



Jaunatnes starptautisko
programmu aģentūra



Co-funded by
the European Union



*Youth work
for employability
of youngsters
with autistic
spectrum*

CELVEDIS UN MĀCĪBŪ PROGRAMMA

„JAUNATNES DARBINIEKU UN PEDAGOGU
KAPACITĀTES STIPRINĀŠANA JAUNIEŠU AR AUTISMU
ATBALSTAM DARBA TIRGŪ”

NOSAUKUMS:

Rokasgrāmata un mācību programma „Jaunatnes darbinieku un pedagogu kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”

PROJEKTS

„Jaunatnes darbs jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības veicināšanai”, ko finansē Latvijas Republikas Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

Projekta partneri:

- Latvijas Autisma apvienība; Latvija
- Neformālās izglītības un mūžizglītības centrs; Serbija
- Fondazione Don Giovanni Zanolini Onlus; Itālija
- LINK DMT S.R.L.; Itālija

IZDEVĒJS:

Latvijas Autisma apvienība; Latvija

REDAKTORI:

Kjara Martini
Danijela Matorcevic

AUTORI:

Rossana Gallerani
Kjara Martini
Līga Bērziņa
Sonja Badjura
Željko Pasuj

GRAFISKAIS DIZAINS:

Sonja Badjura

Rīga, Latvija
2025



Saturs

PAR PROJEKTU	1
ROKASGRĀMATAS AR MĀCĪBU PROGRAMMU IZSTRĀDES PAMATOJUMS	4
MĀCĪBU KURSA PROGRAMMA.....	7
1. DAĻA: Jēdzieni un ieteikumi	8
1. Autisms, tā galvenās iezīmes un problēmas, ar kurām darba tirgū saskaras indivīdi ar autiskā spektra traucējumiem	8
2. Galvenie jēdzieni un stratēģijas jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanas veicināšanai darba vietā	11
3. Profesionāļu atbildības un ietekmes izpratne, atbalstot jauniešus ar autiskā spektra traucējumiem ceļā uz nodarbinātību	12
4. Pārskats par attiecīgajiem likumiem, politikām un vadlīnijām saistībā ar personu ar autismu nodarbinātību.....	14
Starptautiskie regulējumi	15
Eiropas Savienības tiesību akti un politika	15
Valstu tiesību akti un vispārējās pamatnostādnes par autisma spektra traucējumiem ..	16
Ieteikumi šīs rokasgrāmatas ar mācību programmu izmantošanai un līdzīgu apmācību kursu organizēšanai	17
2. DAĻA: Apmācību kursa sesijas: „Jaunatnes darbinieku un pedagogu kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”	18
1. Ievads un grupas veidošana	18
2. Izpratne par autismu un tā ietekmi uz nodarbinātību	21
3. Personu ar autiskā spektra traucējumiem tiesību izpratne darba vietā un viņu vajadzību aizstāvība	25
4. Efektīvas komunikācijas metodes cilvēkiem ar autismu	31
5. Palīdzība personām ar autismu izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni	35
6. Atbalsts sociālo un starpdisciplināro prasmju attīstībai, kas nepieciešamas veiksmīgai nodarbinātībai.....	41
7. Indivīdu ar autiskā spektra traucējumiem sagatavošana darba intervijai	47
8. Palīg līdzekļu, rīku un stratēģiju izmantošana darba snieguma uzlabošanai	51
9. Pieejas ilgtermiņa atbalsta sniegšanai, kā arī partnerības veidošanai ar darba devējiem, lai atbalstītu personu ar autismu nodarbinātību	60
10. Stratēģijas atbalstošas un iekļaujošas darba vides radīšanai: darba uzdevumu un rutīnas pielāgošana; sensorā jutīguma un uzvedības problēmu risināšana darba vietā	67
11. Personu ar autismu nodarbinātības pasākumu progresa novērtēšana	71

12. Apmācību kursa novērtēšana un noslēgums	76
Pielikumi	79
1. PIELIKUMS – Autisms un nodarbinātība: galvenie fakti profesionāļiem (faktu lapa) .	79
2. PIELIKUMS – Jautājumi darba intervijā	80
3. PIELIKUMS – Sensoriskās reakcijas novērošana – priekšroku izpratne, izmantojot uz stimuliem balstītu mijiedarbību.....	83
4. PIELIKUMS – Prasmju kāršu spēle – personīgo stipro pušu atklāšana, izmantojot rotaļīgu pārdomu procesu.....	84
5. PIELIKUMS — Pašnovērtējuma pārbaudes lapa	85
AVOTI.....	87



PAR PROJEKTU

Projekta nosaukums: „Jaunatnes darbs jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības veicināšanai”

Projekta kopsavilkums

Projekts risina problēmu, kura pastāv projekta partnervalstīs Latvijā, Itālijā un Serbijā, un tā ir jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušana darba tirgū un atbilstošu darbavietu pieejamība. Mēs vēlamies risināt šo jautājumu, apmācot pedagogus un jaunatnes darbiniekus un sagatavojot sabiedrību un darba vidi efektīvai jauniešu iekļaušanai. Pētījumi liecina, ka jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības līmenis ir ievērojami zemāks nekā jauniešiem ar fiziskās vai garīgās veselības traucējumiem. Latvijā būtiskākās problēmas ir nepietiekams atbalsts izglītībā, ierobežota piekļuve specializētajai apmācībai un darba devēju nepietiekama informētība par iekļaujošām praksēm. Līdzīgi ir arī Itālijā, kur jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātību kavē reģionālās atšķirības pakalpojumu pieejamībā, nepietiekama profesionālā apmācība un nepietiekama darba devēju informētība, kas ierobežo jauniešu iespējas atrast atbilstošu darbu un veidot karjeru. Savukārt Serbijā situācija ir vēl sarežģītāka, jo tur nav likumdošanas par iekļaujošām darba vietām, arī profesionālās apmācības un atbalsta iespējas ir ierobežotas. Turklāt sabiedrībā ir negatīva attieksme pret autismu, kas izraisa augstu bezdarba līmeni un jauniešu atkarību no ģimenes atbalsta.

Jaunieši ar autiskā spektra traucējumiem pieder pie neaizsargātas grupas, kas saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem, kas kavē viņu integrāciju sabiedrībā. Grūtības nodrošināt nodarbinātību jauniešiem ar autiskā spektra traucējumiem ir saistītas ar vairākiem faktoriem, tostarp

- efektīvas politikas trūkumu, lai nodrošinātu neaizsargātu cilvēku iekļaušanu darba tirgū;
- apmācību trūkumu par attiecību veidošanu ar jauniešiem ar autiskā spektra traucējumiem;
- izpratnes trūkumu par autismu uzņēmējdarbības vidē un sabiedrībā.

Šo minēto faktu sekas ir tādas, ka, pabeidzot skolu, jaunieši ar autismu ir faktiski nošķirti no darba tirgus un tādējādi nonāk izolācijā un atkarībā no savām ģimenēm vai sociālajiem dienestiem.

Projekta mērķis ir risināt šādas vajadzības:

- Efektīva nodarbinātības veicināšanas politika, kas pielāgota jauniešu ar autismu unikālajām spējām un izaicinājumiem.
- Nepieciešamība pēc specializētas apmācības, kas nodrošina jaunatnes darbiniekus ar prasmēm, lai palīdzētu jauniešiem veiksmīgi orientēties darba tirgū.

- Nepieciešamība veicināt vietējo kopienu un uzņēmējdarbības nozares izpratni par potenciālajiem ieguvumiem, nodarbinot jauniešus ar autismu, un apstrīdēt esošos nepareizos uzskatus.
- Nepieciešamība aktīvi veicināt Eiropas Savienības daudzveidības un iekļaušanas politikas uzlabošanu, nodrošinot, ka tajā tiek pienācīgi ņemtas vērā personu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības vajadzības.

Koncentrējoties uz šīm vajadzībām, projekts cenšas radīt iekļaujošāku un atbalstošāku vidi jauniešiem ar autismu brīdī, kad viņi uzsāk darba gaitas.

Mūsu projekta **mērķis** ir uzlabot darba ar jauniešiem kvalitāti, lai veicinātu jauniešu ar autisma spektra traucējumiem nodarbinātību un nodrošināt instrumentus, kas ļautu viņiem labāk iekļauties darba tirgū.

Projekta konkrētie mērķi ir šādi

1. Paaugstināt jaunatnes darbinieku, pedagogu un sociālo darbinieku kompetences, izstrādājot un īstenojot modeli jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū, izmantojot inovatīvu rokasgrāmatu ar mācību programmu un apmācību kursu.
2. Izglītēt jauniešus ar autiskā spektra traucējumiem, mācot viņiem prasmes, kas ir noderīgas darba tirgū, piemēram, personīgā zīmola veidošana, komunikācijas un attiecību veidošanas prasmes, izmantojot inovatīvu rīku kopumu un izmēģinājuma seminārus.
3. Palielināt konsorcijs partneru kapacitāti šajā jomā un izplatīt projekta rezultātus attiecīgajām ieinteresētajām personām vietējā un starptautiskajā līmenī, apkopojot un popularizējot pozitīvo pieredzi, izmantojot projekta tiešsaistes platformu un rīkojot nacionālas konferences.

Projekta aktivitātes ir šādas:

WP1 – Projekta vadība

WP1 – Projekta uzsākšanas sanāksme (tiešsaistē)

WP2 – R1 Rokasgrāmata ar mācību programmu „Jaunatnes darbinieku un pedagogu kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”

WP2 – R2 Apmācību kurss jaunatnes darbiniekiem

WP1 – Projekta vidusposma sanāksme (tiešsaistē)

WP3 – R3 rīku kopums „Jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem prasmju attīstīšana karjeras panākumu sasniegšanai”

WP3 – Rīku izmēģinājuma semināri

WP4 – R4 Pozitīvo prakšu apkopojums iekļaušanai darba tirgū

WP4 – R5 Projekta tiešsaistes platforma

WP4 – Starptautiska konference Itālijā

WP4 – Starptautiska konference Latvijā

WP4 – Starptautiska konference Serbijā

WP1 – Projekta novērtēšanas sanāksme – tiešsaistē

Projekta rezultāti:

- Rokasgrāmata ar mācību programmu „Jaunatnes darbinieku un pedagogu kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”
- Rīku kopums „Jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem prasmju attīstīšana karjeras panākumu sasniegšanai”
- Pozitīvo prakšu apkopojums iekļaušanai darba tirgū
- Projekta tiešsaistes platforma

ROKASGRĀMATAS AR MĀCĪBU PROGRAMMU IZSTRĀDES PAMATOJUMS

Rokasgrāmata ar mācību programmu „Jaunatnes darbinieku un pedagogu kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū” ir resurss apmācību vadītājiem, kas vēlas uzlabot jaunatnes darbinieku un pedagogu kompetences jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Tā sastāv no detalizētiem nodarbību plāniem, praktiskiem semināriem un ieteikumiem, ko apmācību vadītāji var izmantot jaunatnes darbinieku un pedagogu izglītošanā un viņu kapacitātes stiprināšanā. Programma ietver 5 dienu apmācību kursu, kas dod iespēju jaunatnes darbiniekiem un pedagogiem atbalstīt jauniešu nodarbinātību. Lai to sasniegtu, rokasgrāmata ar mācību programmu ņem vērā jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem specifiskās vajadzības un izaicinājumus, kas saistīti ar viņu iekļaušanu darba tirgū. Tā sniedz padziļinātu izpratni un praktisku pieredzi par labākajām praksēm, metodēm un instrumentiem jauniešu iekļaušanai darba tirgū, ko jaunatnes darbinieki var izmantot savā darbā.

Rokasgrāmatas ar mācību programmu struktūra ir šāda:

- Ievads, kas ietver šādus tematus:
 - Pamatinformācija par projektu;
 - Ieteikumi pasniedzējiem, kuri vadīs mācību programmas apmācību sesijas;
 - Detalizēts 5 dienu apmācību kursa grafiks, kas sadalīts rīta un pēcpusdienas sesijās, ieskaitot neformālas vakara tikšanās un novērtējumu.
- Teorētiskā daļa, kurā tiek izskatītas šādas tēmas:
 - Autismam raksturīgās iezīmes un izaicinājumi, ar kuriem darba tirgū saskaras jaunieši ar autiskā spektra traucējumiem;
 - Galvenie jēdzieni un stratēģijas, lai veicinātu jauniešu iekļaušanu darba vidē;
 - Profesionāļu atbildība un ietekme, atbalstot jauniešu ceļu uz nodarbinātību;
 - Pārskats par attiecīgajiem likumiem, stratēģijām un ētikas vadlīnijām saistībā ar jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbināšanu.
- Praktiskajā daļā ir iekļautas 12 secīgas nodarbības ar detalizēti aprakstītām instrukcijām apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo kursu, lai stiprinātu savu jaunatnes darbinieku prasmes. Par katru nodarbību ir sniegta šāda informācija:
 - Nodarbības nosaukums
 - Ilgums
 - Vispārīgā informācija
 - Mērķis un uzdevumi
 - Apmācāmās kompetences
 - Izmantotās metodes
 - Detalizēts sesijas norises apraksts
 - Nepieciešamo materiālu saraksts
 - Noderīgas saites un papildus resursi
 - Ieteikumi efektīvai nodarbību vadīšanai

Šī mācību programma ir izstrādāta, lai jaunatnes darbiniekiem sniegtu nepieciešamās prasmes, kas viņiem ļautu efektīvi iesaistīt un atbalstīt jauniešus ar autismu darba tirgū. Pēc šī apmācības kursa beigām jaunatnes darbinieki spēs īstenot iekļaujošas ar darbu saistītas aktivitātes ar jauniešiem ar autiskā spektra traucējumiem, jo viņi būs ieguvuši plašas kompetences daudzās jomās, tostarp:

- Izpratni par autismu un tā ietekmi uz nodarbinātību;
- Izpratni par personu ar autismu tiesībām darba vietā un viņu tiesību aizstāvību;
- Efektīvas komunikācijas metodes darbā cilvēkiem ar autismu;
- Izpratni par nepieciešamo palīdzību reālu karjeras mērķu izvirzīšanā un savas nākotnes plānošanā;
- Izpratni par nepieciešamo atbalstu nodarbinātībai nepieciešamo sociālo un komunikācijas prasmju attīstīšanā;
- Informāciju par individu ar autismu sagatavošanu darba intervijai;
- Izpratni par palīg līdzekļu un rīku izmantošanu darba snieguma uzlabošanai;
- Pieejas darba apmācības un nepārtraukta atbalsta sniegšanai, kā arī partnerattiecību veidošanai ar darba devējiem, lai atbalstītu individu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātību;
- Stratēģijas atbalstošas un iekļaujošas darba vides veidošanai: darba uzdevumu un rutīnas pielāgošana, kā arī sensorās jutības un uzvedības problēmu pārvaldība darba vietā;
- Rīkus individu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības pasākumu progresa novērtēšanai.

Rokasgrāmatas ar mācību programmu konkrētie mērķi ir šādi:

- Veidot pamata izpratni par autismu un tā nozīmi nodarbinātībā, atspēkot izplatītus mītus un ieviest uz stiprajām pusēm balstītu pieeju, lai atbalstītu personas ar autismu darba tirgū.
- Izpētīt un izprast starptautiskos, Eiropas Savienības un valstu tiesiskos regulējumus, kas aizsargā personu ar autismu tiesības uz darbu, un veicināt dalībnieku spējas aizstāvēt iekļaujošu nodarbinātības politiku savās valstīs.
- Nodrošināt dalībniekus ar praktiskiem rīkiem, lai skaidrāk un efektīvāk sazinātos ar personām ar autismu dažādos kontekstos (izglītība, nodarbinātība, sociālie pakalpojumi).
- Atbalstīt jaunatnes darbiniekus, palīdzot jauniešiem ar autismu iziet pārdomātu un strukturētu karjeras plānošanas procesu.
- Nodrošināt jaunatnes darbiniekus ar teorētiskiem un praktiskiem rīkiem, kas nepieciešami veiksmīgai nodarbinātībai, kā arī sociālo un komunikācijas prasmju attīstīšanai.
- Palīdzēt jauniešiem ar autismu sagatavoties darba intervijām un praktizēt tās strukturētā, atbalstošā vidē.
- Stimulēt dalībnieku spēju analizēt individuālās grūtības un izstrādāt funkcionālas, konkrētas un ilgtspējīgas stratēģijas reālās darba situācijās.
- Izpētīt efektīvas stratēģijas, lai jauniešiem ar autismu nodrošinātu individuālas apmācības un nepārtrauktu atbalstu, kā arī attīstīt prasmes ilgtspējīgu partnerattiecību veidošanai ar darba devējiem.

- Sniegt dalībniekiem praktiskas zināšanas un instrumentus par darba uzdevumu, dienas kārtības un vides pielāgošanu, lai atbalstītu darbiniekus ar autiskā spektra traucējumiem, koncentrējoties uz sensoro un uzvedības barjeru mazināšanu un iekļaušanas darba vietā veicināšanu.
- Nodrošināt dalībniekiem zināšanas, prasmes un rīkus, kas nepieciešami, lai efektīvi novērtētu indivīdu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības pasākumu progresu un panākumus.

Rokasgrāmata ar mācību programmu un atbilstošajām sesijām/aktivitātēm ir izstrādāta saskaņā ar neformālās izglītības metodoloģijām un principiem. Tādējādi apmācībā ir iekļautas dažādas interaktīvas mācību pieejas, tostarp:

- Grupu darba aktivitātes;
- Vizuālas prezentācijas;
- Lomu spēles;
- Teorētiskās nodarbības;
- Enerģijas uzlādēšanas aktivitātes;
- Diskusijas;
- Refleksija un novērtēšana;
- Pētniecības aktivitātes, kas vērstas uz konkrētas valsts realitātes izpratni un zināšanu padziļināšanu par attiecīgajām tēmām.

Izmantojot šīs neformālās izglītības metodes, mācību programma ir vērsta uz to, lai veicinātu iesaistošu, uz līdzdalību un pieredzes apguves balstītu vidi jaunatnes darbiniekiem, kuri apmeklēs šo mācību kursu.

MĀCĪBU KURSA PROGRAMMA

1. diena – ierašanās	
Pēcpus-diena	Dalībnieku ierašanās
Vakars	Iepazīšanās
2. diena – Apmācības	
Rīts	Ievads un grupas veidošana Izpratne par autismu un tā ietekme uz nodarbinātību
Pēcpus-diena	Autiskā spektra traucējumi, tiesības darba vietā un to aizstāvība Efektīvas komunikācijas metodes darbā ar personām ar autismu
Pēcpus-diena	Pārdomas un novērtējums
Vakars	Starpkultūru vakars
3. diena – Apmācība	
Rīts	Palīdzība jauniešiem ar autiskā spektra traucējumiem izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni
Pēcpus-diena	Atbalsts veiksmīgai nodarbinātībai: nepieciešamo sociālo un komunikācijas prasmju attīstīšana
Pēcpus-diena	Pārdomas un novērtējums
4. diena – Apmācības	
Rīts	Personu ar autiskā spektra traucējumiem sagatavošana darba intervijai Palīg līdzekļu, rīku un stratēģiju izmantošana darba snieguma uzlabošanai
Pēcpus-diena	Pieejas apmācībām darbā un nepārtraukta atbalsta sniegšanai, kā arī attiecību veidošanai ar darba devējiem, lai atbalstītu personu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātību
Pēcpusdi-ena	Pārdomas un novērtējums
5. diena – Apmācības	
Rīts	Stratēģijas atbalstošas un iekļaujošas darba vides veidošanai: darba uzdevumu un rutīnas pielāgošana, kā arī sensorās jutības un uzvedības problēmu risināšana darba vietā
Pēcpus-diena	Mācību vizīte
6. diena – Apmācības	
Rīts	Indivīdu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības pasākumu progresu un panākumu novērtēšana
Pēcpus-diena	Apmācību kursa gala novērtēšana
7. diena – Izbraukšana	
	Dalībnieki dodas mājās

1. DAĻA: Jēdzieni un ieteikumi

1. Autisms, tā galvenās iezīmes un problēmas, ar kurām darba tirgū saskaras indivīdi ar autiskā spektra traucējumiem

Šajā rokasgrāmatas daļā tiek sniegts pārskats par autismu, uzsvērtas indivīdu ar autismu stiprās puses un problēmas, ar kurām viņi saskaras darba vietā. Tajā arī tiek identificētas barjeras, ar kurām šie indivīdi saskaras, ienākot darba tirgū.

Autiskā spektra traucējumi (AST) ir neiroloģiskās attīstības traucējumi visa mūža garumā, kas ietekmē to, kā cilvēks uztver apkārtējo pasauli un mijiedarbojas ar to. AST ietekmē to, kā persona komunicē ar citiem, kā mācās un uzvedas. To sauc par „spektru”, jo ar autismu saistīto pazīmju (simptomu) individuālās kombinācijas un izpausmes ir ļoti atšķirīgas. Cilvēkam ar autismu var būt labas verbālās spējas, bet tajā pašā laikā viņam var būt grūti interpretēt neverbālas norādes vai izprast sabiedrībā pieņemtos noteikumus. Savukārt citam indivīdam var būt vieglāk sazināties rakstiski vai izmantot vizuālos līdzekļus. Tādējādi autisma spektrs aptver plašu diapazonu — no indivīdiem, kam nepieciešama būtiska palīdzība pašaprūpē ikdienā, līdz tiem, kas dzīvo gandrīz neirotipisku dzīvi, dzīvo un strādā neatkarīgi.

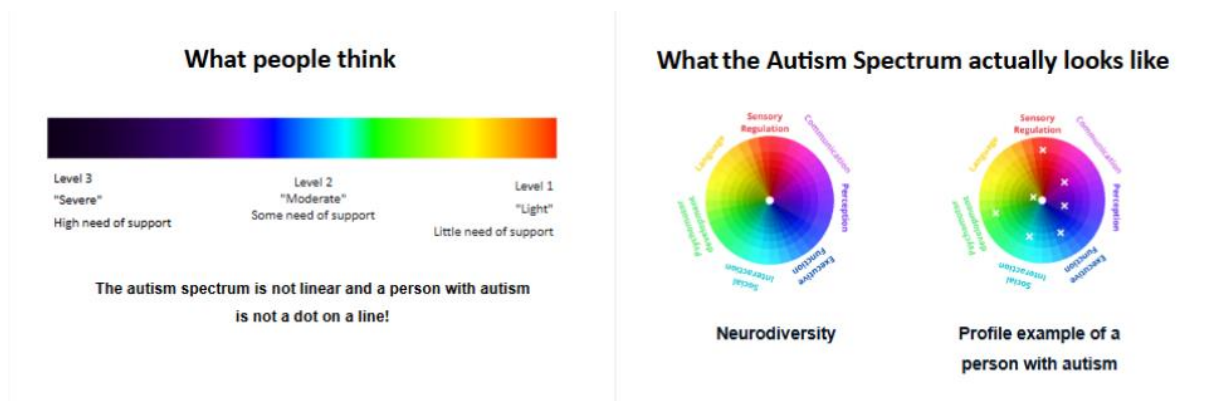
Autismam raksturīga iezīme ir vēlme pēc paredzamības. Skaidras prasības, noteikta dienas kārtība un informācija par gaidāmajām izmaiņām daudziem cilvēkiem ar autismu padara vidi ērtāku. Daži indivīdi var būt ļoti jutīgi pret troksni, gaismu, smaržām vai tekstūrām, līdz ar to darbs atvērta tipa birojā vai darba vietā, kurā vienkopus ir vairāki kolēģi, viņiem var būt pārāk apgrūtināošs.

Cilvēki ar autismu var saskarties ar grūtībām sociālajā mijiedarbībā nevis tāpēc, ka nevēlas komunicēt, bet gan tāpēc, ka viņi uztver sociālos signālus atšķirīgi un dod priekšroku tiešai komunikācijai. Vēl viena kopīga autisma iezīme ir tā, ka šie cilvēki meklē noteiktas sensorās pieredzes, lai nomierinātos vai uzlabotu savas koncentrēšanās spējas. Citiem, savukārt, tas var izpausties kā atkārtota uzvedība vai interese par noteiktām tēmām. Šī īpašība var būt arī darbinieka stiprā puse, ja tā tiek piemērota uzdevumos un darbībās, kurās ir nepieciešama precizitāte un konsekvence.

Autisms arvien vairāk tiek atzīts par atšķirīgu informācijas apstrādes veidu, nevis par atsevišķu simptomu kopumu. To nevar attiecināt uz vienu konkrētu kognitīvu problēmu, piemēram, sociālajām prasmēm, sensoro jutīgumu vai komunikāciju; tas drīzāk ir atšķirīgs veids, kā smadzenes apstrādā un organizē informāciju, kā arī reaģē uz to. Šī atšķirība ietekmē to, kā cilvēki ar autismu uztver lietas, kam viņi pievērš uzmanību, kā mācās, kontrolē emocijas un mijiedarbojas ar citiem.

Iepriekš aprakstītā holistiskā perspektīva atbilst arī reālajai pieredzei: cilvēki ar autismu bieži apraksta savas atšķirības nevis kā atsevišķas problēmas, bet gan kā veidu, kā viņi eksistē pasaulē.

“Spektra” nozīme



Izmantotie materiāli no: Simply Psychology: <https://www.simplypsychology.org/signs-of-autism.html> un Matt Lowry „Autisma spektra” riteņa: <https://www.mattlowrylpp.com/meme-gallery>

Nodarbinātības izaicinājumi un kļūdaini priekšstati

Lai gan darba devēji un sabiedrība kopumā ir daudz informētāki par autismu nekā pirms desmit gadiem, bezdarba līmenis cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem starpā joprojām ir augsts. Daudziem darba devējiem joprojām trūkst izpratnes par nepieciešamo atbalsta struktūru, lai efektīvi palīdzētu šādiem darbiniekiem.

Neskatoties uz savām prasmēm un spējām, cilvēki ar autismu saskaras ar dažādām problēmām darba meklēšanā un darba vietas saglabāšanā. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem ir sabiedrības attieksme un kļūdaini priekšstati par autismu. Darba devēji un kolēģi var būt nepietiekami informēti par autismu vai arī viņi var vadīties no stereotipiem, piemēram, uzskatīt, ka cilvēki ar autismu nespēj strādāt komandā vai viņiem trūkst empātijas. Patiesībā daudzi cilvēki ar autiskā spektra traucējumiem spēj labi strādāt komandā, ja viņiem ir skaidri noteikta loma un ja komunikācija ar viņiem ir vienkārša un saprotama. Vēl viens mīts ir, ka cilvēkiem ar autismu trūkst empātijas. Patiešām, viņi var izrādīt empātiju citādāk, taču daudzi cilvēki ar autismu patiešām rūpējas par taisnīgumu un godīgumu, pat ja viņi to izrāda citādāk.

Vēl viens nepareizs pieņēmums ir, ka visiem cilvēkiem ar autiskā spektra traucējumiem ir vienādas prasmes, un ka viņi saskaras ar līdzīgām grūtībām. Taču autisms ir katram cilvēkam izpaužas atšķirīgi; nav divu vienādu cilvēku. Dažiem no viņiem var būt nepieciešams ievērojams atbalsts, bet citiem, lai gūtu panākumus, var būt nepieciešamas tikai nelielas korekcijas. Darba devēji, kuri saprot šo dažādību, spēj labāk radīt atbalstošu un iekļaujošu darba vidi.

Uz stiprajām pusēm balstīta perspektīva par neirodaudzveidību

Neirodaudzveidības paradigma atzīst, ka neiroloģiskās atšķirības, tostarp autisms, UDHS, disleksija, ir cilvēka smadzeņu darbības un mācīšanās variācijas, nevis stāvokļi, kas ir “jāsalabo”. Šī perspektīva mudina sabiedrību uztvert autismu nevis kā invaliditāti, bet gan kā

daudzveidības formu, kas sniedz vērtīgu ieguldījumu gan darba vietās, gan sabiedrībā kopumā.

Jēdzieni *neiroatšķirība* un *neirodaudzveidība* bieži tiek lietotas kā sinonīmi, taču patiesībā tiem ir dažādas nozīmes:

Neirodaudzveidība

Parāda cilvēka smadzeņu un prāta dabisko daudzveidību, un tas ir populācijas līmeņa jēdziens, līdzīgs bioloģiskajai daudzveidībai. Tas uzsver, ka neiroloģiskās atšķirības ir normālas un vērtīgas.

Neiroatšķirība

Uz identitāti balstīts termins, kas izmantojams indivīdiem, kuru neiroloģiskā darbība atšķiras no dominējošajām sociālajām normām.

Kopā šīs idejas veicina plašāku izpratni par autismu kā vienu no cilvēka kognitīvās daudzveidības izpausmēm.

Uz stiprajām pusēm balstīta pieeja uzsver to, ko cilvēki dara labi, un to, kā viņi var šīs prasmes izmantot lietderīgā veidā. Daudzi cilvēki ar autismu pievērš uzmanību detaļām, viņi lieliski atceras faktus un procedūras, kā arī neatlaidīgi turpina darboties, līdz atrod risinājumu sarežģītai problēmai. Viņiem bieži vien ir novatoriskas idejas, viņi domā radoši un identificē modeļus, kurus citi varbūt nemaz nepamana. Ja darba vietas pielāgojas viņu vajadzībām un atbalsta viņu stiprās puses, darbinieki ar autismu var ievērojami veicināt ražīgumu, inovācijas un kvalitātes kontroli.

Neirodaudzveidību atbalstoši darba devēji bieži atklāj, ka darba vietas izmaiņas, kas nepieciešamas, lai atbalstītu darbiniekus ar autismu (piemēram, skaidras komunikācijas izmantošana, precīzu norādījumu sniegšana, elastīga darba organizācija darbavietā un mājās vai klusu telpu pieejamība birojā), ir vērtīgs ieguvums arī pārējiem uzņēmuma darbiniekiem. Šādi darba devēji var vieglāk atrast kvalificētus un dedzīgus darbiniekus, kuri tradicionālajos darbā pieņemšanas procesos varētu netikt izvēlēti. Šie darbinieki bieži vien ir lojālāki savai darba vietai, jo jūtas tajā novērtēti un atbalstīti, un tas samazina darbinieku mainību un veicina uzņēmuma stabilitāti.

Savukārt izglītotājiem, profesionālās apmācības pedagogiem un sociālajiem darbiniekiem ir divkāršs uzdevums: (1) sagatavot indivīdus ar autiskā spektra traucējumiem darba vietas prasībām un (2) palīdzēt darba devējiem saprast, kā veikt nepieciešamos pielāgojumus savās organizācijās. Tās var būt uzņēmuma darbinieku apmācības par autisma izpratni, izmaiņas darbā pieņemšanas procesā, lai novērtētu prasmes, nevis sociālo sniegumu, un pastāvīga atbalsta sniegšana gan darbiniekam, gan arī darba devējam.

Kad uzmanība tiek novirzīta no autisma trūkumiem uz tā stiprajām pusēm, šī neirodaudzveidības pieeja darba vietā mūs tuvina patiesai iekļaušanai. Tas ir izdevīgi ne tikai personām ar autismu, bet arī visai sabiedrībai kopumā.

2. Galvenie jēdzieni un stratēģijas jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanas veicināšanai darba vietā

Pāreja no strukturētas un aizsargātas skolas vides uz pieaugušo pasauli, kurā notiek pāreja uz tālākizglītību, apmācību vai nodarbinātību, ir izaicinošs posms visiem jauniešiem. Psihoanalītiķis Ēriks Ēriksons savā psihosociālās attīstības teorijā šo posmu apraksta kā “jaunā pieaugušā vecums”, uzsverot, cik svarīgi šajā posmā ir izveidot stabilu personiskās identitātes izjūtu. Jauniešiem ar invaliditāti un autiskā spektra traucējumiem šis posms var būt īpaši dezorientējošs un biedējošs ne tikai psiholoģiskā identitātes veidošanas izaicinājuma dēļ, bet arī visu praktisko un konkrēto šķēršļu dēļ, kas pastāv mūsu sabiedrībā un kavē viņu neatkarību, sevis realizāciju un iekļaujošu līdzdalību.

Pārejot no skolas uz darbu, jaunieši saskaras ar ievērojamām grūtībām: viņi redz atšķirību starp skolā apgūtajām prasmēm un to pielietojumu reālajā dzīvē un darba tirgū. Šis šķērslis ir vēl nozīmīgāks jauniešiem ar autismu, ņemot vērā, ka:

- viņiem ir grūti iedomāties, kā viņu prasmes var tikt pielietotas karjerā vai tālākizglītībā;
- viņiem ir grūti apzināties savas stiprās puses, un bieži vien viņiem jau ir izveidojusies nepilnvērtības sajūta, kas kavē viņu vēlmi aktīvi meklēt darbu;
- viņiem bieži ir mazāk iespēju darba tirgū nekā viņu neirotipiskajiem vienaudžiem;
- viņu ģimenēm var būt pārāk augstas prasības pret viņu karjeru, radot spiediena sajūtu, un tā jauniešus attur meklēt viņiem nepieciešamo atbalstu.

Lai veicinātu reālu iekļaušanu darba vietā, ir svarīgi rīkoties nekavējoties uzreiz pēc formālās izglītības pabeigšanas, izveidojot mērķtiecīgas vadlīnijas un programmas, kas attīsta jauniešu autonomiju un kompetences. Tās nav statiskas īpašības, bet gan dinamiskas spējas, kuras ir jākopj, jānostiprina un jāuztur laika gaitā, lai novērstu regresu un sociālo atsvešināšanos.

Galvenie jēdzieni, kas saistīti ar iekļaušanu:

1. **Uz personu vērsta plānošana:** process, kas ļauj patiesi izprast personas stiprās puses, intereses, vajadzības un centienus un izstrādāt efektīvas stratēģijas. Apmācību un darba aktivitāšu plānošana jāveic kopā ar personu ar autiskā spektra traucējumiem un, ja nepieciešams, ar tās ģimeni, lai stiprinātu jaunieša viedokli un pašnoteikšanos.
2. **Sociālo prasmju attīstība:** piemēram, komunikācija, laika pārvaldība un elastība. Apmācībām un programmām, kuru mērķis ir stiprināt jauniešu ar autismu sociālās prasmes, ir ļoti pozitīva ietekme uz viņu iekļaušanu darba vidē.
3. **Pārejas programmas no skolas uz darbu:** ir būtiskas, lai atbalstītu jauniešus šajā delikātajā pārejas posmā. Šādām programmām ir jāapvieno pieredzes apguve (piemēram, prakse, apmācība) ar mentorēšanas un koučinga aktivitātēm, un tās jāpielāgo katra indivīda spējām un mērķiem.

4. **Daudzfunkcionāli tīkli un sadarbība starp iestādēm:** sistēmiska un koordinēta pieeja ir ļoti būtiska. Patiesai iekļaušanai darba vietā ir nepieciešams izveidot sadarbības tīklu, kurā ir dalībnieki ar specifiskām prasmēm un savstarpēji papildinošām lomām, piemēram, izglītotāji, karjeras konsultanti, sociālie dienesti, veselības aprūpes speciālisti, darba devēji un pilsoniskās sabiedrības organizācijas. Šādas ekspertu grupas sadarbība var pavērt jaunas stratēģiskas iespējas.
5. **Reālu mērķu izvirzīšana un ģimenes iesaistīšana:** ģimenes no paša sākuma ir jāiesaista jauniešu ar autismu darba tirgū iekļaušanas procesā. Šāda iesaistīšanās nodrošina, ka ģimenes kopā ar personu ar autismu tiek atbalstītas izpratnes un pašizziņas procesā, kas ir būtisks, lai saskaņotu gaidas ar personas faktiskajām spējām un potenciālu, tādējādi nodrošinot jaunieša pilnvērtīgu iesaistīšanu.
6. **Atbalstīta nodarbinātība un darba vietas pielāgošana:** darba devējiem ir būtiska loma jauniešu iekļaušanai darba tirgū, jo viņi var uzraudzīt un veicināt visus konkrētos un nepieciešamos pielāgošanās pasākumus, piemēram, nodrošināt profesionālo apmācību, saprātīgus pielāgojumus darba vietā un nepārtrauktu atbalstu. Arī kolēģiem darba vietā ir jābūt informētiem par autismu un apmācītiem, lai veicinātu un atbalstītu iekļaujošu vidi.
7. **Uzraudzība un ilgtspēja:** iekļaušana ir nepārtraukta procesa rezultāts, kas prasa ilgtermiņa uzraudzību un pielāgošanos. Jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem vajadzības laika gaitā var mainīties, tāpēc nepieciešamajam atbalstam jābūt elastīgam un spējīgam reaģēt uz šīm izmaiņām.

Kopumā var secināt, ka jauniešu iekļaušanas veicināšana darba vietā prasa holistisku, elastīgu un iekļaujošu pieeju, kuras centrā ir indivīds. Tāpēc ir nepieciešams īstenot savlaicīgas un koordinētas darbības jau pēc skolas beigšanas, lai nodrošinātu, ka šie jaunieši netiek atstāti novārtā un ka viņu potenciāls tiek atzīts un novērtēts darba vidē.

3. Profesionāļu atbildības un ietekmes izpratne, atbalstot jauniešus ar autiskā spektra traucējumiem ceļā uz nodarbinātību

GADĪJUMA VADĪTĀJS (invaliditātes jomā)

Šodienas pieeja invaliditātes pārvaldībai ir vērsta uz to, lai mainītu perspektīvu par daudzveidību un iekļaušanu, cenšoties mainīt izplatīto stereotipisko uzskatu, ka invaliditāte ir trūkums, uz uzskatu, kas to atzinīgi novērtē. Plānojot personas ar invaliditāti nodarbinātību, pieejai jābūt holistiskai, ņemot vērā dažādus personas ikdienas darba dzīves aspektus. Ir jāapskata plašs apsvērumu loks, neaprobežojoties tikai ar tiešo darba vidi.

Svarīgi faktori ir, piemēram, tas, kā persona nokļūš līdz darbavietai, kā veicināt izpratni un apmācīt kolēģus par invaliditātes jautājumiem, kā atrast vispiemērotāko amatu, kā nodrošināt, ka darba vide ir pieejama un bez šķēršļiem, kā veicināt labklājības sajūtu un kā ieklausīties gan darbinieka, gan uzņēmuma vajadzībās. Visi šie faktori ir jāņem vērā, veidojot iekļaujošu darba vietu.

Laika gaitā ir kļuvis arvien skaidrāks, ka šī delikātā procesa pārvaldīšanai ir nepieciešama īpaša profesionāla persona. Šim amatam ir nepieciešama daudznozaru pieredze - izglītības, vadības un juridiskā, kā arī zināma radošuma pakāpe. Tai pašā laikā šajā darbā ir jāpieturas pie noteikumiem, jo vienmēr pastāv risks zaudēt saikni ar realitāti un paļauties uz maldinošiem apgalvojumiem.

Šeit nāk talkā **gadījuma vadītājs** - galvenā persona, kas veicina un atbalsta attiecības starp darbinieku ar invaliditāti un uzņēmumu. Viņi izstrādā mērķtiecīgas darbības, kas veicina daudzveidību un novērš jebkādus šķēršļus vai praksi, kas traucē patiesai iekļaušanai darba vietā.

Lai gan šī loma vēl nav precīzi definēta likumā vai saistīta ar profesionālo reģistru, tā tika ieviesta Itālijā 2015. gadā, reformējot likumdošanas aktu 151/2015 (*Darba likums*). Tomēr pirmā vēsturiskā atsauce uz šo amatu ir atrodama 2009. gadā *Baltajā grāmatā par pieejamību un mobilitāti pilsētā*, kas ir Parmas pašvaldības un Darba, veselības un sociālās politikas ministrijas izveidotas tehniskās komitejas darba rezultāts. Sākotnēji gadījuma vadītāja loma galvenokārt bija saistīta ar transporta organizēšanu no darbinieka mājām uz darba vietu. Laika gaitā gadījuma vadītāja loma ir paplašinājusies, ietverot koordināciju ar citām iesaistītajām personām. Tādējādi vadītājs ir galvenais atskaites punkts iekļaujoša karjeras ceļa izveidē.

No darbības viedokļa gadījuma vadītāja pienākumi publiskajā un privātajā sektorā atšķiras.

Tomēr abos sektoros vadītājs ir atbildīgs par vairākiem galvenajiem uzdevumiem, piemēram

- koordināciju ar vietējiem nodarbinātības dienestiem;
- koordināciju ar arodārstiem, lai plānotu un īstenotu nepieciešamos organizatoriskos pielāgojumus;
- karjeras ceļa uzraudzību, lai identificētu potenciālas problēmas.

Valsts sektorā gadījuma vadītāji cieši sadarbojas ar sociālajiem dienestiem un vietējām administrācijām (piemēram, vietējām padomēm), aizstāvot iekļaujošas politikas ieviešanu, nodrošinot vienlīdzīgu piekļuvi sabiedriskajiem pakalpojumiem un uzraugot, lai administrāciju rīcība respektētu personu ar invaliditāti tiesības.

Privātajā sektorā invaliditātes jautājumu vadītāji ciešāk sadarbojas ar dažādu uzņēmumu cilvēkresursu nodaļām, lai veicinātu iekļaujošas korekcijas no vadības perspektīvas. Gadījuma vadītājs pārrauga darbinieku ar invaliditāti iekļaušanu, darba vietas pielāgošanu un attīstību, veicinot darba vietas pieejamību, darba saglabāšanu un karjeras izaugsmes iespējas.

Gadījuma vadītājam invaliditātes jomā ir būtiska loma sadarbības tīklu veidošanā un sakaru nodrošināšanā starp personām ar invaliditāti un darba vietu, aktīvi cenšoties radīt apstākļus viņu reālai iekļaušanai un līdzdalībai darba tirgū. Tomēr šis uzdevums ir ļoti sarežģīts, un pastāv risks, ka personas ar invaliditāti pieņemšana darbā bez padziļinātas izpratnes par šo personu un bez nepieciešamo pielāgojumu īstenošanas kļūs vienkārši par veidu, kā izpildīt „dažādības kvotas”, faktiski neveidojot atbalstošu vidi šai personai. Tas varētu novest pie tā,

ka persona pamet amatu nepārvaramu grūtību dēļ vai uzņēmums nolemj nepagarināt līgumu pēc pārbaudes laika.

Šādi rezultāti tikai uzlabo statistiku, nevis nodrošina reālus panākumus. Tāpēc šim darbam ir nepieciešami motivēti profesionāļi, kuri spēj pārliecināt uzņēmumus pieņemt darbā personas ar invaliditāti. Viņiem jābūt zinošiem gan par invaliditātes jomu, gan par darba tirgu un spējīgiem efektīvi apvienot abas jomas. Šiem profesionāļiem jāatbalsta darba ņēmēji un darba meklētāji ar invaliditāti, sagatavojot viņus darba tirgum, vienlaikus veidojot uzticamas attiecības ar uzņēmumiem, neuzspiežot tiem juridiskas saistības, bet izveidojot individuālus, ilgtspējīgus iekļaušanas ceļus. Šī rūpīgā darba rezultātā gan darbinieks, gan uzņēmums var gūt reālus ieguvumus, tādējādi radot ilgtermiņa nodarbinātību personai ar invaliditāti.

KARJERAS KARTES

Karjeras karte ir ļoti noderīgs vizuāls instruments, lai definētu potenciālos karjeras ceļus organizācijā. Karjeras karte parāda dažādas organizācijā pieejamās amata pozīcijas, katrai pozīcijai nepieciešamās prasmes un iespējamo karjeras attīstību laika gaitā. Šis instruments ļauj darbiniekiem saprast, kādi soļi viņiem jāveic un kāda apmācība vai pieredze ir nepieciešama, lai virzītos uz vēlamo amatu.

Gadījuma vadītājs var izmantot karjeras karti, lai personalizētu attīstības plānus darbiniekiem ar invaliditāti, nodrošinot, ka izaugsmes iespējas atbilst viņu spējām, mērķiem un atbalsta vajadzībām. Turklāt šis instruments palīdz nodrošināt nepārtrauktu karjeras attīstību, piedāvājot apmācības un uzdevumu pārdefinēšanu, tādējādi cenšoties ierobežot situācijas, kad darbinieki ar invaliditāti jūtas „iesprūduši” noteiktās lomās. Karjeras karte ir būtisks instruments, lai izstrādātu vienotu karjeras attīstības stratēģiju un tādējādi veicinātu ilgtermiņa nodarbinātību, it īpaši, ja to izmanto sadarbībā ar uzņēmuma cilvēkresursu vadības nodaļām.

4. Pārskats par attiecīgajiem likumiem, politikām un vadlīnijām saistībā ar personu ar autismu nodarbinātību

Personu ar invaliditāti, jo īpaši autisma spektra traucējumiem, iekļaušana darba vidē ir viens no lielākajiem kultūras, sociālajiem un ekonomiskajiem izaicinājumiem, ar kuriem saskaras mūsu sabiedrība. Lai gan tiesības uz darbu ir atzītas par pamattiesībām Eiropā un visā pasaulē, miljoniem cilvēku ar autismu joprojām tiek sistemātiski liegta piekļuve pienācīgai, taisnīgai un iekļaujošai nodarbinātībai¹. Turpmāk mēs analizēsim dažus no pamata tiesiskajiem, politiskajiem un ētiskajiem regulējumiem, kas nostiprina un aizsargā šīs tiesības.

¹ Nodarbinātības politika. (2022, 16. septembris). Eiropas Invaliditātes forums.
<https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

Starptautiskie regulējumi

Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (UN CRPD) ir pagrieziena punkts personu ar invaliditāti tiesību jomā starptautiskā līmenī. Konvencijas 27. pants atzīst “personu ar invaliditāti tiesības strādāt, vienlīdzīgi ar citiem; tas ietver tiesības uz iespēju nopelnīt iztiku, strādājot brīvi izvēlētu vai pieņemtu darbu darba tirgū un darba vidē, kas ir atvērta, iekļaujoša un pieejama personām ar invaliditāti. Dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību strādāt īstenošanu”.

Turklāt Apvienoto Nāciju Organizācijas 2030. gada ilgtspējīgas attīstības programma (8. mērķis) veicina „iekļaujošu un ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi, nodarbinātību un pienācīgu darbu visiem”, uzsverot nepieciešamību nodrošināt personām ar invaliditāti iespēju pilnībā un aktīvi piedalīties darba tirgū.

Eiropas Savienības tiesību akti un politika

Eiropas Savienībā Nodarbinātības vienlīdzības direktīva (Direktīva 2000/78/EK) ir pamata tiesību akts, kas aizliedz gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ nodarbinātībā un profesionālajā apmācībā. Direktīvas 5. pants ievieš juridisku pienākumu nodrošināt saprātīgus atbalsta pasākumus, prasot darba devējiem veikt pielāgojumus, ja vien tas nerada nesamērīgu slogu, lai nodrošinātu personām ar invaliditāti piekļuvi darba vietai un karjeras izaugsmi.

ES invaliditātes tiesību stratēģijā 2021.–2030. gadam atkārtoti apstiprinātas personu ar invaliditāti tiesības uz darbu, uzsverot, cik svarīgi ir nodrošināt piekļuvi nodarbinātībai, iekļaujošas darba vietas un diskriminācijas novēršanas pasākumu īstenošanu. Tomēr šo pasākumu īstenošana dažādās dalībvalstīs joprojām ir nepilnīga, un pastāv ievērojamas atšķirības gan nodarbinātības rādītājos, gan dažādās dalībvalstīs pieejamajās atbalsta struktūrās.

Tiek lēsts, ka Eiropā dzīvo aptuveni 7 miljoni cilvēku ar autismu, un nesenie pētījumi liecina, ka 75 % līdz 90 % pieaugušo ar autismu joprojām ir bezdarbnieki². Neskatoties uz to, ka daudzi ir gatavi un spējīgi strādāt, viņi joprojām ir bez darba dažādu strukturālu šķēršļu dēļ, sākot no plaši izplatītas stigmatizācijas un informācijas trūkuma par autismu līdz diskriminējošām darbā pieņemšanas praksēm. Turklāt atbilstošu apmācību un profesionālās izaugsmes iespēju trūkums, kompetenta un apmācīta personāla trūkums, kas atbalstītu cilvēku ar autismu nodarbinātību, kā arī elastības un iekļaujošu pielāgojumu trūkums daudzās darba vietās padara cilvēku ar autismu ilgtermiņa nodarbinātību gandrīz neiespējamu.

Šī situācija parāda, ka, neskatoties uz esošajiem tiesību aktiem, joprojām pastāv liela plaisa starp tiesību normām, kas aizsargā cilvēkus ar autismu, un realitāti, ar ko viņi saskaras ikdienā, jo viņi joprojām tiek sistemātiski izslēgti no darba tirgus.

² Autisma nodarbinātības atšķirību mazināšana Eiropā: pašreizējo praksi un iniciatīvu apkopojums (2023): https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2023/10/ENG_INFUSE-Compendium-of-best-practices.pdf

Valstu tiesību akti un vispārējās pamatnostādnes par autisma spektra traucējumiem

Lai gan katrai valstij ir savi tiesību akti par cilvēku ar invaliditāti tiesībām, lielākā daļa valstu tiesību aktu atbilst CRPD un ES direktīvām. Dažas valstis ir izstrādājušas arī īpašus rīcības plānus autisma jomā vai iekļaušanas programmas darba vietām. Tomēr patiesi iekļaujošas nodarbinātības sasniegšana ir liels izaicinājums, kas sevī ietver vairākus aspektus. Tiesības uz darbu ir attiecināmas uz visām darba formām, tostarp atvērtu darba tirgu, atbalstītu nodarbinātību un sociālajiem uzņēmumiem, un iekļaujoša nodarbinātība ir jāīsteno visos nodarbinātības posmos: no darbā pieņemšanas, apmācības un karjeras izaugsmes līdz darba attiecību pārtraukšanai. Turklāt iekļaujoša nodarbinātība nozīmē ne tikai diskriminācijas neesamību, bet arī aktīvu tādas darba vides veicināšanu, kurā cilvēki ar neiroloģiskām atšķirībām var attīstīties, kur tiek novērtētas viņu stiprās puses un kur darba kultūra balstās uz elastīguma, atbalsta, taisnīguma, cieņas un līdzdalības principiem³.

³ Fasciglione, Marco. (2014). CRPD 27. pants un cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem tiesības uz iekļaujošu nodarbinātību.
https://www.researchgate.net/publication/282185335_Article_27_of_the_CRPD_and_the_Right_of_Inclusive_Employment_of_People_with_Autism

Ieteikumi šīs rokasgrāmatas ar mācību programmu izmantošanai un līdzīgu apmācību kursu organizēšanai

Šī rokasgrāmata ar mācību programmu ir izstrādāta, lai to varētu izmantot dažādos kontekstos. Lai atvieglotu tās izmantošanu, katrā mācību programmas sesijā mēs sniedzam papildu ieteikumus, kas attiecas uz dažādiem sesijas elementiem. Šie ieteikumi var būt noderīgi pasniedzējiem, kuri organizē un vada apmācību kursus, balstoties uz šo mācību programmu. Turklāt mēs šeit sniedzam vispārīgus ieteikumus, kas jāņem vērā, lai nodrošinātu kvalitatīvu apmācību kursu organizēšanu, pamatojoties uz šo mācību programmu.

1. posms: Pirms apmācību kursa

- Dalībniekiem ir jāsaņem norādes par savu dalību un ieguldījumu apmācību procesā - tās tiek iekļautas informācijas pakā. Tā ietver informāciju par loģistiku, ceļojumu, pasākuma organizēšanu un skaidrojumus par vietējo kontekstu, kurā tiek organizēts apmācību kurss.

2. posms: Apmācību kursa laikā

- Aktivitāšu darba kārtība var atšķirties atkarībā no grupas enerģijas, dalībnieku zināšanām un izpratnes, kā arī dalībnieku produktivitātes un vajadzībām. Pasniedzējam ir jābūt elastīgam attiecībā uz laiku un jāpielāgojas, lai sasniegtu izvirzītos mērķus un uzdevumus.
- Katras apmācību dienas beigās ir jāieplāno īsa sesija, kurā tiek pārrunāta un novērtēta darba diena. Šajā sesijā ir jānovērtē aktivitātes, darba metodes, pasniedzēju sniegums un ieteikumi nākamajām dienām, lai programmu labāk pielāgotu dalībnieku vajadzībām.
- Līdzās ikdienas novērtēšanai/refleksijai, pēc visu programmas sesiju pabeigšanas ir jāorganizē mācību kursa gala novērtējums. Ir būtiski organizēt novērtējumu, izmantojot dažādas aktivitātes, ņemot vērā dalībnieku vajadzības un respektējot viņu anonimitāti.
- Ja iespējams, ir ieteicams apmācībās iekļaut cilvēkus ar autiskā spektra traucējumiem. Tas piešķir apmācībām pievienoto vērtību iekļaujošas pieejas ziņā un tas var būt vērtīgs resurss pārējiem grupas dalībniekiem.
- Organizējot grupu darbu, ņemiet vērā, ka daži dalībnieki var saskarties ar grūtībām aktīvi iesaistīties grupā, tādēļ apsveriet atbalsta rīku izmantošanu, piemēram, vizuālos palīg līdzekļus (PPT prezentācijas), un ļaujiet grupām sadalīt lomas atbilstoši katras personas raksturam (runātājs, PPT izstrādātājs, galvenokārt klausītājs utt.).
- Visas nodarbības un aktivitātes jāplāno, izmantojot iekļaujošas pieejas, lai dalībnieki nejustos atstumti apmācību kursa laikā.

3. posms: Pēc apmācību kursa

- Pēc apmācību kursa pabeigšanas organizatori un apmācību vadītāji sazinās ar dalībniekiem, lai informētu par turpmākajām aktivitātēm, un dalībnieki tiek aicināti sniegt atgriezenisko saiti un sniegt informāciju par iegūto zināšanu un prasmju izmantošanu.

2. DAĻA: Apmācību kursa sesijas: „Jaunatnes darbinieku un pedagogu kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”

1. Ievads un grupas veidošana

Sesijas nosaukums: Ievads un grupas veidošana

Ilgums: 90 minūtes

Konteksts: Iepazīšanās ar kursa mērķiem un grupas dalībniekiem ir svarīgs solis, lai radītu patīkamu atmosfēru un atbalstošu darba vidi visam kursam. Pasniedzēji sāk nodarbību, iepazīstinot ar sevi, kursa mērķiem, kā arī detalizētu kursa un pirmās apmācību dienas programmu.

Sesijas mērķis: iepazīstināt dalībniekus ar programmu un kursa kontekstu, kā arī radīt vidi, kurā dalībnieki var iepazīties.

Sesijas apakšmērķi:

- Iepazīstināt dalībniekus ar programmu, kursa kontekstu un tēmām, kuras tiks apskatītas;
- Iedrošināt dalībniekus iepazīties vienam ar otru.

Apmācībā apgūstamās prasmes:

- Komunikācijas prasmes;
- Komandas darbs;
- Radošums;
- Aktīvā klausīšanās;
- Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence.

Izmantotās metodes:

- Ieguldījums programmā;
- Grupu darbs;
- Darbs pāros;
- Grupu diskusijas;
- Individuālais darbs.

Nodarbības norise:

I. Iepazīšanās ar pasniedzējiem un ar programmu (10 minūtes)

Nodarbība sākas ar sirsnīgu un neformālu iepazīstināšanu ar pasniedzējiem, kuri dalās ar savu profesionālo pieredzi, personīgo motivāciju un pieredzi darbā, kas saistīta ar iekļaušanu darba vietā. Iepazīšanās ir paredzēta, lai radītu atvērtu un draudzīgu atmosfēru, mudinot dalībniekus justies ērti un iesaistīties darbā. Pēc tam pasniedzēji iepazīstina ar kursa

programmu, izskaidrojot projekta mērķus, pētījumu, kas bija par pamatu tā izstrādei, un apmācību struktūru. Dienas kārtība ir pieejama gan uz ekrāna, gan drukātā veidā, kā arī izvietota telpā, lai tā būtu redzama visā kursa laikā.

II. Sagaidāmie rezultāti, šaubas, aktīva līdzdalība (10 minūtes)

Šo aktivitāti var veikt, izmantojot līmlapiņas. Pēc programmas prezentācijas, balstoties uz prezentācijas laikā apspriesto, dalībnieki tiek lūgti dalīties ar savām gaidām, šaubām un savu paredzamo līdzdalību programmā. Pasniedzējs izdala trīs dažādu krāsu līmlapiņas, pa vienai katrai kategorijai. Dalībniekiem tiek dotas 5 minūtes, lai uz tām uzrakstītu, ko viņi sagaida no kursa, kādas ir viņu šaubas par to un kādu ieguldījumu viņi ir gatavi sniegt, un pielīmētu lapiņas uz iepriekš sagatavota plakāta pie sienas. Pēc tam, kad visi dalībnieki ir pielīmējuši savas lapiņas, pasniedzējs vada diskusiju par katru kategoriju, nolasa piezīmes un grupē tās pēc līdzības. Šīs piezīmes tiek saglabātas līdz kursa beigām un noslēgumā tās atkal tiek pārskatītas, lai redzētu, vai gaidas un bažas ir piepildījušās/novērstas un vai plānotais ieguldījums ir izpildīts. Šai sesijas daļai var izmantot arī tiešsaistes rīkus, piemēram, Padlet vai Mentimeter.

III. “Kas es esmu darbā?” – vizuālās identitātes plakāts (70 minūtes)

Pasniedzējs iepazīstina dalībniekus ar aktivitāti, kas veicina pašapziņu, empātiju un saikni starp grupas dalībniekiem, izpētot viņu personīgo un profesionālo identitāti ar radošas izpausmes palīdzību.

1. daļa: Izveidojiet savu identitātes plakātu (30 minūtes)

Norādījumi dalībniekiem:

Izveidojiet vizuālu plakātu, kas attēlo "Kas es esmu", koncentrējoties uz savu identitāti darba vietā. Jūs varat iekļaut: attēlus vai vārdus, kas izgriezti no žurnāliem/avīzēm, zīmējumus, simbolus vai krāsas, kas attēlo jūsu vērtības, stiprās puses, pieredzi, mērķus vai izaicinājumus, atslēgvārdus vai īsus teikumus, kas apraksta jūsu profesionālo ceļu vai to, ko jums nozīmē iekļaušana.

2. daļa: Darbs pāros (15 minūtes)

Dalībnieki tiek sadalīti pāros pēc nejaušības principa. Katram dalībniekam ir 7 minūtes laika, lai prezentētu savu plakātu partnerim, paskaidrojot savu izvēli un stāstu, kas slēpjas aiz vizuālās identitātes. Pasniedzējs aicina dalībniekus aktīvi klausīties un uzdot jautājumus.

3. daļa: Prezentēšana plenārsēdē (25 minūtes)

Atgriežoties lielajā grupā, katrs pāris iepazīstina grupu ar savu partneri. Dalībnieki stāsta par savu sarunu biedru, nevis prezentē savu stāstu. Tas palīdz veidot empātiju un veicina dziļāku klausīšanos.

Nepieciešamie materiāli: izdrukāta darba kārtība dalībniekiem, marķieri, papīrs, pildspalvas, tāfeles, trīs krāsu līmlapiņas (vai klēpjdators, projektors un sagatavota tāfele Padlet vai Mentimeter), līmlente, žurnāli, avīzes, šķēres, līme, krāsainas pildspalvas, uzlīmes, liela izmēra papīra loksnes vai kartons.

Ieteikumi nākamajiem apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo nodarbību:

- Pirmā nodarbība ir ļoti svarīga, lai radītu sadarbības un uzticības atmosfēru starp dalībniekiem, kas būs izšķiroša visa apmācību procesa veiksmīgai norisei. Tāpēc pasniedzējiem ir jāpievērš īpaša uzmanība tam, lai tiktu radīta savstarpējas cieņas atmosfēra, kurā visiem dalībniekiem ir iespēja izteikties, un, ja nepieciešams, vairāk laika var veltīt atsevišķām nodarbības daļām.

2. Izpratne par autismu un tā ietekmi uz nodarbinātību

Sesijas nosaukums: Izpratne par autismu un tā ietekmi uz nodarbinātību

Ilgums: 120 minūtes

Konteksts: Autiskā spektra traucējumi rada unikālas kognitīvās, sensorās un sociālās īpatnības, kas ietekmē indivīdu pieredzi darba tirgū. Tradicionālās nodarbinātības sistēmas bieži rada šķēršļus cilvēkiem ar autiskā spektra traucējumiem, taču neirodaudzveidību atbalstoša, uz stiprajām pusēm balstīta pieeja var ievērojami uzlabot iekļaušanu un panākumus darba vietā. Šī sesija sniedz dalībniekiem pamata izpratni par autismu, palīdz viņiem rast argumentus, lai apstrīdētu nepareizos uzskatus un iepazīstina ar to, kā nodarbinātības kontekstā var risināt sociālos un sensoros šķēršļus.

Sesijas mērķis: Veidot izpratni par autismu un tā nozīmi nodarbinātībā, atspēkojot izplatītus mītus un iepazīstinot dalībniekus ar pieeju, kas balstīta uz stiprajām pusēm, lai atbalstītu personu ar autismu iekļaušanu darba tirgū.

Sesijas apakšmērķi:

- Iepazīstināt dalībniekus ar svarīgākajām autisma iezīmēm un to, kā tās izpaužas nodarbinātības kontekstā;
- Izprast neirodaudzveidības jēdzienu un izmantot uz stiprajām pusēm balstītu pieeju;
- Izpētīt izplatītākos šķēršļus, ar kuriem personas ar autismu saskaras, uzsākot un turpinot nodarbinātību;
- Identificēt un atspēkot ar autismu saistītos nepareizos priekšstatus un stigmas.

Apmācībā apgūstamās prasmes:

- Izpratne par autismu un iekļaujoša domāšana;
- Kritiskā domāšana;
- Komandas darbs un sadarbība problēmu risināšanā;
- Komunikācijas prasmes.

Izmantotās metodes:

- Interaktīva prezentācija ar vizuāliem palīgīdzekļiem;
- Grupu diskusijas un mītu atspēkošanas aktivitātes;
- Pētījumu analīze un darbs mazās grupās;
- Pārdomas un īsa kopīgā sesija.

Nodarbības norise:

I. Interaktīvs ievads par autiskā spektra traucējumiem (30 minūtes)

Pasniedzējs sniedz īsu, interaktīvu prezentāciju, kas aptver šādus jautājumus:

- Kas ir autisms (klīniskie un sociālie modeļi);
- Individu ar autismu galvenās iezīmes (sociālās un komunikācijas grūtības, atkārtotīga uzvedība, sensorā jutība utt.);
- Dažādība un heterogenitāte spektrā;
- Identitāti akcentējoša valoda.

Pasniedzējs lūdz dalībniekiem dalīties ar iepriekšējo pieredzi ar autismu izglītības vai nodarbinātības vidē. Pasniedzējs izmanto tāfeli vai papīra lapas, lai apkopotu atbildes. Pasniedzējam ir jārada cieņpilna gaisotne, kurā netiek izteikti negatīvi spriedumi. Par to ir atbildīgi gan pasniedzējs, gan arī dalībnieki.

II. Neirodaudzveidība un uz stiprajām pusēm balstīta pieeja (20 minūtes)

Nodarbība turpinās ar īsu prezentāciju, kurā tiek izmantoti reāli piemēri, kas uzsver šādus aspektus:

- Neirodaudzveidības jēdziens;
- Kopējās stiprās puses (piemēram, uzmanība pret detaļām, modeļu atpazīšana, lojalitāte, godīgums);
- Neirodaudzveidības vērtība komandā un darba vietā.

Prezentācijas laikā un pēc tās pasniedzējs uzdod pārdomas rosinošus jautājumus, piemēram:

- „Kāpēc mēs bieži vairāk koncentrējamies uz trūkumiem nekā uz stiprajām pusēm?”
- „Kā izskatās iekļaušana, ja mēs pārdomājam, ko īsti nozīmē „normāls”?”

III. Šķēršļi nodarbinātībai: sabiedriskie, sensoriskie, kognitīvie (20 minūtes)

Pēc diskusijas par neirodaudzveidību pasniedzējs turpina ar īsu prezentāciju, kurā iepazīstina ar:

- Sabiedrības barjeras (diskriminācija, nepieejami darbā pieņemšanas procesi, trūkstoša integrācija);
- Sensorās barjeras (apgaismojums, troksnis, atvērtā plānojuma biroji);
- Kognitīvās/informācijas apstrādes barjeras (prasība pēc vairāku uzdevumu vienlaicīgas veikšanas, neskaidra komunikācija).

Pasniedzējs izmanto slaidus ar vizuālajiem piemēriem (piemēram, fotogrāfijas ar iekļaujošu un neiekļaujošu vidi).

IV. Darbs grupās: mītu atspēkošana (30 minūtes)

Uzdevuma galvenais mērķis ir nodrošināt dalībniekus ar argumentiem par autismu.

1. daļa: Diskusija par mītiem (10 minūtes)

Dalībnieki tiek sadalīti mazās grupās. Katra grupa saņem vienu izplatītu mītu, piemēram, „Cilvēki ar autismu nevēlas strādāt”, „Cilvēkiem ar autismu trūkst (kognitīvās un/vai emocionālās) empātijas”, „Visiem cilvēkiem ar autismu ir garīga atpalcība”, „Autisms skar

tikai bērnus”, un pasniedzējs lūdz grupai to apspriest un apkopot argumentus, kāpēc tas ir nepatiesa.

2. daļa: Argumentu nostiprināšana (5–7 minūtes)

Pasniedzējs parāda un izskaidro faktu lapu „Autisma mītu atspēkošana” (1. PIELIKUMS) ar pamatotiem pretargumentiem un lūdz dalībniekiem izvēlēties viņu viedokli apstiprinošus argumentus.

3. daļa: Kopīga diskusija (10 minūtes)

Katra grupa dalās ar vienu mītu un tā atspēkojumu. Pasniedzējs pievieno savas atziņas un nostiprina galvenās atziņas.

V. Pētījuma salīdzinājums: nodarbinātības scenāriji (15 minūtes)

Dalībnieki tiek sadalīti mazās grupās un saņem divus īsus gadījumu izpētes piemērus:

- viens par neiekļaujošu situāciju nodarbinātībā vai darba vietā;
- otrs ilustrē pielāgotu, atbalstošu, uz neirodaudzveidību balstītu pieeju.

Strādājot mazās grupās, dalībnieki analizē situāciju un pārrunā savus secinājumus. Jautājumi, kas viņiem jāpārrunā:

- Kādi šķēršļi pastāvēja?
- Ko varēja darīt citādi?
- Kā atbalsts mainīja rezultātu?

VI. Kopsavilkums un galvenās atziņas (5 minūtes)

Lai noslēgtu sesiju, pasniedzējs sniedz īsu kopsavilkumu un mudina dalībniekus dalīties ar vienu atziņu vai pārdomu, ko viņi izmantos savā praksē. Kopsavilkumā jāuzsver šādi aspekti:

- Autisms nav trūkums, tā ir invaliditāte un atšķirīgs veids, kā uztvert pasauli;
- Šķēršļus bieži vien rada sistēmas, nevis indivīdi;
- Iekļaušana sākas ar atšķirību izpratni un novērtēšanu.

Nepieciešamie materiāli: slaidi ar attēliem, projektors un ekrāns, izdrukāta vai digitālā faktu lapa „Autisma mītu atspēkošana” (1. PIELIKUMS), izdrukāti gadījumu pētījumi, tāfele/baltā tāfele un marķieri, pildspalvas un papīrs grupu darbam.

Atsauces un papildu literatūra:

- Kas ir autisms: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism>
- Autisma diagnostikas kritēriji:
<https://www.autismeurope.org/about-autism/diagnostic-criteria/>
- Autisms un darbs. Kopā mēs varam:
https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf
- Pētījums par stipro pušu izmantošanu nodarbinātībā:
<https://dk.specialisterne.com/en/case-copenhagen-airport/>

Ieteikumi apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Pasniedzējiem pirms apmācībām ir jāiepazīstas ar mītu atspēkojošo faktu lapu un jāpielāgo piemēri situācijai savā valstī vai nozarē. Ir svarīgi, lai viņi būtu emocionāli un intelektuāli gatavi visas sesijas gaitā rādīt piemēru, izmantojot cieņpilnu valodu un iekļaujošu attieksmi.
- Pasniedzējiem jāņem vērā, ka dalībniekiem var būt atšķirīgs zināšanu līmenis par autismu un atšķirīgi priekšstatī par to. Ir svarīgi atstāt laiku pārdomām un uzdot atvērtus jautājumus, piemēram, “Ko jaunu jūs uzzinājāt?” vai “Kā tas varētu palīdzēt jūsu darbā?”

3. Personu ar autiskā spektra traucējumiem tiesību izpratne darba vietā un viņu vajadzību aizstāvība

Sesijas nosaukums: Individu ar autismu tiesību izpratne darba vietā un viņu vajadzību aizstāvība

Ilgums: 120 minūtes

Konteksts: Personu ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū ir viena no mūsdienu galvenajām kultūras un sociālajām problēmām. Cilvēku ar autisma spektra traucējumiem bezdarba līmenis un nepilnās nodarbinātības iespējas ir daudz zemākas, salīdzinājumā ar pārējiem iedzīvotājiem un citām personu ar invaliditāti grupām. Šajā sesijā šis jautājums tiek apskatīts no tiesību skatu punkta, īpaši atsaucoties uz ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (CRPD) un Eiropas Savienības Direktīvu 2000/78/EK.

Sesijas mērķis: Izpētīt un izprast starptautiskos, Eiropas un valstu tiesiskos regulējumus, kas aizsargā cilvēku ar autismu tiesības uz darbu, un veicināt dalībnieku spējas aizstāvēt iekļaujošas nodarbinātības politikas savās valstīs.

Sesijas apakšmērķi:

- Sniegt informāciju par starptautiskajiem un Eiropas tiesiskajiem regulējumiem, kas aizsargā personu ar autismu tiesības uz darbu.
- Salīdzināt, kā dažādas valstis īsteno iekļaujošus nodarbinātības pasākumus.
- Izprast tādus pamatjēdzienus kā saprātīgi pielāgojumi, pieejamība, diskriminācija un universālais dizains.
- Pārdomāt un izstrādāt kopēju „pieejamības nodrošināšanas” definīciju, lai realizētu aizstāvības iniciatīvas.
- Veicināt iekļaujošu domāšanu dalībnieku turpmākajā profesionālajā un sabiedriskajā darbībā.

Apmācībā apgūstamās kompetences:

- Pilsoniskā kompetence;
- Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence;
- Kultūras izpratne un izpausme;
- Kritiskā domāšana un juridiskā izglītība;
- Komunikācijas un interešu aizstāvības prasmes;
- Sadarbība un komandas darbs.

Izmantotās metodes:

- Prezentācijas;
- Grupu darbs;
- Kolēģu informēšana un pētījumi valstu līmenī;
- Kopīga definīcijas izstrāde;
- Interaktīvs definīciju saskaņošanas uzdevums;
- Kopējā sesija.

Nodarbības norise:

I. Ievads (20 minūtes)

Pasniedzējs iepazīstina ar sesijas tēmu un izklāsta galvenos principus, kas definēti CRPD 27. pantā. Ir svarīgi īsi izskaidrot, kas ir 27. pants un kā tas ir saistīts ar sesiju. Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (CRPD) 27. pants ir par personu ar invaliditāti tiesībām strādāt, vienlīdzīgi ar citiem. Tajā ir ietvertas valstu saistības veicināt iekļaujošu nodarbinātību, nodrošināt taisnīgus darba apstākļus un novērst šķēršļus, kas ierobežo dalību darba tirgū.

Iepazīstinot ar 27. pantu sesijas sākumā, pasniedzējs palīdz dalībniekiem izprast cilvēktiesību sistēmu, kas ir apmācības pamatā. Tas veido pamatu diskusijai par iekļaujošu nodarbinātību, darba vietas pielāgojumiem un vienlīdzīgām iespējām.

“Konvencijas 27. pants vada dalībvalstis invalīdu tiesību uz darbu īstenošanā, nosakot šādus pamatnoteikumus:

- A. **Aizliegt diskrimināciju**, jo personām ar invaliditāti ir tiesības strādāt vienlīdzīgi ar citiem;*
- B. **Nodrošināt pieejamību**, jo personu ar invaliditāti tiesības strādāt ietver iespēju nopelnīt iztiku darba vidē, kas ir pieejama personām ar invaliditāti, identificējot un novēršot šķēršļus, kas traucē personām ar invaliditāti strādāt vienlīdzīgi ar citiem;*
- C. **Veikt saprātīgus pielāgojumus**, lai veicinātu personu ar invaliditāti piekļuvi darbam uz vienlīdzīgiem pamatiem ar citiem, dalībvalstīm jānodrošina, ka personām ar invaliditāti tiek nodrošināti saprātīgi pielāgojumi, un jāveic efektīvi pasākumi, tostarp ar likumdošanas palīdzību, lai nodrošinātu, ka saprātīgu pielāgojumu atteikums ir diskriminācija;*
- D. Līdzās pienākumiem privātā sektora darba devējiem, valstīm jāpieņem **pozitīvi pasākumi**, lai veicinātu nodarbinātības iespējas personām ar invaliditāti.*

II. Definīciju saskaņošana (20 minūtes)

Dalībnieki tiek sadalīti mazās grupās. Katra grupa saņem galveno terminu kopumu un juridisko definīciju kopumu (uz atsevišķām lapiņām). Viņiem ir jāsakārto pa pāriem termins ar tā definīciju. Pasniedzējs norāda, ka šīs definīcijas ir ņemtas no šādiem oficiāliem dokumentiem: CRPD, ES Direktīva 2016/2102, Eiropas Komisijas korporatīvās sociālās atbildības (KSA) stratēģija un Itālijas likumdošanas dekrēts 151/2015.

Pēc uzdevuma pabeigšanas pasniedzējs vada īsu kopsavilkuma diskusiju, paskaidrojot neskaidros terminus. Ja laiks atļauj, pasniedzējs var aicināt dalībniekus pārdomāt šādus jautājumus:

- Kādas grūtības, jūsuprāt, var rasties šo tiesību īstenošanā?
- Vai pastāv atšķirība starp juridisko atzīšanu un tiesību praktisko īstenošanu?

Termins	Definīcija	Avots
Diskriminācija	Jebkāda veida nošķiršana, izslēgšana vai ierobežošana invaliditātes dēļ, kuras mērķis vai sekas ir cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanas, izmantošanas vai īstenošanas mazināšana vai liegšana uz vienlīdzīgiem pamatiem ar citiem politiskajā, ekonomiskajā, sociālajā, kultūras, pilsoniskajā vai jebkurā citā jomā.	CRPD – 2. pants
Saprātīgi pielāgojumi	Nepieciešamas un atbilstošas izmaiņas un pielāgojumi, kas nerada nesamērīgu vai nepamatotu slogu un kas konkrētā gadījumā ir vajadzīgi, lai nodrošinātu personām ar invaliditāti cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu uz vienlīdzīgiem pamatiem ar citiem.	CRPD – 2. pants
Pieklūve	Principi un metodes, kas jāievēro fizisko un digitālo telpu (piemēram, tīmekļa vietņu un mobilo lietotņu) projektēšanā, būvniecībā, uzturēšanā un atjaunināšanā, lai to saturs būtu pieejamāks pēc iespējas plašākam cilvēku lokam.	Direktīva (ES) 2016/2102 (grozīta)
Universālais dizains	Produktu, vides, programmu un pakalpojumu dizains, kurus, cik vien iespējams, visi cilvēki var izmantot bez pielāgošanas vai īpaša dizaina nepieciešamības. "Universālais dizains" ietver arī noteiktām personu ar invaliditāti grupām paredzētas atbalsta ierīces, ja tās ir nepieciešamas.	CRPD – 2. pants
Korporatīvā sociālā atbildība	Uzņēmumu atbildība par to ietekmi uz sabiedrību. Uzņēmumiem jāievieš procesi, lai ciešā sadarbībā ar ieinteresētajām personām integrētu sociālās, vides, ētiskās, cilvēktiesību un patērētāju intereses savā uzņēmējdarbībā un stratēģijā.	Eiropas Komisijas KSA stratēģija
Gadījuma vadītājs (invaliditātes jomā)	Profesionālis, kas atbild par pilnīgu personu ar invaliditāti sociālās un darba iekļaušanas procesu uzņēmumos: no plānošanas, darbā pieņemšanas un ievadīšanas līdz darba saglabāšanai un attīstībai. Veicina arī iekļaujošu kultūru organizācijas politikā un praksē.	Itālijas likumdošanas dekrēts 151/2015 (grozīts)

III. Valsts tiesību aktu izpēte un informācijas apmaiņa (50 minūtes: 30 minūtes grupu darbam + 20 minūtes prezentācijām)

Nākamajā aktivitātē dalībnieki tiek sadalīti grupās pa valstīm. Katra valstu grupa pēta savas valsts likumdošanu, noteikumus un praksi saistībā ar:

- Personu ar autiskā spektra traucējumiem tiesībām uz nodarbinātību;
- *Saprātīgu pielāgojumu* koncepcijas piemērošanu;
- Esošajām vai trūkstošajām atbalsta sistēmām (piemēram, gadījuma vadītāji, vides pieejamības politika).

Pētījuma izdales materiāls:

Valsts: _____

Galvenie tiesību akti, kas saistīti ar invaliditāti un nodarbinātību:

Kā tiek definēti/piemēroti saprātīgi pielāgojumi?

Kādas problēmas vai nepilnības pastāv?

Vai pēdējā laikā ir veikti uzlabojumi vai pieejama labā prakse?

Katra grupa prezentē savus secinājumus, pēc tam kolēģi un pasniedzējs prezentētājam uzdod precizējošus jautājumus.

IV. Diskusija un kopīga definīciju izstrāde (30 minūtes)

Pamatojoties uz grupu prezentācijām, pasniedzējs vada diskusiju par šādiem jautājumiem:

- Kā “saprātīgi pielāgojumi” tiek saprasti dažādos kontekstos?
- Kā dažādos kontekstos tiek saprasts jēdziens „neuzlikt nesamērīgu vai pārmērīgu slogu”?
- Vai šajos jēdzienos pastāv kultūras/juridiskas neskaidrības?
- Kādi elementi, jūsuprāt, ir *nepieciešami*, lai darba vide būtu patiesi iekļaujoša?

Balstoties uz šiem jautājumiem, pasniedzējs aicina grupu kopīgi izstrādāt **vienotu definīciju** jēdzienam „saprātīgi pielāgojumi”. Lai sāktu diskusiju, pasniedzējs varētu jautāt:

- Kādas būtiskās iezīmes ir jāņem vērā, runājot par saprātīgiem pielāgojumiem? Vai tās ir saistītas tikai ar telpu? Ar darba slodzi? Vai varat minēt piemērus?

Šīs aktivitātes mērķis ir kopīgi izstrādāt pēc iespējas visaptverošāku definīciju, kas respektē visu dalībnieku viedokļus. Šīs kopīgās definīcijas izstrādes process ir svarīgs gan dalībnieku individuālās apziņas veidošanai, gan arī tādēļ, ka to var izmantot, lai plānotu turpmākas aizstāvības darbības dažādos vietējos kontekstos.

Definīcija tiek uzrakstīta uz tāfeles un paliek redzama visā apmācības laikā.

Nepieciešamie materiāli: izdrukātas definīcijas un termini (uz lapiņām), tāfele un marķieri, pildspalvas un piezīmju grāmatas, klēpjatori vai viedtālruņi pētniecībai, Word formāta izdales materiāli valstu likumdošanas pētniecībai, līm lente vai magnēti, lai piestiprinātu materiālus, projektor (pēc izvēles, lai parādītu juridiskos rakstus).

Atsauces un papildu literatūra:

- Apvienoto Nāciju Organizācija. 2006. „Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām”. *Līgumu sērija* 2515 (decembris): 3. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>
- Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanai nodarbinātības un profesijas jomā. <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>
- Itālijas Nacionālā invaliditātes un nodarbinātības aģentūra (ANDEL) apkopo virkni bibliogrāfisko un normatīvo resursu par invaliditātes/nodarbinātības tēmu, kas pieejami šajā tīmekļa vietnē: <https://www.andelagenzia.it/pubblicazioni/>
- Fasciglione, Marco. (2014). CRPD 27. pants un autismu spektra traucējumu personu tiesības uz iekļaujošu nodarbinātību. 10.1007/978-3-319-13791-9_6. https://www.researchgate.net/publication/282185335_Article_27_of_the_CRPD_and_the_Right_of_Inclusive_Employment_of_People_with_Autism

Likumdošana Itālijā:

- 1999. gada 12. marta likums Nr. 68 „Noteikumi par invalīdu tiesībām uz darbu”
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- Montanini, M. (2022). *Darbs un invaliditāte: iespējama kombinācija?* (Bakalaura darbs). Svētā Sirds Katoliskā universitāte, Izglītības fakultāte, Pjācenca Campus. Darba vadītāja: prof. Elena Zanfroni; Darba vadītāja palīgs: prof. Roberta Sala. <https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-e-disabilita-un-binomio-possibile-Mattia-Montanini.pdf>
- UNI (2024). *UNI/PdR 159:2024 – Iekļaujošs darbs cilvēkiem ar invaliditāti: darbības vadlīnijas*. Milāna: Ente Italiano di Normazione (UNI). <https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-inclusivo-delle-persone-con-disabilita-Indirizzi-operativi.pdf>

Likumdošana Serbijā:

- Likums par diskriminācijas aizliegumu pret personām ar invaliditāti, RS Oficiālais Vēstnesis Nr. 33/2006 un 13/2016.
- Likums par ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ratifikāciju, 2006, RS Oficiālais Vēstnesis, Starptautiskie līgumi, Nr. 42/2009.
- Darba likums, RS Oficiālais Vēstnesis, Nr. 113/2017 un 95/2018.
- Likums par sociālo aizsardzību, RS Oficiālais Vēstnesis, Nr. 24/2011 un 117/2022.

Likumdošana Latvijā:

- Likums par Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ratifikāciju (2010): <https://likumi.lv/ta/id/205248-par-konvenciju-par-personu-ar-invaliditati-tiesibam>
- Invaliditātes likums (2010): pamatlikums par invaliditātes statusu, tiesībām un atbalsta pasākumiem: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums>
- Darba likums (2002): <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- Plāns vienlīdzīgu iespēju veicināšanai personām ar invaliditāti 2024–2027 (2024): <https://likumi.lv/ta/id/352154-plans-personu-ar-invaliditati-vienlidzigu-iespeju-veicinasanai-20242027-gadam>

Ieteikumi apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Pasniedzējiem ir nepieciešamas padziļinātas zināšanas par CRPD (27. pants), Eiropas tiesību aktiem (Direktīva 2000/78/EK) un valstu tiesību aktiem par personu ar invaliditāti nodarbinātības tiesībām, it īpaši attiecībā uz personām ar autismu. Dalībniekiem nav nepieciešama iepriekšēja apmācība, bet ir noderīgi, ja viņiem jau ir vispārīgas zināšanas par sociālo iekļaušanu un cilvēktiesību jautājumiem.
- Pasniedzējiem jābūt elastīgiem un jādod iespēja auglīgai diskusijai, jo ir ļoti svarīgi, lai visiem dalībniekiem būtu vienota izpratne par galvenajiem terminiem. Diskusija ir būtiska, to nedrīkst izlaist, sasteigt vai pārtraukt.

4. Efektīvas komunikācijas metodes cilvēkiem ar autismu

Sesijas nosaukums: Efektīvas komunikācijas metodes cilvēkiem ar autismu

Ilgums: 120 minūtes

Konteksts: Efektīva komunikācija ir būtiska, lai nodrošinātu jēgpilnu mijiedarbību un atbalstu cilvēkiem ar autismu. Tomēr tradicionālie komunikācijas stili bieži vien balstās uz abstraktu valodu, pārnestām nozīmēm un neverbālām norādēm - jomām, kas cilvēkiem ar autismu var radīt grūtības. Šī sesija ir vērsta uz šo atšķirību izpratni un konkrētu, autismam draudzīgu komunikācijas stratēģiju izstrādi. Ir svarīgi uzsvērt, ka **ne visi cilvēki ar autismu saskaras ar grūtībām izprast tēlainus izteicienus**, it īpaši, ja viņiem nav intelektuālu vai valodas traucējumu. Daudzi cilvēki ar autismu apgūst metaforas un izteicienus, kas tiek lietoti pārnestā nozīmē, un to izpratne viņiem nerada problēma. **Komunikācijas grūtības biežāk rodas no neskaidras, nekonkrētas vai sociāli niansētas valodas**, kas var izraisīt pārpratumus, tas ir – pārpratumi rodas nevis tēlainās valodas sarežģītības dēļ, bet gan skaidrības vai konkrētu prasību trūkuma dēļ.

Sesijas mērķis: nodrošināt dalībniekus ar praktiskiem rīkiem, lai nodrošinātu skaidru un efektīvu komunikāciju dažādos kontekstos (izglītība, nodarbinātība, sociālie pakalpojumi).

Sesijas apakšmērķi:

- Saprast atšķirību starp tiešo un pārnesto nozīmi;
- Attīstīt prasmes pielāgot verbālo, rakstisko un vizuālo komunikāciju;
- Atpazīt neverbālās komunikācijas lomu un ierobežojumus;
- Praktizēt neskaidru instrukciju pārrakstīšanu, izmantojot autismam draudzīgus formātus.

Apmācībā apgūstamās prasmes:

- Komunikācijas prasmes;
- Empātija un aktīvā klausīšanās;
- Radošums un problēmu risināšana;
- Sociālās un mācīšanās prasmes.

Izmantotās metodes:

- Demonstrācija ar lomu spēlēm un piemēriem;
- Prakse un atgriezeniskā saite;
- Interaktīva grupu diskusija;
- Komunikācijas kāršu izmantošana.

Nodarbības norise:

I. Ievads autismam draudzīgā komunikācijā (20 minūtes)

Pasniedzējs izmanto interaktīvu slaidu prezentāciju ar piemēriem (idiomas, neskaidras komandas), lai sniegtu īsu skaidrojumu par:

- Komunikācijas atšķirībām kā vienu no autismā pazīmēm;
- Piemēriem ar tiešo un pārnesto nozīmi;
- Skaidrības un struktūras nozīmi.

II. Demonstrācija un prakse: tiešā un pārnestā nozīme (60 minūtes)

1. daļa: Demonstrācija

Pasniedzējs iepazīstina ar aktivitāti, paskaidrojot, ka šķietami vienkāršas un labi domātas instrukcijas var radīt neskaidrības personām ar autismu, ja tās ir abstraktas, neskaidras vai balstītas uz netiešām sociālām prasībām. Pat, ja persona saprot idiomas vai metaforas, viņu patiesais izaicinājums bieži vien slēpjas **neskaidrībā par to, kas no viņiem tiek sagaidīts, kad un kādā formātā.**

Lai to ilustrētu, pasniedzējs izspēlē vai nolasa neskaidru norādījumu piemērus, izskaidrojot neskaidrības iemeslus un ierosina autismam draudzīgas alternatīvas:

Norādījums: „Vienkārši pamēģini.”

Kāpēc tas rada neskaidrības: tas ir izteiciens, kurā trūkst konkrētu norādījumu vai kritēriju, kas norāda uz prasību izpildi.

Skaidrāka versija: „Lūdzu, mēģini aizpildīt veidlapu. Tev nav jābūt perfektam — vienkārši aizpildi to un jautā, ja kaut kas nav skaidrs.”

Neskaidra instrukcija: „Rīkojies profesionāli.”

Kāpēc tas rada neskaidrības: subjektīvs izteiciens; nav skaidrs, kāda uzvedība tiek sagaidīta.

Skaidrāka versija: „Lūdzu, ierodies laikā, valkā savu nozīmīti un darba laikā nelieto tālruni.”

2. daļa: Praktiskā nodarbība

Dalībnieki tiek sadalīti pāros, un katrs pāris saņem divas komunikācijas kartes ar instrukcijām (instrukcijas no zemāk esošās tabulas ailes „Neskaidras instrukcijas”). Pasniedzējs lūdz dalībniekus izlasīt instrukcijas, noteikt, kas tajās varētu radīt neskaidrības un ieteikt skaidrāku instrukciju versiju.

Zemāk esošā tabula ir palīgs gadījumā, ja dalībniekiem ir nepieciešams atbalsts:

Neskaidras instrukcijas	Kāpēc tā var radīt neskaidrības	Autismam draudzīga alternatīva
„Dari to pēc labākās sirdsapziņas”	Kas ir „pēc labākās sirdsapziņas”? Kā izskatās panākumi?	„Veic uzdevumu, izpildot A, B un C. Mērķis ir sasniegt X % precizitāti.”
„Mēs to izdomāsim”	Nav skaidra grafika vai plāna; rada stresu, jo nav struktūras.	„Pēc sanāksmes plkst. 15:00 mēs izlemsim, ko darīt.”
„Ieliec tajā savu sirdi”	Emocionālā izpausme ir neskaidra un subjektīva.	„Koncentrējies uz uzdevumu. Centies nepievērst uzmanību citām lietām.”
„Kā tev iet?”	Vai tiek sagaidīta godīga atbilde? Kāda ir sociālā norma šajā gadījumā?	„Sveiks! Prieks tevi redzēt!” (tā vietā, lai uzdotu jautājumu, sveiciniet).
„Rīkojies atbilstošāk”	Kas ir atbilstošī? Nepieciešams konteksts un skaidras uzvedības vadlīnijas.	„Lūdzu, bibliotēkā runā klusāk.”
„Domā ārpus rāmjiem”	Metaforisks izteiciens; nav skaidrs, kāda veida domāšana ir nepieciešama.	„Izmēģini citu metodi kā to, ko mēs parasti izmantojam.”
„Uzņemieties iniciatīvu”	Abstrakti; nav skaidras prasības.	„Ja pabeigsi darbu ātrāk, lūdzu, sakārto dokumentus mapēs.”

3. daļa: Prezentācija un diskusija

Katram dalībnieku pārim tiek lūgts prezentēt sava darba rezultātu, nolasot sākotnējās instrukcijas, izskaidrojot iespējamās neskaidrības vai pārpratumus un ierosinot autismam draudzīgu alternatīvu.

Diskusijai pasniedzējs var izmantot šādus jautājumus:

- Kas padarīja sākotnējās instrukcijas neskaidras?
- Kā jūs izlēmāt, ko ir nepieciešams mainīt?
- Vai šajā gadījumā varētu palīdzēt vizuālie materiāli?

III. Padomi vizuālajai un rakstiskajai komunikācijai (30 minūtes)

Prezentācijā pasniedzējs iepazīstina ar papildu rīkiem, ko var izmantot, lai atbalstītu komunikāciju. Prezentācijā ir iekļauti vizuālo līdzekļu paraugi, labas prakses piemēri un rakstiski piemēri par:

- Vizuālo grafiku, ikonu un komunikācijas tāfeļu izmantošanu;
- Rakstiskas informācijas skaidru strukturēšanu (punkti, treknraksts, virsraksti);
- Neskaidrību novēršanu e-pastos un piezīmēs.

IV. Kopsavilkums un secinājumi (10 minūtes)

Pasniedzējs apkopo sesijas gaitu īsā prezentācijā, iekļaujot šādus galvenos punktus:

- Galvenās atšķirības komunikācijā,
- Stilu pielāgošanas priekšrocības,
- Vienkāršības un skaidrības nozīme komunikācijā.

Pēc prezentācijas pasniedzējs lūdz dalībniekiem dalīties ar vienu lietu, ko viņi mainīs savā praksē, pamatojoties uz jaunajām zināšanām.

Nepieciešamie materiāli: slaidi, komunikācijas kartes (drukātā vai digitālā formātā), tāfele/balta tāfele, pildspalvas, papīrs, vizuālo materiālu paraugi (vizuālie grafiki, tāfeles, ikonas).

Atsauces un papildu literatūra:

- Pārnestās valodas izpratne:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1362361316668652?icid=int.sj-abstract.similar-articles.1>
- Autisma atbalsta stratēģijas: <https://autism.org.au/about-autism/autism-support-strategies/>

Ieteikumi apmācību vadītājiem, kuri izmantos šo sesiju:

- Veicot apmācības citā valodā, šīs sesijas materiālos sniegtās instrukcijas un izteicienus ir jāaizstāj ar piemēriem darba valodā un jāpielāgo vietējiem apstākļiem.
- Ja iespējams, var izmantot vietējam kontekstam piemērotus rīku un norādījumu piemērus, aizstājot prezentācijās minētos piemērus.
- Ir svarīgi, lai šī sesija būtu orientēta uz praksi. Pasniedzējam ir jārosina dalībnieku līdzdalība un pārdomas, nevis jāapgrūtina viņus ar teoriju.

5. Palīdzība personām ar autismu izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni

Sesijas nosaukums: Palīdzība personām ar autismu izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni

Ilgums: 160 minūtes

Konteksts: Šī sesija ir vērsta uz to, lai palīdzētu jauniešiem ar autismu veidot pašapziņu un sākt plānot savu profesionālo nākotni. Sesijas pirmā daļa ir veltīta jauniešu vēlmju, vajadzību, cerību, stipro pušu un izaicinājumu izpētei, izmantojot strukturētas intervijas un sarunas. Otrā daļa ir veltīta dažādiem praktiskiem rīkiem, ko jaunatnes darbinieki var izmantot, lai atbalstītu jauniešu karjeras plānošanu, piemēram, “personīgā zīmola veidošana” un “karjeras karte”. Šo aktivitāšu mērķis ir palīdzēt jauniešiem izvirzīt reālus un nozīmīgus karjeras mērķus, vienlaikus veicinot dziļāku izpratni par savu personīgo identitāti un potenciālu.

Sesijas mērķis: Šīs sesijas galvenais mērķis ir nodrošināt jaunatnes darbiniekus ar prasmēm un instrumentiem, lai palīdzētu jauniešiem ar autismu strukturētā un pārdomātā karjeras plānošanas procesā, atbalstot viņu identitātes izpēti, interešu izpratni un reālu profesionālo mērķu definēšanu, kas veicina jauniešu autonomiju un pašnoteikšanos.

Sesijas apakšmērķi:

- Attīstīt jauniešu ar autismu pašapziņu, izmantojot strukturētu refleksiju.
- Palīdzēt dalībniekiem identificēt un formulēt savas stiprās puses, intereses, vajadzības un izaicinājumus.
- Iepazīstināt jaunatnes darbiniekus ar efektīviem karjeras vadības rīkiem, piemēram, personīgā zīmola veidošanu un karjeras karti.
- Atbalstīt jauniešus ar autismu reālu un nozīmīgu karjeras mērķu izvirzīšanā.
- Veicināt iekļaujošas karjeras plānošanas prakses, kas pielāgotas neuroatšķirīgām personām.

Apmācībā apgūstamās kompetences:

- Pašapziņa;
- Komunikācijas prasmes;
- Karjeras plānošana un mērķu izvirzīšana;
- Empātiska klausīšanās un uz personu vērsts atbalsts;
- Strukturētu rīku izmantošana jaunatnes darbā un karjeras konsultācijās;
- Spēja veicināt refleksiju un pašizpausmi neuroatšķirīgiem indivīdiem.

Izmantotās metodes:

- Individuālā refleksija un rakstīšana;
- Vadīta saruna / strukturēta intervija;
- Grupu diskusija;

- Instrumentu un sistēmu prezentācija;
- Darba lapu praktiska izmantošana;
- Prezentācijas un atsauksmes.

Nodarbības norise:

I. Ievads (10 minūtes)

Pasniedzējs iepazīstina ar aktivitātes tēmām un paskaidro, ka, lai atbalstītu jauniešus ar autismu viņu karjeras ceļā, ir svarīgi izmantot **uz personu vērstu pieeju**. Atbalsts jauniešiem viņu nodarbinātības ceļā nozīmē atzīt un novērtēt viņu unikālo skatījumu, vēlmes un ieceres. Tā vietā, lai pielāgotu indivīdus iepriekš definētām lomām vai gaidām, uzmanība tiek pievērsta kopīgai ceļa veidošanai, kas atspoguļo to, kas viņi ir un ko viņi vēlas. Šī pieeja dod indivīdiem iespēju aktīvi piedalīties savas nākotnes veidošanā un nodrošina, ka atbalsta stratēģijas ir cieņpilnas, atbilstošas un patiesi iekļaujošas.

1. DAĻA: INFORMĀCIJAS VĀKŠANA

II. Teorētiskais ievads (10 minūtes)

Pasniedzējs paskaidro, ka, lai izstrādātu patiesi uz personu vērstu pieeju, ir svarīgi sākt ar informācijas vākšanu par personu kurai tiek veidota profesionālās iekļaušanas ceļa karte. Atkarībā no personas spējām, ir vairāki veidi, kā ievākt šo informāciju:

- **Intervija** – to var veikt ar personu ar autismu un/vai tās ģimeni (2. PIELIKUMS).
- **Vizuālais atbalsts** – informācijas vākšanai var izmantot attēlus un rīkus, kas palīdz personai izpausties un pārdomāt savu identitāti ar vizuālo līdzekļu palīdzību.
- **Personām ar smagu autismu** var izmantot **novērošanas metodes un uz maņām balstītu mijiedarbību** (skat. 3. PIELIKUMU).

Šos informācijas vākšanas rīkus var izmantot gan individuāli (piemēram, intervijas, novērošanas metodes), gan grupā (piemēram, vizuālo atbalstu). Pasniedzējs paskaidro, ka tiks izmantotas divas darba lapas ar šo metožu aprakstiem, un nākamajā sesijā tiks izskatīts konkrēts piemērs par informācijas vākšanu, izmantojot vizuālo atbalstu.

III. Informācijas vākšana, izmantojot vizuālo atbalstu – praktiska aktivitāte (40 minūtes)

Pasniedzējs iepazīstina ar ideju, ka ne visi jaunieši ar autiskā spektra traucējumiem spēj vai vēlas izteikties verbāli, it īpaši atlases un novērtēšanas procesos, piemēram, intervijās. Lai izprastu jauniešu vērtības, mērķus un izpratni par sevi, jaunatnes darbiniekiem dažkārt jāizmanto vizuāli, simboliski vai alternatīvi saziņas veidi. Šādas pieejas ne tikai veicina iekļaušanu, bet arī sniedz vērtīgu ieskatu tādās sociālajās prasmēs kā radošums un lēmumu pieņemšana.

Pasniedzējs dalībniekiem izskaidro, ka viena no iespējamajām aktivitātēm, lai atbalstītu to jauniešu pašizpausmi, kuri nejūtas ērti runājot par sevi vai kam ir grūtības ar abstraktu valodu, ir:

- **DIXIT KĀRŠU izmantošana, lai attēlotu savas emocijas un identitāti**

Dalībniekiem tiek lūgts izvēlēties kārti, kas attēlo kaut ko par viņiem pašiem, atbildot uz virkni jautājumu. Jautājumi jāuzdod pa vienam, atstājot laiku pārdomām un skaidrojumiem.

Piemēri:

- “Izvēlieties kārti, kas attēlo jūs stresa situācijā.”
- “Izvēlieties kārti, kas atspoguļo to, kā jūs redzat sevi nākotnē.”
- “Izvēlieties kārti, kas attēlo to, kas jums padodas.”
- „Izvēlieties kārti, kas attēlo grūtības vai izaicinājumus, ar kuriem saskaraties.”

Kad kārts ir izvēlēta, dalībnieks tiek aicināts (ja nepieciešams, ar atbalstu) paskaidrot savu izvēli. Ja verbālā izpausme ir grūta, viņš var norādīt, uzzīmēt vai izmantot citu kārti, lai izskaidrotu savu izvēli.

Piezīme: Ja Dixit kārtis personai ar autismu šķiet pārāk abstrakts un sarežģīts uzdevums, 4. pielikumā “Prasmju kāršu spēle” ir pieejama alternatīva aktivitāte (kas galvenokārt balstās uz atmiņu), lai pārdomātu savas sociālās prasmes.

IV. Kopīgā sesija (10 minūtes)

Pasniedzējs atkal sapulcina dalībniekus, lai pārdomātu vizuālo līdzekļu izmantošanu. Dalībnieki var fotografēt vai kopēt izvēlētas kartes, lai saglabātu informāciju par šo aktivitāti un ļautu dalībniekiem to atkārtoti izmantot savā vietējā kontekstā.

Pasniedzējs var uzdot dalībniekiem šādus apspriedes jautājumus:

- Ko jūs novērojāt vai sajūtāt šo aktivitāšu laikā?
- Kā šie rīki var palīdzēt jums labāk izprast jauniešus ar kuriem strādājat?
- Kādas pielāgošanas varētu būt nepieciešamas, ņemot vērā katra indivīda komunikācijas stilu?
- Vai varat iedomāties citus kontekstus, kuros šie rīki varētu būt noderīgi?

2. DAĻA: NO TEORIJAS UZ PRAKSI

V. Personīgā zīmola un video CV (dzīvesgājuma apraksta) teorētisks izklāsts (20 minūtes)

Zemāk minētās aktivitātes kalpo par pamatu jauniešu profesionālo prezentācijas rīku, kas tiks izskatīti šajā sesijā, izveidei, piemēram, personīgais zīmols un video CV. Sava veida uzmetums vai scenārijs par to, kas tiks teikts vai rakstīts personīgajā zīmolā vai video CV, var būt pievienotā plakāta veidā. Uz šī plakāta dalībnieki var līmēt, zīmēt un rakstīt praktiskākā veidā informāciju, kas vēlāk tiks iekļauta viņu personīgā zīmola lapā vai video CV.



Pasniedzējs izmanto reālus piemērus, lai paskaidrotu dalībniekiem, kas ir personīgā zīmola lapa un video CV. Pasniedzējs var sākt ar vienu vai vairākiem **vienkāršiem vizuālajiem piemēriem**, kas attēlo personīgā zīmola lapas, kuras izveidojuši vai kuras izveidotas jauniešiem ar līdzīgu profilu. Pasniedzējs paskaidro, ka šis instruments ļauj jauniešiem ar autismu skaidri un radoši prezentēt savu **personīgo un profesionālo identitāti**. Personīgā zīmola lapas parasti ietver viņu stiprās puses, intereses, vērtības un mērķus, un tās var būt noderīgas prakses vietu meklēšanai, darba intervijām vai jaunas vides iepazīšanai.

Personīgā zīmola lapas piemērs:

https://www.canva.com/design/DAGXM1j0_s/AZC40jbADnjg9DexVj_ODQ/edit

Runājot par **video CV**, pasniedzējs parāda vienu vai divus **īsus video piemērus** un paskaidro, ka tos var ierakstīt pat ar viedtālruni. Pasniedzējs paskaidro, ka mērķis nav perfekcija, bet autentiskums, un ka video CV ir īpaši noderīgi tiem, kam ir grūti rakstīt CV vai kas vēlas izcelt savu personību un saziņas stilu.

Video CV piemērs:

<https://www.ableopps.com/video-resumes>

Pēc piemēru parādīšanas pasniedzējs izskaidro šo rīku priekšrocības un iespējamās pielāgojumus, uzsverot, kāpēc šie rīki ir īpaši efektīvi jauniešiem ar autismu:

- Tie palīdz noskaidrot identitāti un mērķus;
- Tie padara redzamas neakadēmiskas vai neformālas prasmes;
- Tie nodrošina vizuālus un alternatīvus saziņas veidus;
- Tie var papildināt vai pat aizstāt rakstisku CV.

Pasniedzējs arī izskaidro, kā šos rīkus var vienkāršot vai pielāgot, izmantojot vizuālos palīg līdzekļus, veidnes, kā uzdot jautājumus un sniegt palīdzību ierakstīšanā, atkarībā no katra indivīda vajadzībām.

VI. Grupu aktivitāte (60 minūtes)

Pasniedzējs sadala dalībniekus mazās grupās vai pāros un lūdz viņiem izvēlēties starp personīgās zīmola lapas izveidi vai video CV sagatavošanu.

Variants A – Personīgā zīmola lapa:

Izmantojot vadlīnijas vai tukšo veidni, dalībnieki izveido vienu lapaspusi garu dokumentu, kurā iekļauj šādu informāciju:

- Vārds un foto
- Kas patīk / nepatīk
- Galvenās prasmes
- Ko viņi meklē
- Frāzi vai teikumu, kas viņus raksturo

To var izdarīt uz papīra vai digitāli, izmantojot vienkāršus rīkus, piemēram, Canva, kas papildus vienkāršam un radošam rīkam personīgā zīmola veidošanai ļauj arī novērtēt jaunieša digitālās prasmes.

Variants B – Video CV simulācija:

Dalībnieki izveido īsu **scenāriju** 1–2 minūšu garam videoklipam, atbildot uz jautājumiem, piemēram:

- Kāds ir tavs vārds?
- Ko tev patīk darīt?
- Kas tev padodas?
- Kādu darbu tu vēlētos?

Viņi var **ierakstīt video**, izmantojot tālruni, vai **imitēt to** grupas vai moderatora priekšā.

Padomi, kā izveidot veiksmīgu video CV

1. Dokumentējiet visas pieredzes

- Iekļaujiet skolas vidē veiktus darbus (piemēram, dokumentu nogādāšana, uzkopšana, krājumu uzskaitē, u.t.t.).
- Reģistrējiet gan patstāvīgi, gan arī ar atbalstu veiktu darbu.
- Izceliet stiprās puses konkrētu darba uzdevumu veikšanā un arī plašākās prasmes (piemēram, komunikācija, sociālās prasmes, mobilitāte).

2. Izceliet patstāvību un savstarpējo sadarbību

- Parādiet patstāvīgu darbu, ja ta sir iespējams.
- Vienlaikus demonstrējiet arī veiksmīgu atbalsta izmantošanu (piemēram, darba trenera, pakalpojumu sniedzēja iesaisti).
- Efektīva atbalsta izmantošana ir vērtīga prasme.

3. Ieraksta laikā izklāstiet galveno informāciju

- Filmēšanas laikā norādiet datumu, vietu un veicamā uzdevuma detaļas.
- Paskaidrojiet, kā uzdevums atbalsta uzņēmuma mērķus.
- Tas nodrošina skaidrību gadījumos, ja nākotnē nav iespējams veikt montāžu.

4. Uzglabājiet video drošā vietā

- Saglabājiet oriģinālo materiālu drošā vietā.
- Rēķinieties, ka video CV attīstīsies vairāku gadu laikā, un tajā tiks veikti vairāki labojumi un papildinājumi.

5. Skaidri marķējiet visus video materiālus

- Norādiet saturu un datumus uz katras lentes vai faila.
- Izvairieties no nejaušas pārrakstīšanas — vienmēr veidojiet svarīgo materiālu rezerves kopijas.

6. Iekļaujiet profesionāļu atsauksmes

- Aiciniet skolotājus, darba konsultantus vai citus profesionāļus sniegt video atsauksmes.
- Tās var aizstāt vai papildināt rakstiskās atsauksmes.

7. Esiet radoši!

- Izmantojiet stāstus, attēlus, mūziku vai subtitrus, lai padarītu video saistošu.
- Pielāgojiet video, lai tas atspoguļotu personas individualitāti un stiprās puses.

VIII. Dalīšanās un diskusija kopīgā sesijā (10 minūtes)

Pasniedzējs dod dalībniekiem laiku, lai dalītos ar to, ko viņi ir izveidojuši un pēc tam uzdod šādus jautājumus:

- Kāda bija sajūta, prezentējot sevi šādā veidā?
- Kāda daļa bija visvieglākā vai visgrūtākā?
- Pamatojoties uz jūsu pieredzi ar autismu, ar kādām grūtībām jaunieši var saskarties, izmantojot šos rīkus?
- Kādi pielāgojumi palīdzētu padarīt šo aktivitāti iekļaujošāku?

Nepieciešamie materiāli: tāfeles un marķieri, izdrukāti fiktīvi profili, jautājumu saraksts novērtēšanai, Dixit kārtis, datori vai klēpjatori, izdrukāti 2., 3. un 4. pielikums.

Atsauces un papildu literatūra:

- Video CV apmācība:
https://dds.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/dds/page_content/attachments/AO%20Video%20Resume%20Training.pdf
- Tīmekļa lapa par personīgo zīmolu:
https://diversityglobal.com/web/Article?id=Personal-Branding-Leveraging-Disability-as-a-Can-Do-3253&utm_source=chatgpt.com

Ieteikumi apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Ja pasniedzējiem nav Dixit spēles, var izmantot citu vizuālo palīgriku, piemēram, kārtiss, kas vērstas uz prasmēm.
- Dixit kāršu aktivitātes vai alternatīvās iespējas laikā pasniedzējam jābūt atbalstošam, atvērtam un jāizvairās no „pareizo” interpretāciju uzspiešanas. Mērķis ir emocionāla izpratne un saikne, nav pareizu vai nepareizu atbilžu.
- Ir lietderīgi saglabāt pašrefleksijas aktivitātes kā daļu no jaunieša attīstības procesa. Ir būtiski uzsvērt, ka tas ir process.

6. Atbalsts sociālo un starpdisciplināro prasmju attīstībai, kas nepieciešamas veiksmīgai nodarbinātībai

Sesijas nosaukums: Atbalsts sociālo un starpdisciplināro prasmju attīstībai, kas nepieciešamas veiksmīgai nodarbinātībai

Ilgums: 80 minūtes

Konteksts: Mūsdienų iekļaujošajā un arvien vairāk uz prasmēm orientētajā darba tirgū spēja demonstrēt vispusīgas kompetences ir būtiska visiem darba meklētājiem, tostarp personām ar invaliditāti. Lai gan tehniskās zināšanas (tā saucamās “cietās prasmes”) joprojām ir svarīgas, darba devēji arvien vairāk novērtē tādas *mīkstās* (vai starpdisciplinārās) *prasmes* kā komunikācija, pielāgošanās spēja un emocionālā inteliģence, kas ir būtiskas integrācijai darba vietā, sadarbībai un karjeras izaugsmei.

Izmantojot interaktīvas lomu spēles, piemēram, simulētas darba intervijas, dalībniekiem būs iespēja drošā un atbalstošā vidē praktizēt komunikāciju, sevis prezentēšanu un emocionālo regulāciju. Šīs aktivitātes ir paredzētas ne tikai praktisko prasmju attīstīšanai, bet arī individuālās apziņas un pašapziņas stiprināšanai.

Sesijas mērķis: Šīs sēdes mērķis ir sniegt jaunatnes darbiniekiem teorētiskos un praktiskos rīkus, kas nepieciešami veiksmīgai nodarbinātībai nepieciešamo starpdisciplināro un sociālo prasmju attīstīšanai.

Sesijas apakšmērķi:

- Atzīt starpdisciplināro un sociālo prasmju nozīmi iekļaujošas nodarbinātības kontekstā;
- Piemērot atlasītās prasmes, izmantojot interaktīvas aktivitātes;
- Pārdomāt individuālos un grupas izaicinājumus starpdisciplināro prasmju attīstībā;
- Izmantot praktiskas stratēģijas, lai atbalstītu jauniešus ar invaliditāti to prasmju attīstīšanā, kas ir svarīgas reālajā darba vidē.

Apmācībā apgūstamās kompetences:

- Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence;
- Komunikācija;
- Kritiskā domāšana un analīze;
- Aktīvā klausīšanās.

Izmantotās metodes:

- Lomu spēles;
- Vadīta refleksija;
- Grupu diskusijas;
- Reālu gadījumu prezentācija.

Nodarbības norise:

I. Iesildošā aktivitāte (10 minūtes)

Šajā aktivitātē dalībniekiem tiek parādīta virkne attēlu, kuros katrs attēls vai aina simboliskā veidā parāda atšķirīgu sociālo prasmju kopumu, un dalībniekiem jāuzmin, kādas sociālās prasmes attēlo katrs attēls.

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

II. Teorētiska ievada daļa (20 minūtes)

Pēc pirmās aktivitātes pasniedzējs sniedz teorētisku ievadu par starpdisciplinārajām prasmēm, balstoties uz šādu saturu:

Atšķirība starp “cietajām” un “mīkstajām” prasmēm

“Cietās” prasmes ir tehniskas iemaņas vai ar darbu saistītas zināšanas, kuras var izmērīt, iemācīt un sertificēt. Piemēram, programmēšana, grāmatvedība, datu analīze vai svešvalodu prasme. Tās parasti apgūst formālās izglītības, apmācību vai darba pieredzes ceļā.

Savukārt **“mīkstās” prasmes** ir starppersonu, kognitīvās un emocionālās prasmes, kas ietekmē to, kā cilvēki sadarbojas un mijiedarbojas. Tās ietver komunikāciju, problēmu risināšanu, pielāgošanās spēju, empātiju un komandas darbu. Atšķirībā no “cietajām” prasmēm, šīs ir grūtāk izmērāmas, bet mūsdienu dinamiskajā un sadarbības orientētajā darba vidē tās kļūst arvien svarīgākas.

Pieprasītākās starpdisciplinārās prasmes (saskaņā ar Pasaules Ekonomikas foruma 2025. gada pētījumu⁴ un jaunākajiem avotiem):

1. Kognitīvās prasmes

- Kritiskā domāšana
- Sarežģītu problēmu risināšana
- Analītiskās prasmes
- Aktīva un nepārtraukta mācīšanās
- Radošums un inovācijas

2. Saskarsmes prasmes

- Emociālā inteliģence
- Efektīva komunikācija
- Aktīva klausīšanās
- Empātija
- Sadarbības prasmes

3. Vadība un menedžments

- Transformatīvā vadība
- Konfliktu pārvaldība
- Sarunas
- Lēmumu pieņemšana

⁴ <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

- Koučings un mentorings

4. Pašorganizēšanās prasmes

- Izturība
- Stresa pārvaldība
- Elastība/pielāgošanās spēja
- Laika pārvaldība
- Proaktivitāte

5. Ētika un domāšanas veids

- Atbildība un pienākuma apziņa
- Izaugsmes domāšanas veids
- Darba ētika
- Ziņkāre
- Iekļaušana un cieņa pret daudzveidību

III. Dažādu aktivitāšu izpēte, kas veicina starpdisciplināro prasmju attīstību (40 minūtes)

Ir daudz starpdisciplināro prasmju, un tikpat daudz veidu, kā tās attīstīt. Pasniedzējs iepazīstina ar kopsavilkuma tabulu, kurā apkopotas galvenās prasmes, kuras ir svarīgas indivīdu ar autismu nodarbinātībai, kā arī ieteicamās aktivitātes, kas palīdz tās stiprināt. Ja laiks atļauj, pasniedzējs var izvēlēties aktivitāti, ko grupa var veikt.

SRARPDISCIPLINĀRĀS JEB "MĪKSTĀS" PRASMES	AKTIVITĀTES TO STIPRINĀŠANAI
Pašorganizēšanās prasmes Organizatoriskās prasmes	Lūdziet personai izdomāt un uzrakstīt 3 ieplānotos pasākumus, kas var būt saistīti vai nu ar darbu, vai ar personīgo dzīvi un pievienot tos savam kalendāram.
Kognitīvās prasmes Problēmu risināšana	Dienas ceļojuma organizēšana Scenārijs Jūs palīdzat jauniešiem ar autismu sagatavot mugursomu vienas dienas skolas ekskursijai uz dabas parku. Ekskursija ilgs no plkst. 9:00 līdz 17:00. Mērķis Salikt mugursomā visu, kas varētu būt nepieciešams šai dienai, ņemot vērā laika apstākļus, aktivitātes un personīgās vajadzības. Ierobežojumi Mugursomā var ietilpt tikai 6 priekšmeti. Laika prognoze: no rīta saulains, pēcpusdienā iespējams lietus. Jauniešiem ir jutīgs pret troksni un dod priekšroku pazīstamiem ēdieniem. Pieejamās lietas (no kurām izvēlēties): - Lietusmētelis - Saulesbrilles - Sviestmaize - Ūdens pudele - Austiņas - Piezīmju grāmatiņa - Papildu T-krekls - Uzkodas - Saules aizsargkrēms - Lietussargs - Rotaļlieta vai mīļlieta - Parka karte - Tālrūpa lādētājs - Grāmata - Mitras salvetes Norādījumi Izvēlieties 6 priekšmetus un paskaidrojiet, kāpēc tie ir svarīgi. Padomājiet, kā jūs palīdzētu jauniešiem pieņemt šo lēmumu. Ja nepieciešams, izmantojiet vizuālos palīgīdzekļus vai soli pa solim izklāstiet savu argumentāciju.

Saskarsmes prasmes Efektīva komunikācija	Lomu spēle: Situācijas simulācija, kas ietver mijiedarbību ar kolēģiem, vadītājiem un klientiem. 1. PIEMĒRS Jūs esat viesmīlis, un nedaudz aizkaitināts klients jūs izsauc, jo viņš bija pasūtījis vidēji izceptu steiku, bet tas tika pasniegts labi izcepts. 2. PIEMĒRS Jūsu kolēģis pie galda jums pretī visu dienu pavada runājot pa tālruni, kaut arī viņam būtu jāsadarbojas ar jums projektā, ko jums abiem uzticēja jūsu vadītājs. 3. PIEMĒRS Jūsu priekšnieks lūdz jums izdarīt kaut ko, ko jūs neprotat, un jūs pat neesat pārliecināts, vai esat pilnībā sapratis, ko viņš prasa.
Kognitīvās prasmes Analītiskās prasmes	Viltus ziņu medības: 1. daļa Uzrakstiet vai pasakiet 3 faktus par sevi — 2 patiesus un 1 nepatiesu. Pārējiem dalībniekiem ir jāuzmin, kurš no tiem ir nepatiess. Piezīme: ir noderīgi iekļaut patiesu faktu, kas ir nedaudz neparasts, piemēram, unikāla aizraušanās vai pieredze, lai to varētu sajaukt ar nepatieso faktu. 2. daļa Tiek parādīti vairāki ziņu raksti, no kuriem vairāki ir reāli viltus ziņu raksti, kas izplatīti internetā. Dalībniekiem tiek lūgts noteikt, kuri no tiem ir nepatiesi, un apspriest, kādi elementi palīdz tos atšķirt.

IV. Pārskats (10 minūtes)

Pēc prezentācijas un vienas no iepriekš aprakstītajām aktivitātēm (pēc izvēles) pasniedzējs vada grupas pārdomu sesiju, balstoties uz šādiem jautājumiem:

- Kāpēc, jūsuprāt, ir svarīgi strādāt ar jauniešu ar autismu sociālajām prasmēm?
- Kuras no aprakstītajām aktivitātēm jūs īstenotu savā darbā ar jauniešiem?
- Vai jūs zināt kādas citas aktivitātes, kas attīsta sociālās prasmes un kuras jūs vēlētos dalīties ar grupu?

Nepieciešamie materiāli: klēpjdators un projektors, lai parādītu Canva prezentāciju iepazīšanās aktivitātei, aktivitāšu lapas par sociālajām prasmēm, kas jāizdrukā un jāizdala dalībniekiem.

Atsauces un papildu literatūra:

- ILO projekts „Darbs un prasmes personām ar invaliditāti (balstīts uz IKT)”:
<https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/jobs-and-skills-persons-disabilities-focus-ict-based-solutions-phase-i>
- OECD (2023), Invaliditāte, darbs un iekļaušana Itālijā: labāka novērtēšana labākam atbalstam, OECD Publishing, Parīze, <https://doi.org/10.1787/dc86aff8-en>

Ieteikumi apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Ja nepieciešams, teorētiskajai daļai pasniedzējs var sagatavot PowerPoint prezentāciju, kurā aprakstītas sociālās prasmes, lai atvieglotu dalībnieku mācīšanos.

7. Individu ar autiskā spektra traucējumiem sagatavošana darba intervijai

Sesijas nosaukums: Individu ar autiskā spektra traucējumiem sagatavošana darba intervijai

Ilgums: 100 minūtes

Konteksts: Mūsdienu konkurētspējīgajā darba tirgū personu ar autismu sagatavošana darba intervijai ir ļoti svarīga, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un veicinātu viņu nodarbinātību. Jaunieši ar autismu var saskarties ar grūtībām sociālajā komunikācijā, izjust trauksmi un sensorisko pārslodzi pirms darba intervijas un tās laikā. Tāpēc darba intervijas sagatavošana un atgriezeniskā saite var būt ļoti noderīga, lai stiprinātu viņu pašapziņu un palīdzētu izstrādāt problēmu risināšanas stratēģijas. Šādas intervences ne tikai uzlabo praktiskās kompetences, bet arī veicina lielāku pašapziņu, palīdzot indivīdiem efektīvāk parādīt savas stiprās puses un pozitīvā, autentiskā veidā sazināties ar potenciālajiem darba devējiem.

Sesijas mērķis: Šīs sesijas mērķis ir palīdzēt jauniešiem ar autismu saprast, sagatavoties un praktizēt darba intervijas struktūrētā, atbalstošā vidē.

Sesijas apakšmērķi:

- Palielināt izpratni par darba intervijas mērķi un struktūru;
- Atpazīt bieži uzdotos interviju jautājumus un atbilstošos atbilžu veidus;
- Izstrādāt stratēģijas, kā pārvaldīt trauksmi un sensoro pārslodzi pirms un intervijas laikā;
- Praktizēt verbālo un neverbālo komunikāciju simulētās intervijas apstākļos;
- Veidot pašapziņu, izmantojot sagatavošanos un atgriezenisko saiti.

Apmācībā apgūstamās prasmes:

- Komunikācijas prasmes (verbālās un neverbālās);
- Pašapziņa un sevis prezentēšana;
- Emocionālā regulācija un problēmu risināšanas stratēģijas;
- Sociālā mijiedarbība un aktīvā klausīšanās;
- Profesionālo kontekstu praktiska izpratne.

Izmantotās metodes:

- Ledus laušanas aktivitāte
- Grupu diskusijas

Nodarbības norise:

I. Iesildošā aktivitāte (15 minūtes)

Pasniedzējs parāda darba interviju un lūdz dalībniekiem pievērst uzmanību tam, kas intervijā darbojas un kas nedarbojas. Pēc video noskatīšanās pasniedzējs sāk diskusiju, jautājot

dalībniekiem, kas viņiem visvairāk palicis atmiņā. Tad pasniedzējs uzsver atšķirību starp formālajiem un satura aspektiem. Tiek norādīts, ka filma ir balstīta uz patiesu stāstu un ka intervijas beigās galvenais varonis tiek pieņemts darbā. Ir svarīgi, lai dalībnieki identificētu, kuri viņa personības aspekti veicināja šādu rezultātu, neskatoties uz dažu svarīgu formālo elementu trūkumu (un izpētītu, kādi tie, viņuprāt, varētu būt).

Saite uz darba intervijas video: <https://www.youtube.com/watch?v=1ZKJSCt3FKY>

II. Diskusija grupā (15 minūtes)

Pasniedzējs sadala dalībniekus 3 grupās un lūdz viņiem apspriest, kādus elementus ir svarīgi ņemt vērā, ja jauniešs ar autismu dodas uz darba interviju, piemēram:

Formālie aspekti (kā mēs sevi prezentējam):

- Atbilstošs apģērbs
- Balss tonis
- Acu kontakts
- Personīgā telpa
- Stāja un žesti
- Punktualitāte
- Sasveicināšanās un sākotnējā iepazīšanās
- Neverbālā komunikācija

Satura aspekti (ko mēs komunicējam):

- Starpdisciplinārās prasmes
- Motivācija
- Iepriekšējā pieredze
- Stiprās puses
- Spēja tikt galā ar grūtībām
- Jautājumi intervētājam (intereses izrādīšana, uzdodot jautājumus par uzņēmumu vai amatu)
- Skaidrība un konkrētība (būt godīgam, nepārspilējot vai nemazinot savas spējas)

Pēc diskusijas grupās katra grupa pārējām grupām prezentē savus secinājumus. Pasniedzējs uz tāfeles pieraksta galvenos jēdzienus, kas izkristalizējušies diskusijas laikā.

III. Teorētiskais materiāls (15 minūtes)

Šajā sesijas daļā pasniedzējs dalībniekiem parāda šādu video:

Ko darīt un ko nedarīt, intervējot darba meklētāju ar autismu:

<https://www.youtube.com/watch?v=uTAC3DC3JPw>

Pasniedzējs aicina dalībniekus, skatoties video, veikt piezīmes par to, kas ir jādara un **ko nedrīkst darīt**. Pēc video noskatīšanās pasniedzējs lūdz dalībniekiem dalīties ar savām domām un galvenajiem secinājumiem. Pēc šīs aktivitātes pasniedzējs izdala dokumentu, kurā aprakstīti atbilstoši un neatbilstoši jautājumi, ko uzdot darba intervijā. Ir svarīgi uzsvērt, ka šis dokuments ir paredzēts, lai veicinātu izpratni par iekļaujošu nodarbinātību, bet to nedrīkst izmantot kā vadlīnijas jautājumiem, ko uzdot darba intervijā personai ar invaliditāti.

Saite uz dokumentu:

<https://employeeedisabilities.wisc.edu/wp-content/uploads/sites/343/2017/09/Job-Interview-Questions.pdf>

IV. Darbs grupā (45 minūtes)

Pasniedzējs paskaidro, ka ir dažādi veidi, kā veikt darba interviju jauniešiem ar autismu, un katrs no tiem var būt vairāk vai mazāk piemērots atkarībā no katras personas vēlmēm un raksturīgajām iezīmēm. Konkrēti, darba interviju var veikt:

- **klātienē, iepriekš nesaskaņojot jautājumus** (tas var būt piemērots dažiem jauniešiem ar autismu, bet šī metode var izraisīt lielu satraukumu personām, kurām ir nepieciešams iepriekš zināt, kā noritēs intervija);
- **klātienē, bet ar iepriekš saskaņotiem jautājumiem** (šajā gadījumā pirms intervijas ir jāsaņem jautājumi no darba devēja, paskaidrojot, ka kandidātam ir nepieciešams sagatavoties iepriekš);
- **tiešsaistē, izmantojot videozvanu** (daži cilvēki dod priekšroku saziņai caur ekrānu, it īpaši tik jutīgā situācijā).

Tad pasniedzējs ierosina dalībniekiem sadalīties trīs grupās, katrai grupai izmēģinot vienu no šīm darba intervijas metodēm.

- 1. grupa simulēs improvizētu interviju bez iepriekšējas sagatavošanās.
- 2. grupa simulēs strukturētu interviju, kurā jautājumi tiek paziņoti iepriekš.
- 3. grupa simulēs tiešsaistes interviju, kas notiks, izmantojot videozvanu.

Dalībnieki intervijai var izmantot šādu jautājumu kopumu.

Tēma	Parauga jautājums
Pieredze	Vai varat pastāstīt par savu pieredzi, kad esat sadarbojies ar citiem cilvēkiem?
Prasmes	Kādos uzdevumos jūs jūtaties visvairāk pārliecināts un kompetents?
Motivācija	Kas pamudināja jūs pieteikties šim darbam?
Darba vadība	Kā jūs organizējat savu darbu, lai paveiktu svarīgu uzdevumu?
Vajadzības un pielāgojumi	Vai ir kaut kas, ko mēs varētu darīt, lai palīdzētu jums strādāt labāk mūsu vidē?
Komunikācija	Vai jūs vēlaties saņemt rakstiskas, mutiskas vai vizuālas instrukcijas?
Pašnovērtējums	Kādas ir jūsu galvenās īpašības, kas varētu būt noderīgas šajā amatā?
Interese	Vai ir kaut kas, ko jūs vēlētos uzzināt vairāk par šo uzņēmumu vai darbu?

V. Diskusija (10 minūtes)

Lai noslēgtu sesiju, pasniedzējs uzsāk īsu diskusiju, uzdodot šādus jautājumus:

- Kā jūs jūtaties trīs dažādās intervijas situācijās?
- Vai bija viegli piemērot iepriekš apgūtos padomus un stratēģijas?
- Tagad iejūtaties jaunieša ar autismu vietā: ar kādām papildu grūtībām viņi varētu saskarties? Kādas unikālas stiprās puses viņi varētu izmantot intervijā?

Nepieciešamie materiāli: dators, projektors, interneta pieslēgums, tāfele, marķieri, izdrukātas kopijas ar dokumentiem, kuros aprakstīti atbilstoši un neatbilstoši jautājumi, ko uzdot darba intervijā, izdrukātas kopijas ar tabulu „jautājumi intervijai”.

Ieteikumi pasniedzējiem, kuri vēlas izmantot šo nodarbību:

- Pasniedzējs uzsver dalībniekiem, ka sesijas laikā veiktie intervijas simulācijas uzdevumi var būt ļoti noderīgi, ja tos atkārtoti ar jauniešiem ar autismu viņu pierastajā vidē.

8. Palīg līdzekļu, rīku un stratēģiju izmantošana darba snieguma uzlabošanai

Sesijas nosaukums: Palīg līdzekļu, rīku un stratēģiju izmantošana darba snieguma uzlabošanai

Ilgums: 90 minūtes

Konteksts: Personu ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū prasa rūpīgu un elastīgu plānošanu, lai pielāgotos konkrētas personas grūtībām, izmantojot personalizētus rīkus un stratēģijas. Profesionāli pedagogi, darba treneri un uzņēmumu pasniedzēji spēlē galveno lomu šajā procesā. Šajā sesijā dalībnieki izmēģinās praktisku pieeju, lai analizētu reālas situācijas un izstrādātu konkrētus risinājumus, lai stiprinātu savas novērošanas, pielāgošanās un izglītības problēmu risināšanas prasmes.

Sesijas mērķis: Šīs sesijas galvenais mērķis ir stimulēt dalībnieku spējas analizēt individuālās grūtības un izstrādāt funkcionālas, konkrētas un ilgtspējīgas stratēģijas reālās darba situācijās.

Sesijas apakšmērķi:

- Atpazīt un analizēt konkrētas grūtības, ar kurām darba vietā saskaras cilvēki ar invaliditāti;
- Izstrādāt pielāgotus atbalsta rīkus un darbības stratēģijas;
- Stiprināt kritisko domāšanu un izglītības problēmu risināšanas prasmes;
- Veicināt uz personu vērstu pieeju, kas koncentrējas uz individuālajām stiprajām pusēm.

Apmācībā apgūstamās prasmes:

- Novērošana un konteksta analīze;
- Personalizēta izglītības plānošana;
- Uzdevumu pielāgošana darba vietā;
- Efektīva komunikācija ar kolēģiem un darba devējiem;
- Komandas darbs un starpdisciplinārā sadarbība.

Izmantotās metodes:

- Grupu darbs;
- Ideju ģenerēšana;
- Pētījumu analīze;
- Simulācija;
- Vadīta diskusija;
- Nobeiguma apspriede.

Nodarbības norise:

I. Ievads un sesijas mērķi (10 minūtes)

Pasniedzējs sniedz teorētisku ievadu par atbilstošajiem rīkiem, tehnoloģijām un stratēģijām, ko var izmantot, lai uzlabotu cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem darba sniegumu, balstoties uz šādu saturu:

INSTRUMENTI ir praktiski resursi — fiziski vai digitāli, kas palīdz veikt konkrētus uzdevumus vai risināt problēmas. Parasti tie ir taustāmi un viegli lietojami. Piemēram:

- **Vizuālie kontrolesaraksti**, kas palīdz veikt darba uzdevuma soļus un atbalsta neatkarību.
- **Nedēļas plānotāji**, kas palīdz strukturēt laiku un mazināt ar neparedzamību saistīto trauksmi.
- **Sociālie stāsti**, lai sagatavotos tipiskiem darba vietas scenārijiem, piemēram, darba intervijām vai komandas sanāksmēm.

TEHNOLOĢIJAS ir digitālās sistēmas vai programmatūra, kas uzlabo komunikāciju, organizāciju vai sniegumu. Tās bieži ietver palīg līdzekļus vai pielāgojamas funkcijas, kas pielāgotas lietotāja vajadzībām. Piemēram:

- **Runas-teksta programmatūra** personām, kurām ir grūtības ar rakstisku komunikāciju.
- **Laika pārvaldības lietotnes** ar vizuāliem taimeriem un atgādinājumiem.
- **Papildinošās un alternatīvās komunikācijas (AAC) lietotnes**, kas palīdz neverbāliem indivīdiem izteikties.

STRATĒĢIJAS ir metodes vai pieejas, ko izmanto, lai atbalstītu mācīšanos, uzvedību vai adaptāciju laika gaitā. Tās ietver cilvēku mijiedarbību un bieži vien ir pielāgotas konkrētajai personai. Piemēram:

- **Darba pielāgošana** — darba pienākumu modificēšana, lai tie atbilstu indivīda stiprajām pusēm.
- **Kolēģu mentorings** — darbiniekam ar autismu tiek piesaistīts pieredzējis kolēģis, kas sniedz atbalstu un norādījumus.
- **Pakāpeniska iepazīšanās** — pakāpeniska personas iepazīstināšana ar darba vidi, lai radītu komfortu un pazīstamību.

II. 8 gadījumu izpētes prezentācija (10 minūtes)

Pasniedzējs iepazīstina ar nākamās aktivitātes mērķi un paskaidro, ka dalībnieki tagad strādās ar **pētījumiem par 8 reāliem gadījumiem** un viņiem būs jāidentificē potenciālās problēmas un rīki/tehnoloģijas/stratēģijas, ko viņi varētu izmantot kā atbalsta risinājumu katra gadījuma pētījumam.

Lai palīdzētu dalībniekiem uzdevuma veikšanā, pasniedzējs var uzdot šādus jautājumus:

- Kādas ir visbiežāk sastopamās grūtības, ko esat novērojuši savā darba vidē?
- Kādas stratēģijas jau esat izmēģinājuši?

Pirms pasniedzējs izdala informāciju par 8 gadījumiem, kas var būt izdrukāti uz kartītēm vai atsevišķās izdrukās, tiek parādīts piemērs.

Risinājuma lapas piemērs:

ANNA ir 22 gadus veca sieviete ar viegliem garīga rakstura traucējumiem, un viņa strādā virtuvē. Viņa ir motivēta, viņai patīk praktiskie darbi, bet viņai ir grūti atcerēties pareizo darbību secību (piemēram, ēdiena gatavošanas posmus, tīrīšanas rutīnas) un viņa var apjukt, ja viņai tiek lūgts ātri pārslēgties uz citu uzdevumu.

Potenciālie izaicinājumi:

- Aizmirst daudzpakāpju procedūras, piemēram, gatavošana pēc receptes vai aprīkojuma dezinfekcija pareizā secībā.
- Grūti pārslēgties starp uzdevumiem, it īpaši, ja darbība tiek pārtraukta vai ja instrukcijas mainās darba gaitā.
- Kļūst nemierīga vai neapmierināta, ja nav pārliecināta, ko darīt tālāk.
- Grūtības strādāt patstāvīgi, ja uzdevumi nav skaidri sadalīti.
- Kļūdās, ja ir jāveic vairāki uzdevumi vienlaikus (piemēram, gatavot ēdienu, vienlaikus tīrot vai kārtojot darba vietu).

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

1. Vizuālie un rakstiskie palīg līdzekļi

- Izmantojiet vizuālos kontrolesarakstus, kas ar fotogrāfijām/ikonām izskaidro katru uzdevuma soli (piemēram, kā pagatavot sviestmaizi, kā notīrīt virsmu).
- Darba vietā izvietojiet laminētas instrukciju kartītes (piemēram, blakus izlietnei, ledusskapim vai pie gatavošanas galda).
- Krāsu kodētas sistēmas (piemēram, sarkanais griešanas dēlītis gaļai, zaļais dārzeniem), lai nostiprinātu rutīnas.

2. Uzdevumu sadalījums un rutīna

- Sadaliet katru uzdevumu mazās, atkārtojamās darbībās ar skaidriem sākuma un beigu punktiem.
- Uzdodiet vienu uzdevumu, ļaujot to pabeigt, pirms uzsākt nākamo.
- Izmantojiet tās pašas rutīnas katru dienu, lai veidotu iemaņas, izmantojot atkārtotību.

3. Atgādinājumi un norādes

- Izmantojiet digitālo taimeru vai modinātāju, lai pārvaldītu laika ziņā jutīgus posmus (piemēram, cepeškrāsns taimeris, limitēts roku mazgāšanas ilgums).
- Ja personai rodas neskaidrības, sniedziet maigus verbālus norādījumus vai norādiet uz vizuāliem palīg rīkiem.
- Mudiniet personu pārskatīt instrukcijas pirms sākšanas.

4. Atbalstoša vide

- Samaziniet vides traucējumus (piemēram, izslēdziet radio, izmantojiet klusas gatavošanas zonas).
- Nodrošiniet, ka vadītāji vai kolēģi ir apmācīti sniegt vienkāršas, tiešas un iedrošinošas atsaucsmes.
- Izmantojiet pozitīvu pastiprinājumu (piemēram, verbālu uzslavu, vizuālu progresu diagrammu), ja rutīnas tiek izpildītas pareizi.

5. Pakāpeniska prasmju attīstīšana

- Pirms uzdevumu veikšanas reālos darba apstākļos, izmēģiniet tos miegīgākā laikā vai simulētā vidē.
- Lēnām ieviesiet sarežģītākas darbību secības, kad persona ir apguvusi pamata darbības.
- Izmantojiet pāru darbu (kolēģa ēnošanu) jauniem vai nepazīstamiem uzdevumiem.

8 gadījumu izpētes prezentācija:

1 - MARTINA, PRAKTIKANTE SKAISTUMKOPŠANAS SALONĀ

Personīgais profils:

Martina ir 22 gadus veca, jautra un ļoti motivēta jauna sieviete. Viņai ir pilnīga kreisās rokas paralīze, kas radusies negadījumā, kas notika viņas pusaudža gados. Viņai nav kognitīvu traucējumu, un viņa efektīvi komunicē. Martina ir ļoti ieinteresēta veselības un personīgās aprūpes jomā un nesen sākusi apmācību praksi skaistumkopšanas salonā.

Darba vietas konteksts:

Skaistumkopšanas salons ir vidēji liels un piedāvā tādus pakalpojumus kā manikīrs, pedikīrs, sejas un ķermeņa procedūras, epilāciju, masāžas un grima uzlikšanu. Komandā ir trīs kosmetologi un viena administratore.

Praktikantei uzticētie uzdevumi:

- Klientu uzņemšana un tikšanos organizēšana;
- Darba vietas sagatavošana (instrumenti, materiāli, dezinfekcija);
- Palīdzība procedūru laikā (instrumentu pasniegšana, produktu uzklāšana);
- Vienkāršu procedūru veikšana speciālista uzraudzībā (piemēram, pamata manikīrs, sejas maskas);
- Darba vietas sakārtošana un tīrības uzturēšana.

Martinas iespējamie izaicinājumi:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

2 - DŽOVANNA, PRAKTIKANTE PANSIONĀTĀ

Personas profils:

Džovanna ir 20 gadus veca, ļoti atturīga jauna sieviete ar vidēji smagiem garīga rakstura traucējumiem, izteiktu kautrību un grūtībām uzņemties iniciatīvu. Viņa ir diezgan neatkarīga praktiskajos uzdevumos, bet viņai ir grūti sazināties ar jauniem cilvēkiem, lūgt palīdzību vai brīvprātīgi uzņemties uzdevumus.

Darba konteksts:

Pansionātā dzīvo apmēram 40 vecāka gadagājuma cilvēki. Personāls sastāv no veselības aprūpes palīgiem, medmāsām un atpūtas pasākumu vadītājiem. Praktikanti palīdz darbiniekiem ikdienas un atpūtas pasākumos.

Paredzamie uzdevumi:

- Pavadīt iemītniekus uz koplietošanas telpām;
- Piedalīties atpūtas aktivitātēs (bingo, lasīšanas nodarbības, darbnīcas);
- Palīdzēt izdalīt ēdienu;
- Iesaistīties sarunās, lai veicinātu socializēšanos.

Potenciālie izaicinājumi Džovannai:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

3 - ENRIKO, DARBINIEKS VIDES KOOPERATĪVĀ

Personas profils:

Enriko ir 24 gadi, viņš ir ļoti prasmīgs praktiskajos un āra darbos, bet ir ļoti atkarīgs no sava viedtālruna. Viņš to bieži pārbauda darba laikā, kas ietekmē viņa uzmanību un produktivitāti.

Darba konteksts:

Kooperatīvs nodarbojas ar atkritumu savākšanu, zaļo zonu uzturēšanu un sabiedrisko teritoriju sakārtošanu. Komandās ir 3–4 darbinieki un viens darba vadītājs.

Paredzamie uzdevumi:

- Zāles pļaušana, dzīvžogu apgriešana, lapu savākšana;
- Atkritumu savākšana un atkritumu tvertņu iztukšošana;
- Ietvju un parku tīrīšana;
- Iekārtu iekraušana un izkraušana.

Enriko iespējamie izaicinājumi:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

4 - IRINA, DARBINIECE SVAIGU MAKARONU VEIKALĀ

Personas profils:

Irina ir 21 gadu veca, rūpīga un centīga, ar viegliem garīga rakstura traucējumiem un grūtībām ar darba atmiņu un informācijas secīgu apstrādi. Viņai ir grūti veikt daudzpakāpju uzdevumus, un viņa ātri sāk garlaikoties.

Darba konteksts:

Veikalā ražo un pārdod ar rokām gatavotus svaigus makaronus, veicot darbības gan virtuvē, gan pie pārdošanas letes.

Paredzamie uzdevumi:

- Makaronu pagatavošana (piemēram, tortellini, tortelloni: mīkla, formēšana, iepakojšana);
- Trauku mazgāšana un uzglabāšana;
- Trauku sakārtošana mazgājamajā mašīnā un darbs ar materiāliem;
- Klientu apkalpošana pie letes.

Iespējamie izaicinājumi Irinai:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

5 - DIEGO, VIESMĪLIS KOPIENAS TĒJAS ISTABĀ

Personas profils:

Diego ir 23 gadi, viņš ir pieklājīgs un atsaucīgs, bet viņam ir grūtības saziņā un attiecību veidošanā, it īpaši trokšņainā vai pārpildītā vidē. Viņš kļūst nervozs un sastingst, kad viņam ir jāapkalpo daudz galdiņu.

Darba konteksts:

Tējas istaba ir iekļaujoša un ģimenēm draudzīga. Personāls ir jauns, uzmanīgs un viesmīlīgs.

Paredzamie uzdevumi:

- Sveicināt un apsēdināt klientus;
- Pasniegt ēdienkartes un pieņemt pasūtījumus;
- Apkalpot un sakopt galdiņus;
- Veikt norēķinus.

Diego iespējamie izaicinājumi:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

6 - LUKA, NOLIKTAVA DARBINIEKS SUPERMARKETĀ

Personas profils:

Luka ir 26 gadi, viņš ir ļoti kārtīgs un precīzs. Viņam ir diagnosticēts autisms, un viņam ir grūti pielāgoties izmaiņām un netiešām instrukcijām, bet viņš labi strādā, ja saņem skaidras, atkārtotas norādes.

Darba konteksts:

Vidēja lieluma lielveikals. Noliktavā katru rītu tiek piegādātas preces. Personāls tās izkrauj, sašķiro un papildina plauktus.

Paredzamie uzdevumi:

- Izkraut preces no paliktņiem;
- Marķēt un sakārtot produktus;
- Papildināt plauktus;
- Ziņot par trūkstošajiem produktiem.

Potenciālie izaicinājumi Lukam:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

7 - SARA, APKOPĒJA VALSTS IESTĀDĒ

Personas profils:

Sara ir 30 gadus veca, ļoti neatkarīga, ar viegliem garīga rakstura traucējumiem. Viņai ir nepieciešama skaidra ikdienas kārtība, un viņa var apjukt, ja uzdevumi nav skaidri definēti.

Darba konteksts:

Valsts iestāde, kas izvietota daudzstāvu ēkā. Uzkopšana tiek veikta agri no rīta pirms darba laika sākuma.

Paredzamie uzdevumi:

- Mazgāt galdus, vannas istabas un koridorus;
- Iztukšot atkritumu tvertnes;
- Higiēnas preču papildināšana;
- Ziņot par bojājumiem vai problēmām.

Potenciālie izaicinājumi Sarai:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

8 - ELISA, SEKRETĀRE SPORTA CENTRĀ

Personas profils:

Elisa ir 25 gadus veca, ļoti precīza, un viņai patīk strādāt ar datoru. Viņai ir dzirdes traucējumi, bet viņa labi komunicē rakstiski un lasa no lūpām, bet viņai ir grūtības ar tālruņa zvaniem un darbu trokšņainā vidē.

Darba konteksts:

Sporta centrs ar reģistratūru, birojiem un koplietošanas telpām. Reģistratūra nodarbojas ar reģistrāciju, rezervācijām un saziņu ar klientiem.

Paredzamie uzdevumi:

- Klientu uzņemšana;
- Pārvaldīt rezervācijas un maksājumus;
- Atbildēt uz tālruņa zvaniem un e-pastiem;
- Dokumentu kārtošana.

Potenciālie izaicinājumi Elisai:

Rīki, tehnoloģijas un stratēģijas:

III. Grupu darbs (30 minūtes)

Pēc tam, kad pasniedzējs ir īsi iepazīstinājis ar gadījumu izpēti, viņš sadala dalībniekus mazās grupās (2–3 cilvēki). Katra grupa izvēlas 2–3 gadījumu izpēti.

Katram gadījumam ir jāveic šādas darbības:

- Identificēt problēmu;
- Ierosināt vismaz vienu konkrētu un reālu atbalsta stratēģiju, tehnoloģiju vai rīku;
- Aprakstīt, kā stratēģija palielina efektivitāti un autonomiju darbā.

Katra grupa aizpilda risinājuma lapu (sk. piemēru iepriekš).

IV. Prezentācija un dalīšanās (20 minūtes)

Katra grupa īsi prezentē savus risinājumus. Pasniedzējs apkopo idejas uz tāfeles.

Grupas var salīdzināt izstrādātās stratēģijas.

V. Pārskats un kopsavilkums (20 minūtes)

Pasniedzējs vada noslēguma grupas diskusiju, izmantojot šādus jautājumus:

- Kas jums visvairāk palīdzēja atrast risinājumus?
- Kādi šķēršļi varētu ierobežot šo pielāgojumu piemērošanu?
- Kādus ārējos resursus (pakalpojumus, rīkus, tehnoloģijas) varētu piesaistīt?
- Kā šo problēmu risināšanas metodi var pārnest uz jūsu ikdienas darbu?

Nepieciešamie materiāli: izdrukātas kartītes vai izdales materiāli ar gadījumu izpēti bez risinājumiem un risinājuma paraugs (skaits atkarīgs no dalībnieku skaita), marķieri, tāfele vai balta tāfele.

Atsauces un papildu literatūra:

- Pamatnostādnes par nodarbinātību un iekļaušanu darba tirgū:
https://www.anffas.net/dld/files/1_%20Inclusion%20laborativa.pdf
- Apvienoto Nāciju Organizācija, 2006. „Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām”. *Līgumu sērija* 2515 (decembris): 3. Pieejams:
<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

Ieteikumi pasniedzējiem, kuri izmantos šo sesiju:

- Pasniedzējam jābūt pazīstamam ar jēdzieniem „pieejamības nodrošināšana”, „uzdevumu pielāgošana”, „kompensējošie līdzekļi” un „vizuālās stratēģijas”, un pirms nodarbības jāgatavo piemēri no prakses un materiāli grupu darbam.
- Pasniedzēji var pielāgot gadījumu izpēti savam vietējam kontekstam vai dalībnieku pieredzei. Piemēram, mazāk pieredzējušiem dalībniekiem pasniedzējs var vienkāršot gadījumu izpēti vai vairāk iesaistīties grupu darbā.
- Pasniedzēji var apsvērt iespēju sesijā iekļaut informāciju par personas ar invaliditāti darba vietā pieredzi vai īsu dokumentālo video.
- Ja dalībniekiem ir atšķirīga pieredze, pasniedzējam ir jāveicina savstarpēja pieredzes apmaiņa.

9. Pieejas ilgtermiņa atbalsta sniegšanai, kā arī partnerības veidošanai ar darba devējiem, lai atbalstītu personu ar autismu nodarbinātību

Sesijas nosaukums: Pieejas ilgtermiņa atbalsta sniegšanai, kā arī partnerības veidošanai ar darba devējiem, lai atbalstītu personu ar autismu nodarbinātību

Ilgums: 120 minūtes + 60 minūtes

Konteksts: Personu ar autismu iekļaušana nodarbinātībā joprojām ir izaicinājums, jo sabiedrības informētība ir ierobežota, trūkst atbilstošu apstākļu nodrošinājuma un sadarbība starp galvenajām ieinteresētajām personām ir vāja. Šajā sesijā tiek izskatītas praktiskas stratēģijas un partnerības modeļi, lai atbalstītu personu ar autismu nozīmīga darba iegūšanā un saglabāšanā.

Sesijas mērķis: Šīs sesijas galvenais mērķis ir izpētīt efektīvas stratēģijas, lai nodrošinātu individualizētu darba apmācību un pastāvīgu atbalstu personām ar autismu, kā arī attīstīt prasmes ilgtermiņa partnerību veidošanai ar darba devējiem.

Sesijas apakšmērķi:

- Izprast darba atbalsta personas lomu un atbildību personu ar autiskā spektra traucējumiem atbalstīšanā;
- Identificēt galvenos efektīva un ilgtermiņa atbalsta elementus darba vietā;
- Izpētīt stratēģijas, kā iesaistīt darba devējus un sadarboties ar tiem;
- Analizēt reālus gadījumus par veiksmīgām nodarbinātības partnerībām;
- Pārdomāt izaicinājumus un risinājumus ilgtermiņa atbalsta sistēmu uzturēšanā.

Apmācībā apgūstamās kompetences:

- Zināšanas par iekļaujošām nodarbinātības praksēm;
- Individuāla atbalsta plānošanas un darba apmācības prasmes;
- Komunikācijas un sarunu vadīšanas prasmes ar darba devējiem;
- Spēja veidot un uzturēt starpnozaru partnerības;
- Problēmu risināšana sarežģītās darba vietas situācijās.

Izmantotās metodes:

- Interaktīva prezentācija;
- Grupu diskusijas;
- Pētījumu analīze;
- Praktiskas grupu aktivitātes;
- Ideju ģenerēšana mazās grupās;
- Atskaite un pārdomas.

Nodarbības norise:

1. DAĻA: ATBALSTA PERSONA UN ILGTERMIŅA ATBALSTA NODROŠINĀŠANAI (120 minūtes)

I. Ievads (10 minūtes)

Pasniedzējs sniedz teorētisku ievadu par atbalsta personas lomu, balstoties uz šādiem avotiem:

Atbalsta persona ir profesionālis, kas strādā nodarbinātības atbalsta pasākumu ietvaros un sniedz individuālu atbalstu personām ar invaliditāti vai nelabvēlīgiem apstākļiem piekļuvē darba tirgum. Atbalsta persona viņiem palīdz:

1. Iegūt apmaksātu darbu atvērtā darba tirgū, identificējot piemērotas darba iespējas, kas atbilst personas stiprajām pusēm un vēlmēm, un vienojoties ar darba devējiem par saprātīgiem pielāgojumiem.
2. Sekmīgi saglabāt nodarbinātību, piedāvājot atbalstu darbā, strukturētu apmācību, organizatoriskas norādes un veicinot pozitīvu saziņu ar vadītājiem un kolēģiem.

Saskaņā ar Eiropas standartiem kvalificēta atbalsta persona rīkojas saskaņā ar šādiem principiem:

- Cilvēka cieņa un godīgums;
- Uz stiprajām pusēm balstīta pieeja, koncentrējoties uz spējām, nevis ierobežojumiem;
- Pilnvarošana, atbalstot autonomiju profesionālās izvēles jautājumos;
- Iekļaušana, veicinot pilnīgu līdzdalību vispārējā darba vidē;
- Sadarbība, darbojoties kā starpnieks starp personu un darba devēju.

II. Grupu darbs: gadījuma izpēte (30 minūtes)

Nelielās grupās dalībnieki analizē veiksmīgu piemēru un identificē galvenos soļus:

- Atbalsta personas loma
- Uzņēmuma loma

Pasniedzējs lūdz katru grupu pārdomāt abas lomas, lai pamanītu faktorus, kas padarīja procesu veiksmīgu un ko no tā var mācīties. Pasniedzējs dalās ar dažiem reāliem veiksmīgas orientācijas piemēriem, kas minēti tabulā.

LUKA, 28 GADI

Luka ir jauns vīrietis, ar kuru mēs pirmo reizi tikāmies 2021. gadā. Tajā laikā viņš šķita ļoti piesardzīgs, viņam bija nopietnas mobilitātes grūtības (viņš atteicās izmantot sabiedrisko transportu, kas ievērojami ierobežoja viņa autonomiju) un viņam nebija skaidras karjeras virziena. Tomēr jau no paša sākuma viņš demonstrēja vairākas izteiktas personīgās īpašības: lielu precizitāti, augstu atbildības sajūtu un skaidru spēju būt pārdomātam un uztvert sniegtos norādījumus.

Laika gaitā viņam tika piedāvātas vairākas prakses iespējas, pat jomās, kas sākumā šķita nesaistītas. Tomēr katra no šīm pieredzēm izrādījās svarīgs solis viņa personīgajā un profesionālajā izaugsmē. Piemēram, grāmatu veikalā viņš varēja pielietot savas grafiskā dizaina prasmes; vēlāk auto salonā viņš strādāja pie automašīnu salonu tīrīšanas, kas atbilda viņa vajadzībai pēc "vīrišķīgākas" un sociāli aktīvākas darba vides. Beidzot viņš pievienojās elektronikas uzņēmumam, kur varēja apvienot gan

savas esošās tehniskās prasmes, gan iepriekšējās prakses laikā attīstītās sociālās prasmes.

Viens no galvenajiem pagrieziena punktiem viņa ceļā bija baiļu no sabiedriskā transporta pārvarēšana, kas ļāva viņam patstāvīgi pārvietoties un pavēra jaunas darba iespējas. Viņš nekad neatteicās no darba piedāvājumiem, pastāvīgi izrādot uzticību, gatavību sekot padomiem un sadarboties, kā arī konstruktīvu attieksmi.

Vērojot viņu darbībā dažādās darba vidēs, bija viegli viņu ieteikt kā vērtīgu resursu uzņēmumiem. Viņa panākumu galvenais elements bija nepārtraukta atbalsta un komunikācijas nodrošināšana ar iesaistītajiem uzņēmumiem, kas tika uzturēta ar regulāru sekošanu līdzī (vismaz trīs stundas mēnesī pa tālruni un vēl biežāk sarežģītās situācijās), tā ļaujot uzraudzīt progresu un savlaicīgi novērst iespējamās grūtības.

Šodien, pēc diviem nepārtrauktas prakses gadiem, viņam ir lielas izredzes saņemt darba piedāvājumu septembrī — tas liecina par ceļu, kas veidots ar pacietību, savstarpēju uzticēšanos un atbalstu.

III. Kopīgā sesija (10 minūtes)

Pēc grupu darba pasniedzējs lūdz dalībniekiem atgriezties plenārsēdē un dalīties ar savām pārdomām par tēmu. Pasniedzējs var uzdot šādus jautājumus, lai veicinātu diskusiju:

- Kas jums visvairāk palika atmiņā?
- Kas darbojās labi?
- Kas varētu tikt uzlabots?

IV. Teorētiskais pamatojums (10 minūtes)

Pasniedzējs apraksta galvenos soļus, kas jāpatur prātā, runājot par darba atbalstu. Šajā sarakstā ir izklāstīti galvenie aspekti, kas atbalsta personai jāņem vērā, atbalstot personas ar autismu iekļaušanu darba tirgū. Tajā apvienota praktiskā pieredze šajā jomā ar Eiropas labāko praksi, tostarp Erasmus+ projektu rezultātiem un EUSE atbalstītās nodarbinātības rīku kopumu⁵. Mērķis ir piedāvāt skaidru, praktiski īstenojamu sistēmu, kas palīdzētu nodrošināt efektīvu, uz personu vērstu atbalstu.

1. Uzticības pilnu attiecību veidošana ar darba devēju

- Veidojiet atklātu, cieņpilnu komunikāciju
- Palīdziet uzņēmumam saprast, ka iekļaušana ir process, nevis ātrs risinājums

2. Padziļinātas zināšanas par vietējo ekosistēmu

- Uzņēmumu, asociāciju, kooperatīvu, trešā sektora organizāciju apzināšana
- Informācija par brīvprātīgā darba un sabiedriskā darba iespējām

3. Izpratne par pieejamo sabiedriskā transporta un pieklūstamību

- Pārbaudiet maršrutus, savienojumus, brauciena laiku un potenciālās grūtības
- Vajadzības gadījumā apsvērt alternatīvus vai atbalstītus transporta veidus

⁵ EUSE rīkkopa atbalstītai iekļaujošai nodarbinātībai (<https://a4se.eu/wp-content/uploads/2025/03/EUSE-SE-Toolkt-2014-english.pdf>)

4. Vietējā atbalsta tīkla izveide un uzturēšana

- Veicināt sadarbību starp skolām, pakalpojumu sniedzējiem, uzņēmumiem, ģimenēm, NVO
- Darbojieties kā saikne starp dažādiem iekļaušanas procesā iesaistītajiem dalībniekiem

5. Elastība darba izstrādē – „Kopīgi veidojiet amata aprakstu”

- Dažkārt uzņēmumi ir atvērti dažādībai, bet nav pārliecināti, kā to realizēt: palīdziet **kopīgi izveidot amatu**, balstoties uz kandidāta stiprajām pusēm
- Veiciniet **darba pielāgošanu** (uzdevumu pielāgošanu vai pārdefinēšanu, lai tie atbilstu indivīda prasmēm)

6. Reālu gaidu izvirzīšana uzņēmumam

- Paskaidrot, ka iekļaušana prasa **laiku un tai ir nepieciešama pakāpeniska ieviešana**
- Daži uzņēmumi sagaida tūlītēju pilna laika produktivitāti – paskaidrojiet, cik svarīgi ir **sākt ar praksi** vai nepilna laika amatu

7. Izmantojiet praksi kā pārejas posmu

- Mazāks spiediens uz kandidātu
- Laiks, lai veidotu pārliecību, autonomiju un darba rutīnu
- Ļaujiet uzņēmumam pakāpeniski iepazīt personu un nepieciešamības gadījumā pielāgoties

8. Konstruktīvi izskaidrojiet stiprās puses un izaicinājumus

- Grūtības formulējiet kā jomas, kurās nepieciešams attīstīties, ar atbilstošu atbalstu
- Uzsvērt, ka **izpratne par vājajām pusēm dod iespēju izveidot plānu izaugsmei un progresam laika gaitā**

9. Uzraudzība un turpmākie pasākumi

- Regulāras pārbaudes gan ar darbinieku, gan darba devēju
- Atbalsta un sagaidāmo rezultātu pielāgošana, kad persona darbojas savā amatā

10. Aizstāviet pakāpenisku iekļaušanu

- Iekļaušana nav tikai darbinieku pieņemšana darbā — tas ir atbalsts ilgtermiņā
- Nostipriniet ideju par pakāpenisku apmācību, koučingu un mācīšanos, darot

11. Sagatavošanās jaunieša intervijai ar uzņēmumu

- Būtiski ir savlaicīgi paredzēt iespējamās jautājumus un trenēt skaidras, konkrētas atbildes

V. Aktivitāte: Iedomājieties sevi kā atbalsta personu (40 min)

Pasniedzējs lūdz dalībniekiem sadalīties 4 grupās. Katra grupa saņem izdomātu jaunieša ar autismu profilu (ieskaitot stiprās puses, izaicinājumus, intereses, sensorās preferences un

ģimenes kontekstu). Pasniedzējs iepazīstina ar aktivitāti un paskaidro, ka katras grupas uzdevums ir rīkoties kā **atbalsta personai** un:

- Noteikt, kādus pasākumus viņi veiku, lai atbalstītu šo personu
- Pārdomāt, kāds darbs vai prakses vieta varētu būt piemērota
- Formulēt, kā sazināties ar darba devēju, iesaistīt ģimeni, plānot transportu utt.
- Izmantot „Galveno aspektu” pārbaudes lapu kā ceļvedi, lai aptvertu visus būtiskos faktorus

Profils 1: Luidži, 20 gadi

Stiprās puses: izcili atceras faktus un datumus, pievērš uzmanību detaļām, ir punktuāls un uzticams.

Trūkumi: grūtības ar abstrakto domāšanu un vairāku uzdevumu vienlaicīgu veikšanu, grūtības ar atvērta tipa instrukcijām, ļoti baidās no Halovīniem un agresīvām situācijām.

Intereses: vilcieni, loģistika, grafiku organizēšana, datu ievade.

Sensorās preferences: jutīgs pret skaļiem trokšņiem un dienasgaismas lampām; dod priekšroku klusai, strukturētai videi.

Ģimenes konteksts: dzīvo kopā ar abiem vecākiem, kuri ir ļoti atbalstoši, bet mēdz būt pārāk sargājoši. Nav brāļu vai māsu.

Profils 2: Sara, 22 gadi

Stiprās puses: radoša, laba vizuālā domātāja, patīk strādāt ar rokām, ļoti koncentrējas, kad ir iesaistīta darbā.

Izaicinājumi: sociālā trauksme, grūtības uzsākt sarunas, izvairās no acu kontakta.

Intereses: zīmēšana, rokdarbi, dzīvnieki, pastaigas dabā.

Sensorās preferences: neieredz pārpildītas telpas un spēcīgas smaržas; dod priekšroku dabiskam apgaismojumam un maigām tekstūrām.

Ģimenes konteksts: dzīvo kopā ar māti un jaunāko brāli. Māte viņu atbalsta, bet nezina, kā palīdzēt viņai atrast darbu.

Profils 3: Jamals, 19 gadi

Stiprās puses: ātri apgūst tehnoloģijas, patīk atkārtotas darbības, ir ļoti pieklājīgs un respektē citu cilvēkus.

Izaicinājumi: vajag skaidras rutīnas, kļūst nemierīgs, ja notiek pēkšņas izmaiņas, ierobežota verbālā komunikācija.

Intereses: videospēles, programmēšana, elektronikas montāža.

Sensorās preferences: jutīgs pret pieskārieniem un negaidītu fizisku kontaktu; lieto trokšņus slāpējošas austiņas.

Ģimenes konteksts: dzīvo kopā ar tēvu un vecmāmiņu. Tēvs aktīvi iesaistās viņa attīstībā un vēlas, lai viņš kļūtu neatkarīgāks.

Profils 4: Elena, 24 gadi

Stiprās puses: labas rakstīšanas prasmes, ļoti empātiska, labi ievēro noteikumus un procedūras.

Izaicinājumi: grūtības ar grupu darbu, mēdz uztvert lietas burtiski, grūti saprot sarkasmu vai netiešu valodu.

Intereses: lasīšana, īsu stāstu rakstīšana, darbs bibliotēkās vai grāmatnīcās.

Sensorās preferences: apgrūtina spilgtas gaismas un fona troksnis; dod priekšroku mierīgai, paredzamai videi.

Ģimenes konteksts: dzīvo neatkarīgi, reizēm saņemot atbalstu no vecākās māsas. Ir motivēta strādāt, bet nezina, ar ko sākt.

VI. Prezentācija un dalīšanās (20 minūtes)

Katra grupa 5 minūtēs īsi prezentē savus risinājumus. Pasniedzējs apkopo idejas uz tāfeles.

2. DAĻA: PARTNERĪBU VEIDOŠANA AR DARBA DEVĒJIEM, LAI ATBALSTĪTU PERSONU AR AUTISMU NODARBINĀTĪBU (60 minūtes)

VII. Ievads (20 minūtes)

Pasniedzējs paskaidro, ka šajā nodarbībā tiks izskatīta partnerības ar darba devējiem veidošanas nozīme, lai atbalstītu cilvēku ar autismu nodarbinātību. Lai stimulētu dalībnieku pārdomas par šo tēmu, pasniedzējs uzdod šādus jautājumus:

- Kā jūs domājat, kas darba devējiem ir visvairāk nepieciešams, lai viņi justos pārliecināti par cilvēku ar autismu pieņemšanu darbā?
- Ko darba devējiem ir jāzina?
- Kādus materiālus vai rīkus mēs varam izmantot (aprakstus, vizuālos materiālus, kontaktu lapas)?
- Kā mēs varam uzturēt kontaktu ilgtermiņā (pārbaudes, progresu novērtēšana)?

VIII. Grupu darbība un dalīšanās kopējā sesijā (40 minūtes)

Pasniedzējs sadala dalībniekus mazās grupās. Pamatojoties uz iepriekšējās apmācību kursa sesijās iegūtajām zināšanām, katrai grupai ir uzdevums izstrādāt stratēģiju, lai veidotu efektīvas partnerattiecības ar darba devējiem, lai atbalstītu cilvēku ar autismu nodarbinātību. Stratēģijā jāiekļauj šādi soļi:

- Pirmais kontakts ar darba devēju
- Informācijas apmaiņa
- Turpmāko pasākumu struktūra
- Kā iesaistīt darba devēju cieņpilnā, neuzbāzīgā veidā

Dalībniekiem ir 30 minūtes laika, lai izstādātu galvenos apsvērumus un stratēģiju par to, kas jāpatur prātā, veidojot un uzturot labas attiecības ar darba devējiem. Pēc tam katra grupa īsi prezentē savas stratēģijas (10 minūtes). Pasniedzējs apkopo idejas uz tāfeles vai kopīgā tāfelē.

Nepieciešamie materiāli: dators, projektors, izdrukāti gadījumu izpētes materiāli, tāfele, marķieri, izdrukāti fiktīvi profili, kas izdalāmi dalībniekiem.

Atsauces un papildu literatūra:

- Saraksts ar iniciatīvām un partnerībām neirodaudzveidības nodarbinātības jomā:
https://askearn.org/page/neurodiversity-hiring-initiatives-and-partnerships?utm_source=chatgpt.com
- Erasmus+ projekta rezultāts – „Darba treneris personām ar invaliditāti” – Eiropas Savienība. (n.d.).
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/fd3c744d-c7a8-4936-938b-d44cba9d7ebf/IOL4_UK.pdf

Ieteikumi nākamajiem pasniedzējiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Pasniedzējiem jābūt pamatzināšanām par autismu un iekļaujošu nodarbinātību, jābūt pazīstamiem ar attiecīgajiem modeļiem (piemēram, atbalstīta vai pielāgota nodarbinātība), jāspēj veicināt interaktīvas diskusijas un pieredzes apmaiņu.
- Dalībniekiem ir ieteicams būt ar pieredzi vai interesi par autismu un nodarbinātību, būt gataviem dalīties ar idejām, izaicinājumiem vai piemēriem no savas vietējās partnerības vai iniciatīvas konteksta.
- Lai veicinātu dalībnieku izpratni, pasniedzējam iepriekš jāgatavo PowerPoint prezentācijas teorētiskajām daļām.
- Pasniedzējam jāapkopo visi materiāli, ko dalībnieki izstrādājuši sesijas laikā, lai tos varētu atdot kursa beigās ziņojumā par veiktajām aktivitātēm kā potenciāli noderīgus materiālus aktivitāšu atkārtošanai savā vietējā kontekstā.

10. Stratēģijas atbalstošas un iekļaujošas darba vides radīšanai: darba uzdevumu un rutīnas pielāgošana; sensorā jutīguma un uzvedības problēmu risināšana darba vietā

Sesijas nosaukums: Stratēģijas atbalstošas un iekļaujošas darba vides radīšanai: darba uzdevumu un rutīnas pielāgošana; sensorā jutīguma un uzvedības problēmu risināšana darba vietā

Ilgums: 50 minūtes + 180 minūtes

Konteksts: Neskatoties uz pieaugošo izpratni, daudzas darba vietas joprojām nav aprīkotas, lai apmierinātu darbinieku ar autismu dažādās vajadzības. Tādas problēmas kā darba rutīnas un sensoriski draudzīgas vides trūkums, kā arī ierobežota izpratne par neirodaudzveidību var radīt ievērojamas barjeras. Šajā sesijā tiek apspriesta nepieciešamība pēc praktiskām stratēģijām, ko darba devēji un kolēģi var īstenot, lai radītu iekļaujošāku un atbalstošāku darba vidi.

Sesijas mērķis: Sniegt dalībniekiem praktiskas zināšanas un rīkus, lai pielāgotu darba uzdevumus, rutīnas un vidi, lai labāk atbalstītu darbiniekus ar autiskā spektra traucējumiem, koncentrējoties uz sensoro un uzvedības barjeru mazināšanu un iekļaušanas veicināšanu darba vietā.

Sesijas apakšmērķi:

- Identificēt izplatītākās problēmas darba vietā, ar kurām saskaras darbinieki ar autiskā spektra traucējumiem;
- Piemērot efektīvas stratēģijas, lai mainītu darba uzdevumus un rutīnas tā, lai izmantotu indivīdu stiprās puses;
- Atpazīt sensoro jutīgumu un veikt nepieciešamos fiziskās vides pielāgojumus;
- Izprast uzvedības problēmu būtību un pieņemt proaktīvas un cieņpilnas to pārvaldības pieejas;
- Veicināt iekļaujošāku un empātiskāku darba kultūru.

Apmācībā apgūstamās prasmes:

- Iekļaujoša komunikācija un sadarbība;
- Pielāgošanās spēja un elastība darba vietā;
- Problēmu risināšana neirodaudzveidīgās komandās;
- Empātija un izpratne par neirodaudzveidību;
- Spēja īstenot iekļaujošas cilvēkresursu un vadības prakses.

Izmantotās metodes:

- Interaktīva prezentācija ar reāliem piemēriem;
- Grupu diskusijas, lai dalītos pieredzē un pārdomātu praksi darba vietā;
- Vizuali palīgriki un pārbaudes saraksti, lai identificētu sensorā jutīguma izraisītājus un nepieciešamos pielāgojumus;

- Uzņēmumu apmeklējumi organizācijās, kas pašlaik nodarbina vai iepriekš ir nodarbinājušas personas ar autiskā spektra traucējumiem, piedāvājot dalībniekiem iespēju novērot iekļaujošas prakses reālās dzīves situācijās un iesaistīties dialogā ar darbiniekiem un vadītājiem.

Nodarbības norise

I. Teorētiskā ievada daļa (20 minūtes)

Pasniedzējs sniedz teorētisku ievadu, koncentrējoties uz galvenajām pamatnostādnēm veiksmīgai darba vides integrācijai saistībā ar neiroatšķirīgu personu īpašībām.

Turpmāk minētie punkti uzsver galvenos faktorus, kas jāņem vērā, veidojot iekļaujošu un atbalstošu darba vidi personām ar autismu, nodrošinot, ka gan fiziskā, gan sociālā vide atbilst viņu īpašajām vajadzībām:

Praktiski ieteikumi neiroloģiski atšķirīgu darbinieku atbalstam darba vietā

- Pievērsiet uzmanību intensīviem stimuliem (skaņām, gaismām un smaržām).
- Novērojiet un pamaniet nepazīstamas vai pēkšņas kustības, lai nodrošinātu personai paredzamību.
- Pārbaudiet vidi, telpu sadalījumu un palīdziet personai iepazīties ar šīm telpām, piešķirot katrai no tām skaidru nozīmi un izskaidrojot tās izmantošanu (piemēram, ēdnīca vai ēdamistaba).
- Pievērsiet uzmanību saskarsmei ar dažādiem cilvēkiem, kas ne vienmēr ir paredzama, kā arī dažādajiem saskarsmes veidiem.
- Identificējiet un izskaidrojiet hierarhiju.
- Paziņojiet rakstiskos noteikumus, ieradumus un paražas, izmantojot vizuālos signālus kā galveno zināšanu un mācīšanās avotu.
- Izskaidrojiet žestus un ironiju.
- Identificējiet mentoru, ar kuru persona var pakāpeniski veidot dziļas uzticības attiecības.
- Paredziet izmaiņas un ieviesiet tās pakāpeniski.
- Samaziniet stresu, ko rada ražošanas termini.
- Mēģiniet identificēt potenciālos riska faktorus, ko persona varētu uztvert.
- Sāciet darbu jaunā jomā ar samazinātu darba laiku, tad pakāpeniski palieliniet darba laiku un atbildības apjomu. Uzturiet pastāvīgu kontaktu ar vadītāju un kolēģi, kurš var sniegt atsauksmes.
- Lai samazinātu trokšņa intensitāti, izmantojiet austiņas kā uzņēmuma individuālos aizsardzības līdzekļus un atļaujiet biežākus pārtraukumus.
- Apmāciet darba komandu un personāla daļas darbiniekus, pievēršot īpašu uzmanību dažādajiem veidiem, kā cilvēki savstarpēji sazinās, it īpaši nestrukturētās telpās (kafijas pauzes, pusdienas ēdnīcā).
- Izskaidrojiet lomas un definējiet autoritātes lomu nodaļā, lai mazinātu trausmi situācijās, kad

persona cenšas "saprast" lietas. Lepri norāda, ka "spēja atpazīt citus pēc to lomām un atbilstība gaidām" ir pieauguša cilvēka uzvedības rādītājs (Lepri, *Growing Up*, ...).

- Sniedziet iepriekšēju rakstisku informāciju par jebkādam izmaiņām aktivitātēs vai sanāksmju norises vietās.
- Pirmajos divos nodarbinātības gados izvairieties noteikt ar produktivitāti saistītus termiņus.
- Izveidojiet grafiku, kas ietver transporta kursēšanas laikus un to kursu apmeklēšanas laikus, kuru mērķis ir attīstīt jaunas prasmes un neatkarību (piemēram, apmācības, autovadītāja apliecības iegūšana).

II. Sadaliet tematiskās kategorijās (10 minūtes)

Pasniedzējs lūdz dalībniekiem izveidot nelielas grupas, un katrai grupai jāsakārto iepriekš minētie praktiskie ieteikumi nozīmīgās kategorijās.

Konkrēti, dalībniekiem jāanalizē katrs saraksta punkts un jāapsver:

- Kāds ir šīs darbības *galvenais mērķis*?
- Vai tā ir saistīta ar *fizisko vidi, sociālo komunikāciju, darba struktūru, stresa pārvaldību* vai *atbalsta sistēmām*?

Katra grupa sadala punktus tematiskās kategorijās atbilstoši to mērķim.

III. Prezentācija un dalīšanās (20 minūtes)

Katra grupa 5 minūšu laikā prezentē savus risinājumus. Pasniedzējs apkopo idejas uz tāfeles.

IV. Organizējiet ekskursiju (150 minūtes)

Šajā sesijā pasniedzējs organizē ekskursiju, lai dalībnieki varētu gūt personīgu pieredzi, atbalstot neiroatšķirīgus darbiniekus darba vietā. Dalībnieki tiks sadalīti trīs grupās. Katra grupa apmeklēs atšķirīgu uzņēmumu vai darba vietu, kurā pašlaik strādā darbinieks ar autiskā spektra traucējumiem vai kurai ir pieredze darbā ar šādiem indivīdiem.

Ja ir grūti organizēt apmeklējumus trīs dažādos uzņēmumos, visa grupa var apmeklēt to pašu uzņēmumu/organizāciju.

Vizītes mērķis ir novērot un novērtēt, kā uzņēmums ir pielāgojis savu vidi, rutīnas un komandas dinamiku, lai atbalstītu neiroloģiski atšķirīgus darbiniekus.

Pasniedzējs sniedz dalībniekiem šādas instrukcijas:

- Izmantojiet strukturētu novērošanas pārbaudes lapu (sk. dokumentu iepriekš).
- Koncentrējieties uz galvenajām jomām, piemēram, sensoro vidi, komunikācijas praksi, uzdevumu struktūru, atbalsta sistēmām un komandas izpratni.
- Ja iespējams, iesaistieties dialogā ar uzņēmuma darbiniekiem, lai labāk izprastu viņu iekļaujošās stratēģijas.
- Veiciet piezīmes, lai sagatavotos grupas apspriedei un diskusijai.

V. Atskaite (30 minūtes)

Pēc vizītes visas grupas sanāk kopā, lai prezentētu savus secinājumus, dalītos pārdomās un apspriestu labas prakses un jomas, kurās ir nepieciešami uzlabojumi. Katra grupa īsi dalās ar:

- Īsu pārskatu par apmeklēto uzņēmumu;

- To, ko, viņuprāt, uzņēmums dara labi, lai atbalstītu darbiniekus ar autiskā spektra traucējumiem;
- Uzlabojumiem, ko varētu ieviest;
- Vienu iedvesmojošu ideju vai secinājumu no apmeklējuma.

Nepieciešamie materiāli: dators, projektor, tāfele, marķieri un izdrukātas kopijas ar praktiskiem ieteikumiem katram dalībniekam.

Ieteikumi nākamajiem apmācību vadītājiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Pasniedzējam pirms apmācībām laikus ir jāorganizē vizīte darba vietās. Tas ir, viņam ir: jāsažinās ar uzņēmumu/organizāciju, kas nodarbina cilvēkus ar autismu un kuru viņš vēlas apmeklēt, jāpajautā, vai viņi var uzņemt dalībnieku grupu, jānosaka vizītes datums, laiks un laikus jāinformē dalībnieki par plānoto aktivitāti. Ja nav iespējams organizēt klātienē vizīti, pasniedzējs var organizēt sanāksmi tiešsaistē, lai būtu iespēja iepazīt dažādu organizāciju darbu.
- Pasniedzējs var apsvērt interaktīvas aktivitātes ieviešanu, kurā dalībnieki tiek aicināti simulēt īsu apmācības kursu kolēģim, kas strādā kopā ar darbinieku, kuram ir autisms. Mērķis ir palīdzēt dalībniekiem pārvērst 4. sesijā apgūtās teorētiskās zināšanas praktiskā, iekļaujošā komunikācijā. Piemēram, pasniedzējs var lūgt dalībniekiem izveidot nelielas grupas un izspēlēt īsu darba vietas instruktāžu, kurā viņi izskaidro komandai, *ko ir svarīgi zināt*, lai efektīvi atbalstītu savu jauno kolēģi. **Svarīga piezīme par privātumu:** dalībnieki nedrīkst minēt diagnozi vai jebkādas medicīniskos terminus. Tā vietā viņiem jākoncentrējas tikai uz konkrētu informāciju, kas palīdz veicināt sapratni un iekļaušanu (piemēram, komunikācijas preferences, nepieciešamība pēc skaidrām rutīnām un jutība pret troksni).
- Lai atvieglotu dalībnieku izpratni, pasniedzējam iepriekš jāgatavo PowerPoint prezentācijas teorētiskajām daļām.
- Pasniedzējam jāapkopo visi materiāli, ko dalībnieki izstrādājuši sesijas laikā, lai kursa beigās tos varētu iekļaut ziņojumā par veiktajām aktivitātēm kā potenciāli noderīgus materiālus turpmākai izpētei un aktivitāšu atkārtošanai savā vietējā kontekstā.

11. Personu ar autismu nodarbinātības pasākumu progresa novērtēšana

Sesijas nosaukums: Personu ar autismu nodarbinātības pasākumu progresa novērtēšana

Ilgums: 90 minūtes

Konteksts: Lai nodrošinātu personu ar autismu kvalitatīvu iesaistīšanos un nozīmīgu iekļaušanu darba vidē, ir ļoti svarīgi regulāri novērtēt un izvērtēt nodarbinātības pasākumu progresu un panākumus. Atbilstoši uzraudzības un izvērtēšanas rezultātiem darba devējs var pielāgot ikdienas uzdevumus un darbības, lai nodrošinātu, ka tiek ņemtas vērā individuālās vajadzības, un lai ikviens justos iekļauts un varētu pēc iespējas labāk piedalīties organizācijas darbā.

Šajā sesijā tiek prezentētas dažādu iesaistīto pušu perspektīvas un ietverti visu ieinteresēto personu viedokļi, un tie ir: darbinieki ar autismu, organizācijas/uzņēmuma pārstāvji un atbalsta personas. Izpētot dažādus novērtēšanas rīkus, šī sesija mudina dalībniekus izstrādāt novērtēšanas procesus, kas ir orientēti uz personu, ir reāli un attīstību veicinoši. Šie rīki nav balstīti uz sodiem un neietver tikai kvantitatīvus vērtējumus.

Sesijas mērķis: nodrošināt dalībniekus ar zināšanām, prasmēm un instrumentiem, kas nepieciešami, lai efektīvi novērtētu indivīdu ar autismu nodarbinātības pasākumu progresu.

Sesijas apakšmērķi:

- Saprast regulāras novērtēšanas nozīmi nodarbinātības intervences progresa veicināšanā;
- Iepazīties ar dažādām novērtēšanas un uzraudzības metodēm;
- Saprast uz personu vērstu novērtējumu nozīmi;
- Saprast kopīgas novērtēšanas nozīmi, ņemot vērā darbinieka, organizācijas/uzņēmuma un atbalsta personas viedokli.

Apmācībā iegūstamās prasmes:

- Mācīšanās prasme;
- Komunikācijas un atgriezeniskās saites prasmes;
- Komandas darbs;
- Uzraudzības un ziņošanas prasmes.

Izmantotās metodes:

- Teorētiskā informācija;
- Grupu darbs;
- Diskusija.

Nodarbības norise:

I. Sesijas ievads (10 minūtes)

Pasniedzējs iepazīstina ar vairāku perspektīvu novērtēšanas jēdzienu nodarbinātības pasākumos, uzsverot, cik svarīgi ir ņemt vērā visus trīs viedokļus, uz klausot:

- Nodarbināto personu ar autismu,
- Iesaistītā uzņēmuma pārstāvjus,
- Atbalsta personas.

Pasniedzējs paskaidro, ka:

- Regulāra atgriezeniskā saite no personas ar autismu palīdz stiprināt darbinieka pašapziņu, komunikācijas un izpratnes prasmes. Pasniedzējs uzsver, ka šī ir uz personu vērsta pieeja, kas novērtē indivīda unikālās perspektīvas un preferences.
- Regulāri vācot atsauksmes no uzņēmuma, var iegūt ārējas un objektīvas atsauksmes, jo īpaši par personas ar autismu uzvedību un prasmēm darba vietā, kā arī par uzņēmuma veiktajām pielāgojumām, lai nodrošinātu iespējami labāko iekļaušanu.
- Visbeidzot, regulāra atgriezeniskā saite no atbalsta personas ir būtiska, lai nodrošinātu efektīvu koordināciju, pielāgojumus un vispārējo stratēģiju.

Ņemot to vērā, ir arī ļoti svarīgi plānot grupu diskusijas, kurās piedalās gan persona ar autismu, gan uzņēmuma pārstāvji, gan arī atbalsta persona, lai salīdzinātu visas trīs perspektīvas, un lai dalībnieki varētu mācīties viens no otra.

II. Teorētiskais ieguldījums: organizācijas atsauksmes (10 minūtes)

Pasniedzējs sniedz īsu prezentāciju par to, cik svarīgi ir novērtēt jauno darbinieku ar autismu karjeras ceļu no iesaistīto uzņēmumu/organizāciju perspektīvas. Ieguldot resursus individuālā, uzņēmuma interesēs ir izveidot strukturētu uzraudzības sistēmu, kas ņemtu vērā visus zemāk minētos elementus.

Saistībā ar savu politiku un resursiem organizācijai būtu nepieciešams:

1. vākt un analizēt sākotnējos datus un informāciju, kas saistīta ar stratēģiskā plāna īstenošanas posmiem;
2. novērtēt progresu laika posmos, kas noteikti stratēģiskajā plānā, un veikt nepieciešamos uzlabojumus;
3. organizēt regulāras tikšanās ar attiecīgo personu ar autiskā spektra traucējumiem, lai novērtētu plāna (vai programmas) īstenošanu un veiktu nepieciešamos uzlabojumus vai papildinājumus.

Lai atbalstītu organizāciju tās darbības uzraudzībā, 5. pielikumā ir pieejama "Pašnovērtējuma pārbaudes lapa", kurā uzskaitīti dažādi iekļaušanas galvenie aspekti. Pārbaudes lapa ir paredzēta kā tūlītējs instruments, kas ļauj organizācijai apkopot sasniegtos rezultātus vienotā, pārskatāmā un vienkāršā veidā. Pasniedzējs var izdrukāt vairākas pārbaudes lapas kopijas un izdalīt tās dalībniekiem, lai tie varētu tās saglabāt kā paraugu.

III. Teorētiskais materiāls un diskusija: atbalsta personas atsauksmes (10 minūtes)

Izmantojot iepriekšējās nodarbības materiālus, pasniedzējs sāk nodarbību ar atbalsta personas lomas izskaidrošanu, uzsverot uz tās nozīmi personu ar autismu nodarbinātības pasākumu progresa novērtēšanā.

Pasniedzējs paskaidro, ka atbalsta personai ir pieejami vairāki instrumenti, lai uzraudzītu personas ar autismu progresu, piemēram: regulāri veikt piezīmes par jebkuru aspektu (pozitīvu un negatīvu), ko būtu noderīgi apspriest ar personu ar autismu un viņa darba devēju; regulāras intervijas, atsauksmju veidlapas utt.

Kā piemēru pasniedzējs var dalībniekiem parādīt atsauksmju veidlapas paraugu, kas aizpildīta personas ar autismu prakses laikā:

Rādītāji	1	2	3	4	5	Piezīmes
Nepiedalīšanās saziņā/ Saziņa par kavējumiem				x		
Organizatoriskie un uzvedības noteikumi				x		Saprot un ievēro visus noteikumus
Darba apmeklējuma konsekvence				x		Lieliska
Kārtība un rūpes par darba vietu			x			Nepieciešama vadība
Uzmanība darbā				x		
Darba temps		x				Labs temps tiek uzturēts tad, ja darba apjoms nepalielinās
Mācīšanās, izmantojot praktiskas instrukcijas			x			Lieliska izpratne
Mācīšanās, izmantojot mutiskas instrukcijas			x			Laba izpratne, reizēm grūtības ar sarežģītām instrukcijām
Problēmu risināšana		x				Neparāda labas problēmu risināšanas prasmes
Palīdzības lūgšana			x			Notiek biežāk, ja uzdevuma veikšanā ir ar atbalstu
Uzdevuma izpilde			x			
Fiziskā izturība pret nogurumu		x				
Darba plānošana			x			Laba atmiņa atkārtojamiem uzdevumiem
Autonomija		x				
Rezultātu uzraudzība			x			
Konteksta un lomas izpratne		x				
Attiecības ar kolēģiem		x				Laba sadarbība
Komandas darbs			x			
Atsauksmes un kritika		x				Pārdomā un reaģē
Stresa pārvaldība		x				
Došanās uz darba vietu			x			
Personīgā aprūpe un higiēna			x			Rūpējas par higiēnu, tikai tad, ja tiek sniegts atbalsts svarīgākajos brīžos

Pasniedzējs lūdz dalībniekiem komentēt tabulu, stimulējot viņu pārdomas ar šādiem jautājumiem:

- Ko jūs pamanāt?
- Vai jūs uzskatāt, ka ir lietderīgi pievienot personalizētus komentārus atsauksmju veidlapā?
- Vai jūs uzskatāt, ka ir lietderīgi vienmēr piešķirt augstus vērtējumus, lai motivētu personu ar autismu?

Pēc tam, kad dalībnieki ir izteikuši savas domas, pasniedzējs uzsver, ka pārāk augstu punktu piešķiršana (piemēram, 5/5) var būt neproduktīva, jo tā nepalīdz personai apzināties savus ierobežojumus un censties tos pārvarēt un nemotivē izstrādāt stratēģijas, lai uzlabotu sniegumu. No šāda viedokļa pārāk augstu punktu piešķiršana ierobežo mācīšanos un personīgo izaugsmi, tāpēc no tās noteikti ir jāizvairās. No otras puses, ir svarīgi turpināt iedrošināt personu un sniegt konstruktīvu kritiku, lai izvairītos no frustrācijas un motivācijas trūkuma.

IV. Anketas izstrāde – grupu darbs (30 minūtes)

Pasniedzējs paskaidro dalībniekiem, ka šajā aktivitātē viņi tiks sadalīti grupās un katrai grupai, balstoties uz visām apmācību kursa laikā apgūtajām zināšanām un prasmēm, būs jāizstrādā piemērota anketa, kas tiks izmantota jauniešiem ar autismu, lai apkopotu viņu atsauksmes par savu nodarbinātības ceļu.

Lai būtu konkrētāki elementi, ar kuriem strādāt, pasniedzējs var ieteikt dalībniekiem izstrādāt anketu, balstoties uz gadījumu izpēti, ko dalībnieki izpētīja 9. nodarbībā (Pieejas ilgtermiņa atbalsta sniegšanai un partnerību veidošanai ar darba devējiem, lai atbalstītu personu ar autismu nodarbinātību – 4 profili, kas aprakstīti aktivitātē „Iedomājieties sevi kā atbalsta personu”).

Dalībnieki tiek sadalīti nelielās 4 cilvēku grupās. Katra grupa vispirms var apspriest dažus vispārīgus jautājumus, kas palīdzēs izstrādāt anketu, piemēram:

- Ņemot vērā visus kursa laikā izskatītos aspektus, ko ir svarīgi pajautāt? Un kā to labāk izdarīt?
- Ko ir svarīgi paturēt prātā, sazinoties ar cilvēkiem ar autismu?
- Kādas sociālās prasmes darbinieki ar autismu var attīstīt savā darbā? Kā var novērtēt progresu šajā jomā?
- Kādi ir galvenie aspekti, lai radītu atbalstošu un iekļaujošu darba vidi? Kā varam apkopot atsauksmes par šiem aspektiem?

V. Anketas izstrāde – diskusija (30 minūtes)

Pasniedzējs aicina visus dalībniekus uz plenārsēdi, lai prezentētu savu darbu. Pēc tam pasniedzējs katrai grupai piešķir aptuveni 5 minūtes prezentācijai. Pēc visu prezentāciju pabeigšanas dalībnieki un pasniedzējs izstrādā kopīgu anketu, kurā iekļauj labākos jautājumu piemērus.

Nepieciešamie materiāli: 5. PIELIKUMS – Pašnovērtējuma pārbaudes lapa, kas izdrukāta izdalīšanai dalībniekiem, tāfele, papīrs, marķieri, klēpjdators un prezentācija teorētiskajai daļai.

Foniskie dokumenti un papildu literatūra:

- <https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-inclusivo-delle-persone-con-disabilita-Indirizzi-operativi.pdf>
- Vērtīga informācija par šo tēmu ir pieejama Eiropas Savienības finansētā HOST projekta tīmekļa vietnē (projekta numurs: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365): <https://www.hostproject.eu/project-results-1/host-vet-course/>

Ieteikumi nākamajiem apmācību vadītājiem, kuri izmantos šo sesiju:

- Attiecībā uz 5. pielikumu pasniedzējam jāpaskaidro dalībniekiem, ka nepārtrauktas uzraudzības nolūkā katra pārbaudes lapa ir jāpārbauda, regulāri jāatjaunina un jāapstiprina organizācijas pārstāvim, iesaistot gadījuma vadītāju, ja tāds ir.
- Ja dalībniekiem jau ir kāda pieredze darba atbalsta jomā un viņi strādā ar jauniešiem, kuriem ir autiskā spektra traucējumi, viņi var ierosināt grupām izstrādāt anketu konkrētajai personai, sniedzot grupai visu nepieciešamo informāciju.

12. Apmācību kursa novērtēšana un noslēgums

Sesijas nosaukums: Apmācību kursa novērtēšana un noslēgums

Ilgums: 95 minūtes

Konteksts: Apmācību kursa novērtēšana ir programmas pēdējā sesija. Šajā sesijā dalībniekiem ir iespēja pārdomāt visu programmu un to novērtēt, ņemot vērā pirmajā darba dienā izvirzītos mērķus, šaubas un novērtējot savu ieguldījumu. Turklāt šajā sesijā dalībniekiem tiek piedāvātas dažādas aktivitātes, kas nodrošina vispārēju novērtējumu par pasniedzēju sniegumu, izmantotajām metodēm, grupas enerģiju, organizatoru atbalstu utt. Šī sesija ir ļoti svarīga arī organizatoriem un pasniedzējiem, jo tā sniedz viņiem atgriezenisko saiti un ieteikumus par to, kā uzlabot savu darbu nākotnes projektos.

Sesijas mērķis: Radīt telpu pārdomām un apmācību kursa un dalībnieku mācību pieredzes novērtēšanai.

Sesijas apakšmērķi:

- Kopīgi pārdomāt galvenās mācību kursa atziņas;
- Pārrunāt pirmajā darba dienā izvirzītās gaidas, bažas un dalībnieku pienesumu kursam;
- Novērtēt apmācību kursa programmu un iegūtās zināšanas;
- Novērtēt izmantotās metodes un pasniedzēju sniegumu;
- Dalīties iespaidos par apmācību kursa kopējo organizāciju un gūto pieredzi.

Apmācībā apgūtās prasmes:

- Komunikācija un sadarbība;
- Pašrefleksija un novērtēšana;
- Pilsoniskā kompetence;
- Digitālā kompetence;
- Radošā izpausme.

Izmantotās metodes:

- Pašrefleksija;
- Novērtēšana grupās;
- Rakstiskā novērtējuma veidlapa;
- Verbāla novērtēšana.

Nodarbības norise:

I. Individuālā un grupas refleksija: „Ko mēs esam iemācījušies?” (20 minūtes)

Šīs novērtēšanas sesijas sākumā pasniedzējs lūdz dalībniekiem uz līmlapīņām uzrakstīt savu novērtējumu par 3 dažādiem apmācību aspektiem un tos piestiprināt 3 dažādām tāfelēm, izmantojot šādus jautājumus kā norādījumus:

- Viena galvenā lieta, ko viņi ir iemācījušies un ko iepriekš nezināja;
- Viena problēma, ar kuru viņi tagad jūtas labāk sagatavoti tikt galā;
- Viena lieta apmācībā, kas viņiem un viņu darbam nebija īpaši vērtīga un nozīmīga.

Katram dalībniekam ir 5 minūtes, lai pabeigtu uzdevumu. Pēc tam dalībnieki īsi dalās ar savām pārdomām plenārsēdē, ja viņi to vēlas, vai arī pasniedzējs īsi pārskata katru atbilžu grupu, lai izlasītu dažus novērtējumus, nodrošinot rakstītāja anonimitāti. Pasniedzējs identificē kopīgās atziņas no saņemtās atgriezeniskās saites.

II. “Saprātīgu pielāgojumu” definīcijas pārskatīšana (10 minūtes)

Pasniedzējs atgriežas pie definīcijas „Saprātīgi pielāgojumi”, ko dalībnieki definēja apmācību sākumā, 3. sesijā, un aicina dalībniekus pārdomāt šādus jautājumus:

- Vai jūsu izpratne ir mainījusies?
- Vai jūs pievienotu vai mainītu kaut ko, pamatojoties uz to, ko esat uzzinājuši?

Svarīgākie papildinājumi tiek pierakstīti un izmantoti, lai atjauninātu vai papildinātu sākotnējo definīciju.

III. Pašrefleksija par gaidām, šaubām un dalībnieku ieguldījumu (15 minūtes)

Šajā sesijas daļā pasniedzējs veicina dalībnieku pašrefleksiju par viņu gaidām, šaubām un sagaidāmo ieguldījumu, kas tika formulēti apmācību kursa pirmajā darba dienā. Katram dalībniekam jāatrod savas papīra lapas, uz kurām pirmajā dienā tika formulētas „gaidas, šaubas, ieguldījums”. Kad tās ir atrasti, dalībniekiem jānoņem papīrs no tāfeles, ja viņu gaidas ir piepildījušās, šaubas nav attiecināmas uz kopējo pieredzi un ieguldījums ir izpildīts. Ja šie aspekti joprojām ir aktuāli, papīrs paliek uz tāfeles. Ja dalībnieki vēlas dalīties ar savām domām, notiek turpmākas diskusijas. Ja tika izmantota tiešsaistes platforma, piemēram, Padlet vai Mentimeter, apmācību vadītāji pārskata atbildes un vada diskusiju, lūdzot dalībniekiem brīvprātīgi komentēt savas gaidas, bažas un ieguldījumu.

IV. Rakstiska novērtēšana (20 minūtes)

Rakstiskais novērtējums ir viena no svarīgākajām aktivitātēm šajā sesijā, jo tā ļauj dalībniekiem sniegt padziļinātu novērtējumu par šādiem aspektiem: mācību mērķi, pasniedzēju snieguma un izmantoto metožu novērtējums, organizācijas, komandas, loģistikas un izmitināšanas novērtējums, kā arī grupas enerģija. Pasniedzējiem ir jāizstrādā novērtējuma anketa pirms apmācībām vai apmācību laikā, lai formulētu jautājumus atbilstoši apmācību saturam. Var izmantot digitālo rīku un dalīties ar to pa e-pastu vai sociālo tīklu grupās. Dalībniekiem tiek dotas 20 minūtes, lai veiktu šo novērtējumu.

V. Nobeiguma kārta ar mutisku novērtējumu un noslēgums (30 minūtes)

Pēdējā novērtēšanas aktivitāte ir mutiskais novērtējums ar noslēgumu. Pasniedzējs aicina visus īsi dalīties ar saviem iespaidiem par programmu un vispārējo pieredzi apmācību kursa laikā, kā arī teikt jebko, ko viņi vēlas no sevis pateikt grupai, jo šī, iespējams, ir pēdējā visas grupas kopīgā sanāksma, kurā ir iespējams uzklaut ikvienu dalībnieku. Ja 5. sesijā tika izmantotas Dixit kārtis, pasniedzēji var tās izmantot atkārtoti, lūdzot dalībniekiem izvēlēties vienu kārti, kas atspoguļo viņu iespaidus par apmācību. Pēc tam, kad visi ir dalījušies ar saviem iespaidiem, pasniedzēji ir pēdējie, kas pievieno savus komentārus, un tad noslēdz apmācību kursu.

Nepieciešamie materiāli: flipchart papīrs, post-it piezīmju lapas, zīmuļi un pildspalvas, marķieri, digitālās ierīces rakstiskai novērtēšanai (gadījumā, ja daži dalībnieki nevar izmantot savus tālruņus), interneta pieslēgums, Dixit kārtis (ja tās tika izmantotas 5. sesijā).

Fona dokumenti un papildu lasāmviela:

- Papildu apmācību novērtēšanas aktivitātes var atrast šajā saitē:
<https://www.europlanet-society.org/outreach/europlanet-evaluation-toolkit/evaluation-tool-target-evaluation/>

Ieteikumi nākamajiem pasniedzējiem, kuri vēlas izmantot šo sesiju:

- Organizatoriem ir iepriekš jāgatavo rakstiska digitālā novērtēšanas veidlapa un jāpārbauda, vai tā darbojas. Viņiem jābūt gataviem palīdzēt/nodrošināt dalībniekus ar digitālo ierīci, ja kādam tā ir nepieciešama. Tāpat ieteicams sagatavot vairākas drukātas veidlapas dalībniekiem, kuri vēlas novērtējuma lapasa aizpildīt ar roku.
- Pasniedzēji var pajautāt dalībniekiem, vai viņi vēlas fona mūziku rakstisko novērtējumu aizpildīšanas laikā: dažos gadījumos mūzika var palīdzēt dalībniekiem koncentrēties, bet tā var arī traucēt dalībniekus, tāpēc vienmēr ir svarīgi to jautāt.

Pielikumi

1. PIELIKUMS – Autisms un nodarbinātība: galvenie fakti profesionāļiem (faktu lapa)

Izmantojams 2. sesijā: Izpratne par autismu un tā ietekmi uz nodarbinātību

Kas ir autisms?

- Autisms ir neuroattīstības traucējums, kam raksturīgas atšķirības sociālajā komunikācijā un sensorās informācijas apstrādē, kā arī raksturīga atkārtotīga uzvedība un nepieciešamība pēc rutīnas.
- Autisms ir spektrs – katrs indivīds ir unikāls ar atšķirīgām stiprajām pusēm un izaicinājumiem.

Galvenās autisma pazīmes nodarbinātības kontekstā

- Var dot priekšroku skaidrai, tiešai komunikācijai,
- Var veiksmīgi strādāt ar strukturētām uzdevumiem un rutīnām,
- Var saskarties ar grūtībām, ja saņem neskaidras instrukcijas, vai ja ir jāveic vairāki uzdevumi vienlaikus,
- Sensorā jutība (piemēram, troksnis, apgaismojums) var ietekmēt koncentrēšanās spējas un komfortu.

Neirodaudzveidība un uz stiprajām pusēm balstīta perspektīva

- Neirodaudzveidības paradigma atzīst neiroloģiskās atšķirības par dabiskām cilvēka smadzeņu variācijām.
- Autistiskajiem indivīdiem raksturīgas stiprās puses ir:
 - Detalizēta orientācija,
 - Asa koncentrēšanās uz vēlamajiem uzdevumiem,
 - Godīgums un lojalitāte,
 - Unikālas problēmu risināšanas pieejas.

Šķēršļi nodarbinātībai

- Sabiedrība: stigmas, stereotipi, iekļaujošas politikas trūkums
- Sensorie: pārāk stimulējoša vai nepietiekami stimulējoša vide
- Sociālie: neskaidras sociālās norādes, neskaidras gaidas
- Kognitīvie: pārlietu liela paļaušanās uz ātrumu un spontānumu, nepieciešamība veikt vairākus uzdevumus vienlaikus, haotiskas struktūras un slikti izstrādāti uzdevumi, vizuālā atbalsta trūkums
- Procedūras: nepieejamas pieteikšanās vai interviju procedūras, ievadprocedūru un atbalsta trūkums nodarbinātības periodā

Autisma mītu atspēkošana — izplatīti nepareizi uzskati

- Mīts: Personām ar autismu trūkst empātijas
 - ✓ Patiesība: Empātija var izpausties atšķirīgi, bet bieži vien tā ir klātesoša.
- Mīts: Autisms nozīmē zemu intelekta līmeni
 - ✓ Patiesība: Personu ar autismu intelektuālās spējas ir ļoti atšķirīgas.
- Mīts: Personām ar autismu nav vēlmes strādāt
 - ✓ Patiesība: Daudzi ir ļoti motivēti, bet saskaras ar sistēmiskām barjerām.
- Mīts: Autisms skar tikai bērnus
 - ✓ Patiesība: Autisms ir mūža garumā esošs stāvoklis.

Iekļaujošas prakses cilvēkiem ar autismu

- Izmantojiet skaidras, rakstiskas instrukcijas
- Runājot, skaidri izklāstiet savas prasības un izvairieties no sarkasma un pārnestās nozīmes lietošanas
- Izmantojiet telpas ar zemu sensoro kairinājumu
- Nodrošiniet rutīnu, paredzamību un regulāru konstruktīvu atgriezenisko saiti
- Veiciniet mentorēšanu un kolēģu atbalstu

Kāpēc tas ir svarīgi

- Iekļaujoša nodarbinātība ir izdevīga visiem – daudzveidīgas komandas ir inovatīvākas un produktīvākas
- Šķēršļu novēršana palīdz personām ar autismu attīstīties un izmantot savas unikālās stiprās puses

2. PIELIKUMS – Jautājumi darba intervijā

Izmantojams 5. sesijā: Palīdzība jauniešiem ar autismu izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni

Traiettorie jautājumu prezentācija

Moderators iepazīstina ar strukturētu jautājumu sarakstu, kas izstrādāts, iedvesmojoties no Traiettorie projekta, un kas paredzēts, lai vadītu pārdomātu sarunu ar jaunu autistisku personu. Šī intervija jāveic klusā, mājīgā biroja telpā – ideāli, ja tā ir labi apgaismota, klusa un bez pārāk spēcīgiem sensorajiem stimuliem. Videi jābūt tāda, lai jaunais cilvēks justos drošs un respektēts. Intervētājam jārunā sirsnīgi, pacietīgi un neizsakot savu viedokli, ļaujot personai apstrādāt informāciju un atbildēt savā veidā. Ir svarīgi, lai intervētājs pievērstu uzmanību ne tikai verbālajām atbildēm, bet arī neverbālajām pazīmēm, piemēram, žestiem, sejas izteiksmei, ķermeņa pozai vai uzvedības izmaiņām, kas var nodot svarīgu informāciju vai emocijas, pat ja vārdi ir ierobežoti. Šāda pieeja veicina uzticēšanos un ļauj veidot autentiskāku un atbalstošāku sarunu.

INTERVIJAS JAUTĀJUMI

1. Informācija par ģimeni: Cik daudz ģimenes locekļu ir? Kāds ir viņu darbs? Kādi viņi ir? Vai jūs piedalāties ģimenes lēmumu pieņemšanā?
2. Vai jūs zināt savu nedēļas grafiku? Kā jūs to atceraties?
3. Izglītības ceļš: Kā tas noritēja? Kā jūs jutāties skolā? Kāpēc izvēlējāties šo skolu?
4. Kādas ir jūsu personīgās intereses vai aizraušanās? (mūzika, filmas, videospēles, lasīšana, ceļošana, sports...)
5. IT prasmes: Vai tu lieto e-pastu, internetu, Google kalendāru, kartes, zvanišanu, WhatsApp?
6. Neatkarība mājās: Vai tu izmanto modinātāju, lai pamostos? Cikā laikā? Ko tu dari no rīta? Vai tev ir pienākumi mājās? Kas gatavo ēdienu? Vai tu māc gatavot? Vai tu paliec mājās viens pats?
7. Apraksti savu māju un savu guļamistabu. Vai tev ir savas mājas atslēgas?
8. Vai esat pieradis glabāt savus personīgos dokumentus?
9. Vai jums ir nauda? Vai varat lemt, kā to izmantot? Vai iepērkaties veikalos? Vai saprotat naudas un priekšmetu vērtību?
10. Kā jūs aprakstītu sevi? Fiziski un personības ziņā. Vai esat apzināts savas stiprās puses un

izaicinājumus?

11. Vēlmes un nākotnes plāni.
12. Vai tu saproti, kad tev ir slikti? Vai tev ir alerģijas? Vai tu nēsā līdzi zāles? Vai tu tās lieto pats?
13. Emocijas: Vai jūs pazīstat primārās un sekundārās emocijas? Kur jūs sajūtat emocijas savā ķermenī? Kā jūs reaģējat pēc tam?
14. Vai tu lieto sociālos tīklus? Kādā veidā?
15. Vai jums ir draugi? Vai jūs ar viņiem pavadāt laiku? Kur jūs kopā dodaties?
16. Attiecības ar svešiniekiem: Vai tu zini, kā ar svešiniekiem runāt un uzvesties citādi nekā ar ģimeni vai draugiem?
17. Vai tu zini, kā lūgt palīdzību? Kad tev ir nepatīkšanas, pie kā tu vērsies? Dod piemēru.
18. Pārvietošanās: Vai tu pārvietojies pats? Kas tev pievienojas? Vai tu izmanto velosipēdu vai sabiedrisko transportu? Vai tev ir biļete vai abonements?
19. Vai piedalies sabiedrības aktivitātēs? (festivālos, pasākumos, vietējās organizācijās...)
20. Vai tu zini veikalu atrašanās vietas savā pilsētā?
21. Vai tu zini, kas ir biedrība? Vai tu zini kādu savā apkaimē? (Tas palīdz saprast intereses, vērtības un aizraušanos, lai identificētu brīvprātīgā darba iespējas.)
22. Nākotnes redzējums: Kā tu redzi sevi pēc 1 gada? Pēc 5 gadiem?
23. Vecāki: Ko viņi domā par to, ka tu esi pabeidzis skolu? Ko viņi domā par darbu?
24. Vai esat iepriekš apmeklējis citus kursus? Kāpēc vēlējāties piedalīties šajā kursā?
25. Vai tu pazīsti kādu, kas jau ir apmeklējis šo kursu? Ko viņi tev par to stāstīja?
26. Ko jums nozīmē būt pieaugušajam?
27. Ko jūs domājat par darbu? Kā jūs to iedomājaties?
28. Vai esi reģistrējies Nodarbinātības centrā? Vai zini, ko dara Mērķtiecīgas nodarbinātības birojs?
29. Vai jums ir CV? Kam tas ir nepieciešams?

Ja autists dod priekšroku rakstiskai atbildei, nevis mutiskai, var izmantot šādu anketu kā paraugu:

1. KĀDU VEIDA DARBU/PRAKSI JŪS VĒLĒTOS VEIKT?

- PLATFORMAS KRĀVĒJS (supermarkets)
- PLATFORMU KRĀVĒJS (lielveikals)
- REĢISTRATŪRAS DARBINIEKS
- VIRTUVES PALĪGS
- KELNERS (bārs vai restorāns)
- SĒKLA DRUKĀŠANA
- ZAĻĀS APKOPES PALĪGS
- MONTAŽA/NOLIKTAVA/IEPAKOŠANA

2. IZVĒLĒTAJAM DARBAM/PRAKTIKAI IR NEPIECIEŠAMAS ŠĀDAS PRASMES:
KĀDU VĒRTĒJUMU JŪS PIEŠĶIRTU SEV:

1 slikti – 2 pietiekami – 3 labi – 4 ļoti labi – 5 izcili

Darbs trokšņainā vietā

1 2 3 4 5

Darbs lielā grupā lielāko daļu laika

1 2 3 4 5

Lielāko daļu laika strādā viens pats

1 2 3 4 5

Sarunas ar klientiem

1 2 3 4 5

Zina, kā uzturēt kārtību

1 2 3 4 5

Fiziskā izturība, lai varētu lietot smagu aprīkojumu

1 2 3 4 5

Zināt, kā veikt precīzu darbu ar specifiskiem instrumentiem

1 2 3 4 5

Veikt darbu, kas prasa kustību ATKĀRTOŠANU

1 2 3 4 5

Atcerēties procedūras

1 2 3 4 5

Veikt darbu, kas prasa lielāko daļu laika STĀVĒT NEMIERĪGI

1 2 3 4 5

Darbs, kas prasa lielāko daļu laika STĀVĒT/IET

1 2 3 4 5

Darbs, kas prasa lielāko daļu laika SĒDĒT

1 2 3 4 5

3. KĀDAS IR JŪSU STIPRĀS PUSES?

4. KO JŪS VĒLĒTOS UZLABOT?

5. CIK STUNDAS DIENĀ JŪS BŪTU PIEEJAMS DARBAM/PRAKSES VIETAI?

- 4 stundas dienā
- 5 stundas dienā
- 6 stundas dienā
- 7 stundas dienā

6. CIK DIENAS NEDĒĻĀ JŪS BŪTU PIEEJAMS DARBAM/PRAKSES VIETAI?

- 5 dienas no pirmdienas līdz piektdienai
- 5 dienas, ieskaitot sestdienu
- 5 dienas, ieskaitot sestdienu un svētdienu

- 3 dienas no pirmdienas līdz piektdienai
- 4 dienas no pirmdienas līdz piektdienai
- Tikai nedēļas nogalēs (sestdienā un svētdienā)

7. KĀDĀ LAIKĀ JŪS BŪTU PIEEJAMS DARBAM/PRAKSES VIETAI?

- No rīta
- Pēcpusdienā
- Man nav svarīgi

8. KĀ JŪS PLĀNOJAT NOKĻŪT DARBA VIETĀ?

- Ar sabiedrisko transportu
- Ar velosipēdu
- Kājām
- Ar automašīnu

9. CIK MĒNEŠUS JŪS BŪTU PIEEJAMS DARBAM?

- 2 mēnešus
- 3 mēnešus

10. Vai jūs varētu sākt praksi jūnijā/jūlijā?

- Jā
- Nē
- Nezinu

3. PIELIKUMS – Sensoriskās reakcijas novērošana – priekšroku izpratne, izmantojot uz stimuliem balstītu mijiedarbību

Izmantojams 5. sesijā: Palīdzība autistiskām personām izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni

Sensorās reakcijas novērošana – preferenču izpratne, izmantojot stimulējošu mijiedarbību

Strādājot ar jauniešiem, kuriem ir smagākas autismas formas, tradicionālas intervijas vai verbālas pārdomas var nebūt iespējamās. Šādos gadījumos ir būtiski novirzīt uzmanību uz novērošanas metodēm un uz maņām balstītu mijiedarbību. Šis trešais piemērs ilustrē praktisku un cieņpilnu veidu, kā izpētīt simpātijas, antipātijas, komforta zonas un trauksmes signālus, piedāvājot strukturētus maņu stimulus un novērojot indivīda reakcijas.

Šajā aktivitātē jaunatnes darbinieks vai speciālists sagatavo dažādus stimulus – tie var būt vizuāli (gaismas, krāsas), audiāli (mūzika, skaņas), taktilā (tekstūras, materiāli), olfaktīvi (smaržas) vai proprioceptīvi elementi (kustības, spiediens). Stimuli tiek piedāvāti pa vienam, mierīgā tempā un ar skaidrām robežām, bet jauniešiem netiek lūgts atbildēt verbāli, bet gan tiek novērots, kā viņš dabīgi reaģē uz katru stimulu.

Galvenie novērojamie aspekti var ietvert:

- Sejas izteiksme vai muskuļu tonusa izmaiņas
- Vokālie izpausmes (intonācija, tonis, ritms)
- Ķermeņa kustības (pieejot, izvairoties, sastingušs, sevi nomierinot)
- Skatiens un acu kontakts

- Pašstimulējoša uzvedība (piemēram, šūpošanās, plivināšana)

Visas mijiedarbības tiek ierakstītas video, ar pilnīgu piekrišanu, lai pēc tam varētu veikt detalizētāku pārskatīšanu un interpretāciju. Jaunatnes darbinieks un komanda atkārtoti noskatās ierakstu un veic piezīmes par to, kā indivīds atšķirīgi reaģēja uz dažādiem stimulu veidiem. Viņi īpaši koncentrējas uz pozitīvu iesaistīšanās pazīmju (piemēram, smaids, balss spēles, atbrīvota poza) un stresa vai diskomforta pazīmju (piemēram, atsvešināšanās, spriedze, satraukums) identificēšanu.

Piemēram, dalībnieks var izrādīt satraukumu ar balsi un izstiept roku pret vibrējošu objektu, bet saraukt uzacis un pagriezties prom no skaļas mūzikas. Laika gaitā sāk parādīties modeļi, kas palīdz komandai saprast, kas indivīdam ir patīkams, motivējošs vai pārāk apgrūtināošs.

Šī novērošanas metode ir ne tikai veids, kā atklāt preferences un izvairīšanās, bet arī veids, kā sākt izprast indivīda sensorisko profilu — būtisku pamatu, lai plānotu atbilstošu darba vidi, komunikācijas rīkus un nākotnes mērķus. Tā arī māca praktiķiem kļūt jutīgākiem pret neverbālo komunikāciju un atpazīt smalkās nianšes, kādās katrs cilvēks izpaužas, pat bez vārdiem.

4. PIELIKUMS – Prasmju kāršu spēle – personīgo stipro pušu atklāšana, izmantojot rotaļīgu pārdomu procesu

Izmantojama 5. sesijā: Palīdzot autistiskām personām izvirzīt reālus karjeras mērķus un plānot savu nākotni

Prasmju kāršu spēle – personīgo stipro pušu atklāšana caur rotaļīgu pārdomāšanu

Šajā aktivitātē dalībnieki tiek aicināti izpētīt **mīksto prasmju** jēdzienu tādā veidā, kas ir pieejams, saistošs un pielāgojams dažādiem komunikācijas stiliem. Vadītājs sagatavo kāršu komplektu, uz katras kartes ir norādīts mīkstās prasmes nosaukums, piemēram, „Radošums”, „Pacietība”, „Problēmu risināšana” vai „Komandas darbs”. Pēc izvēles katrā kartē var būt arī vienkāršs attēls vai piktogramma, lai vizuāli pastiprinātu prasmes nozīmi, kas var būt īpaši noderīgi dalībniekiem ar ierobežotu verbālo saprašanu vai spēcīgu vizuālo domāšanas stilu.

Kartiņas tiek izkārtotas uz galda ar attēlu uz leju, radot zināmu ziņkāri un pārsteigumu. Dalībnieki pa vienam izvēlas vienu kartiņu. Kad kartiņa ir izvilktā, dalībnieki tiek aicināti pārdomāt uz tās uzrakstīto prasmi: vispirms mēģinot saprast, ko šī prasme nozīmē — vai nu patstāvīgi, vai ar kolēģa vai vadītāja palīdzību — un pēc tam apsverot, vai viņi uzskata, ka šī prasme viņiem piemīt vai ne.

Ja viņi jūtas pietiekami pārliecināti, viņi var dalīties ar piemēru no savas dzīves, kas ilustrē šo prasmi darbībā. Piemēram, dalībnieks, kurš izvelk karti „Pacietība”, var teikt, ka viņš izmanto pacietību, palīdzot jaunākam brālim vai māsaī ar mājasdarbiem. Ja viņi uzskata, ka viņiem nav šīs prasmes, vai nav pārliecināti, arī tas var kļūt par nozīmīgu diskusijas un pašapziņas punktu.

Aktivitāti var veikt individuāli (kā vadītu individuālu sesiju) vai mazās grupās. Grupā, pēc tam, kad dalībnieks ir dalījies ar savām domām, citi var pievienot savu viedokli, piemēram, norādot, kad viņi ir redzējuši šo prasmi šajā personā. Tas piešķir aktivitātei sadarbības un apstiprinājuma dimensiju, palīdzot dalībniekiem redzēt sevi citu acīm.

Šī spēle ir īpaši vērtīga, strādājot ar autistiem, kuriem var būt grūti runāt par sevi abstraktos terminos. Tā pārvērš sarunu **konkrētā un vizuālā pieredzē**, veicinot godīgu pašnovērtējumu un sekmējot izpratni par prasmēm, kas ir svarīgas ne tikai personīgajai attīstībai, bet arī turpmākajai nodarbinātībai. Tā arī sniedz iespēju **iepazīstināt ar un izskaidrot soft skill jēdzienu**, kas bieži vien ir nepazīstams, bet ir būtisks karjeras plānošanas procesā.

Gadījumos, kad dalībnieks jūtas neskaidrs vai nevēlas novērtēt sevi, vadītājs var normalizēt šo situāciju, sakot: „Nav nekā sliktā, ja neesi pārliecināts — dažas prasmes attīstās laika gaitā vai parādās dažādās situācijās.”

Aktivitātes kopējais tonis jāuztur atbalstošs, viegls un izpētojošs — nevis vērtējošs. Mērķis nav novērtēt sniegumu, bet stimulēt pārdomas, atzišanu un pašapziņu.

5. PIELIKUMS — Pašnovērtējuma pārbaudes lapa

Izmantojams 11. sesijā: Autistisko personu nodarbinātības pasākumu progresu un panākumu novērtēšana

Avots: iekļaujošas darba vietas personām ar invaliditāti — vadlīnijas (2014)

<https://www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2025/05/Lavoro-inclusivo-delle-persone-con-disabilita-Indirizzi-operativi.pdf>

Kritēriji	JĀ/NĒ
1. Darba vietas atbilstība darbiniekiem ar invaliditāti organizācijā	JĀ/NĒ
2. Piekļuve ekonomiskajām/kompensācijas priekšrocībām vienādos apstākļos ar citiem darbiniekiem	JĀ/NĒ
3. Plānošana un dalība pastāvīgās apmācībuursos (ja piemērojams), kas ir pieejami un izmantojami visiem	JĀ/NĒ
4. Piekļuve organizācijas sociālajām garantijām vienādos apstākļos ar citiem darbiniekiem	JĀ/NĒ
5. Kolēģu un darba grupu (tostarp grupu vadītāju) sagatavošana/iesaistīšana	JĀ/NĒ
6. Kontakti ar pakalpojumu tīklu (sociālie pakalpojumi, mērķtiecīgi darba vietu izvietojuma pakalpojumi, nodarbinātības centri, darba starpniecība)	JĀ/NĒ
7. Elastīga darba laika, darba tempa, uzdevumu sadales un vispārējās darba organizācijas pārvaldība	JĀ/NĒ
8. Arhitektūras, sensorās uztveres un digitālo barjeru neesamība visās organizācijas vidēs	JĀ/NĒ
9. Piekļūstamības plāna esamība organizācijā	JĀ/NĒ
10. Kontakti ar vietējiem trešā un ceturtā sektora tīkliem (brīvprātīgie, ģimenes, trešais sektors, sociālie pakalpojumi)	JĀ/NĒ
11. Atbalsta personas klātbūtne, kas piešķirta darbiniekam ar invaliditāti	JĀ/NĒ
12. Uzmanība komunikācijas vajadzībām atkarībā no dažāda veida invaliditātes	JĀ/NĒ
13. Organizācijas mēroga aptauja (izmantojot atbilstošas metodes, vēlams anonīmi), lai novērtētu iekļaušanas un pieejamības uztveri (ieskaitot vairāk fokusuotus novērtējumus, ja nepieciešams)	JĀ/NĒ
14. Karjeras izaugsme vai algas palielinājums, pamatojoties uz kompetencēm, vienādos apstākļos ar citiem darbiniekiem	JĀ/NĒ
15. Personu ar invaliditāti nodarbināšana, pārsniedzot likumā noteiktās saistības	JĀ/NĒ
16. Personu ar vairākiem invaliditātes veidiem klātbūtne organizācijā	JĀ/NĒ
17. Organizācijā ir invaliditātes jautājumu vadītājs vai daudzveidības jautājumu vadītājs	JĀ/NĒ

18. Speciāla budžeta piešķiršana iekļaujošām politikām (apmācības, gaidāmās darbā pieņemšanas, izpratnes veicināšanas iniciatīvas utt.)	JĀ/NĒ
19. Darbinieki ar invaliditāti vadošajos vai augstākajos amatos organizācijā	JĀ/NĒ
20. Darbinieku ar invaliditāti un viņu atbalsta personu iesaistīšana ar viņiem saistītu pasākumu izstrādē un īstenošanā, ja nepieciešams	JĀ/NĒ
21. Saprātīgu pielāgojumu pieņemšana	JĀ/NĒ

AVOTI

- Autisma nodarbinātības atšķirību mazināšana Eiropā: pašreizējo prakšu un iniciatīvu apkopojums (2023): https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2023/10/ENG_INFUSE-Compendium-of-best-practices.pdf
- Nodarbinātības politika. (2022, 16. septembris). Eiropas Invaliditātes forums. <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>
- Eiropas Savienības atbalstītās nodarbinātības rīkkopa daudzveidībai (2014): <https://a4se.eu/wp-content/uploads/2025/03/EUSE-SE-Toolkt-2014-english.pdf>
- Fasciglione, Marco. (2014). CRPD 27. pants un autisma spektra traucējumu cilvēku tiesības uz iekļaujošu nodarbinātību. https://www.researchgate.net/publication/282185335_Article_27_of_the_CRPD_and_the_Right_of_Inclusive_Employment_of_People_with_Autism
- Mata Lowry „Autisma spektra” rats: <https://www.mattlowrylpp.com/meme-gallery>
- Simply Psychology. Kādas ir autisma pazīmes? (2024). <https://www.simplypsychology.org/signs-of-autism.html>
- Pasaules Ekonomikas forums, Nākotnes darba vietu ziņojums 2025: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

IZDEVĒJS:

LATVIJAS AUTISMA APVIENĪBA, LATVIJA



**Līdzfinansē
Eiropas Savienība**

Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu. Dokumentā izteiktie viedokļi un uzskati ir tikai autora(-u) viedokļi un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Nacionālās aģentūras (Starptautisko jauniešu programmu aģentūra – JSPA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne JSPA neuzņemas atbildību par šiem viedokļiem.