

Iceland
Liechtenstein
Norway



**Active
citizens fund**



Център за независим живот



Индекс „Включеност и увреждане“ в България

Методика и резултати за 2021 година

Проект „Включеност и увреждания“, финансиран от Фонд Активни граждани България (Active Citizens Fund) по ФМ на ЕИП 2014 – 2021 г

Проектът “Включеност и увреждания” се изпълнява с финансова подкрепа в размер на 134 000 евро, предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП. Основната цел на проект “Включеност и увреждания” е “да генерира методика за наблюдение на политиките по уврежданията, която да дава - по обективен и научно обоснован начин - доказателства за целесъобразността на определени политики”.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от екипа на проекта и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.

I. Методика на индекса

1. Теоретичен подход към включеността на хората с увреждания

Включеността в различните теоретични концепции

Социално включване/социално изключване

Прохаска, Андерсон и Бинсток през 2012 година отбелязват, че термина „социално участие“ се използва, за да изрази степента на участието на човек в действията на социалната група. Уточняването на съдържанието на термина е важно, защото в социалните науки съществуват няколко подобни концепции. Например, социалното участие е различно от социална мрежа, където фокусът не е върху дейността, а върху групата. Както и разликата между социално участие и социален капитал, определян като редурсите на индивида и групата, с които разполагат чрез своята свързаност с общностите. Социалното участие е свързано с участието в общностните/груповите дейности, което засилва социалния капитал и социалните норми. Ключовият елемент на социалното участие е дейността, както и взаимодействието, социалния обмен, липсата на принуждение.

Чрез изучаването на социалното участие можем да разберем до каква степен индивидът е включен в различните социални групи и общности. Като това включване може да бъде квантифицирано. Най-често това става като се измерва честотата на контакта.

Концепцията за социалното включване засяга не само факта, че индивидът става част от дадена група и изгражда отношения с останалите в рамките на конкретна дейност. Но и факта, че е необходимо групата да създаде съответната социална организация, за да се осъществи дейността. Следователно, измерването може да стане и чрез наблюдението на тази организираност в групата, институцията, организацията, общността.

От тук, социалното изключване е процес, в който индивидът е блокиран /или му е отказан достъп/ до различни права, възможности и ресурси, които са на разположение на членовете на различните групи и които са фундаментални за

социалната интеграция и спазването на човешките права в дадена общност. Става дума за правото на труд, здравни грижи, социално участие, политическо участие и пр.

Тази алиенация от обществото може да се дължи на множество причини – икономическо положение, раса, етнос, религиозна принадлежност, възраст. В конкретния случай ние изследваме чрез индекса на включеност степента на принадлежност/алиенация/изключване на индивидите поради неравностойното им положение. Това положение води до затруднения или проблем при включването на индивидите в икономическия, социалния и политическия живот на обществото.

Изследователите приемат възможността да изследват нивото на включеност на индивидите в социалните групи в четири измерения:

- Достъп до социални права;
- Необходими материални ресурси;
- Ограничение в социалното участие;
- Проблеми/недостатъци в нормативната интеграция.

Най-често срещания пример в научните изследвания за социално изключване е този за маргинализацията на хората с физически проблеми от пазара на труда.

Социалното включване, обратния на изключването процес, е позитивно действие, имащо за цел да промени условията и навиците, водещи до изключване. В доклада на Световната банка за 2019 година „Промяна на природата на труда“, се предлага развитие на социална защита и по-добро инвестиране в човешкия капитал, за да се насърчи равенството на възможности и социалното включване.

В редица държави – такъв пример е Италия, съществуват нормативни концепции за социално включване. Така, в закона в Италия социалното изключване е определено като бедност, комбинирана със социална алиенация в член 328. И се създава Национална комисия, която внася годишен доклад по борбата със социалната изключеност в правителството.

Крайната бедност и социалното изключване не определят в редица международни документи като нарушение на човешките права. Политиките по включеност се изграждат около три стълба:

1. Адекватна подкрепа за доходите
2. Включване в трудовия пазар
3. Достъп до качествени услуги.

Тези полета на политиките за включеност са определени в SOCIAL INCLUSION ROADMAP FOR EUROPE 2020.

Изследване на процесите на включеност/изключеност

За да се създадат информирани политики за включеност, изследователите анализират самия процес на изключване, който се разглежда като система със следните елементи: изключените, факторите на въздействие, институциите, от които индивидите са изключени и самия процес на изключване, включително пасивното изключване. В създаването на политики за преодоляване на изключеността се отчита влиянието на различни механизми на социално изключване. Географската сегрегация е свързана с мястото на обитаване на индивидите в риск от социално изключване. Най-силен фактор на въздействие тук са отношенията център-периферия, пораждащи съответни икономически възможности и състояние на пазара на труда и диференциация на социалните услуги и групи. Маркерите на изключване също се подлагат на политически решения за контрол. Става дума основно за основно език на изключването и създаване на символични дистанции и дехуманизация, превръщащи групите в ин и аут. Или бариери за включване, включително физически недостъпни пространства и пр.

Защо е необходимо да се борим със социалното изключване?

Последиците от него са свързани на първо място с различните видове неравенства – икономическо, образователно, културно и социално. То поражда ограничаване на разнообразието на живота, както и се отразява върху самото качество на живот. Води до неравенства, бедност, безработица и нежелана миграция. Резултатът от изключването е социална стигматизация и маргинализация. Налага ограничения и бариери пред пълноценното включване на индивидите в социалния живот.

Важно е да си отговорим и на въпроса дали отхвърлянето е в основата на социалното изключване. Особено, когато дискутираме въпроса за децата с особени потребности. Съществува позицията, че изключването и отхвърлянето са част от процеса на израстване и социализация и, поради това, не са израз на агресия и проблем за другите индивиди. Тази теза е от значение, защото е частично вярна – не всяко отхвърляне и изключване е повод за създаване на мерки за подкрепа на включеността. Така, всяка политика за включване, т.е. насърчаваща включеността, е основана на разбирането за причините за изключване от дейността на групата. Важно е в училище и при възпитанието на децата да се гарантира първо, достъпа до образование и, второ, нулева търпимост към изключването по различие.

Децата и подрастващите прибягват към междуличностно отхвърляне обикновено при демонстрация на обезпокояващо поведение от другия. Затова обучението и възпитанието, което повишава разбирането и приемането на различието е важна част от битката за създаване на общество на включеност. П-съществен е проблема с междугруповата изключеност. При нея изключването се дължи на групово решение, което често се взема поради риска от непознатото или от необходимостта за съществени промени в самата група и нейните ценности. Казваме, че това е по-важния процес, върху който трябва да се въздейства стратегически, тъй като създаването на климат на доверие и включеност изисква въздействие и промени върху групата като организация и система. Това въздействие изисква формиране на програми и политики на превенция, създаване на мотивираща групова динамика и възпитание на норми и ценности у децата. Позитивният учебен климат е фокус на тези политики и програми. Той се състои в стимулиране на взаимодействието на различни групи, на тяхното коопериране по отношение на реализация на конкретна дейност, както и споделяне на общи цели. Такъв позитивен училищен климат може да служи като защитен фактор срещу отхвърлянето и в подкрепа на включването.

Създаването на политики на въздействие, каквата е политиката за включеност, е от особена важност, когато искаме да оптимизираме функционирането както на обществото, така и на социалните групи и индивидите. Измерването на всяко въздействие, обаче, не е лесен процес. Защото резултатът от всяко социално въздействие е не просто цифрово изражение на промяна, но и промяна в качеството на живот. Става дума за променен живот, подобряване на стандартите за качество, подобряване на благосъстоянието, овластяване, социално включване и дори правене на хората по-щастливи. Много е трудно да се измерят успешно тези субективни преживявания, нагласи и възприятия.

Един от начините за измерване на въздействието е от броя на хората от целевата аудитория, които са достигнати от продуктите и услугите на социалното предприятие, но дори и тогава, цифрата не може да ни каже много за тяхното ниво на удовлетвореност.

Въздействието е сравнителен индекс. Той се измерва, когато се сравнява с първоначалното състояние или ситуация. Ако искаме да измерим въздействието на политики и действия по включване, или увеличените социални придобивки, трябва да сравним статистиката преди и след определен период. Ако има видимо намаление на негативните практики, това може да се обясни като социално въздействие, пряко

свързано в резултат от прилагането на конкретна мярка или политика. Дори и в този случай обаче има шанс изводите да са грешни и промените всъщност да се дължат на други причини. Някои показатели за измерване на социалното въздействие включват социална възвръщаемост на инвестициите (SROI) и библиотека за отчитане на въздействието и инвестиционни стандарти (IRIS). SROI измерва съотношението между стойностите на входа и на изхода (пример: колко работни места са създадени за конкретна сума, дадена на фирмите за осигуряване на работни квоти за хора с увреждания). IRIS е онлайн база данни, съдържаща повече от 400 показатели за измерване на социално, екологично и финансово въздействие.

Социалното въздействие може да се наблюдава в дългосрочен и в краткосрочен план. Дългосрочното, стратегическо въздействие се наблюдава чрез промени в нормите и законите, уреждащи въпроси на включеността, както и чрез резултатите от дългосрочни инвестиции – напр. създаване на транспортна среда за мобилност на хората с увреждания. Докато краткосрочното въздействие показва стъпките в подкрепа за устойчивост и посока на развитие на тренда.

Включеност в труда

Субективната значимост, която хората приписват на труда в живота си, определя и степента, в която те влагат усилия да са ангажирани в тази сфера. Включеността в труда и привързаността към организацията често се разглеждат като взаимосвързани и взаимодопълващи се нагласи към труда. Ако привързаността е насочена към идентификация с организацията, то при включеността ориентацията е към идентификация със самата работа. Следователно, привързаност и включеност трябва да се разглеждат като различни феномени.

Очевидно една от съществените разлики между тях е обекта на идентификация – съответно организацията или труда. Това означава, че има разлика в характера на взаимовръзката. Едната хипотеза е, че по-силната изразеност на едната нагласа се дължи на по-слабата степен на другата. Така, тези индивиди, които се идентифицират по-силно с работата си, не се чувстват толкова лоялни към организацията, в която работят. От друга страна, силната обвързаност с организацията може да изтласка по-назад включеността и ангажираността в самата работа, тъй като доминиращо става членството в организацията, а не влагането на усилия и постигането на лична изява.

Друга хипотеза е, че включеността и привързаността си взаимодействат в положителна посока.

Важна теза в научните изследвания е тази, че включеността е самостоятелно обособен психологически конструкт, който се отнася до ценността, която хората придават на труда като цяло и на конкретната работа, която извършват. Най-интересни тези виждаме в рамките на социологическия подход към алиенацията от труда. Психологизирането на отчуждението се изразява в изместване на фокуса на внимание към противоположността – включеността в трудовата дейност и върху субективните преживявания на личността в труда, а не върху обективните предпоставки за изключеност от трудовите групи.

Всеобщото признаване на труда като основна ценност обяснява разнообразието от схващания и процедури за измерване на този тип трудова нагласа. Същността ѝ се разкрива в термини като централен жизнен интерес, включеност в труда, значимост на трудовата роля и статус.

Нагласата за включеност е изследвана отдавна. Още през 1956 г. Р. Дъбин представя тезата си за централния жизнен интерес като когнитивно-оценъчно отношение към различни аспекти на жизнедейността, произтичащо от ценностните ориентации на личността. Насочеността на централния жизнен интерес е или към трудовата дейност или към дейностите извън труда /свободно време, семейство, приятелски отношения/.

Личност, която се идентифицира с професионалната си роля, превръща труда в централен жизнен интерес и се ангажира да участва активно в неговото протичане. Следователно, такава личност приема като крайно отрицателно отношение към себе си отказа или бариерите пред реализацията на този жизнен интерес. И, обратното, личност насочила се към реализация извън труда, при нея реализацията на АЗ-ът се защитава на този терен и съпротивата е срещу всички пречки пред тази реализация. Източник на представата, която личността изгражда за себе си, не е нито изпълнението, нито резултата /материален или психологически/ от дейността, а успехът извън труда.

Подбно виждане се споделя от Б. Манхайм, който казва че „централността на трудовата роля се определя от относителната доминантност на съдържанието, свързано с труда, в менталните процеси на индивида и се изразява в степента на ангажираност, на възлагане на знания и умения при изпълнението на трудовата роля в сравнение с другите дейности“. По този начин трудът се разбира като основен източник на

субидентичност на личността. Подобно е схващането на Дж. Ингълнд за централността на труда като степен на основна значимост, която трудът има сам по себе си и в сравнение с другите житейски дейности в конкретно време и ситуация. Той подчертава когнитивната природа на обективната значимост на труда. Ударението се поставя върху поведението и отчасти върху някои мотивационни аспекти – например, желанието за положителна оценка на трудовото изпълнение. Този подход стъпва на ролевата теория за личността, която обяснява поведението чрез поемане на различни роли в процеса на социализация и тяхното изпълнение в съответствие със социалните очаквания. Професионалните роли са най-важните при формиране на личността и особено на активната граждански личност, а тяхното изпълнение е критерий за пълноценна реализация на личността.

Паралелно с това, съществува и мотивационния подход за изследване на включеността, представен от имена като тези на Т. Лодейл и М. Кейнер. Те предлагат две дефиниции. Според първата, включеността е степен, в която личността се идентифицира психологически със своя труд или това е значимостта, която труда има в цялостната представа на личността за себе си. Втората разглежда включеността като степен, в която трудовото изпълнение на личността въздейства върху нейната самооценка. В. Врум посочва, че включеността на Аз-а (ego-involvement) в труда е съществен фактор за трудовото изпълнение и се изразява в потребността от самоосъществяване в труда, от актуализация на своите способности чрез цялостно влагане на егото в дейността. Степента на включеност за дадена личност се измерва чрез нейния избор на “его” повече, отколкото чрез избор на външни фактори при описване източниците на удовлетвореност и неудовлетвореност от работата. Удовлетворяването на вътрешните потребности на личността е съществено условие за по-висока включеност при наличие на автономия в труда.

Включеността в труда се отнася до степен, в която цялостната трудова ситуация е значима част от живота на личността. Включената в труда личност е повлияна силно от цялата трудова ситуация, тъй като се предполага, че тя възприема своята работа като значима част от своята Аз-концепция и може би като място за удовлетворяване на значимите си потребности (напр. потребността от самоуважение).

Най-важен компонент на нагласата за включеност е жизнената значимост, която работата има за индивида. Желанието на личността да бъде ангажирана в труда характеризира нагласата за включеност и така я разграничава от вътрешната

мотивация, която се изразява в стремеж да се постигне вътрешна удовлетвореност от своята работа. Включеността се определя като особена сензитивност, изразяваща се в желанието на личността да постигне успех не само в своята дейност, но и за организацията като цяло. (Снежана Илиева, 1998, Привързаност към организацията).

Включеността в процеса на труда е основен критерий за социално-психическа адаптираност към дейността. Така феноменът на включеност може да бъде разгледан както от социологическа, така и от психологическа гледна точка. В първия случай тя е статус на определеност, която допуска членство в групата и участие в труда. Психологическата същност на включеността е в това, че тя е активна реализация на вътрешния потенциал на личността в конкретни социални условия и се изразява в положително отношение към труда, активност и инициативност и в мотивационна заинтересованост от дейност, която влияе благоприятно върху емоционалното самочувствие.

С. Рабиновиц и Д. Хол в преглед на литературата обобщават, че включеността обикновено се разглежда като възприеманата значимост на труда в човешкия живот или като степента на психологическа идентификация на личността с труда. Те обособяват наличието на две нагласи, представлящи различни схващания. Първото се отнася до факта, че включената личност се идентифицира психологически със своята работа. Осъществяването на трудовата дейност означава изпълнение на значима житейска роля, която е основен източник на самооценка. Второто схващане следва от начина, по който личността възприема връзката между трудовото изпълнение и самооценката ѝ или чувството ѝ за собствена ценност, т.е. в каква степен доброто постижение е източник на положителна самооценка, а лошото — на отрицателна. Този втори аспект на включеността се означава като зависимост на самооценката от изпълнението.

Р. Канънго подчертава, че предишните схващания съдържат значителна неяснота, която не остава само на теоретично равнище, но продължава и в емпиричните изследвания и се изразява по няколко начина. Първият се отнася до смесването на включеност в работата и вътрешна мотивация. Разграничаването на двете понятия би подчертало още по-пълно взаимозависимостта между тях. Високата степен на включеност в дадена сфера на дейност означава и по-високо равнище на вътрешна мотивация по отношение на задачите и поведението, присъщи на тази сфера. Според Е. Дисси “вътрешно мотивираните дейности са тези, за които няма друго видимо възнаграждение освен самата дейност. Хората се ангажират в тях единствено

поради собствения си интерес, а не защото те водят до външно възнаграждение. Тези дейности са крайни цели сами по себе си повече, отколкото средство за постигане на целите”.

Подобно е определението за вътрешната мотивация за труда като степента, в която личността е мотивирана към добро изпълнение поради субективното възнаграждение или емоционални преживявания, очаквани като резултат от постигнатия успех. Използването на включеност и вътрешна мотивация като синоними е обяснимо, ако се отчита фактът, че включеността е повече функция на дейността като степен на автономия, независимост и отговорност, отколкото на външни фактори като заплащане и условия на средата. Е. Лоулър и Д. Хол смятат, че вътрешните потребности или потребностите от развитие и самореализация са централни в Аз-концепцията на индивидите и поради това, “колкото повече работата позволява да се контролира протичането ѝ, колкото повече тя е творческа и изисква използване на уменията и способностите, толкова по-включен ще е работникът”.

Неопределеността в схващанията за включеността се обуславя и от липсата на разграничение между условията, влияещи върху формирането ѝ, самото състояние на идентификация с труда и последвалите от това възможни въздействия върху поведението и другите нагласи. (Снежана Илиева, 1998, Привързаност към организацията).

Немалко въпроси са свързани и с изясняване психологическата природа на включеността и по-точно, със съотношението между когнитивен, емоционален и поведенчески компонент в нейната структура. Така например, Лодейл и Кейнер поставят като равностойни емоционалния компонент, изразен в чувството на удовлетвореност от осъществяването на работата, и когнитивния компонент, който отразява оценката за значимостта на труда в собствения живот. Р. Дъбин се интересува главно от когнитивния и поведенческия компоненти и не придава съществено значение на афективната реакция на включеност.

Включеността също така е “степента, в която личността се идентифицира със своята работа, активно участва в нея и разглежда изпълнението си като значимо за своята самооценка и поради това, тя е сложен концепт, основан върху когницията, действието и емоцията”. Високата степен на включеност означава от когнитивна гледна точка, че работата е основен локус на личностна идентичност, а от афективна - обект на емоционално влагане. Все по-изразена е тенденцията да се отдава

предпочитание към когнитивния компонент, като включеността се определя като убеждение или когнитивно състояние на психологическа идентификация с работата.

Неуспехът в изясняване на психологическата същност на включеността се дължи и на неотчитането на два възможни контекста, в които личността може да прояви своята идентификация — включеността в труда като цяло в сравнение с другите житейски дейности и включеността в конкретната работа. Взаимозаменяемостта в случая е недопустима, тъй като става въпрос за две различни по произход и причинна обусловеност нагласи. Включеността в заеманата работа е убеждение, описателно по характер, което е функция на степента на удовлетворяване на наличните актуални потребности. За разлика от нея включеността или централността на труда е нормативно убеждение за ценността на труда относно другите житейски сфери, което се формира в процеса на социализация под влияние на социокултурните условия. Това убеждение не бива да се отъждествява единствено с протестантската етика, тъй като може да е резултат и от други тип социализация на личността.

Посочените различия не са толкова следствие от несъгласуваност в концептуализацията, колкото отразяват сложния характер на включеността и затова основателно се поставя въпросът за нейната многоаспектност. Тя може да се разгледа като имаща три измерения:

- включеност или психологическа идентификация с конкретната заемана работа;
- включеност или идентификация с кариерата или специалността, от която настоящата работа е част;
- значимост на изпълнението за самооценката, което е стабилна ценностна ориентация на личността, сходна с протестантската трудова етика.

Би могло да се заключи, че цялостният анализ на проблема за включеността в дадена дейност не трябва да се ограничава само в рамките на трудовата и организационната психология, а да бъде вписан в по-широкия социално-психологически контекст. Това се отнася особено до процеса на частично или пълно самоотъждествяване с определена социална роля, което е съществена характеристика на включеността в труда или други тип социални дейности.

Пълноценната интерпретация е възможна само ако се отчетат пресечните точки на ролевата теория и Аз-концепцията, т.е., да се обърне внимание на сродни теоретични въпроси, отнасящи се до спецификата на социалните ценности в полето на човешкото Аз. Не всички роли имат еднаква значимост за индивидуалната

идентичност и самооценка, тъй като личността се проявява в някои социални Аз повече, отколкото в други. Личността изгражда образа за себе си под влияние на успешността в изпълнението на социални роли, които са осмислени като жизнено значими, осигуряват обществено признание и са съществен източник на преживяване на компетентност и високо самочувствие.

Наред с това, съществуват опити за редуциране съдържанието на Аз-концепцията само до изпълнението на престижни социални роли. Според Ралф Търнър “индивидът е склонен да изгради концепцията за себе си чрез селективна идентификация на определени роли, които са по-характерни за него, отколкото останалите роли от репертоара му”. Както се отбелязва, поставянето на знак на равенство между Аз-концепцията и идентификацията с определена роля или набор от роли е едностранчиво и опростява сложния характер на взаимодействие между ролеви репертоар и образа за себе си. Това е така, защото “освен през призмата на своите роли, личността изгражда собствения си образ и чрез самовъзприемането си като морална и политическа ценност, като ценност за иитимния и приятелския кръг и не на последно място, като автономност, която реализира същностните си сили и довежда до промени в социалната действителност”.

В този план, напълно приемливо обяснение за отношението между социални роли и Аз-концепция дават привържениците на символния интеракционизъм, които утвърждават идеята за йерархия на важността в изграждане на образа за себе си и за относителната значимост на ролевите идентичности. Ако включеността в труда е висока, т.е. централна за личността и нейната идентичност, то тогава трудовата роля ще бъде близо до или на върха на значимата индивидуална йерархия от възможните идентичности. Съгласно тези схващания, психологическата централност или мястото на дадена роля в йерархията се определя от вътрешните и външните награди, получени при тяхното изпълнение, тъй като личността е склонна да приписва ценност на тези неща, чрез които тя се възприема положително и повишава своята самооценка.

Изграждането на високо включени в труда си личности е цел не само на теоретиците в областта на организационното поведение, но и на практикуващите мениджъри. Интерес представлява описанието на личностния профил на включените хора. Съществените особености, характерни за дейността на цялостно погълнатите или абсорбирани от професионалното изпълнение личности са, че те насочват цялото си внимание към процеса на дейността, игнорират и не допускат до съзнанието си стимули, които биха препятствали протичането на действието, чувстват контрол над

ситуацията или поне не се безпокоят от липсата му, получават ясна и неамбивалентна обратна връзка за резултата от изпълнението си и накрая, дейността им е самомотивираща се и поради това не се нуждае от външно поставени цели и възнаграждения.

Съществуват три основни условия за наличието на включеност — когато хората са високо мотивирани, когато чувстват солидарност с организацията и когато осмислят ценността на своя труд. Силно увлечената в труда личност вярва в протестантската етика, изразява потребностите си от развитие и самореализация и има стимулираща работа, която ѝ дава висока степен на автономност и възможност за активно участие. Личността е включена в труда тогава, когато той е централен жизнен интерес за нея, когато активно участва в своята работа, възприема изпълнението си като основно за самооценката и като съответстващо на нейната Аз-концепция.

Ценен принос за изясняване механизмите на формиране на ангажираност и включеност в дейността дава когнитивно-мотивационната теория за личностното влагане, приложена като обща теория на мотивацията към ученето и труда. Мотивацията за изпълнение зависи от значението или смисъла на дейността, който се определя от две групи когниции или убеждения: чувствата и схващанията на индивида за себе си и личните подбуди. Първата група съдържа три критически убеждения: самоувереност или усещане за контрол над обкръжението, насоченост на целите, изразена във времевата ориентация в бъдещето и самооценка под формата на индивидуално съждение за своите способности. Разнообразието в съчетанието на тези компоненти оказва силно влияние върху начините, по които индивидът влага време и енергия в съответните дейности.

Личностните подбуди или целите се отнасят до това, което индивидът очаква да получи от различните ситуации или с други думи, до ценностите на личността. Възможните цели са обединени в четири категории според това дали са външни или вътрешни спрямо дейността. На единия край на континуума са подбудите за включеност в задачата, които се изразяват в ориентация към съвършенство и майсторско изпълнение, следвани от его-целите, насочени към конкуренцията и социалното сравнение, към желанието за власт и надмощие и от социалните цели, които включват желание за социален напредък, алтруизъм и потребност от социални взаимоотношения, а другия край са външните възнаграждения като пари и социално признание.

Теорията за личностно влагане подчертава и личностните, и ситуативните аспекти на мотивацията и ясно свързва мотивите с различните поведенчески прояви като избор на задачи за изпълнение, настойчивост в постигането им, поддържане на включеност в дейността при наличие на по-привлекателни възможности, степен на активност и качество на изпълнението. Докато традиционната теория за мотивация за постижение разглежда индивидите главно по отношение на изразеността на потребността от постижение, теорията за личностното влагане в дейността поставя като ключов въпроса за избора, за начина, по който индивидите решават да вложат време и усилия в една дейност, а не в друга.

Приемливо обяснение за процеса на формиране на включеност предлага мотивационният подход, според който съществен източник на въвлеченост в дейността е значимостта на потребностите. Значимостта и ценността, която отделните потребности имат за личността, зависи както от предишния процес на социализация, така и от възприетата възможност средата (работа, семейство) да задоволи тези потребности. Различните групи хора са подложени на влияние от различни културни, групови и организационни норми и въз основа на това развиват различна структура на потребностите или насоченост на целите в техния живот. Съдържанието на мотивите за труд се определя както от личностните особености, така и от процеса на социализация и от влиянието на груповите норми. Примери за това са посочените вече социокултурни различия в ценностите, които се приписват на труда и тяхното влияние върху степента, в която хората влагат усилия в работата.

Тези резултати имат важна практическа стойност, тъй като позволяват да се определят групи фактори, които въздействат върху формирането на висока включеност в труда в зависимост от социокултурните особености и в една или друга степен детерминират начина, по който се възприемат характеристиките на труда. Повечето автори посочват, че необходимо предварително условие за появата на включеност в труда е работата да може да задоволи потребностите от контрол и автономия на личността.

Също така се подчертава обаче, че йерархията на потребностите се определя от условията на социализация в дадена култура и се променя в зависимост от конкретните условия на работа. Потребностите от самореализация и от развитие може да са значими за една група работници, но не и за друга, а това намира израз в различния социално детерминиран Аз-образ и следователно - в различни очаквания спрямо работата. Така например, "сърцевина" на Аз-образа в развитите западни страни е убеждението, че

най-ценна е индивидуалната свобода и поради това отчуждението от труда настъпва тогава, когато той не притежава характеристики като разнообразие, контрол, автономия.

Обратно, в развиващите се общества икономическата и социалната сигурност се разглеждат като по-важни, отколкото свободата и контрола и поради това трудът изглежда ангажиращ, ако гарантира тази сигурност, а равенството и справедливостта се ценят повече като ръководен принцип в трудовия живот, отколкото индивидуалната свобода. Това дава основание да се говори за “недостатъчно изследвана форма на включеност, основана върху потребностите от по-ниско равнище” и доказва, че процесът на формиране на включеност е многостранно детерминиран и не може да се свежда само до потребностите от висш порядък. В подкрепа на това е и фактът, че висока степен на включеност проявяват както вътрешно, така и външно мотивираните мениджъри при условие, че дейността притежава характеристики, които удовлетворяват личностно значимите им потребности.

Разгледаният мотивационен подход предлага не само разграничаване на природата и механизмите на включеност в труда като цяло в процеса на социализация от включеността в конкретната работа чрез задоволяване на значимите потребности на личността, но и проследява взаимодействието и прехода между тях. Въпреки богатите емпирични данни, обяснителната стойност на този модел се подлага на съмнение, тъй като не удовлетворява две съществени изисквания. От една страна, доста едностранчиво е свеждането на нагласите към труда до пасивен продукт на ранната социализация, а от друга страна - не се разкрива когнитивният механизъм, чрез който процесът на социализацията въздейства върху индивидуалните различия в значимостта на труда. Безспорно, нормите и ценностите, придобити през периода на социализация, са много важни, но не могат да обяснят всички индивидуални различия, съществуващи въпреки еднаквите социокултурни условия, така че е необходимо да се отчита динамичното влияние на ситуативните фактори.

Б. Свєрко се опитва да преодолее тези недостатъци, като поставя в центъра на своя модел за детерминантите на значимостта на труда ценностите, разбирани като значимите цели (икономическа сигурност, социално взаимодействие, социален престиж, постижения, използване на способностите), които личността желае да постигне чрез изпълнението на трудовата си роля. Процесът на социализация влияе върху значимостта на ценностите, свързани с труда, и определя индивидуалните перцепции на възможността за тяхното реализиране. Но основна детерминанта на

включеността в труда е не значимостта на ценностите, както се очаква, а именно индивидуалните перцепции за тяхното постигане, които, освен от процеса на социализация, са повлияни директно и от ситуативните фактори. Така значимостта на труда в живота на индивида е следствие от възприетата възможност трудът да позволи реализиране на значимите ценности на личността.

Вследствие от всичко казано дотук, бихме могли да обобщим **детерминантите на включеността в три основни групи: процес на социализация, индивидуални характеристики и характеристики на работата.** Процесът на социализация е необходима предпоставка за възникването на включеност в труда, тъй като създава ценностна ориентация към реализацията в сферата на труда или извън нея.

Конкретният процес на формиране и развитие на включеност в труда протича чрез своеобразното взаимодействие на личностни и ситуативни фактори. Възрастта предсказва моралната значимост на труда, а вътрешната локализация на контрола и мотивацията за постижения корелират значимо с включеността, но при наличието на подходящи и удовлетворяващи личните очаквания характеристики на труда, които са много по-силни детерминанти, отколкото индивидуалните.

Наличието на активно включени в труда личности удовлетворява както личните, така и социалните потребности и поради това, нейните положителни и отрицателни въздействия и взаимодействия се изследват в две насоки — личностна и организационна. Включеността влияе върху изпълнението много по-силно, отколкото удовлетвореността и е надежден индикатор за висока организационна ефективност и адаптация към труда. Едновременно с това, тя води и до по-висока удовлетвореност не само от труда, но и от живота. Включеността има стимулиращо въздействие върху мотивацията за труд и отрицателно корелира с текучеството и отсъствията от работа. Въвличането и разтварянето в една-единствена роля е механизъм, който се включва в действие винаги, когато е налице индивидуален стремеж за постигане на висок успех в някаква дейност или сфера на общуване и поради това основателно се поставя въпросът за отрицателното влияние на прекомерната ангажираност в труда върху реализацията в другите житейски сфери. Всеобщо прието е, че високата степен на включеност в труда създава проблеми и затруднения в семейството и общуването, повишава подложеността на стрес и фрустрация при личен неуспех.

Негативните ефекти от разтварянето на Аз-а в определен модел на ролево поведение като резултат от свръхценностното натоварване на дадена роля от ролевия репертоар на личността според Д. Градев се “вместват” в следните схеми:

- неадекватна ролева идентификация, при която неуспехът е следствие от несъответствието между ценностно осмислената роля и способностите на личността за изпълнението ѝ;
- нарушаване на нормалното функциониране на поетия ролеви репертоар поради ограничаването и свеждането му само до една роля;
- създаване на междуличностни конфликти в резултат на неефикасния обмен на дейности, специфични за поетите роли.

Развитието на оптимално равнище на включеност в труда, което да е благоприятно както за личността, така и за организацията, изисква провеждането на целесъобразна социална политика от страна на организацията. Установява се, че повишаването на включеността се съпровожда от т.нар. „синдром на успеха”, който въздейства върху сямооценката на личността, а тя на свой ред стимулира влагането на усилия за постигане на личните и организационните цели. Друго изпитано средство за намаляване на неангажираността и отчуждението е участието във вземането на решение, чрез което личността усеща контрол над ситуацията и осъзнава значимостта на своя принос в процеса и резултата от труда.

Би могло да се каже, че **усилията за формиране на висока включеност трябва да се насочат както към създаване на поведенчески стратегии в процеса на социализация, съдържащи доминиращата важност на труда за човека, така и към промени в обективните условия на труда**, които въздействат върху възприемането на характеристиките на трудовата дейност.

При разработването на методиката на индекс „Включеност и увреждане“ следваме възприетата от екипа обща визия за увреждането като динамично социално понятие, което отразява невъзможността на хората с „траен физически, психически, интелектуален и/или сетивен дефицит“ да участват в живота на избраните от тях общности поради бариери в средата, която те обитават – физическа, културна и институционална¹. Този подход към уврежданията, наречен още „социален“ в противовес на „медицинския“, се основава на принципа за универсалност на основните човешки права, чиито носители са и хората с увреждания. Така Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания **не** въвежда нови и извънредни права на тази социална група, а потвърждава валидността на всички основни права на човека и за хората с увреждания.

¹ Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания; <http://mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&l=283>

Към разработване на методика на индекса се пристъпи след обстоен анализ на политиките по включване в България. В една правова държава обществените процеси се управляват чрез закони, които са построени въз основа на споделени принципи и ценности, и гарантират правата на всички граждани. Затова демократичните държави се разпознават ПО качеството си да зачитат върховенството на закона като нормативен израз, регулаторна рамка за гарантиране на правата и постигане на справедливост за хората.

Анализът на политиките обхваща преглед на **структурата, процеса и резултатите** от изпълнението на определени стратегически документи, закони, подзаконовни актове и оперативни програми. **Структурата** отразява целите, правилата и основните дейности, залегнали в политическите документи; **процесът** отчита процедурите и практиките, а връзката между структура и процес се осъществява от институционални звена с определени функции и отговорности – например, от Националния съвет за интеграция на хората с увреждания или Агенцията за хората с увреждания (АХУ). **Резултатите** показват реалното измерение на изпълняваните политики по силата на съответните законови и програмни документи, както и ресурсът, похарчен за тях.

Основният акцент в анализа е поставен върху: (i) **присъствието** (брой хора с увреждания, а не с ТЕЛК-решения), (ii) **участието** (качество на присъствието) и (iii) **статуса** (позиция в общността) на хората с увреждания в различни публични сфери. Тези три фактора зависят както от качеството на средата, така и от възможностите за индивидуална подкрепа, **налична и достъпна** за хората с увреждания, при равни други условия с останалите граждани.

Чрез анализ на основни политически документи в сферата на уврежданията може да се оцени **структурата на политиките по уврежданията**.² Той е подчинен на основните принципи и ценности, прогласени от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, търсейки съответствие на българските политики с Конвенцията, както и гаранции за социалното приобщаване на хората с увреждания от страна на държавата. Специално внимание заслужават механизмите за подкрепа и живот в общността (грижа плюс подкрепа за независим живот), а не грижите и социалното

² Основни елементи в **нормативната уредба по уврежданията** са: Закон за хората с увреждания (ЗХУ) и Правилника за неговото прилагане (ППЗХУ), Закон за социално подпомагане (ЗСП) и Правилника за неговото прилагане (ППЗСП), Закон за личната помощ (ЗЛП) и Правилника за неговото прилагане, Методика за оценка на индивидуалните потребности.

подпомагане (което на практика представлява задоволяване на базисни потребности за оцеляване).

Анализът на процеса идва да покаже как различните министерства, агенции и териториални структури на властта изпълняват своите функции по отношение правата на хората с увреждания и тяхното социално включване. Например, ангажирането на Агенцията за социално подпомагане (АСП) с изпълнението на Закона за хората с увреждания (ЗХУ) приравнява дейностите по него до социално подпомагане (получаване на социални помощи и ползване на социални услуги в специализирани заведения). Дейностите на Агенцията за хората с увреждания (АХУ) са сведени до събиране на информация, поддържане на регистри и финансиране на проекти, предимно в сферата на заетостта. Агенцията няма структури в страната, а текущата дейност по ЗХУ се реализира от дирекциите „Социално подпомагане“, бюрата по труда и други административни структури. Няма доказателства за това, че Националният съвет на хората с увреждания изпълнява адекватно функциите си да представлява и защитава интересите на хората с увреждания в България. Пълноценният анализ трябва да отчете процедурите за предоставяне на подкрепа, която трябва да бъде налична и достъпна за хората с увреждания. И не на последно място по важност, анализът на процеса трябва да покаже по какъв начин и до каква степен различните структури на държавата си взаимодействат, за да се постигне реално включване на хората с увреждания във всички сфери на публичния живот. Например, към момента общинските администрации (като представители на местната власт) нямат ясно разписана роля и не разпознават такава в процеса на социално включване на хората с увреждания. Ангажиментите на общините по отношение на хората с увреждания се свеждат до ролята на доставчици на социални услуги, но не и до ангажименти по отношение на осигуряване на адаптирани жилища и достъп до обществените сектори в рамките на съответната община.

Резултатите се оценяват чрез количествени измерители на реализираните политики, качествени индикатори за реално социално включване на хората с увреждания и чрез финансовото измерение на похарчения публичен ресурс. За целите на този анализ се ползва информация от публикувани доклади на официалните власти, аналитични центрове, международни организации и пр., както и данни, придобити по Закона за достъп до обществена информация (ЗДОИ). Социалното включване на хората с увреждания – образование, заетост, свободно време, създаване на семейство,

социална реализация – са част от индикаторите за ефективност и ефикасност на политиките по уврежданията при съотнасяне към изразходвания публичен ресурс за провеждането им. Друг индикатор за устойчив резултат от провеждани политики са нагласите на всички участници в процеса на осигуряване на човешките права на хората с увреждания – дори при наличие на законодателна база и подходяща административна среда, може да се стигне до практики, които ограничават правата на хората с увреждания.³

Оценката на политиката на включеност в сферата на образованието е ключова за гарантиране на обща включеност.

Проблемът за включеността в сферата на образованието в България има много дълга предистория, но времеви обхват на настоящият анализ се задава от **Закона за предучилищното и училищното образование - ЗПУО**⁴, влязъл в сила от 01.08.2016 г. В него се предвиждат ключови промени в организацията на образованието, които касаят достъпа до образование и включеността, чиято обща рамка се задава от концепцията за **приобщаващото образование**.

Доколкото според ЗПУО „Приобщаващото образование е неизменна част от правото на образование.“ (чл.7, ал. 2) и то е регламентирано чрез един от 19-те държавни образователни стандарти в системата на предучилищно и училищно образование (чл.22, ал. 2, т.7 от ЗПУО) включеността е основен принцип в организацията на образованието и ключов критерии за оценка на неговото качество.

Структуроопределящата промяна в системата на образованието е трансформирането на Ресурсните центрове за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със специални образователни потребности в Регионалните центрове за подкрепа на процеса на приобщаващо образование⁵, което започва едва през 2018 г.

³ Подобна ситуация може да се наблюдава в резултат на нагласи, както от страна на професионалистите, така и на близките на хората с увреждания или на самите хора с увреждания, които поддържат практики на зависимост и сегрегация.

⁴ В сила от 01.08.2016 г., Обн. ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.98 от 9 Декември 2016г., изм. ДВ. бр.105 от 30 Декември 2016г., изм. ДВ. бр.58 от 18 Юли 2017г., изм. и доп. ДВ. бр.99 от 12 Декември 2017г., изм. ДВ. бр.24 от 16 Март 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 6 Ноември 2018г., изм. ДВ. бр.108 от 29 Декември 2018г., изм. ДВ. бр.24 от 22 Март 2019г., доп. ДВ. бр.42 от 28 Май 2019г., изм. ДВ. бр.100 от 20 Декември 2019г., изм. ДВ. бр.101 от 27 Декември 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.17 от 25 Февруари 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.82 от 18 Септември 2020г.

⁵ Правилник за устройството и дейността на регионалните центрове за подкрепа на процеса на приобщаващото образование, Обн. ДВ. бр.9 от 26 Януари 2018г., изм. и доп. ДВ. бр.35 от 27 Април 2021г.

Следващата стъпка в реформата предвижда Помощните училища да се реформират, като бъдат закрити и на тяхно място се създадат **Центрове за специална образователна подкрепа – ЦСОП**. След реформата броят на тези специализирани институции на практика намалява - от 125, става 47.

Нормативната уредба е много добра, дори повече от много добра , но реформата се осъществява на проектен принцип, което води до недостатъчен институционален капацитет, относително добра ресурсна обезпеченост, но крайно незадоволителни резултати.

За политиките за включеност в образованието много ясна представа могат да ни дадат проектите по двете оперативни програми, действали през периода на подготовка на нови закон и прилагането му.

Проект BG051PO001-4.1.07-0001-C0001 Включващо обучение – от 27.04.2012 до 31.12.2015 –

По ОП „Развитие на човешките ресурси“ , подготвителна, пилотна дейност свързана с планираната реформа и новия ЗПУО.

Проект BG05M2OP001-3.003-0001 "Подкрепа за равен достъп и личностно развитие"

Проект BG05M2OP001-3.003 "Осигуряване на условия и ресурси за изграждане и развитие на подкрепяща среда в детските градини и училищата за осъществяване на включващо обучение - фаза 1" - от 22.12.2015 г. до 01.12.2018 г.

<http://sf.mon.bg/?go=projects&p=detail&projectsId=65>

Основна цел - повишаване капацитета на детските градини и училищата за осъществяване на включващо обучение чрез изграждане на необходимата подкрепяща среда в тях. Внедряване на нов модел на организация и функциониране на училищата за деца с умствена изостаналост, който да подготви процеса на преобразуването им в центрове за специална образователна подкрепа, както и подготовката на нова организация и функциониране на възпитателните училища-интернати и социално-педагогическите интернати.

Въведен и изграден е пилотен модел за ранно оценяване на образователните потребности на децата от предучилищна възраст и за превенция и ранна интервенция на обучителните им затруднения. Осигурени са необходимите условия и ресурси в 34

целодневни детски градини/обединени детски заведения за осъществяване на ранна превенция на обучителните затруднения (в т.ч. и със специални образователни потребности), при децата от предучилищна възраст, независимо от тяхната етническа принадлежност, култура и социално положение. Осъществена е ранна превенция на обучителни затруднения на 1907 деца от всички възрастови групи. Общо 3 560 деца и ученици са обхванати в различни под-дейности на проекта. Допълнителна подкрепа е предоставена общо на 3 159 деца и ученици със специални образователни потребности.

BG05M2OP001-3.005 "Активно приобщаване в системата на предучилищното образование"- 16.05.2019 г. до 16.11.2021 г.

В 1 500 детски градини да се осигури среда за активно приобщаване (включително за ранна превенция на обучителни затруднения). Да бъдат обхванати 50 000 деца (сред тях деца от маргинализирани общности, включително роми) чрез мерки за образователна интеграция и реинтеграция, като целта е 40 000 от тях да бъдат приобщени в системата на предучилищното образование и 85 % от децата да отбележат напредък по български език

Да се постигне 79.97 % групов нетен коефициент на записване в детските градини:

По два пъти годишно да се провеждат национални кампании за мотивация на родителите и за преодоляване на негативни обществени нагласи и недискриминация.

Проект BG05M2OP001-3.018-0001 „Подкрепа за приобщаващо образование“ - 27.11.2020 г до 27.11.2023 г.

Проектът е насочен към осигуряване на по-високо качество и по-добър достъп до образование на деца и ученици със **специални образователни потребности, с хронични заболявания, в риск и с изявени дарби** в системата на предучилищното и училищното образование чрез предоставяне на допълнителна подкрепа за личностно развитие. Към трите рутинно подбирани целени групи е прибавена и четвърта – деца с изявени дарби. Следва се принципът – на деца със специални образователни потребности да се предоставят специализирани образователни услуги.

Една от водещите инициативи касаещи включеността в сферата на образованието е **„Европейска гаранция за детето“**. Това е инициатива на Европейската комисия, която цели да осигури достъп до здравеопазване, образование,

детски грижи, приемливо жилище и подходящ хранителен режим за най-уязвимите деца в Европейския съюз.

През ноември 2015 г. Европейският парламент приема резолюция, с която призовава Комисията и държавите членки за борба с детската **бедност** и гаранция, че на всички деца **се предоставя достъп** до качествени услуги в този изключително важен етап от тяхното развитие. **Четири групи социално уязвими деца** са определени като изложени в особена степен на рискове, свързани с бедността и засягащи благосъстоянието:

- Деца, живеещи в институции
- Деца с увреждания и други деца със специални потребности
- Деца на наскоро пристигнали мигранти или бежанци
- Деца, живеещи в семейства в уязвимо положение, включително ромски деца от уязвими общности.

Европейската комисия предприема подготвителни действия в три етапа:

- I. проучване на осъществимостта,
- II. консултации със заинтересованите страни в ЕС и
- III. **пилотно прилагане на Гаранцията за детето на национално равнище.**

За осъществяването на **Фаза III** Комисията избира 7 държави-членки: България, Германия, Гърция, Италия, Испания, Литва и Хърватия, на които предоставя финансиране за изпълнението на пилотни проекти с подкрепата на УНИЦЕФ.

Оценка на ситуацията в България

Множество програми и проекти, неправителствени организации и специализирани мрежи работят за приобщаващо образование. Същевременно ежегодно състоянието на сектора „Образование“ и по-конкретно степента на включеност е предмет на оценка чрез различни инструменти. Данните от тях следва да се имат предвид както при изработването на индекса за включеност, така и при обобщаването на данните от експертните оценки.

Една от най-комплексните, но същевременно и обобщени оценки се дава от годишния доклад „Бележник“ на Националната мрежа за децата. Той се изработва

чрез обобщаване мнението на деца, родители и професионалисти. За 2021 държавата в област „Образование“ получава оценка Добър **3,71**, а за 2020 и 2019 оценката е **Добър 4**, което означава *„Държавата е заявила политическа воля за разрешаване на проблема и се констатира наличието на план за изпълнението на дейността и работа по него, но все още няма резултат за цялата група деца, към която е насочена дейността.“* Или *„Налице е конкретно обещание, има план за изпълнението, но са извършени малко конкретни стъпки, които не гарантират правата на достатъчно деца.“* Това е постигнато чрез спираловидно подобряване на държавната политика в сектора (от 2010 до 2018 съответно 2.68-3.00-3.11-3.62-3.45-3.44-3.02). Като „преломна“ в институционално отношение може да се приеме 2019 година, която отбелязва качествен скок.

По темата приобщаващо образование оценката е „Приобщаващото образование, макар и разработено добре на хартия, не води до ефективно прилагане в училищата и детските градини при сериозен недостиг на специалисти и ресурси.“⁶

Като независим източник на информация се изработват **доклади от U-репортери** (това са доброволци, млади хора до 20 годишна възраст, които участват чрез Viber в проучване по проблемите на включеността в образованието). С тези проучвания се цели да се види какви са конкретните трудности и възможни решения по темата за достъпа до образование според опита и наблюденията на младите хора. Според доклада от септември 2021 ⁷, (в който участват 281 U-Репортера на средна възраст 20 години, като момичетата и жените съставляват 80% от отговорилите) **финансовата невъзможност за осигуряване на учебни материали, тормозът между учениците, спиране от семейството или започване на работа са най-честите причини за несправяне в училище или дори отпадане на децата от образователната система.**

За децата от малцинствен етнически произход, включително с трудности с българския език, най-големият проблем според U-Репортерите е липсата на подкрепа от страна на семействата, откъдето идва отпадането от училище. На следващо място е изключването и тормозът от страна на другите ученици, а след това – отпадането от училище, за да започнат работа.

⁶ <https://nmd.bg/wp-content/uploads/2020/06/%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B6%D0%BD%D0%B8%D0%BA-2020-1.pdf>

⁷ <https://nmd.bg/finansovi-zatrudneniya-i-tormoz-sa-osnovnite-trudnosti-pred-dostapa-do-utchilishte-smyatat-u-reporterite/>

Като най-големи затруднения пред децата, живеещи в бедност, U-Репортерите посочват на първо място липсата на пари за учебни материали, следвано от отпадането за започване на работа и отново тормозът от връстниците. Графики с всички резултати от изследването са достъпни тук.

Като основни трудности пред учениците с увреждания и нарушения в развитието U-Репортерите поставят преди всичко подигравките и тормоза от връстниците, следвано от недостъпността на физическата среда (асансьори, рампи и подобни) и неумението на учителите да работят с деца като тях. Тук интересна е разликата между мненията на младите хора в училищна възраст и тези на по-големите. За първата група основен проблем пред децата с увреждания и затруднения в развитието са подигравките от околните, докато за втората група – физическата среда и материалните условия.

Трябва да обобщим и дейността на основни неправителствени организации, работещи в сектора с приоритет приобщаващо образование, както и научните изследвания анализиращи процесите на реформа в сектор образование, постигнатите резултати и основните проблеми.

Една от ключовите теми е квалификацията на учителите, доколкото политиката за приобщаващо образование изисква специфични знания и умения от тях. Това е основния предмет на дейност на **Центъра за приобщаващо образование**. В своя публикация⁸ Маргарита Аспарухова, Лилия Кръстева-Пеева обобщават резултатите от „две непредставителни проучвания на Центъра, които изследват, от една страна, по какъв начин учителите придобиват основни знания и умения, необходими за прилагане на принципите на приобщаващото образование, а от друга страна, показват как учителите управляват сами възможността да се квалифицират по темата посредством първото тематично онлайн обучение, което Центърът разработи“.

2. Индексът като измерител на успех

Същност и принципи за конструиране на качествени и информативни индекси.

⁸ Аспарухова, Маргарита и Лилия Кръстева-Пеева 2018 „Неформално професионално развитие за учители с фокус върху приобщаващото образование – възможностите на онлайн обучението през опита на центъра за приобщаващо образование“, **Педагогика**, 90:1, 91-103.

В най-общ вид, един индекс представлява обобщена оценка, изчислена на база голям брой крайни индикатори с помощта на елементарни математически операции. Индексите позволяват да се правят сравнения между несъизмерими единици, както пространствено, така и темпорално защото по същество са относителни измерители на динамики в техните съвкупности, които от своя страна са съизмерими аналитични категории. Активно използваните в наши дни индекси са стотици. Те позволяват задълбочени и методологически валидни сравнителни анализи на различни нива на общност (например: квартал, населено място, община, област, държава, регион, континент или целия свят). Това ги прави незаменими измерители на успех, развитие, изоставане, застои и др. категории, използвани в оценяването на публичните политики, управлението на публичните дела и публичните финанси, ефективността на политиката изобщо както и други въпроси от практиката, които са от непосредствена важност за регулирането на обществените отношения, взаимодействията между различните субекти на националната и международната политика и т.н.

Възможни са всякакви класификации на индексите, тук предлагаме най-абстрактната с цел ограничаване само до незаобиколимите за тяхната типологизация характеристики. Индексите се определят и разграничават от останалите според:

- темата;
- източниците на първична информация (статистически данни, експертни оценки, резултати на проучванията на общественото мнение и др.); процедурата по агрегиране на индикаторите в една обща метрика;
- нивото на абстрактност (локални, национални, регионални, глобални);
- публикуващата организация (институционални, научни, неправителствени, наднационални, международни, регулаторни и др.).

Индексите позволяват обобщаването до лесни за разбиране и интерпретация категории на сложни системи от измерители, които обхващат в относително голяма пълнота сложни обществени, политически и социални процеси. Относителните мерни единици, насочват фокуса на тези обобщения да се концентрира върху съдържателните динамики и тенденции, върху важните процеси в развитие, а не върху самите числа. Извън полето на сравнителния анализ, индексите не притежават нито семантична, нито емпирична стойност. В общия случай, даден индекс има следния вид:

$$I_n = F(X_1, X_2, \dots, X_k),$$

Където X_{I-k} са емпирично измерими, k брой индикатори, обобщени в една променлива I за дадена държава n . Много често анализът включва категории, които не могат да бъдат измерени строго количествено. Например одобрение на дадена политика, или администрация, удовлетвореност, склонност, предпочитание, идентификация, включеност и др. В тези случаи на индикаторите приписваме условни стойности, определени по-скоро субективно, което е причинна да ги определяме като псевдоколичествени. Условността и несъразмерността на мерните единици обаче, не компрометира валидността на междугруповите сравнения. Именно по тази причина индексите са един от най-надеждните и широко използвани аналитични инструменти в социалните науки.

В международната практика се използват редица показатели отразяващи определени аспекти на качеството на държавно управление. Такива например са индексът за възприемане на корупцията на Transparency International, индексът за свободата по света на Freedom House, индексът World Governance Indicators на Световната банка и др. В последните години в тази сфера се отделя все по-голямо внимание на риска в различните му проявления, от политическия риск на държавно ниво до риска от социално изключване на маргинализирани общности и социални групи.

С разширяването на достъпа до все по-големи и по-пълни бази данни, както и развитието на информационните технологии и специализираните приложения за анализ на данни, включително на огромни и до скоро непосилни за систематизация масиви (Big Data) освен растящият брой нови и все по-качествени индекси, расте главоломно броят на генеричните индекси, които в днешно време са лесни за конструиране като детска игра. Глобалната свързаност позволява практически достъп от вкъщи, на всеки до огромните бази данни за световно ползване. Това позволява да се правят вторични и последващи анализи на данни, първоначално събирани по друг повод и номенклатури. Така не само се стимулира много по-пълноценното използване на наличната информация, съответно и на вложените в нея ресурси, но и се стимулира евристичният прочит на данните, който може да дойде буквално отвсякъде. Ефектът е подобен на този от софтуера с отворен код: рязко нараства предлагането на разнообразни, висококачествени, иновативни и общодостъпни индекси, което ускорява скоростта на развитие на научната общност в социалните науки.

Сред генеричните индекси, заслужава да обърнем внимание на Индекса на човешкото развитие (*Human Development Index*), който включва три първични индекса (БВП на глава от населението, ниво на грамотност и средна продължителност на живот), като позволява не само да бъде направено сравнение на човешкия прогрес в различните страни в глобален план, но също да се сравняват отделни общности по различни теми в различни пространства като: равенство на половете, включване и интеграция на етнически и религиозни малцинства. Включване на социални групи като например хората с увреждания в обществения живот икономиката и пазара на труда.

ИЧР освен сравнения, позволява да се търсят и корелации като тази между достъпа до образование и равнището на доходи, например. Което само загатва огромното разнообразие от методологии за съставяне и алгоритми за изчисление на генеричните индекси. Скалите, в които се скалира крайният индекс също са разнообразни и отразяват различни изследователски съображения. Все по-често обаче, с цел по-интуитивно четене на индекса от крайните потребители, по-прозрачното агрегиране на различни по вид и метрика индикатори, включително възможността потребителите сами да определят теглата при претеглянето на крайния индекс според собствените си приоритети, индексите и първичните индикатори се подлагат на някаква процедура по нормиране в интервала от 0 до 1, което позволява лесна последваща линейна трансформация в интервал от 0 до 10, от 0 до 100 (%) и т.н. Актуалната тенденция е индикаторите да се оценяват в проценти още при събирането на данните, което е по-интуитивно както за оценяващите, така и за потребителите. Използването на PDA устройства (таблети) в събирането на тези оценки носи преимуществата на графичния потребителски интерфейс (GUI), който позволява много по-диференцирано определяне на индивидуалните отговори и по-близки до псевдометрични данни, с качество по-близко до това на реално метричните. Оценка и съответно индексите в проценти, а не в балове, обаче има най-много предимства именно при съдържателната интерпретация на крайния резултат. Определя се например дял (%) на хора в риск, на социална маргинализация, на интегрираност в пазара на труда, ангажирани с неформалната икономика и т.н. В нашия конкретен случай – относителен дял (процент) на включеност на хората с увреждания в Р България.

Методика на индекс „Включеност и увреждания“ в България

Индексът за включеност на хората с увреждания има за цел да покаже **състояние** на условията за включеност към даден момент, а не „процес“ или „намерение“ на държавата с неясна времева перспектива. Неговият дизайн е подчинен на социалния модел на уврежданията, който е в основата на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания ⁹. Основният принцип за изработване на политики по уврежданията е този на равнопоставеност, сведена до (1) премахване на бариерите в средата, които препятстват хората с увреждания и (2) предоставяне на подкрепа за участие в зависимост от индивидуалните потребности на всеки. Съществен фактор при анализа на индивидуалната подкрепа е контролът върху ресурсите – кой и как предоставя необходимата подкрепа и доколко човекът с увреждания има контрол върху използването на предоставения ресурс. Постигането на включеност във всяка от избраните сфери на включеност се оценява в четири разреза: анализ на състоянието на нормативната уредба, институционалната осигуреност и капацитет, наличните целеви ресурси и постигнатите резултати.

Индексът за включеност на хора с увреждания се основава на две основни групи индикатори – количествени и качествени. За основни сфери на включеност са избрани **образование, здравеопазване, политически живот, социален живот, културен живот, пазар на труда и социална подкрепа**. При оценката на качествените индикатори се следи възможността за достъп до съответните дейности по сфери на включеност, владенето на ресурси за участие и декларираното от хората с увреждания желание за участие.

За изработване на количествена оценка на качествените индикатори бе формирана експертна група от 10 изявиени в сферата на проблематиката на хората с увреждания експерти. Всеки експерт оценява всеки от качествените индикатори в скала от 1 до 10, където 1 е отсъствието на условия за включване, а 10 е наличие на оптимални условия за включване, включително състояние на нормативната уредба, институционален капацитет, достъп до ресурси, налични условия за включване и желание от страна на хората с увреждания за участие. Общата оценка на всеки от качествените индикатори за всяка една от сферите се формира като средноаритметична от оценките на дасетимата експерти.

⁹ <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx#33>

Стойността на количествените индикатори може да се формира като съотношение между стойността на индикатора за хора с увреждания и стойността на индикатора изобщо.

За всеки от индикаторите – количествени и качествени се дава съответна тежест с коефициент, приет от колектива на изследването. След това се формира формула за изчисление на индекса.

Сфери на включеност:

Пазар на труда

Количествени индикатори:

- Наети лица с увреждания
- Безработни лица с увреждания
- Собствен бизнес на лица с увреждания

Качествени индикатори

- Готовност на работодателите да наемат хора с увреждания
- Съпоставимост на доходите от труд на хората с увреждания, с доходите от труд на останалите наети в същите отрасли и категории

Социално подпомагане

Количествени индикатори:

- Пенсии на хора с увреждания
- Добавки за хора с увреждания
- Асистенти за хора с увреждания

Качествени индикатори:

- Удовлетвореност на хората с увреждания от помощта на личните асистенти

Социален живот:

Количествени индикатори:

- Участващи в организации на хора с увреждания
- Участващи в други неправителствени организации

Качествени индикатори:

- Достъп до магазини
- Достъп до увеселителни обекти

- Достъп до паркове, градинки
- Достъп до спортни комплекси
- Достъп до салони за красота/фризьорски, козметични и други

Културен живот:

Количествени индикатори

- Художествени формации на хора с увреждания

Качествени индикатори

- Достъп до музеи
- Достъп до театри
- Достъп до художествени галерии
- Достъп до концертни зали
- Възможности за изява на таланти на хора с увреждания

Политически живот и управление

Качествени индикатори:

- Достъп до места за гласуване
- Участие в политически партии
- Участие в кампании за избори
- Участие в органи за управление на местно ниво
- Участие в органи за управление на централно ниво
- Участие в консултативни органи на местно ниво
- Участие в консултативни органи на централно ниво

Здравеопазване:

Качествени индикатори

- Достъп до здравеопазване – личен лекар
- Достъп до здравеопазване – личен зъболекар
- Достъп до болнично лечение
- Достъп до следболнично лечение

Образование

Количествени индикатори

- Образователен статус – по данни от социологическото изследване

- Преждевременно напускащи образование и обучение (възрастова група 18-24 г.) по вид увреждане, пол и трудов статус
- Население по вид увреждане, пол, възраст и ниво на образование
- Включеност в образование и обучение по вид увреждане, пол и възраст
- Участие във формално образование по вид увреждане, пол и възраст
- Участие в неформално образование по вид увреждане, пол и възраст

Качествени индикатори

- Достъп до детски ясли и градини
- Достъп до училище
- Достъп до университети
- Достъп до неформално образование
- Достъп до ресурси за обучение
- Осигуреност с учители

Методика за експертна оценка

На основата на разработеният теоретичен модел за включеност, концепцията за съставяне на индекс на включеност и избраните методи за набиране на информация за качествените индикатори бе разработена методика за експертна оценка, която може да бъде демонстрирана чрез подготвената карта за експертна оценка. Екипът на проекта се обърна към 10 изявени експерти в сферата на хората с увреждания от различни институции, както на национално, така и на местно ниво. На експертите бе предоставена следната карта:

Карта за ЕКСПЕРТНА ОЦЕНКА

Моля да попълните в таблицата срещу всеки индикатор Вашата оценка за състоянието му по отношение на нормативната му уредба, институционалния капацитет, ресурсите и резултатите. За да се постигне съответствие на оценките на различните експерти, очакваме във всеки от разрезите да имате предвид следното:

Нормативна уредба - експертите дават своята оценка за наличието/промяната/недостатъците/предимствата на законодателната и нормативна уредба на конкретния проблем, регулираща постигането на включеност на хората с увреждания и приложима към съответния индикатор;

Институционален капацитет - експертите оценяват наличието и функционирането на институции, гарантиращи прилагането на нормативната база и изпълнението на политики за хората с увреждания по съответния индикатор;

Ресурси - експертите оценяват наличните ресурси за изпълнението на политиките и дейностите на отговорните институции за постигане на включеност на хората с увреждания по съответния индикатор.

Резултати - експертите оценяват постигнатото през годината в посока повишаване/подобряване на включеността на хората с увреждания по конкретния индикатор.

Оценките са от 1 до 10, където 1 е изцяло негативна оценка, а 10 е изцяло положителна оценка.

След попълването на таблицата, всеки експерт може да отбележи специфични аспекти на своя оценка, да сподели информация или позиции относно степента на включеност, както и да сподели конкретен опит/проблем, който той определя като фактор, влияещ върху процесите на включеност.

Таблица за оценка на качествените индикатори в сферите на включеност в помощ на експертите

Сфера	Индикатори	Нормативна уредба	Институционален капацитет	Ресурси	Резултати
Пазар на труда/заетост	Готовност на работодателите да наемат хора с увреждания				
	Участие в пазара на труда/намиране на работа*				
	Доходи от труд				
Социална подкрепа	Удовлетвореност на хората с увреждания от размера на подкрепата ¹⁰ *				
	Удовлетвореност на хората с увреждания от начина на предоставяне на подкрепата*				
Социален живот	Приспособеност на жилището*				
	Удобство на градски транспорт*				
	Достъп до магазини*				
	Достъп до увеселителни обекти*				
	Достъп до паркове, градинки*				
	Достъп до спортни комплекси*				
	Достъп до салони за красота/фризьорски, козметични и				

	други*				
Културен живот	Достъп до музеи*				
	Достъп до театри*				
	Достъп до художествени галерии*				
	Достъп до концертни зали*				
	Възможности за изява на таланти на хора с увреждания				
Политически живот и управление	Достъп до места за гласуване*				
	Участие в политически партии				
	Участие в кампании за избори				
	Участие в органи за управление на местно ниво				
	Участие в органи за управление на централно ниво				
	Участие в консултативни органи на местно ниво				
Здравеопазване	Участие в консултативни органи на централно ниво				
	Достъп до здравеопазване – личен лекар*				
	Достъп до здравеопазване – личен зъболекар*				
	Достъп до болнично лечение*				
	Достъп до след болнично лечение*				
Образование	Програми за проследяване на здравето състояние на хората с увреждания*				
	Достъп до детски ясли и градини				
	Достъп до училище				
	Достъп до университети*				
	Достъп до неформално образование*				
	Достъп до ресурси за обучение				
	Осигуреност с учители				

Моля, споделете повече от своя конкретен опит, оценки или идеи в сферата на тази експертна оценка:

.....

.....

.....

.....

.....

Благодарим Ви за отзивчивостта!

От екипа на проекта

II. Резултати за 2021 година

Количественият анализ на експертните оценки позволява да се надградят докладите от социологическото проучване на Алфа Рисърч в две важни направления:

- Съдържателно да установят оценките на експертната общност по отношение на политиките за включеност нъха хората с увреждания и да се сравнят с опита и възприятията на аре /сатите на тези политики;
- Конструирването на количествен индекс по стандартизирани въпросници в пул от експерти позволява относително лесната му репликация в бъдеще, на годишна база, без да е необходим значителен ресурс. Това повишава очакванията за устойчиво развитие на проекта и след края на целевото финансиране.

Основните принципи, които следвахме при неговото разработване на индекса са:

- Широка достъпност, на база интуитивното за интерпретация представяне на крайния индекс в проценти
- Прозрачност в методиката за нормиране, претегляне и агрегиране на оценките на експертите в една метрика.
- Същевременно запазване на комплексността на индекса за да се гарантира неговата информативност

Оперативно следвахме следната процедура:

1. Оценките на експертите се регистрират с приложения тук въпросник по 10-бална скала;
2. Попълнените въпросници се консолидират в един масив;
3. За всеки индикатор осреднихме получените балове по 10-балната скала.

ИНДИКАТОРИ	ИЗМЕРЕНИЯ		ТЕСТ ЗА АНОМАЛИИ
	Средна аритметична	Медиана	Отклонение на ст. от мед,

	Норм.рамка	Инст. кап.	Ресурси	Резултати	Норм.рамка	Инст. кап.	Ресурси	Резултати	Норм.рамка	Инст. кап.	Ресурси	Резултати
Готовност на работодателите да наемат хора с увреждания	7,00	4,89	5,00	3,44	7	4	4	2	0,00	0,22	0,25	0,72
Участие в пазара на труда/намиране на работа*	6,89	5,00	4,56	3,33	7	4	4	2	-	0,25	0,14	0,67
Доходи от труд	5,89	5,00	4,67	3,11	6	4	4	2	0,02	0,25	0,17	0,56
Удовлетвореност на хората с увреждания от размера на подкрепата *	5,56	5,11	4,67	3,56	5	4	4	3	0,11	0,28	0,17	0,19
Удовлетвореност на хората с увреждания от начина на предоставяне на подкрепата*	4,78	4,56	4,67	3,56	4	4	4	3	0,19	0,14	0,17	0,19
Приспособеност на жилището*	5,22	3,89	3,00	2,56	5	4	3	2	0,04	0,03	0,00	0,28
Удобство на градски транспорт*	4,78	3,56	3,11	2,67	6	3	3	2	0,20	0,19	0,04	0,33
Достъп до магазини*	5,33	3,78	3,11	3,00	6	3	3	2	0,11	0,26	0,04	0,50
Достъп до увеселителни обекти*	4,22	2,89	2,56	2,33	3	2	2	2	0,41	0,44	0,28	0,17
Достъп до паркове, градинки*	5,67	4,56	4,67	4,44	6	4	4	4	0,06	0,14	0,17	0,11
Достъп до спортни комплекси*	4,89	3,78	3,44	3,11	4	3	3	2	0,22	0,26	0,15	0,56
Достъп до салони за красота/фризьорски, козметични и други*	4,44	3,11	3,00	2,78	4	3	2	2	0,11	0,04	0,50	0,39
Достъп до музеи*	5,11	4,67	3,78	3,11	5	4	4	3	0,02	0,17	0,06	0,04
Достъп до театри*	4,78	4,33	3,44	2,56	4	4	4	2	0,19	0,08	0,14	0,28
Достъп до художествени галерии*	4,67	4,00	3,56	2,56	4	3	4	2	0,17	0,33	0,11	0,28
Достъп до концертни зали*	4,78	4,22	3,89	2,78	4	4	4	3	0,19	0,06	0,03	0,07
Възможности за изява на таланти на хора с увреждания	4,33	4,67	3,78	3,56	4	5	3	3	0,08	-	0,26	0,19

Достъп до места за гласуване*	6,44	6,22	5,67	4,89	7	6	6	5	0,08	0,04	0,06	0,02
Участие в политически партии	6,00	5,00	5,44	4,22	6	4	6	4	0,00	0,25	0,09	0,06
Участие в кампании за избори	4,89	4,11	4,56	3,11	5	4	4	2	0,02	0,03	0,14	0,56
Участие в органи за управление на местно ниво	4,89	4,00	4,22	3,22	5	4	4	2	0,02	0,00	0,06	0,61
Участие в органи за управление на централно ниво	4,89	4,00	4,11	3,00	5	4	3	2	0,02	0,00	0,37	0,50
Участие в консултативни органи на местно ниво	5,78	4,78	5,00	3,67	6	4	4	3	0,04	0,19	0,25	0,22
Участие в консултативни органи на централно ниво	6,11	5,00	5,33	4,11	6	4	5	4	0,02	0,25	0,07	0,03
Достъп до здравеопазване - личен лекар*	6,78	6,22	5,89	5,00	6	6	6	5	0,13	0,04	0,02	0,00
Достъп до здравеопазване - личен зъболекар*	5,78	5,44	5,00	4,22	6	5	4	4	0,04	0,09	0,25	0,06
Достъп до болнично лечение*	6,44	5,78	5,22	4,56	6	6	6	5	0,07	0,04	0,13	0,09
Достъп до след болнично лечение*	5,88	5,50	5,25	4,75	6	5	5	5	0,07	0,10	0,05	0,05
Програми за проследяване на здравето състояние на хората с увреждания*	3,33	3,22	3,11	2,22	3	3	3	2	0,11	0,07	0,04	0,11
Достъп до детски ясли и градини	5,56	4,11	3,33	3,11	6	4	2	2	0,07	0,03	0,67	0,56
Достъп до училище	6,11	4,89	4,44	3,56	6	4	4	3	0,02	0,22	0,11	0,19
Достъп до университети*	6,33	5,56	4,89	4,44	6	5	4	4	0,06	0,11	0,22	0,11
Достъп до неформално образование*	5,78	4,56	4,33	3,44	6	4	4	4	0,04	0,14	0,08	0,14
Достъп до ресурси за обучение	5,00	4,11	3,67	3,56	5	4	3	3	0,00	0,03	0,22	0,19
Осигуреност с учители	5,67	4,44	3,89	3,11	6	4	3	3	0,06	0,11	0,30	0,04

4. Направихме тест за наличие на статистически аномалии. Маркираните в сиво оцени включват абнормално високи оценки на някой от респондентите,

което води и до свръх надценяване на тези компоненти. По тази причина ще ги интерпретираме само с голямо внимание .

5. За всяко едномерно разпределение определихме максималната и минималната получена оценка;
6. Нормирахме новото разпределение в следната проста процедура:

$$x' = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)},$$

$$x' \in [0; 1]$$

Където x' е нормираната стойност на x в интервала от 0 до 1, за чиито граници се вземат получените най-висока и най-ниска оценка, а не теоретично допустимите 10 и

1. По този начин метриката става по-адаптивна спрямо индикатора, а динамиката в стойностите му се измерва в отношения, вместо в ригидна псевдо мерна единица.

7. В следващата стъпка, трансформирахме линейно нормираните стойности в проценти и чрез претегляне с двата вида тегла: по измеренията, приоритизиращи резултатите пред нормотворчеството и по индикаторите, отразяващи относителната важност на всеки индикатор са съответната сфера.

ИНДИКАТОРИ	Измерения/Тегла (изм)					
	Норм.ра мка 0,15	Ин ст. Ка. , 0,1 5	Ресу рси 0,3	Резулт ати 0,4	Тегла (сф)	Индекс (инд)
Готовност на работодателите да наемат хора с увреждания	0,40	0,3 6	0,29	0,18	0,30	8,16%
Участие в пазара на труда/намиране на работа [*]	0,38	0,3 8	0,32	0,17	0,30	8,26%
Доходи от труд	0,49	0,3 8	0,33	0,23	0,40	12,92%
Удовлетвореност на хората с увреждания от размера на подкрепата [*]	0,37	0,4 6	0,41	0,28	0,60	21,54%
Удовлетвореност на хората с увреждания от начина на предоставяне на подкрепата [*]	0,35	0,4 0	0,41	0,28	0,40	13,89%
Приспособеност на	0,54	0,4	0,50	0,39	0,20	8,96%

жилището*	1					
Удобство на градски транспорт*	0,3	0,54	0,53	0,42	0,16	7,37%
Достъп до магазини*	0,3	0,42	0,42	0,40	0,16	6,33%
Достъп до увеселителни обекти*	1	0,54	0,39	0,33	0,12	4,53%
Достъп до паркове, градинки*	0,4	0,52	0,33	0,38	0,12	4,68%
Достъп до спортни комплекси*	0,3	0,43	0,27	0,23	0,12	3,44%
Достъп до салони за красота/фризьорски, козметични и други*	1	0,49	0,29	0,25	0,12	3,68%
Достъп до музеи*	0,3	0,39	0,56	0,42	0,20	8,88%
Достъп до театри*	3	0,42	0,61	0,39	0,20	9,15%
Достъп до художествени галерии*	0,3	0,41	0,51	0,39	0,20	8,40%
Достъп до концертни зали*	6	0,42	0,58	0,44	0,20	9,36%
Възможности за изява на таланти на хора с увреждания	0,4	0,37	0,40	0,37	0,20	7,63%
Достъп до места за гласуване*	1	0,56	0,61	0,48	0,20	10,30%
Участие в политически партии	0,3	0,56	0,43	0,28	0,10	3,80%
Участие в кампании за избори	8	0,43	0,40	0,23	0,10	3,29%
Участие в органи за управление на местно ниво	0,3	0,43	0,36	0,25	0,20	6,42%
Участие в органи за управление на централно ниво	3	0,43	0,35	0,22	0,20	6,15%
Участие в консултативни органи на местно ниво	0,3	0,47	0,38	0,30	0,10	3,54%
Участие в консултативни органи на централно ниво	5	0,51	0,42	0,35	0,10	3,97%
Достъп до здравеопазване - личен лекар*	0,3	0,36	0,54	0,38	0,20	8,44%
Достъп до здравеопазване - личен зъболекар*	7	0,53	0,44	0,36	0,20	8,17%
Достъп до болнично лечение*	0,3	0,49	0,56	0,39	0,20	9,11%
Достъп до след болнично лечение*	0,4	0,29	0,45	0,54	0,20	8,99%
Програми за проследяване на здравното състояние на хората с увреждания*	0,3	0,39	0,53	0,31	0,20	8,11%
Достъп до детски ясли и градини	4	0,51	0,33	0,30	0,15	5,23%
Достъп до училище	0,4	0,57	0,49	0,43	0,30	14,04%
Достъп до университети*	3	0,48	0,48	0,41	0,20	8,91%
Достъп до неформално образование*	0,4	0,47	0,37	0,36	0,10	3,74%

Достъп до ресурси за обучение	0,44	0,35	0,38	0,43	0,10	4,03%
Осигуреност с учители	0,38	0,31	0,31	0,35	0,15	5,07%

8. Оттук, просто събираме стойностите на индикаторите отделно за всяка сфера и получаваме индекса на включване във всяка поотделно.

СФЕРИ НА ВКЛЮЧЕНОСТ	Тегла (сф)	Индекс (сф)
Пазар на труда/заетост	0,20	29,35%
Социална подкрепа	0,05	35,43%
Социален живот	0,15	38,99%
Културен живот	0,05	43,42%
Политически живот и управление	0,15	37,46%
Здравеопазване	0,20	42,82%
Образование	0,20	41,02%
Обща включеност	1,00	38,05%

9. В последната стъпка, прилагаме теглата за всяка сфера и кумулиране претеглените стойности за да получим стойността на крайния индекс за включеност на хората с увреждания: 38,05%

Експертни оценки - обобщение

Като допълнение споделяме част от изводите и заключенията на експертите, споделени при попълването на картата за експертна оценка в четирите разреза: **нормативна уредба, институционален капацитет, ресурси и резултати.**

Оценките на експертите по отношение на **нормативната база** се движат в различни граници, в зависимост от сферата на включеност. Общата оценка е по-скоро „относително добре развита нормативна уредба, но при наличието на съществени пропуски“. Експертите напомнят, че в последните 3 десетилетия са приети последователно 3 специални закона, уреждащи правата на хората с увреждания като последният – ЗХУ – само преди 3 години. През 2012 г. България ратифицира Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, което показва поетия сериозен ангажимент на държавата да се съобразява с и да прилага заложените в нея принципи. Но не може да не се посочат и сериозните пропуски в останалото законодателство; например, в магазините и заведенията за обществено хранене

(свързани с ежедневието на всеки български гражданин) не са предвидени никакви условия за пълноценно включване на хората с увреждания (освен общите изисквания за архитектурна достъпност, които така и не се спазват); би трябвало законодателството да задължава (или поне да насърчава) в тези места да се предвиждат необходимите разумни улеснения, чрез които хората с увреждания да могат да участват самостоятелно.

Нормативна база липсва в сферата на култура, спорт, свободно време и неформално образование за хората с увреждания. Този дефицит се покрива от неправителствения сектор чрез програми и проекти.

По отношение на социалната подкрепа са съобразени проблемите с нормативната уредба на месечната финансова подкрепа по чл. 70 от Закона за хората с увреждания, които сериозно ощетяват определени групи хора с увреждания и засягат включеността им:

- Хората с увреждания с над 90 на сто степен на увреждане с определена чужда помощ, които получават пенсия за военна инвалидност са пропуснати при изричното изброяване в чл. 70, т. 5.

- Хората с увреждания, които са били със социалната пенсия за инвалидност, но поради смърт на родител/родители получават вместо това наследствена пенсия, са пропуснати при изричното изброяване в чл. 70, т. 4 и 5. Кодексът за социално осигуряване не дава възможност за отказване от по-благоприятната пенсия и връщане към старата пенсия. Поради тази причина хората с увреждания попадат в общата група на хората с увреждания и получават финансова подкрепа в по-нисък размер (чл. 70, т. 3).

- В чл. 70, т. 3 от Закона за хората с увреждания не са отчетени различните нужди на хората с увреждания с право на чужда помощ, които получават пенсия за осигурителен стаж и възраст. Тези хора са поставени в една група с хората с увреждания с определени 90 и над 90 на сто степен на увреждане, но без чужда помощ.

- Засегнати са хората с увреждания с определени от 71 до 90 на сто степен на увреждане, които са получавали едновременно месечни добавки за социална интеграция по отменения Закон за интеграция на хората с увреждания /ЗИХУ/ и социални пенсии за инвалидност, изплащани съгласно § 22г от преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване. Определената

месечна финансова подкрепа в размер от 15 на сто от линията на бедността не довежда до увеличение на отпусканата им до 31 декември 2018 г. подкрепа. Законът за хората с увреждания не гарантира и по-благоприятния режим за отпусканата подкрепа и след изтичането на срока на издадените по ЗИХУ оценки.

Налице е силно фрагментирано законодателство в социалната сфера.

Съществено отражение върху включеността на хората с увреждания имат и нерешените проблеми с достъпността на архитектурната среда. Уредбата на Наредба № РД-02-20-2 от 26.01.2021 г. за определяне на изискванията за достъпност и универсален дизайн на елементите на достъпната среда в урбанизираната територия и на сградите и съоръженията, която отмени Наредба № 4 от 01.07.2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания, е в сила и е важна стъпка напред, но все още ресурсната обезпеченост и институционалният капацитет не са достатъчни, за да се отговори на потребностите на хората с намалена подвижност.

Институционален капацитет: огромния брой институции в нашата държава е пословичен. За съжаление работният капацитет на повечето от тях е нисък. Така и няма удовлетворяващи резултати за гарантиране на реалното включване на хората с увреждания. Тук отново подчертавам ролята на НПО като точен коректив и надежден партньор на публичния сектор при реализиране на социалните политики. Пример: НПО доставчици на социални услуги, спортни клубове и федерации за хора с увреждания, специализирани предприятия за хора с увреждания.

Институционалната готовност за включване на хората с увреждания е на ниско ниво. Независимо дали става въпрос за публичните институции, частния сектор или социалната среда, готовността за включване е много ниска, най-вече поради ниската степен на информираност и съществуващите предразсъдъци.

Сложността на проблема относно социално-икономическата подкрепа на хората с увреждания произтича от големия брой действащи нормативни актове, които регламентират отделни права и институции, които прилагат съответните мерки.

Необходимо е усъвършенстване и подобряване на информационната система с единен интегритет относно здравословно състояние, квалификация, образователна степен, лични възможности за социално приобщаване, професионална реализация,

социално-икономически статус, демографски данни и др., която да служи за наблюдение и анализ на социално-икономическия статус на хората с трайни увреждания, за планиране на дейности, свързани със задоволяване на индивидуалните им потребности и за разработване на секторни политики.

Доколкото системата на социално подпомагане работи основно с натурални и със стойностни показатели липсва възможност за измерване на ефективността на системата или постигнатото качество на удовлетворяване на потребностите на изхода на системата.

Важно е подобряването на комуникацията между институциите и междуинституционалното сътрудничество по въпросите на социалната политика.

Ресурси: Митът, че в държавата няма пари, е защитния механизъм на „институционалните калинки“. Най-важното са хората – образовани, със специализирана компетентност, опит и мотивация. Тридесет годишният ми опит в Съюза на слепите в България, ми дава право да твърдя, че в социалните институции работят служители, които не познават специфичните затруднения и потребности на хората с увреждания, което води до ниско качество на предлаганите услуги.

Най-ниска е моята оценка за съществуващите и заделените ресурси за включване на хората с увреждания. Ресурсите, както от страна на държавата и общините, така и в частния и неправителствения сектор, са обикновено много малко, а много често и не се разпределят и управляват адекватно. Например, в сферата на образованието е изключително сериозен проблемът с липсата на достъпни учебни материали, с подготвени учители за работа с ученици с увреждания. В сферата на здравеопазването – не се заделят необходимите средства за превенция на заболяванията и уврежданията, което в крайна сметка води до претоварване на системата в етапите на лечение, долечение, рехабилитация, а уврежданията – до натоварване и на социалната система. Предвидените мерки и програми за заетост поддържат определен процент на заети хора с увреждания, но не се прави оценка за тяхната ефективност и в каква степен назначените се чувстват реализирани на пазара на труда.

Налице е непрекъснато нарастване на необходимия финансов ресурс за покриване на растящите обществени очаквания, без да са налице доказателства за ефективното му използване.

Резултати:

Помощни училища. Важно е да се подчертае, че в момента има наследници на помощните училища, които са центрове за деца с медицински показатели, които работят добре. Има малък брой деца, има специалисти, оборудване, практики, те са една много малка част от темата за приобщаващото образование. Част от децата, които имат нужда от специални училища поради медицински показатели са в тях.

С новия ЗПУО, помощните училища бяха реформирани в центрове за специална образователна подкрепа - ЦСОП, а броят им от 125, стана 47. Те изпълняват своята роля, като приемат и обучават деца и ученици, които са в адаптирана специално за тях учебна среда.

Няма деца, които са необучаеми. Има деца, както и възрастни, с различни потребности, за да развият своя потенциал. Основното ограничение на ЦСОП е животът сред себеподобни и откъсването на учениците от реалните им връстници в обикновеното училище, а знаем, че децата учат най-добре сред връстници. В същото време формално тези деца се водят ученици на общообразователно училище, но няма двупосочна динамика на образователния процес. Практически тези ЦСОП не подпомагат приобщаването.

Децата, които посещаваха ПУ поради социални причини и понеже са в риск, не са в ЦСОП. Тези деца продължават да бъдат в риск и, много често, изключени.

Няма оценка на ефекта от прилагания нов подход, въведен от една страна с новия ЗПУО, а от друга, от проектите по две от оперативните програми: „Включващо обучение“, „Подкрепа за равен достъп за личностно развитие“, а вече имаме и нов проект "Подкрепа за приобщаващо образование". На практика се спускат проекти успоредно с национални програми без да има анализ на съществуващите проблеми, особено утежнени от пандемията с COVID-19 вируса. А изминалият период позволява да бъде направен преглед на ефективността на подкрепата за личностно развитие.

Пречка продължава да бъде липсата на детайлен анализ за приобщаващите практики в цялата страна. Особено липсват създадените добри практики и подкрепата за тях. Липсва прозрачност - данните за броя на подкрепените деца и ученици, както в

общата, така и в допълнителната подкрепа не са публично достъпни, данните за отделените от учителите и останалите педагогически специалисти часове за подкрепа на децата и учениците, данните за ползите и резултатите от тази подкрепа, не са публични, ако ги има. Това не позволява да се направят обективни коментари или анализи.

Подкрепящи специалисти в училище. Липсват решения, които касаят всяка група от допълнителните специалисти - ресурсни учители, психолози, логопеди, помощници на учителя, социални работници и други, въведени със ЗПУО.

Помощник -учители. Темата не е популярна, няма разпространени добри практики.

Няколко възможни причини и общи положения са изредени по-долу:

Прави впечатление разпокъсания начин на работа на МОН при утвърждаване на приобщаващото образование като национална политика. Стартират отделни политики "на парче", което затруднява практиката и координирането им като цялостна училищна политика.

Общата подкрепа е ключова за добрата работа по приобщаването на деца с увреждания, специфични затруднения на способността за учене и други уязвими групи. Но общата подкрепа в момента не работи – отново това са несвързани една с друга политики. Малък пример за това е справянето с тормоза, когато психолог, ангажиран в една програма, не може да участва в другите, което не е ефективно.

Няма данни за децата в риск + картина от пандемията - няма данни и анализ какво се случва.

След приключване на проектите - специалистите и практиките се разпадат, не се гради капацитет на системата.

Темата за социални работници и помощник на учителя в училище не е популярна. Темата за помощник на учителя циркулира основно в ромска общност и не се разпознава като еднакво значима на нивото на общата подкрепа за ДГ и за начален етап.

Общите основни моменти са следните: няма прозрачност и публичност на данни за обща и допълнителна подкрепа, ако има такива в МОН.

Липсва оценка на резултата от всички интервенции и инвестиции направени през годините в посока подкрепа на личностното развитие и приобщаване на всички деца и ученици. Такава оценка и анализи липсват и преди въвеждане на ЗПУО. След него, обаче те са неотложни, с оглед на направените инвестиции за реализирането на политиката за подкрепа за личностното развитие на децата и учениците.

Наложително е въвеждането на независим механизъм за мониторинг на процесите и за оценка на качеството и на резултата от прилагането на приобщаващото образование, включително публично оповестяване на всички данни, както като брой деца, така и като ефективност на дейностите за подкрепа.

В своя преглед на ситуацията в България, Комитетът на ООН за правата на хората с увреждания за 2018 г. обръща внимание на това, че е налице ниско ниво на осъзнатост относно ползите от приобщаващото образование. За съжаление този факт не се е променил през последните три години, които дори бележат застой и абдикиране на държавата от приобщаващото образование - като подкрепата за подкрепящите най-осезаемо отсъства.

Програмите за заетост не са обезпечени с адекватен финансов ресурс, както и липсата на подходящи мерки за насърчаване на работодателите за наемане на хора с увреждания на работа. Въпреки законодателството, което регламентира квоти и задължение за наемането на хората с трайни увреждания работа, голяма част от търсещите работа граждани остават без реална заетост. Най-засегнати от действията на работодателите са хората с интелектуални затруднения. Те остават трайно изключени от пазара на труда.

Основен проблем за достъпа до услуги е наличието на трудно достъпни сгради и технологии. Повечето от най-ниските оценки, които са поставени от експертите, се дължат на невъзможността потребителят с увреждания да достигне до предложената услуга. Липсата на текучество на използващи една услуга постепенно влошава нейното предлагане, т.е., дори да е заложена и първоначално финансирана по правилния начин, с времето тя намалява своята реална полза. От друга страна, поради липсата на активна дискусия и консолидиране в общността, както и на реално ангажиране на представителната власт към проблемите, тези въпроси рядко биват поставени за решаване на ниво национални политики. Причината за това е липсата на планиране, което да доближи потребителите и услугите по такъв начин, че самите хора с

увреждания да очакват повече от държавните институции и да изискват от тях подобряване на средата. А причина за лошото планиране е, че социалната сфера все още разчита по-скоро на грижата, отколкото на подкрепата за хората с увреждания. Това е така, защото предоставянето на грижа е по-лесно да бъде направено с вече изградения институционален капацитет и с известен финансов ресурс, но без сериозни промени на ниво нормативна база. Поставянето на хората с увреждания в позицията на получаващи грижи болни, които не могат да са полезни със свой принос, очертава разделителни линии в обществото, поставя под въпрос интеграцията, която предполага взаимно приобщаване, и води до трайно разрушаване на социалния диалог и подценяване възможностите и способностите на тази група. От това следва, че дори и да има активна инициатива за промяна, тя се възприема за прецедент и властта подхожда към нея като към нещо, което може да се разреши по вече установения модел. Аз бих обединил институционалния капацитет и ресурсите в една графа и бих поставил още една, свързана с информираността на обществото. За мен тя е изключително важна, за да могат процесите за подобряване на средата да се предвижат по-бързо напред.

Следва да се има предвид спецификата на увреждането за някои групи като хората с ментални проблеми и двигателни увреждания, по редица показатели оценката може да бъде и „единица“ като например участие в трудовия процес, здравни грижи, транспорт и т.н. Следва да се има предвид също така, че има редица нерешени проблеми като оценка на трудовите и социални умения на хората с увреждания, съгласно стандартите по ICF на СЗО. Това в голяма степен не позволява провеждане на целенасочена политика по рехабилитация и интеграция на хората с увреждания в социалния, в частност трудовия и политически живот на обществото.

Като обобщение може да се каже, че има сравнително добра нормативна база за защита и реализиране правата на хората с увреждания, но капацитета и ресурсите за практическа реализация са недостатъчни.

Използвана литература:

1. Thomas R. Prohaska; Lynda A. Anderson; Robert H. Binstock (5 April 2012). *Public Health for an Aging Society*. JHU Press. pp. 249–252. ISBN 978-1-4214-0535-3. Retrieved 16 September 2012.
2. William R. Avison; Jane D. McLeod; Bernice A. Pescosolido (8 January 2007). *Mental Health, Social Mirror*. Springer. p. 333. ISBN 978-0-387-36319-6. Retrieved 16 September 2012.
3. Zhang, S., Jiang, H., & Carroll, J. M. (2011). *Integrating online and offline community through Facebook*. 2011 International Conference on Collaboration Technologies and Systems (CTS), 569-578. doi: 10.1109/CTS.2011.5928738 "Archived copy" (PDF). Archived from the original (PDF) on 2014-08-02. Retrieved 2012-09-16.
4. Keith G. Banting; Andrew Sharpe; France St-Hilaire (6 January 2001). *The Review of Economic Performance and Social Progress, 2001*. IRPP. p. 54. ISBN 978-0-88645-190-5. Retrieved 16 September 2012.
5. Laura L. Carstensen; Christine R. Hartel (28 February 2006). *When I'm 64*. National Academies Press. p. 119. ISBN 978-0-309-10064-9. Retrieved 16 September 2012.
6. Peace, R., 2001. Social exclusion: A concept in need of definition?. *Social Policy Journal of New Zealand*, pp.17-36.
7. Walsh, T., 2006. A right to inclusion? Homelessness, human rights, and social exclusion. *Australian Journal of Human Rights*, 12(1), pp.185-204.
8. G. Joel-Gijsbers and C. Vrooman (2007). *Explaining Social Exclusion: A Theoretical Model tested in The Netherlands*. *The Netherlands Institute for Social Research/SCP*. ISBN 978 90 377 0325 2; Vrooman, J. C.; S.J.M. Hoff (June 2013). "The Disadvantaged Among the Dutch: A Survey Approach to the Multidimensional Measurement of Social Exclusion". *Social Indicators Research*. **113** (3): 1261–1287. doi:10.1007/s11205-012-0138-1. ISSN 0303-8300.
9. Walsh, Tamara (December 2006). "*A right to inclusion? Homelessness, human rights and social exclusion*" (PDF). *Australian Journal of Human Rights*. **12**: 185–204. doi:10.1080/1323238x.2006.11910818.
10. Leslie, D.R., Leslie K. & Murphy M. (2003). Inclusion by design: The challenge for social work in workplace accommodation for people with disabilities. In W. Shera (Eds.), *Emerging perspectives on anti-oppression practice* (pp. 157–169). Toronto: Canadian Scholar's Press.
11. "*Study: Social exclusion changes brain function, can lead to poor decision-making*". *UGA Today*. University of Georgia. 2006-11-20. Retrieved 2018-11-02.
12. World Bank (2013). *Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity*. Washington, DC: World Bank. ISBN 978-1-4648-0010-8.
13. *World Bank World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*.
14. Dahl, Nils (March 2018). "Social inclusion of senior citizens in Japan: an investigation into the 'Community-based Integrated Care System'". *Contemporary Japan*. **30** (1): 43–59. doi:10.1080/18692729.2018.1424069.

15. Frank Moulaert, Erik Swyngedouw and Arantxa Rodriguez. *The Globalized City: Economic Restructuring and Social Polarization in European Cities*. Oxford University Press, 2003, ISBN 978-0-19-926040-9
16. Power, A., Wilson, W.J., 2000, *Social Exclusion and the Future of Cities*, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, London
17. University of Georgia (2006, November 9). Social Exclusion Changes Brain Function And Can Lead To Poor Decision-making. ScienceDaily. Retrieved February 29, 2008, from <http://www.sciencedaily.com/releases/2006/11/061108154256.htm>
18. URSPIC: An EU Research Project to measure impacts of urban development projects on social exclusion
19. *Is the U.S. a Good Model for Reducing Social Exclusion in Europe?* Center for Economic and Policy Research, August 2006
20. https://web.archive.org/web/20060822092414/http://www.cepr.net/publications/social_exclusion_2006_08.pdf
21. Identifying social inclusion and exclusion
22. <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/chapter1.pdf>