съотвества на квалификацията, получена при завършване на висше образование[83].

**Лица със затруднения в придвижването.** Лица, които изпитват трайни затруднения, ограничения или невъзможност да се придвижват в пространството поради вида и тежестта на увреждания на тялото си и поради наличието на архитектурни и транспортни бариери, както и поради липса на подходящи за техните увреждания и възможности за движение помощни средства.

**Лица с неспособност (disable persons).** Лица, които вследствие на физически, сензорни или умствени заболявания и/или увреждания са поставени, като отговор на обществото, в затруднена или неизгодна ситуация и са заобиколени от икономически, социални, психологически и от физическата среда бариери, които те не могат да преодоляват, както останалите хора. Това трайно затруднява, ограничава или прави невъзможно извършването на всички или част от житейските дейности и/или изпълнението на социалните роли, присъщи за дадена възраст, пол, образование и квалификация, в съответствие с правните и социалните норми на обществото.

**Научена/изучена (училищна) професия**. Система от знания и умения, придобити по време на професионалната подготовка и определящи практикуването на съответната професия. За нея се издават дипломи, свидетелстващи за придобитата квалификация. На научената професия – в зависимост от профила – могат да отговарят на практика няколко или повече професии (специалности)[84].

**Невъзможност.** За невъзможност говорим тогава, когато лицето с увреждане няма възможности да извършва ежедневните си задачи и дейности и да изпълнява присъщите за него социални роли – да учи, да работи или да участва в обществените събития. Липсата на възможности тук е резултат и от вида и тежестта на увреждането, и от организацията на обществото.

**Непригодност.** Може да бъде временна, трайна (за дълъг период от време – например повече от 1 година) или практически непреодолима. За професионална непригодност може да се говори, когато са налице сериозни и/или дълбоки увреждания, водещи до тежки функционални дефицити от различен характер, които са несъвместими с ***определени*** *видове работа*

[83] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 30.
[84] Пак там, с, 29.

*и/или професии*. Професионалната непригодност или липсата на възможности и – отчасти – на способности да се упражнява дадена професия или клас професии не означава обаче непременно, че човекът с увреждане не може да работи въобще, а че практикуването на дадена професия или клас професии може да доведе до силно влошаване на здравословното състояние – в най-крайните случаи и до смърт. Противопоказанията за практикуване на дадена професия трябва да бъдат не само медицински, но и психологически: определени лични качества могат да представляват сериозна бариера пред овладяването на точно определена професия.

**Неспособност (disability).** Състояние и/или процес, който е резултат от отговора на обществото към увреждания на индивидите и който ги поставя в затруднена или неизгодна ситуация и създава пред тях икономически, социални, психологически и от физическата среда бариери, които те не могат да преодоляват, както останалите хора. Това трайно затруднява, ограничава или прави невъзможно извършването на всички или част от житейските дейности и/или изпълнението на социалните роли, присъщи за дадена възраст, пол, образование и квалификация, в съответствие с правните и социалните норми на обществото.

Така дефинирано понятието „неспособност" има безспорно социално детерминирано значение, защото е функция на взаимоотношението на хората с увреждания и заобикалящата ги среда. Неспособността се проявява, когато хората с увреждания се срещнат с културни, физически или социални бариери, които пречат на достъпа им до различни системи на обществото, които са достъпни за останалите граждани[85].

**Ограничение.** За ограничение говорим тогава, когато лицето с увреждане има възможности да извършва ежедневните си задачи и дейности и да изпълнява присъщите за него социални роли – да учи, да работи или да участва в обществените събития, но в непълна или ограничена степен и сфера. Ограниченията се пораждат както от вида и тежестта на увреждането и предизвикваните от него функционални дефицити, така и от социалните дефицити, създавани от обществото.

**Практикувана професия**. Това е система от дейности, чието извършване представлява източник за издръжка на даден човек и евентуално на неговото семейство[86]. Практикуваната професия се идентифицира като се сравняват задачите и дейностите, реализирани на дадено работно място с дефиницията на професията в НКПД-2011.

**Призвание.** Това е висше равнище на професионална (при)годност. Характеризира се с това, че във всичките елементи на нейната структура съществуват видими признаци за съответствие на възможностите и

[85] World Programme (1993) *World Programme of Action Concerning Disabled Persons.* United Nation, New York, c.3.). Последните бележки в Световната програма се отнасят до понятието „социална недостатъчност" (handicap), но при нашата дефиниция на понятието „неспособност" те са напълно приложими.
[86] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 29.



способностите на човека с изискванията на избирания вид труд. Става дума за онези личностни признаци и характеристики, с които човек се различава от останалите хора, намиращи се при равни условия на образование и развитие. Откриването на призванието изисква смело „прицелване" в различни професии и практически опити в различни видове труд и сродни професии.

**Професионална квалификация.** Система от знания и умения, изисквани за реализация на съдържащите се в дадена професия задачи. Това е термин с многозначно значение[87].

**Професия.** Комплекс от задължения и функции, създаващи вътрешно съгласувана система от задачи – основаваща се върху определено знание и умения, ориентирана към постигане на определени цели – изпълнявани систематично с малки промени от отделни лица на различни работни места[88].

**Психофизични противопоказания за практикуване на дадена професия**. Това е всяко значимо намаляване/ограничаване на функционалното състояние и възможности на системите и органите на човешкото тяло, правещи невъзможно присъщото и безопасно за човека практикуване на дадена професия[89].

**Равнище на професионална квалификация**. Това е функцията комплексност и сферата на уменията, произтичащи от сложността и областта на задачите и задълженията[90].

**Специализация на квалификацията.** Видът на необходимото знание и/или уменията да се използват определени уреди и инструменти при използване на различни видове материали, производство на стоки или предоставяне на услуги[91].

**Специалност.** Това е по-тясно понятие от понятието професия и е резултат от разделението на труда в рамките на професията, съдържа част от дейностите с подобен характер (свързани с изпълняваната функция или предмет на труда), изискващи по-задълбочени или допълнителни знания и умения, придобити в резултат на допълнително обучение или практика[92].

**Способност(и).** Това е естествено и придобито предразположение за извършване на определен тип задачи. Способността е индивидуално свойство на личността, което се проявява като субективно условие за изпълнение на дадени задачи и дейности. Често способността е и основа за диференциация на хората, когато – при еднакви други условия – те се преценяват от гл.т. на тяхната ефективност. Способностите не се свеждат до знанията, уменията и

[87] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 30.
[88] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk.
[89] Пак там, с. 6.
[90] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 30
[91] Пак там, с. 30
[92] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 29

навиците. *Те се откриват в бързината, дълбочината, и точността на овладяване на начините и методите за извършване на някои дейности (или действия).* Те са вътрешно-психически регулатори, които обуславят възможностите за постигане на нещо. Според областта, към която принадлежат, способностите (или диспозициите) се класифицират като: интелектуални, сензорни, двигателни и т.н. Способностите на човека дълго време не могат да се отдиференцират и започват да се проявяват едва след определена възраст. Например музикалната способност и умението за рисуване се проявяват обикновено твърде рано, докато диспозицията към математиката и научното мислене най-често се изявява след 14-16 години. Диагностиката на способностите е важна задача не само на съветника по професионално ориентиране, който е натоварен да ръководи младите хора в избора на професия, но и на родителите на децата с увреждания, както и на самия човек с увреждане.

**Стандарт за професионална квалификация**. Това е нормата на минималните квалификационни изисквания, в системата на 5 равнища на квалификация[93], разделена на:

- Квалификация, свързана с типови работни места или професионални задачи;
- Надпрофесионална квалификация;
- Общопрофесионална квалификация;
- Основна квалификация;
- Специализирана квалификация[94].

**Съответствие.** Отсъствие на противопоказания и наличие на някои лични качества, съответстващи на изискванията на дадена профессия. Например, съществува ясно изразен и силен интерес към определени обекти на труда (техника, природа, хора, изкуство) или е факт успешен опит в дадена област. При това не е изключено наличието на съответствие с други професии.

**Увреждане (impairment)**. Всяка загуба или нарушаване в анатомичната структура, във физиологията или в психиката на даден индивид[95].

**Умение.** Това е сръчността, ефективността, с която се извършват съответния клас задачи и действия в рамките на професията[96]. Или това са реално

[93] Виж: Kwaitkowski, S., I. Woźniak (red.) (2003) *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych.* MpiPS, Warszawa. Цит. по: Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 31.
[94] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 30-31
[95] Дефинициите на понятията „увреждане" и „човек с трайно увреждане" са разписани в Закона за интеграция на хората с увреждания, Допълнителни разпоредби, § 1, т.1 и 2.
[96] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności.* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c. 4.



притежаваните от индивида възможности и способности да извършва определен клас задачи в рамките на професията (специалността)[97].

Разграничават се два аспекта на уменията:

– ***равнище*** (функцията комплексност и сфера) – в голяма степен съдържа в себе си изпълнителски компонент,

– ***специализация*** (необходимо знание, отнасящо се до използването на определени инструменти, материали, обслужване на определени уреди, с цел изработването на конкретни продукти или предоставянето на услуги)[98].

**Човек (лице) с трайно увреждане**. Лице, което в резултат на анатомично, физиологично или психическо увреждане е с трайно намалени възможности да изпълнява дейности по начин и в степен, възможни за здравия човек, и за което органите на медицинската експертиза са установили степен на намалена работоспособност или са определили вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто[99].

[97] Lelińska, K. (2006) *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Ochotnicze Hufcy Pracy, Komenda Główna, Warszawa, c. 30.
[98] Kreft, W., G. Sołtysińska, A. Łukaszewicz, R. Dankowska (2000) *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różych rodzajów niepełnosprawności.* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradzy zawodowego. Zeszyt 14, Krajowy Urząd Pracy, PPHU „Demon", Gdańsk, c 4.
[99] Закон за интеграция на хората с увреждания. Допълнителни разпоредни, § 1., т.в. В сила от 01.01.2005 г. Обн. ДВ. бр.81 от 17 Септември 2004г., изм. ДВ. бр.28 от 1 Април 2005г., изм. ДВ. бр.88 от 4 Ноември 2005г., изм. ДВ. бр.94 от 25 Ноември 2005г., изм. ДВ. бр.103 от 23 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.18 от 28 Февруари 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.33 от 21 Април 2006г., изм. ДВ. бр.37 от 5 Май 2006г., изм. ДВ. бр.63 от 4 Август 2006г., изм. ДВ. бр.95 от 24 Ноември 2006г., изм. ДВ. бр.97 от 1 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.108 от 29 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.31 от 13 Април 2007г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г., изм. ДВ. бр.24 от 26 Март 2010г., изм. ДВ. бр.62 от 10 Август 2010г., изм. ДВ. бр.98 от 14 Декември 2010 г.

**Приложение 3**

## Основни понятия, приложими в Националната класификация на професиите и длъжностите – НКПД-2011[100]

**Длъжност -** съвкупност от функции и задачи, които едно лице изпълнява на работното си място, включително в качеството му на работодател или самонает.

**Професия** - съвкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство.

**Специалност** - съвкупност от знания и умения за конкретен вид трудова дейност, включена в една професия и придобивана в резултат на формално професионално образование или обучение.

**Професионална квалификация** - мярка за степента на владеене на знания, умения и професионално значими качества, придобити чрез обучение или трудов опит.

**Образователното и квалификационно ниво** - съвкупност от знания и умения, необходими за изпълнението на определена длъжност, съобразени с българското законодателство. За нуждите на Класификацията са определени десет образователни и квалификационни нива:

**Образователно и квалификационно ниво 0** - без изискване за степен на професионална квалификация и образователно равнище;

**Образователно и квалификационно ниво 1** - първа степен на професионална квалификация и/или завършен VI клас;

**Образователно и квалификационно ниво 2** - втора степен на професионална квалификация и/или завършен X клас;

**Образователно и квалификационно ниво 3** - трета степен на професионална квалификация и/или завършено средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование;

**Образователно и квалификационно ниво 4** - четвърта степен на професионална квалификация и/или завършено средно образование;

**Образователно и квалификационно ниво 5** – образователно-квалификационна степен "професионален бакалавър по...";

**Образователно и квалификационно ниво 6** - образователно-квалификационна степен "бакалавър";

**Образователно и квалификационно ниво 7** - образователно-квалификационна степен "магистър";

**Образователно и квалификационно ниво 8** – длъжността се упражнява по призвание;

**Образователно и квалификационно ниво 9** – длъжността се заема чрез избор.

Образователните и квалификационните нива от 1 до 4 са формулирани в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение, а образователните и квалификационните нива от 5 до 7 – в съответствие със Закона за висшето образование.

За всяка длъжност в НКПД-2011 е определено минималното образователно и квалификационно ниво за нейното заемане.

---

[100] Виж: НКПД (2011). *Национална класификация на професиите и длъжностите. Методологически бележки.* Приложение 5 към *Заповед № РД01-426/30.05.2011 г.*

Настоящата система е издадена от Националната федерация на работодателите на инвалиди в рамките на проект по договор **BG051PO001-5.2.06-0252-C-0001 „Посредничество и електронни услуги - нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване"**.

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България.

Наръчникът е издаден с финансовата помощ на Европейския социален фонд. НФРИ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приема, като официална позиция на Европейския съюз или Агенцията за социално подпомагане.

Настоящата публикация се разпространява безплатно

**Национална федерация на работодателите на инвалиди**
София 1000, бул."Дондуков" № 11
тел./факс: (02) 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg
www.nfri.bg

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ

NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул."Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00
e-mail: nfri@abv.bg; http: //www.nfri.bg/