

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ  
„СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ФАКУЛТЕТ ПО НАУКИ ЗА  
ОБРАЗОВАНИЕТО И ИЗКУСТВОТА



SOFIA UNIVERSITY  
ST. KLIMENT OHRIDSKI

FACULTY OF  
EDUCATIONAL STUDIES AND THE ARTS

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**  
**ФАКУЛТЕТ ПО НАУКИ ЗА ОБРАЗОВАНИЕТО И ИЗКУСТВОТА**  
**КАТЕДРА ПО СПЕЦИАЛНА ПЕДАГОГИКА**

**Автореферат**

**на дисертационен труд на тема:**

**„Професионално приобщаване на хората с увреждания и  
ролята на ученето през целия живот“**

**за присъждане на образователна и научна степен „Доктор“ в професионално  
направление**

**1.2. Педагогика – Специална педагогика**

**Докторант:**

**Андреас Тангас**

**Научен ръководител:**

**проф. дпн Мира Цветкова-Арсова**

София, 2025

## Съдържание

Въведение .....	2
<b>ПЪРВА ГЛАВА</b>	
1.1 Значение и ползи от участието в ученето през целия живот за възрастни с нарушения .....	4
1.2 Пречки пред възрастните с нарушения в обучението на възрастни и начини за преодоляването им .....	4
1.3 Причини за изключването на хората с нарушения от пазара на труда.....	6
1.4 Начини за справяне с изключването на хората с нарушения от пазара на труда .....	7
1.5 Отношение на предприятията/работодателите към заетостта на хората с нарушения .....	8
<b>ВТОРА ГЛАВА: МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО</b> .....	10
2.1. Задачи .....	10
2.2. Хипотези.....	10
2.3.Извадка и инструмент за събиране на данни.....	10
<b>ТРЕТА ГЛАВА: АНАЛИЗ НА ЕМПИРИЧНИТЕ ДАННИ</b> .....	15
3.1 Демографски данни на преподавателите на възрастни на хора с увреждания.....	15
<b>ДИСКУСИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ</b> .....	44
1. Какви са причините за участие на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот? .....	45
2. Пречки пред участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот.....	47
3. Трудности, с които се сблъскват хората с увреждания при професионалната рехабилитация.....	48
4. Начини за преодоляване на пречките, пред които са изправени хората с увреждания в професионалната им рехабилитация.....	49
Общи изводи.....	52
Заклучение.....	53
Приноси към теорията и практиката.....	54
Публикации по темата на дисертационния труд.....	55

## ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият дисертационен труд е част от научната област на специалното образование и се осъществява в рамките на докторската програма „Специална педагогика“ към Факултета по науки за образованието и изкуствата на Софийски университет „Св. Климент Охридски“.

Предмет на нашето изследване е да се проучи приносът на ученето през целия живот за професионалната рехабилитация на възрастни с увреждания. Общата цел на дисертационния труд е да се проучат възгледите на учителите по специално образование и работодателите относно приноса на ученето през целия живот за професионалната рехабилитация на възрастните с нарушения. За целите на дисертационния труд е направен преглед на литературата, свързана с обучението на възрастни с увреждания и с тяхната професионална рехабилитация, като са анализирани както наличните източници, така и съответните изследвания. Така, въз основа на теоретичната рамка, представена в първата част, настоящият дисертационен труд се стреми да изясни четири изследователски въпроса. По-конкретно, първият изследователски въпрос разглежда причините, които мотивират възрастните с увреждания да посещават програми за учене през целия живот. Вторият изследователски въпрос изследва бариерите и пречките, които затрудняват участието на хората с увреждания в програми за учене през целия живот. Третият изследователски въпрос се фокусира върху трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания в процеса на професионалната им рехабилитация. И накрая, четвъртият изследователски въпрос разглежда начините за преодоляване на пречките, пред които са изправени хората с увреждания в процеса на тяхната професионална рехабилитация.

Образованието на възрастни с увреждания представлява основен стълб за развитието на нашето общество, тъй като допринася за укрепването на равенството. Вече повече от 30 години образованието е конституционно гарантирано право за хората с нарушения в Гърция. В последно време в нашата страна изглежда се насърчава концепцията за приобщаване и цялостен подход към нарушенията на икономическо, социално и професионално ниво. Въпреки това съществува контраст в развитието на образованието за възрастни с увреждания спрямо формалното образование за хора с нарушения в страната. В рамките на нашия дисертационен труд, ние ще се опитаме да проучим причините за този контраст, препятствията и възможните решения.

Когато говорим за образование на възрастни с нарушения и описваме образователния процес, трябва да вземем предвид мотивациите и нуждите, които подтикват възрастния с нарушения да посещава програма за учене през целия живот. Разбирането на тези мотивации и нужди ще помогне на обучаващия и обучавания като екип да изградят ефективна образователна практика и да създадат учебен договор, така че образователните резултати да бъдат оптимални. Възрастният обучаем с нарушения има специфичен образователен опит, който обучаващия трябва да използва конструктивно чрез трансформативното учене, с цел подобряване на знанията и уменията. Въз основа на тези данни, извлечени от прегледа на

литературата, формулираме първия изследователски въпрос на нашия дисертационен труд. Образованието е динамичен и непрекъснат процес, който изисква постоянно присъствие от страна на обучаемия. За съжаление, много възрастни често срещат пречки при достъпа до образователни програми, което увеличава нивата на отпадане от образованието. В това изследване разглеждаме хора с увреждания, които представляват уязвима група, а пречките пред тях могат да бъдат още по-значителни. Въпреки това съществуват решения, които трябва да бъдат търсени, за да се предотврати отпадането на възрастни от образованието, което задълбочава неравенствата и маргинализацията на хората с нарушения. За да потвърдим и задълбочено проучим тези въпроси, формулираме втория изследователски въпрос. Важен участник и основен двигател в образователния процес, както е споменато по-горе, е самият обучаем. В случая на уязвими социални групи като хората с нарушения, неговата роля е още по-сложна, изискваща и ключова за успеха на обучението. Учителят на възрастни на хора с увреждания е този, който заедно с обучаемия и доставчика на образование ще се опитат да постигнат образователните цели. Самият учащ се с нарушения е този, който ще формулира образователната рамка според своите нужди, с подкрепата на учителя. Оттук става ясно колко е важно да се идентифицират нуждите и трудностите, с които възрастния с увреждания се сблъсква при включването си в образователния процес. Предишни изследвания показват, че бариерите при възрастните хора с нарушения са по-комплексни и по-многобройни в сравнение с общата популация. Всички тези съображения са отразени във втория изследователски въпрос на нашия труд. Не бива да забравяме, че учителят на възрастни с нарушения не само трябва да ги научи как да учат, но и да ги насърчи и подпомогне в тяхната интеграция в обществото и на пазара на труда. Поради тази причина е изключително важно всички, които участват в образователния процес на хората с нарушения, да са наясно с бариерите, за да не се превърнат те в пречка, която в крайна сметка води до отпадане от образованието или отказ от участие.

Всички тези съображения са основната подбуда за написването на този дисертационен труд. Образователният опит на автора в обучението на възрастни и в специалното образование, от където притежава и магистърска степен, също допринася за това. По време на проучването на съответната литература е установено, че съществува ограничен брой изследвания, посветени на проблемите на продължаващото обучение за хора с нарушения, както и на тяхната професионална рехабилитация. Въпреки това, досега не е направен опит да се изследва дали обучението за възрастни може да допринесе за професионалната рехабилитация на хората с увреждания. Нашето изследване използва биографично-наративен подход наред с количествени методи, тъй като неговият принос през последните години в изучаването на въпросите, свързани с образованието на хора с нарушения и продължаващото обучение, е от съществено значение. В същото време нашето изследване може да послужи като основа за бъдещи проучвания относно приноса на кариерното консултиране към заетостта на хората с увреждания. Връзката между продължаващото обучение, кариерното консултиране и намаляването на безработицата в общото образование за възрастни вече е демонстрирана. Така бъдещи изследвания могат да се фокусират върху приноса на продължаващото обучение и кариерното консултиране към професионалната рехабилитация на хората с нарушения.

# ПЪРВА ГЛАВА

## 1.1. Значение и ползи от участието в ученето през целия живот за възрастни с нарушения

Значението и актуалността на продължаващото обучение за хора с нарушения и неговото универсално приемане са демонстрирани в изследването на E.S.A.M.A. (2008). Чрез образователния процес на продължаващото обучение човекът с каквато и да е форма на нарушение се укрепва и улеснява по въпроси, свързани със социалната интеграция и намирането на работа. Намаляват се образователните неравенства в сравнение с общото население, подобряват се когнитивните нива, засилват се самоувереността, достойнството и самочувствието, а възрастните с интелектуална недостатъчност могат по-добре да отстояват своите права.

Paklatzoglou и Vacharoglou (2008) подчертават приноса на продължаващото обучение за повишаване на самоувереността, подобряване на когнитивното ниво и качеството на живот. Те също така разглеждат ролята му в познанието и приемането на собствената идентичност, както и в справянето с проблемите, свързани със социалното неравенство. Хората, принадлежащи към социално уязвими групи, като тези с интелектуална недостатъчност, често се характеризират с ниско самочувствие и самоувереност, което създава пречки за успешното завършване дори и на образователна програма. Причината за това се корени в негативните преживявания, които те са имали при участие във формалното образование, в други програми за продължаващо обучение или в социалното си взаимодействие като цяло. С помощта на трансформативното учене тези преживявания могат да се превърнат в инструмент за укрепване на положителния образ, който всеки възрастен участник има за себе си (Tsiboukli & Phillips, 2008:129).

Ученето през целия живот също допринася за социалното включване на хората с интелектуална недостатъчност, според Study on Lifelong Learning and Disability (2008). В този контекст се вижда, че чрез ученето през целия живот се намалява разликата между образованието на общата популация и това на хората с увреждания. Това води до постигане на концепциите за социална кохезия и социално включване.

Друга важен принос на ученето през целия живот за хората с интелектуална недостатъчност е обучението и информирането на техните близки. Хората, които са в непосредствена близост до хората с нарушения, често допринасят за тяхната маргинализация и изолация чрез своите нагласи. Обучението на възрастни с увреждания има за цел да образова и информира техните роднини относно правилното управление и разбиране на нарушението.

## 1.2. Пречки пред възрастните учащи с нарушения в обучението на възрастни и начини за преодоляването им

В обучението на възрастни с нарушения съществуват пречки, които възпрепятстват обучаемите да участват в съответните образователни програми. Christofi (2013) ги категоризира. Като включва всяка пречка, свързана със стереотипите и предразсъдъците относно потенциала на хората с нарушения във връзка с образованието, пречки на

заобикалящата ги среда – всяко препятствие в средата, което затруднява достъпа и участието на хората с нарушения в образователните програми, физически пречки – както е описано от Puliou (2020). Като тази категория обхваща всички фактори в средата, които възпрепятстват хората с нарушения. Архитектурни бариери – всяка конструкция, изградена по начин, който възпрепятства използването ѝ от хора с нарушения. Информационни и комуникационни пречки, технологични пречки, бариери, произтичащи от политически процеси - това включва всяка пречка, произтичаща от неспособността на хората с нарушения да се запознаят с регламенти, практики и политики от всякакъв вид.

Липсата на знания при голяма част от възрастните с интелектуална недостатъчност, невъзможността за достъп и придвижване до образователните и информационни инфраструктури, ниското самочувствие, неподходящото технологично оборудване на центровете за учене през целия живот, които приемат хора с интелектуална недостатъчност, лошият предишен опит от програми за учене през целия живот, безинтересното съдържание на образователните програми и лошото финансово състояние на хората с интелектуална недостатъчност са възпиращи фактори за участие в програми за учене през целия живот (Soulis, 2013:107).

Има и други категории пречки, които не са представени по-горе. Те са ситуационни пречки, които включват всяка бариера, с която се сблъсква човек с увреждания в даден конкретен момент от времето (например: липса на време). Също така, съществуват институционални пречки, които се отнасят до изключването на хора с увреждания от програма поради характеристиките на самата програма (например: работни часове). Накрая, съществуват бариери, свързани с нагласите, които обхващат всяко негативно чувство, свързано с представата за увреждането на обучаемия (Puliou, 2020).

Karalis (2013) посочва две различни тенденции относно пречките за обучаемите при ученето на възрастни: едната е, която разглежда обучаемия като индивидуално същество, а другата поддържа социално-политическата гледна точка. В същия източник съществуването на социална държава, където участието на възрастните обучаеми в образованието е улеснено с полза както за ценностната система, така и за социалните структури, се предлага като решение на трудностите на възрастните обучаеми.

Продължавайки изследването на трудностите, с които се сблъскват възрастните хора с интелектуална недостатъчност, ще видим и липсата на държавна подкрепа и грижа по този въпрос. Държавата чрез Гръцката служба по заетостта провежда програми за учене през целия живот само за 300 души годишно и в специфични образователни области, които са с основно практически характер (дърворезба, иконопис, кроене и шиене). Освен това, географското разпределение на тези малобройни работилници не обхваща цялата гръцка територия. Конкретно, такива работилници има само в региона на Атика. (The Rights of Persons with Intellectual Disabilities: Access to Education and Employment, 2006 :67)

Държавата трябва да организира своите услуги по такъв начин, че да има ясна и точна представа за нивото на образование на хората с увреждания. Необходимо е систематично събиране на данни, които съставляват картината на образователната и трудовата ситуация на възрастните хора с интелектуална недостатъчност. Изглежда, че има липса на организирано

събиране на статистически данни от държавата относно достъпа до образование и заетостта за възрастните хора с която и да е степен на интелектуална недостатъчност. (Rights of Persons with Intellectual Disabilities: Access to Education and Work, 2006 :37)

Приносът на обучаващия се описва като средство за преодоляване на пречките пред обучението на възрастните. Той трябва да създаде безопасна и подкрепяща учебна среда, като диалогът е ключова характеристика. Освен това, обучаемите трябва да бъдат активно включени в проектирането на обучителната програма, както и през цялото ѝ изпълнение, винаги съсредоточени върху себе си и техните нужди. Освен това, учителят трябва да осигури мотивацията, която ще накара обучаемия активно да участва в процеса, и да създаде приятна атмосфера. (Hadjipetrou 2013).

За да се преодолеят тези бариери, е важно да се засили концепцията за достъпност за хората с интелектуална недостатъчност. В този контекст държавата и обществото като цяло трябва да осигурят достъпна среда, която да отговаря на специфичните нужди на хората с интелектуална недостатъчност. Достъпността не трябва да се ограничава само до образованието, а да се стреми към личностното и социално развитие на възрастния човек с интелектуална недостатъчност, като насърчава равенството и изгражда индивидуалните права на всеки човек в рамките на цялостен подход. Гръцката държава трябва активно да приеме европейската политика за образование и заетост на хората с увреждания, която насърчава социалното, икономическото и екологичното улесняване на хората с нарушения в тези области. Само чрез реформи, които осигуряват равен достъп до знания и информация за хора с увреждания, ще се премахне социалната дискриминация и ще се подобри нивото на образование и заетост на хората с интелектуална недостатъчност. Държавата трябва да осигури финансова подкрепа за възрастните с интелектуални увреждания, така че те да могат да покриват транспортните си разходи и да се гарантира географското покритие на цялата страна при изпълнението на такива програми. Също така, образователните програми трябва да бъдат насочени към реалните нужди на тази общност, включително не само самите хора с увреждания, но и техните семейства и всички граждани с цел постигане на социална осведоменост по този въпрос. (Hadjipetrou, 2014: 271; Soulis, 2013: 174).

### **1.3 Причини за изключването на хората с нарушения от пазара на труда.**

Въпреки законовото гарантиране на правото на труд за хората с нарушения, те се сблъскват с редица пречки, които водят до тяхната трудова и социална изолация. Тези трудности имат специфични характеристики, които ще опишем по-долу.

Макар че държавата защитава правото на труд за хора с увреждания, както вече видяхме, не е успяла да премахне някои бюрократични пречки по този въпрос. Това води до институционални бариери за хората с увреждания, като закони или президентски укази, които изключват хората с нарушения от пазара на труда. Освен това, някои законодателни рамки работят срещу интеграцията на тези хора на трудовия пазар. Други видове пречки са свързани с физическите бариери, които съществуват на работното място и го правят недостъпно за хора с нарушения. Подобни бариери са архитектурните, които се отнасят до неправилния дизайн на оборудването, материалите и инфраструктурата, които не са пригодени за хора с увреждания. В същата категория попадат и технологичните бариери,

възникващи от необходимостта всички технологични инструменти да бъдат достъпни за хора с нарушения. В края на краищата, нашето време се характеризира със скоростното използване на технологични приложения, които обаче не са достъпни. Съществуват също така сериозни пречки на ниво идеология на работодателите и мениджърите по отношение на правото за наемане на хора с увреждания. Изследванията показват, че компаниите смятат, че хората с увреждания имат ограничени способности и наемането им ще създаде проблеми в работата на техния бизнес. Друга трудност е изключването на хората с нарушения от информационните и комуникационните канали, които се сблъскват с липса на някои усещания (реч, слух и др.) (Logaras, 2014: 47)

Хората с нарушения често не са завършили своето формално образование или имат ниско ниво на когнитивни умения. Образователните програми в рамките на формалното образование в нашата страна са малко и не обхващат всички области. В резултат на това, хората със сериозна степен на интелектуална недостатъчност са лишени от основно формално образование и стават изолирани. Тази изолация е социална – увеличаваща стигмата към интелектуалната недостатъчност – и трудова, тъй като тези хора нямат необходимите умения за работа (Monitoring Report, 2006:111). Освен това, същите тези лица често приемат някаква форма на медикаменти, което може да се окаже пречка за търсене и задържане на работа. (Aggelakis, 2020:21).

#### **1.4 Начини за справяне с изключването на хората с нарушения от пазара на труда.**

Ученето през целия живот може да действа като средство за трудова рехабилитация на възрастни с интелектуални затруднения по различни начини (Tsampounari, 2021:3).

Заетостта на възрастните с увреждания, включително на хора с интелектуална недостатъчност, е защитена от както европейското, така и от гръцкото законодателство. Въсъщност, действащото законодателство описва специална квота за заетост на хора с увреждания в публичния сектор и възможността за тяхната заетост в частния сектор. За съжаление обаче, тази разпоредба не се спазва, като в частния сектор в нашата страна заетостта на хората с увреждания е ограничена и недостатъчно институционализирана (Open Society Institute, 2006:66; Logaras, 2013:53; Soulis, 2013:180).

Logaras, (2013:111) се фокусира върху информация, мрежи, използване на субсидирани програми за заетост за хората с увреждания. Конкретно той говори за подобряване на информираността на хората с нарушения относно работните места, които съответстват на техния индивидуален профил, техните права при търсене на работа и къде могат да се обърнат, ако изпитват трудова изолация заради своите особености. Описана е също така необходимостта от създаване на клъстери за заетост на хора с увреждания и използване на съответни субсидирани програми за стимулиране на заетостта.

Продължавайки, виждаме, че за да се справим с изключването от работа на възрастни с интелектуална недостатъчност, е от голямо значение да се промени отношението на работодателите. Законодателството описва заетостта на хората с увреждания в публичния сектор със специфична квота, но не прави същото за частния сектор. Така че работните места в частния сектор са оскъдни. Необходимо е правилно информираност на работодателите и бизнес ръководителите за възможностите на хората с нарушения. Повишаване на

обществената осведоменост може да се осъществи чрез информационни семинари и програми за целодневно обучение. Местните власти също трябва да бъдат включени в тези усилия, за да бъде инициативата по-широко разпространена. Всъщност законодателството позволява по-тясно сътрудничество между местните власти и местните асоциации на хора с увреждания. Особено важно е работодателите и синдикатите да бъдат запознати с уменията, знанията и възможностите, които човек с интелектуална недостатъчност притежава или може да подобри, за да допринесе за развитието на компанията. Само чрез правилна информация може да се преодолее дискриминацията и да се спре маргинализирането на това социално подмножество на работното място. Също така чрез информацията компаниите ще могат да кандидатстват за субсидирани програми, за да могат първо да се запознаят с потенциала на работника с нарушения, да го обучат съответно и накрая да го интегрират трайно в своя колектив. Това също показва нуждата от това държавата да осигури стимули за наемане на хора с увреждания в частния сектор. (Logaras,2013:111; Dakou et al,2011:4)

Друго решение на проблема с изключването от работа на хора с интелектуална недостатъчност, което е пряко свързано с образованието за възрастните, е развитието на повече "Защитени работни места". В тази среда възрастните хора с интелектуална недостатъчност се обучават по различни предмети и в същото време произвеждат различни продукти като част от обучението. Тези творения се продават директно или се реализират чрез трети лица и осигуряват средства, необходими за издръжката и икономическата независимост на участниците. Тези структури съчетават предоставянето на знания, консултиране по въпросите на заетостта и същевременно увеличават доходите.

Всъщност, съществува възможност за субсидиране на тези действия. В тези структури, в безопасна среда, възрастните хора с нарушения се обучават основно в изкуства и занаятчийство, как да търсят работа и как да се държат в работна среда. Те могат да използват тези нови знания на пазара на труда като цяло, като подобряват своето работно положение. В същото време те влизат в контакт с нови области, разширяват социалните си контакти и запълват пропуските в знанията, които имат от формалното образование. (Logaras, 2013:112; Open Society Institute, 2006:82; Tsampounari, 2021:14).

### **1.5 Отношение на предприятията/работодателите към заетостта на хората с нарушения**

Лицата с нарушения са установени като уязвими на безработица. Техните физически или психични нарушения, липсата на образование, ограничената работна опитност и стереотипните нагласи на работодателите затрудняват намирането на работа. Враждебната среда често е негостоприемна за тези хора, а работодателите ги считат за негодни за работа или с намалени възможности. Изследванията показват, че високите нива на безработица сред хората с увреждания се дължат в голяма степен на нагласите и възприятията на работодателите, засилени от предразсъдъци, липса на държавен контрол и санкциониране на работодателите, както и отсъствието на законодателна рамка за наемане на хора с нарушения (Disability Issues, 2007:67)

Хората с увреждания често са подложени на расистко отношение от страна на работодателите, третират ги неравноправно в сравнение с останалите работници и ги смятат за "проблем". Работодателите вярват, че работниците с нарушения не са ефективни и продуктивни и че ще струват повече пари на компанията. Последни проучвания в Гърция

показват, че 90% от работодателите не наемат хора с увреждания, а 70% от работодателите не искат да наемат хора с увреждания (Cedefop, 2008:123).

По-голямата част от анкетиранияте работодатели са посочили, че никога не са наемали човек с нарушение, както бе споменато по-горе. Повечето работодатели са положително настроени към евентуално наемане, независимо от наличието на субсидия, което със сигурност е важно при вземането на решение. Те откриват, че рядко човек с увреждане им е поискал работа или е подал молба при обявена позиция. Тези, които накрая са си сътрудничили, отбелязват, че е отнело повече време за приспособяване в повечето случаи. След кратък период от време не е било необходимо постоянно наблюдение, дори в по-сериозни случаи на интелектуална недостатъчност. Работните разходи, според повечето работодатели, са наблюдавани с тенденция за увеличаване при наемането на работници с увреждания (Dakou et al:2011:17). Нашият преглед на литературата и проучването на съответните изследвания показват, че въпросът за заетостта на хората с нарушения за бизнеса и физическите лица има предимно икономически характеристики. Работодателите го възприемат като проблем, тъй като не се субсидират заплатите на хората с увреждания, независимо от вида на нарушението им. Те също така искат финансово подпомагане за всички пространствени промени, тъй като твърдят, че това увеличава производствените разходи на компанията. Работодателите смятат, че критерият за наемане на хора с увреждания е повече икономически въпрос, отколкото въпрос за дискриминация на основание увреждане. Освен това, те признават, че работниците с нарушения обикновено са продуктивни в своята работа, но за съжаление, чувстват, че не им се предоставят много възможности за работа. В заключение, стигаме до извода, че работодателите са предпазливи и не дават възможности за работа на хора с увреждания. Работният натиск на компаниите, които не могат да променят темпото на производство, за да се адаптират към възможностите и специфичните характеристики на работниците с нарушения, допринася за това (Dakou et al:2011:11)

Работодателите изглежда са единодушни в своето мнение, че ако кандидатът е в състояние да извършва дейностите, изисквани за работата, за която е предвиден, той или тя ще бъде нает, независимо от увреждането или предоставената полза. Това е наистина обнадеждаващо, тъй като неотдавна работодателите бяха много неохотни да наемат човек с нарушение, което изглежда е резултат от редица фактори.

## **ВТОРА ГЛАВА:**

### **МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

#### **Цел**

Целта на дисертационния труд е да се изследва приносът на ученето през целия живот за професионалната рехабилитация на възрастни лица с нарушения.

#### **Основна цел**

Основната цел на изследването е да се проучи приносът на ученето през целия живот за професионалната рехабилитация на хората с увреждания.

#### **2.1. Задачи**

В тази връзка си поставяме следните задачи:

1. Да се установят причините, поради които възрастните с увреждания участват в програми за учене през целия живот.
2. Да се определят бариерите, които затрудняват участието на хората с увреждания в програми за учене през целия живот.
3. Да се установят трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания при тяхната професионална рехабилитация.
4. Да се установят начините за преодоляване на бариерите, пред които се изправят хората с увреждания при тяхната професионална рехабилитация.

#### **2.2. Хипотези**

Формулираме следните хипотези:

1. Възрастните обучаеми с увреждания, които участват в програми за учене през целия живот, имат потребности и висока мотивация за участие в тях.
2. Липсата на точна информация е бариера за участието на възрастни и младежи в обучителни програми.
3. Хората с увреждания се сблъскват със силни социални предразсъдъци при търсене на работа.
4. Държавната намеса е катализатор за подобряване на професионалната рехабилитация на хората с увреждания.

#### **2.3. Извадка и инструмент за събиране на данни**

#### **Извадка**

Емпиричните данни за това изследване са събрани чрез избор на извадка от 50 преподаватели на възрастни с нарушения. Освен това, втората група включва 49 работодатели, които са участвали в обучителен семинар на тема „Професионална рехабилитация на хора с увреждания“, организиран от Центъра за развитие на образователната политика на Главната конфедерация на работниците в Гърция. В двете групи участниците са мъже и жени на възраст от 18 до 65 години, жители на Гърция, с различни образователни нива.

За качествено изследване са използвани 12 обучаващи възрастни с нарушения, като самите те са с увреждания. Лица с психични нарушения не бяха избрани като предмет на дискусиите. Освен това, въпреки че движението за правата на хора с увреждания включва хора с хронични заболявания, избрани са само лица с физически увреждания (двигателни и сензорни), а не с хронични заболявания. Това решение е взето въз основа на разграничението,

направено от Mitchell and Snyder (1997:3) между увреждане и инвалидност, като се твърди, че увреждането има еволюционна траектория, докато инвалидността е състояние, което създава тавтологична връзка между увреждането и самото себе си (измислено или реално).

Избрахме да проведем интервю с хора с вродени и придобити нарушения, като те са разпределени по равно. В групата има 6 мъже и 6 жени на възраст между 35 и 65 години. Тези конкретни избори имат за отправна точка факта, че въпреки хетерогенността между категориите на уврежданията и вътре в тях, хората с нарушения, както с вродени, така и с придобити такива, възплъщават нормите и стават участници в ценностите на артикулацията. Процесите на субективизация се медиират от физическата травма, маркирана от нарушението.

Несъмнено, изследването на увреждането трябва винаги да се прави във връзка с други социални структурни характеристики, като пол, социален клас, поколение и възраст. Някои общи културни препратки са считани за необходими, за да се подчертаят общите моменти в наративната реконструкция на преживяването на увреждането. По тази причина са избрани хора от средна класа или със среднокласов произход, които живеят в Атина или в големи провинциални градове.

### **Инструмент за събиране на данни**

По-долу ще бъде описана структурата и дизайнът на изследователските инструменти (въпросник и интервю), които са използвани за отговор на поставените изследователски въпроси в контекста на качествено и количествено изследване съответно. В количественото изследване е използван анонимен въпросник като инструмент. Този въпросник е избран заради голямото количество на извадката, което може да бъде обработено, краткото време, необходимо за анализ и валидността на данните с помощта на компютърна програма. Също така, може точно да показва гледната точка на всеки участник и включва структурирани въпроси в определен ред. (Bryman, 2017:222) Литературата и литературния преглед са използвани за съставяне на въпросника, като теоретичната рамка е свързана с въпросите на инструмента. По-конкретно, след като събрахме изследователския материал и го проучихме, идентифицирахме най-важните елементи и на тяхна основа структурирахме изследователските въпроси и цели. Така целите на изследването и въпросите на изследването определят съдържанието на нашето емпирично изследване. В началото на въпросника е използвано придружително писмо, в което участникът е информиран за целта и темата на изследването, за конфиденциалността и анонимността, които ще бъдат спазвани, за времето, необходимо за попълване на въпросника, за процеса на връщането му и накрая благодарности за участието. (Creswell, 2016:395)

Скалата Participation Reason Barriers – PRB, конструирана от Karalis (2013), е използвана в контекста на първото национално проучване, което има за цел да проучи както причините, така и пречките пред участието на възрастните в програми за учене през целия живот, като използва както качествени, така и количествени методи. Тази скала включва причини (мотиви) за участие и причини за неучастие (барииери). Конструкцията на въпросника е базирана на предишни изследвания, разглеждащи участието, като тези на (Boshier, 1971; Carp et al., 1974; Cross, 1981; Morstain & Smart, 1977; Rubenson & Desjardins,

2009), с цел обхващане на всички възможни причини за участие и неучастие, като същевременно е адаптирана към гръцките данни. Той е използван в няколко проучвания за изследване на участието в различни професионални групи и сред учениците в начално професионално обучение (Gertzos, 2015; Kostopoulos, 2016; Liodaki & Karalis, 2016; Berzeletos, 2016).

За целите и задачите на това изследване въпросникът се състои от четири основни оси. Всяка ос изследва различен аспект на темата, като е свързана с изследователските въпроси и хипотези, представени по-горе, които насочват изследователския процес на дисертационния труд. Първата ос разглежда причините за участието на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот. Втората ос разглежда пречките за участието на възрастни с увреждания в тези програми. Третата ос изследва бариерите, с които възрастните с нарушения се сблъскват при намирането на работа. Четвъртата ос разглежда начините за подобряване на търсенето на работа за възрастни с увреждания. Има също така отделна ос с демографските данни на участниците.

Въпросникът се състои от общо 30 въпроса, включително въпроси относно общите характеристики на участниците. Характеристиките на участниците определят типа въпроси и тяхното формулиране. Въпросите от затворен вид са избрани като най-подходящия тип въпроси, тъй като те осигуряват по-висока степен на леснота, изискват малко време за попълване от участниците и в същото време ги ограничават до разглежданата тема. Освен това, предишни изследвания показват, че въпросите са особено полезни в проучване, каквото е настоящето, включващи възрастни с различни образователни нива (Wilson & McLean, 1994:21). Освен това те са лесни за кодиране, могат да бъдат обработвани статистически и могат да се правят сравнения. За да се направи още по-лесно изследването на резултатите, са използвани затворени дихотомични въпроси с множествен избор, един отговор и йерархични скали, седемстепенна скала от типа на Ликерт (Bryman, 2016:312).

Седемстепенната скала на Ликерт (от 1 = напълно несъгласен, 2 = не съм съгласен, 3 = по-скоро не съм съгласен, 4 = нито съм съгласен, нито не съм съгласен, 5 = съгласен, 6 = силно съгласен и 7 = напълно съгласен) е избрана като най-подходящата за изследване на нагласите на участниците относно продължаващото професионално образование, причините за участие, бариерите за участие и начините за справяне с тях, тъй като тя осигурява по-голяма точност на измерванията и се счита за статистически по-подходяща за факторен анализ (Creswell, 2011:171).

След създаването на въпросника той е подложен на пилотно тестване сред 15 души от извадката (10 преподаватели на възрастни).

По този начин изследователят има възможността да провери дали въпросите са разбрани правилно и дали извадката е в състояние да отговори на тях. Финалният въпросник е раздаден на осем души с идентични характеристики в извадката от проучването, за да бъде попълнен. В същото време те правят и предложения за подобрения или коментари, които са свързани основно с външния вид/форма на въпросника, а не със съдържанието на въпросите, и поради това отговорите са включени в окончателната извадка. Въпросникът е изпратен до държавни и частни институции, които наемат възрастни учители на хора с увреждания и работодатели на хора с увреждания. Количественото изследване се проведе в Гърция от 1/9/2024 до 18/11/2024. Изследователят получи общо 50 попълнени въпросника от възрастни учители на хора с увреждания и 49 въпросника от работодатели на хора с увреждания. За

събиране на данни е използван Google questionnaire forms, а обработката е завършена с компютърната програма SPSS.

За събиране на данни за качествено изследване е избран инструментът за биографско - наративно интервю. Общото предположение сред изследователите, използващи биографско - наративния подход, е, че те използват биографски разкази или житейски истории като изследователски материал с висока плътност. Биографските разкази са индивидуални записи за това как човек разбира и, по-важното, придава смисъл на живота си. Следователно биографските разкази имат рефлексивен аспект, който реално поставя акцент върху постоянно променящото се описание на „Аз“-а чрез преживяното. Биографските разкази съдържат убежденията на разказвача за себе си, както и очакванията, които има за себе си. С други думи, биографският разказ съдържа рамката на познанието на разказвача, както е определена в теорията за трансформацията на Mezirow.

Биографското наративно интервю е избрано, защото се интересуваме от разказа за опита с увреждането, който се формира в рамките на широк тематичен и продължителен подход към образованието и професионалната реабилитация. С други думи, ние се интересуваме от изследването на нагласите на участниците към ученето през целия живот, както в момента на неговото преживяване, така и от по-късна перспектива. Интересуваме се от интерпретативните схеми и модели на значение, свързани с професионалната реабилитация и учението през целия живот, както и от дискриминацията и изключването, които хората с увреждания изпитват, и опитите им да се справят с тях, развивайки стратегии за управление на тези ситуации. Чрез биографските разкази може да се даде възможност на хората с нарушения да изразят хетерогенността на техния живот, неговата променливост, социалната позиция както на увреждането, така и на увреждането като такова, както и разнообразието от опити в областта на образованието през целия живот и заетостта (Watson, 2004:101).

Тематичният обхват на биографското-разказно интервю се отразява във формулировката на въпросите, започващи с въвеждащия въпрос. Rosenthal (2013:73) предлага три версии на формулиране на откриващ въпрос, които съответстват на различни нива на тематично ограничаване. В това изследване ние избрахме третата версия, която комбинира нашия интерес към цялата житейска история на разказвачите с тематичен фокус.

Откриващ въпрос:

***„Бих искал да ми разкажете личната си история, биографията си, така както я помните до днешния ден. Интересува ме Вашето пътуване през живота. Всичко, което Ви идва на ум от най-ранните години от живота Ви. Бих искал да включите в разказа си Вашия образователен и професионален опит и дали сте срещали някакви трудности в професионалната си реабилитация и как сте ги преодолели. Вашите причини за участие в програми за учене през целия живот и всякакви препятствия, на които сте се сблъскали. Ще имате колкото време Ви е необходимо. На този етап от интервюто няма да задавам допълнителни въпроси, но ще записвам някои въпроси, които бих искал да Ви задам по-късно.“***

Макар изследователският интерес да е насочен към биографичния аспект на ученето през целия живот и професионалната реабилитация, сметнато е за необходимо тези измерения да се разгледат в контекста на цялата биография и как се изгражда разказът за

живота. Важно е да се изследва как ученето през целия живот и професионалната реабилитация на хора с увреждания са вплетени в този разказ. В същото време е необходимо да се подсили факта, че разказвачите ще обсъждат своето образование и професионален опит, като ги свързват с увреждането си.

### **Ограничения**

Нашето количествено изследване включва учители на възрастни хора с увреждания, тъй като не успяхме да намерим достатъчен брой сертифицирани преподаватели на възрастни хора с увреждания, които също да бъдат хора с увреждания, както е направено в качественото изследване.

## ТРЕТА ГЛАВА АНАЛИЗ НА ЕМПИРИЧНИТЕ ДАННИ

### 3.1 Демографски данни на преподавателите на възрастни на хора с увреждания

Проучването включва 50 учители на възрастни хора с увреждания, от които 66% са мъже и 34% са жени. Средната възраст на участниците е 43,38 ( $\pm 6,68$ ), като най-младият участник е на 29 години, а най-възрастния е на 60 години. Образователното ниво на мнозинството участници е магистърска степен – 62%, следвано от висше образование (ВУЗ/Технологично учебно заведение) – 18%, докторска степен – 16% и средно образование – 4%. Един от двама участници заявява, че има повече от 7 години опит в обучението на хора с увреждания. 38% заявяват, че имат от 3 до 7 години опит, а 12% – по-малко от 3 години. Най-голям процент от участниците споделят, че работят в района на Атика (40%), следвани от участници от района на Солун и Беотия (8%) с по-малки проценти - Евия (6%), Коринтия, Козани, Пиерия, Фтиотида и Ханя (4%), както и от Додеканезите, Ахея, Еврос, Ираклио - Крит, Комотини, Лариса, Лефкада, Месиния и Халкидики (2%). 62% от участниците работят в публичния сектор, а 38% – в частния сектор.

**Таблица 1. Обобщена таблица на демографските данни на учителите на хора с увреждания (N=50)**

		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Пол</b>	Мъж	33	66,0%
	Жена	17	34,0%
<b>Образователно ниво</b>	Завършил гимназия	2	4,0%
	Дипломиран (ВУЗ/ Технологично учебно заведение)	9	18,0%
	Притежаващ магистърска степен	31	62,0%
	Притежаващ докторантура	8	16,0%
<b>Време на опит в преподаването на лица със специални образователни потребности</b>	0-3 години	6	12,0%
	3-7 години	19	38,0%
	7 години и повече	25	50,0%
<b>Район, където работите</b>	Атика	20	40,0%
	Ахея	1	2,0%
	Беотия	4	8,0%
	Додеканези	1	2,0%
	Еврос	1	2,0%
	Евия	3	6,0%
	Ираклио, Крит	1	2,0%
	Солун	4	8,0%
	Козани	2	4,0%
	Комотини	1	2,0%
	Коринтия	2	4,0%

	Лариса	1	2,0%	
	Лефкада	1	2,0%	
	Месиния	1	2,0%	
	Пиерия	2	4,0%	
	Фтиотида	2	4,0%	
	Халкидики	1	2,0%	
	Ханя	2	4,0%	
<b>Сектор на работа</b>	Частен	19	38,0%	
	Държавен	31	62,0%	
<b>Възраст</b>	Най-малко	Най-много	N/A.	T.A.
	29	60	43,38	6,68

### Демографски данни за работодателите

В проучването участват 49 работодатели, от които 80,4% са мъже и 19,6% жени. Средната възраст на работодателите е 47,74 ( $\pm 8,67$ ). По отношение на образователното ниво на работодателите, 4,3% са завършили начално образование, 13% са завършили средно образование, 30,4% – висше средно образование, 34,8% имат висше образование (ВУЗ/Технологично учебно заведение), а 17,4% притежават магистърска степен. 34,8% от работодателите работят в търговски предприятия, 21,7% в областта на туристическите услуги, 17,4% в производствени предприятия и 13% в здравни заведения или заведения за обществено хранене. 37% от предприятията и 10,9% заявяват, че са разположени в Атика и Солун съответно. Има обаче участници с по-ниски проценти от Ахея, Арголида, Беотия, Додеканезите, Евия, Ираклио, Теспротия, Йоанина, Козани, Коринтия, Лариса, Месиния, Пиерия, Ретимно, Халкида и Ханя. Средният брой на служителите в предприятията е 21 души ( $\pm 20$ ). 54,3% от предприятията не наемат хора с увреждания, докато 45,7% го правят.

**Таблица 2. Обобщена таблица с демографските данни на работодателите (N=49)**

		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Пол</b>	Мъж	37	80,4%
	Жена	9	19,6%
<b>Образователно ниво</b>	Завършил лицей	14	30,4%
	Дипломиран (ВУЗ/ Технологично учебно заведение)	16	34,8%
	Притежаващ магистърска степен	8	17,4%
	Завършил гимназия	6	13,0%
	Завършил основно образование	2	4,3%
	Бизнес в сферата на предоставяне на здравни услуги	6	13,0%

<b>Вид на бизнеса</b>	Производствен бизнес	8	17,4%	
	В областта на туристическите услуги	10	21,7%	
	В областта на кетъринг обслужването	6	13,0%	
	В областта на търговията	16	34,8%	
<b>Област, където е седалището на фирмата</b>	Аργοлида	1	2,2%	
	Атика	17	37,0%	
	Ахея	1	2,2%	
	Боития	1	2,2%	
	Додеканези	1	2,2%	
	Евия	3	6,5%	
	Ираклио, Крит	2	4,3%	
	Теспротия	1	2,2%	
	Солун	5	10,9%	
	Йоаннина	1	2,2%	
	Козани	2	4,3%	
	Коринтия	2	4,3%	
	Лариса	1	2,2%	
	Месиния	1	2,2%	
	Пиерия	1	2,2%	
	Ретимно	2	4,3%	
	Халкидики	2	4,3%	
	Ханя	2	4,3%	
<b>Наемали ли сте хора с увреждания?</b>	Да	21	45,7%	
	Не	25	54,3%	
	Най- малко	Най-много	N/A.	T.A.
<b>Възраст</b>	29	62	47,74	8,67
<b>Брой служители на компанията</b>	3	89	21	20

### **Опитът на работодателите от програмата за обучение на тема: „Заетост на хора с увреждания“**

52,2% от работодателите заявяват, че обучителната програма „Заетост на хора с увреждания“ е преживяване, което ги е накарало да преразгледат своите идеи за социалните роли (примери за социални роли са какво трябва да прави работодателят или гражданинът по отношение на наемането на хора с увреждания). 34,8% казват, че това е преживяване, което ги е накарало да преразгледат начина, по който обикновено действат (като работодатели на хора с увреждания). 26,1% заявяват, че са предприели действия и са приели тези нови начини на поведение. 6,5% казват, че са се опитали да формират начини за прилагане на тези нови начини на действие/поведение. 84,8% посочват, че при разглеждането на своите идеи са осъзнали, че вече не са съгласни с предишните си вярвания или очаквания относно социалните роли. 19,6% обмислят да започнат да се държат по различен начин от този, наложен от предишните им вярвания и роли. 17,4% опитват нови роли (или нови версии на ролята си като работодатели), за да се чувстват по-удобно и да придобият повече увереност в отношенията си с тях. 13% преразгледаха идеите си и осъзнаха, че все пак в крайна сметка са съгласни с предишните си вярвания и очаквания за социални роли. 8,7% събрали информацията, от която имат нужда, за да се запознаят с прилагането на тези нови начини на действие и поведение. 15,2% са започнали да размишляват върху реакциите и отзивите, които получават във връзка с новото си поведение. Същият процент осъзнали, че и други преподаватели също преразглеждат своите вярвания. 19,6% се чувствали неудобно от традиционните социални очаквания относно тяхната роля (като работодател). Накрая 17,4% се опитали да формулират начини за прилагане на тези нови начини на действие/поведение.

**Таблица 3. Опитът на работодателите от програмата за обучение**

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Това беше преживяване, което ме предизвика да преосмисля идеите си за социалните роли (Примерите за социални роли включват какво прави работодател или гражданин относно заетостта на хората с увреждания.)</b>	24	52,2%
<b>Това беше преживяване, което ме накара да преосмисля начина, по който обикновено действях (като работодател на хора с увреждания).</b>	16	34,8%
<b>Предприех действие и възприех тези нови начини на поведение</b>	12	26,1%
<b>Опитах се да формулирам начини за прилагане на тези нови начини на действие/поведение</b>	3	6,5%
<b>Разглеждайки моите идеи, разбрах, че вече не съм съгласен с предишните вярвания или очаквания по отношение на социалните ми роли.</b>	39	84,8%

<b>Мислех, че ще започна да действам по различен начин от този, който убежденията и ролите ми са наложили досега.</b>	9	19,6%
<b>Изпробвах нови роли (или нови версии на моята роля като работодател), така че да се чувствам по-комфортно и да печеля повече увереност по отношение на тях.</b>	8	17,4%
<b>Или вместо това, обмисляйки идеите си, разбрах накрая, че все още съм съгласен с предишните си вярвания и очаквания относно социалните роли</b>	6	13,0%
<b>Събрах информацията, с която трябваше да се запозная прилагането на тези нови начини за действие/поведение</b>	4	8,7%
<b>Започнах да мисля за реакциите и обратната връзка, която получавах във връзка с моето ново поведение</b>	7	15,2%
<b>Разбрах, че други обучаващи също преразглеждат своите вярвания.</b>	7	15,2%
<b>Чувствах се неудобно от традиционните социални очаквания по отношение на моята роля (като работодател).</b>	9	19,6%
<b>Опитах се да формулирам начини за прилагане на тези нови начини на действие/поведение</b>	8	17,4%

#### **Въпроси към работодателите относно техните практики и ролята на работодател във връзка с наемането на хора с увреждания**

69,6% от работодателите отговарят на въпроса защо избират служители без увреждания въз основа на обучителната програма, в която са участвали. 60,9% са се замислили дали служителите в тяхната компания работят с хора с увреждания. 54,3% са се запитали дали могат да променят компанията си, за да я направят по-достъпна за служители с увреждания. 52,2% са се замислили дали имиджът на бизнеса им ще бъде засегнат от наемането на хора с увреждания. 43,5% са се запитали за наличието на субсидирани схеми за заетост на хора с увреждания, от които могат да се възползват. И накрая, 26,1% се чудят дали производството ще бъде засегнато от наемането на хора с увреждания.

**Таблица 4. Въпроси на работодателите относно техните практики и ролята им като работодател по отношение на наемането на хора с увреждания**

	n	%
<b>Защо избирам служители, които не са с увреждания?</b>	32	69,6%
<b>Служителите в моята фирма могат ли да работят заедно с хора с увреждания?</b>	28	60,9%
<b>Мога ли да променя бизнеса си да бъде повече приятелски настроен към лицата с увреждания?</b>	25	54,3%
<b>Ще се повлияе ли имиджа на моя бизнес, наемайки лица с увреждания?</b>	24	52,2%
<b>Съществуват ли програми за субсидирана заетост за лица с нарушения, които мога да използвам?</b>	20	43,5%
<b>Ще бъде ли засегнато производството от наемането на лица с увреждания?</b>	12	26,1%

**Причини за присъствието на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот (първи въпрос на изследването).**

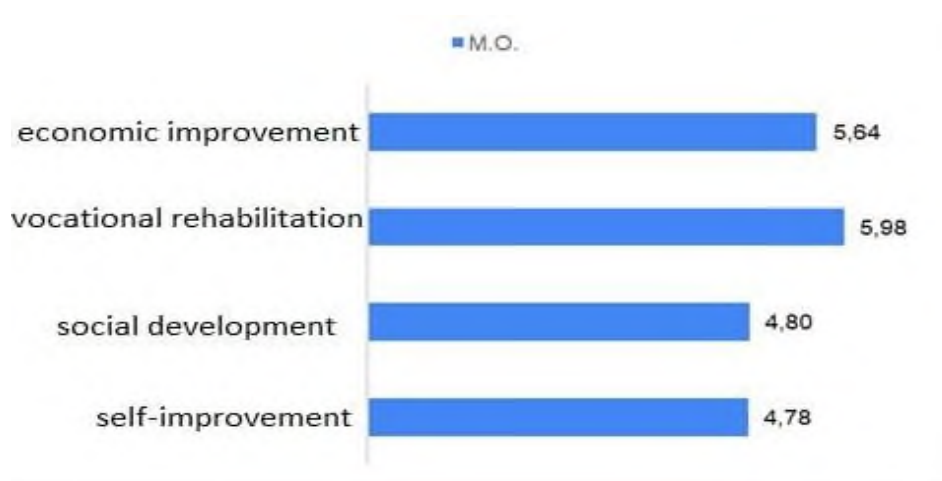
*Причини за участието на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот (мнения на учители)*

70% от обучаващите възрастни с увреждания заявяват, че са напълно съгласни, че самоусъвършенстването е важна потребност за присъствието на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот. 72% напълно се съгласяват със социалното развитие като причина за участие в такива програми. 98% напълно се съгласяват с професионалната рехабилитацията като необходимост за участие, а 66% напълно се съгласяват с икономическото подобрене.

**Таблица 5. Мнения на обучаващите възрастни с увреждания, относно причините, поради които хората с увреждания трябва да посещават програми за учене през целия живот**

		Нито съм несъгласен/ Нито съгласен	Много съм съгласен	Напълно съм съгласен
<b>Самоусъвършенстване</b>	n	13	35	2
	%	26,0%	70,0%	4,0%
<b>Социално развитие</b>	n	12	36	2
	%	24,0%	72,0%	4,0%
<b>Професионално възстановяване</b>	n	0	1	49
	%	0,0%	2,0%	98,0%
<b>Икономическо подобрене</b>	n	1	16	33
	%	2,0%	32,0%	66,0%

Графиката по-долу представя причините, посочени в Таблица 5, във вид на средни стойности, за да се открият най-важните от тях, които представляват необходимост за участието на хората с увреждания в програми за учене през целия живот. Най-важната причина се оказва професионалната рехабилитация със средна стойност (М.О.) = 5.98, следвана от професионалното усъвършенстване (М.О.) = 5.98, социалното развитие (М.О.) = 4.80 и на последно място самоусъвършенстването (М.О.) = 4.78.



**Фигура 1. Графика на средното класиране на причините за необходимостта от участие на хората с увреждания в програми за учене през целия живот.**

*Причини за участието на възрастен човек с увреждания в програма за учене през целия живот (мнения на работодателите)*

47.8% от работодателите напълно се съгласяват, че самоусъвършенстването е причина за участието на възрастния човек с увреждания в програма за учене през целия живот. 60.9% посочват социалното развитие като много важна причина. 80.4% напълно се съгласяват, че професионалната рехабилитация е съществена причина, а 67.4% се съгласяват с икономическото подобрене като важен фактор.

**Таблица 6. Мнения на работодателите относно причините, поради които хората с увреждания трябва да участват в програми за учене през целия живот**

	Напълно съгласен	Много съгласен	Съгласен	Нито несъгласен, нито съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен
<b>Самоусъвършенстване</b>	n 2	1	1	9	22	11
	% 4,3%	2,2%	2,2%	19,6%	47,8%	23,9%
<b>Социално развитие</b>	n 2	1	1	9	28	5
	% 4,3%	2,2%	2,2%	19,6%	60,9%	10,9%

<b>Професионално възстановяване</b>	n	0	0	0	0	9	37
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,6%	80,4%
<b>Икономическо подобрене</b>	n	0	0	0	0	15	31
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	32,6%	67,4%

*Причини, които мотивират възрастни с увреждания да участват в програма за учене през целия живот (гледни точки на обучаващите).*

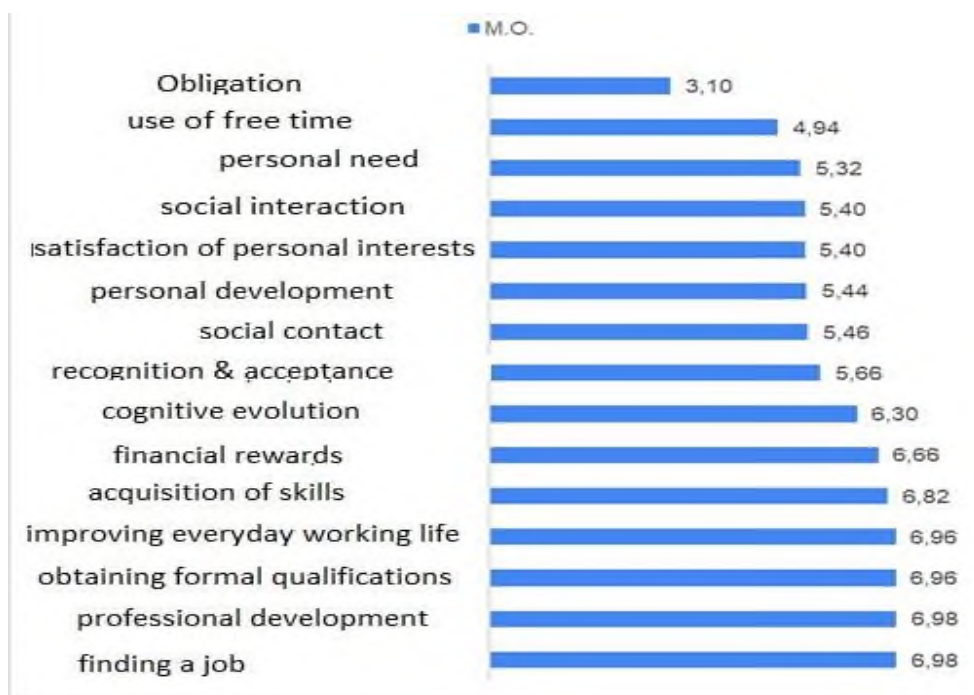
56% от възрастните обучаващи хора с увреждания са съгласни, че личностното развитие е стимул за хората с увреждания да участват в програми за учене през целия живот. 48% напълно са съгласни, че когнитивното развитие е мотивационен фактор, 84% напълно са съгласни с придобиването на умения като мотивация, 78% са съгласни относно оползотворяването на свободното време, 58% са съгласни, че е стимул удовлетворяването на личните интереси и личните нужди, 46% напълно не са съгласни с концепцията за задължение, 62% са съгласни с мотива за социално взаимодействие, 52% напълно са съгласни с мотивацията за признание и приемане, 96% напълно са съгласни с мотивацията за придобиване на официални квалификации, 98% напълно са съгласни с мотивацията за намиране на работа и професионално развитие, 66% напълно са съгласни с мотивацията за финансови възнаграждения и 96% напълно са съгласни с мотивацията за подобряване на ежедневиия работен живот.

**Таблица 7. Мнения на учителите на възрастни относно причините хората с увреждания да участват в програми за учене през целия живот**

	Напълно несъгласен	Много несъгласен	Несъгласен	Нито несъгласен, нито съгласен	Съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен	
<b>Личностно развитие</b>	n	0	0	1	28	19	2	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	56,0%	38,0%	4,0%
<b>Когнитивно развитие</b>	n	0	0	1	7	18	24	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	14,0%	36,0%	48,0%
<b>Придобиване на умения</b>	n	0	0	0	1	7	42	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	14,0%	84,0%
<b>Оползотворяване на свободното време</b>	n	0	0	1	6	39	3	1
	%	0,0%	0,0%	2,0%	12,0%	78,0%	6,0%	2,0%
	n	0	0	1	29	19	1	

<b>Удовлетворяване на лични интереси</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	58,0%	38,0%	2,0%
	n	0	1	0	1	29	18	1
<b>Лична нужда</b>	%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	58,0%	36,0%	2,0%
	n	2	23	8	6	8	2	1
<b>Задължение</b>	%	4,0%	46,0%	16,0%	12,0%	16,0%	4,0%	2,0%
	n	0	0	0	0	31	18	1
<b>Социално взаимодействие</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,0%	36,0%	2,0%
	n	0	0	0	0	28	21	1
<b>Социален контакт</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	56,0%	42,0%	2,0%
	n	0	0	0	1	19	26	4
<b>Признание и приемане</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	38,0%	52,0%	8,0%
	n	0	0	0	0	0	2	48
<b>Придобиване на официални квалификации</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	96,0%
	n	0	0	0	0	0	1	49
<b>Намиране на работа</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	98,0%
	n	0	0	0	0	0	1	49
<b>Професионално развитие</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	98,0%
	n	0	0	0	0	0	17	33
<b>Финансови ползи</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	34,0%	66,0%
	n	0	0	0	0	0	2	48
<b>Подобряване на работното ежедневие</b>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	96,0%
	n	0	0	0	0	0	2	48

Графиката по-долу представя причините, посочени в Таблица 7, под формата на средни стойности, за да се подчертаят най-важните мотиви, които мотивират хората с увреждания да участват в програми за учене през целия живот. Най-важните мотиви са определени като намиране на работа и кариерно развитие със средна стойност  $M.O.=6.98$ . След това в класацията следват придобиването на официални квалификации и подобряване на ежедневния работен живот  $M.O.=6.96$ , придобиване на умения  $M.O.=6.82$ , финансови възнаграждения -  $M.O.=6.66$ , когнитивно развитие  $M.O.=6.30$ , признание и приемане  $M.O.=5.66$ , социален контакт  $M.O.=5.46$ , личностно развитие  $M.O.=5.44$ , удовлетворение на лични интереси и социално взаимодействие -  $M.O.=5.40$ , лична нужда  $M.O.=5.32$ , оползотворяване на свободното време и задължение  $M.O.=3.10$ .



**Фигура 2. Графика на средните стойности на класирането на причините, които мотивират участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот**

*Причини, които мотивират участието на възрастен човек с увреждания в програма за учене през целия живот (мнения на работодателите)*

43,5% от работодателите напълно се съгласяват с твърдението, че здравословните проблеми са стимул за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот. 54,3% напълно се съгласяват, че личностното развитие е мотиватор, следвани от 50%, които напълно се съгласяват с когнитивното развитие като мотивация, 60,9% напълно се съгласяват с придобиването на умения като стимул, 52,2% се съгласяват с използването на свободното време като мотиватор. 45,7% се съгласяват с удовлетворяването на лични интереси, 39,1% се съгласяват с личната нужда като мотиватор, 26,1% се съгласяват със задължението, докато същият процент напълно не са съгласни. 43,5% напълно се съгласяват със социалното взаимодействие като мотиватор, 32,6% се съгласяват със социалния контакт, 37% напълно се съгласяват с признанието и приемането, 71,7% напълно са съгласни с придобиването на официални квалификации, 82,6% напълно са съгласни с кариерното развитие и намирането на работа, 60,9% са съгласни с финансовите награди. Накрая, 89,1% напълно се съгласяват с подобряването на ежедневния работен живот.

*Таблица 8. Мнения на работодателите относно причините за мотивацията за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот*

		Напълно несъгласен	Много несъгласен	Несъгласен	Нито несъгласен, нито	Съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен
<b>Здравословни проблеми/ Прием на лекарствена терапия</b>	n	0	0	1	3	6	20	16
	%	0,0%	0,0%	2,2%	6,5%	13,0%	43,5%	34,8%
<b>Личностно развитие</b>	n	0	0	1	2	10	25	8
	%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	21,7%	54,3%	17,4%
<b>Когнитивно развитие</b>	n	0	0	1	2	5	23	15
	%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	10,9%	50,0%	32,6%
<b>Придобиване на умения</b>	n	0	0	0	1	3	14	28
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	6,5%	30,4%	60,9%
<b>Оползотворяване на свободното време</b>	n	0	2	2	7	24	10	1
	%	0,0%	4,3%	4,3%	15,2%	52,2%	21,7%	2,2%
<b>Задоволяване на лични интереси</b>	n	1	2	1	4	21	14	3
	%	2,2%	4,3%	2,2%	8,7%	45,7%	30,4%	6,5%
<b>Лична нужда</b>	n	1	1	3	4	18	16	3
	%	2,2%	2,2%	6,5%	8,7%	39,1%	34,8%	6,5%
<b>Задължение</b>	n	3	12	10	6	12	2	1
	%	6,5%	26,1%	21,7%	13,0%	26,1%	4,3%	2,2%
<b>Социално взаимодействие</b>	n	0	1	1	4	6	20	14
	%	0,0%	2,2%	2,2%	8,7%	13,0%	43,5%	30,4%
<b>Социален контакт</b>	n	1	2	2	8	15	17	1
	%	2,2%	4,3%	4,3%	17,4%	32,6%	37,0%	2,2%
<b>Признание и приемане</b>	n	0	1	3	7	16	17	2
	%	0,0%	2,2%	6,5%	15,2%	34,8%	37,0%	4,3%
<b>Придобиване на формална квалификация</b>	n	0	0	0	1	1	11	33
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%	23,9%	71,7%
<b>Намиране на работа</b>	n	0	0	0	0	0	8	38
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%	82,6%
<b>Професионално развитие</b>	n	0	0	0	0	0	8	38
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%	82,6%

	n	0	0	1	2	1	14	28
<b>Финансови ползи</b>	%	0,0%	0,0%	2,2%	4,3%	2,2%	30,4%	60,9%
<b>Подобряване на работното ежедневие</b>	n	0	0	0	0	0	5	41
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,9%	89,1%

39.1% от работодателите заявяват, че намирането на работа е най-важната причина, която мотивира хората с увреждания да участват в програми за учене през целия живот. 32.6% определят кариерното развитие като следваща най-важна причина, а в реда на важност следват: подобряване на ежедневния работен живот (13%) придобиване на официални квалификации (6.5%), когнитивно развитие (4.3%), придобиване на умения (2.2%), финансови награди (2.2%).

**Таблица 9. Класиране на причините, които мотивират хора с увреждания да участват в програми за учене през целия живот (мнения на работодателите)**

	n	%
<b>Професионално развитие</b>	15	32,6 %
<b>Намиране на работа</b>	18	39,1 %
<b>Когнитивно развитие</b>	2	4,3 %
<b>Подобряване на работното ежедневие</b>	6	13 %
<b>Получаване на формална квалификация</b>	3	6,5 %
<b>Придобиване на умения</b>	1	2,2 %
<b>Финансови ползи</b>	1	2,2 %

#### **Пречки за участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот (втори въпрос на изследването)**

56% от преподаващите напълно се съгласяват, че здравословните проблеми и приемът на медикаменти са пречки, които затрудняват хората с увреждания да следват програми за учене през целия живот, 64% се съгласяват, че възрастта е пречка, 54% напълно са съгласни, че провеждането на обучителни програми в неудобни за участниците часове е пречка. 74% идентифицират предишен негативен опит с обучение като пречка, 78% се съгласяват, че негативните нагласи към учителя са пречка, след това 66% напълно са съгласни с липсата на подкрепа от семейството. 60% са на мнение, че е пречка липсата на доходи, 76% подкрепят напълно липсата на транспорт като пречка. 72% са съгласни напълно относно маргинализацията и социалното оборудване, 70% напълно са съгласни с безработицата като бариера. 54% напълно са съгласни с работното време и натовареността, 98% идентифицират ограничената полезност на работата като абсолютна пречка, 70% идентифицират отсъствието на подходящи образователни структури като пречка, 76% идентифицират неподходящите места за провеждане на образователни дейности като абсолютна пречка, 62% напълно се съгласяват с таксите за обучение и високите разходи, 98% напълно са съгласни с липсата на достъп до информация относно възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания, а 54% се съгласяват с това, че темите не

отговарят на нуждите, очакванията и интересите на възрастни с увреждания.

**Таблица 10. Мнения на преподавателите на възрастни хора с увреждания относно пречките, които затрудняват участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот**

		Много несъгласен	Несъгласен	Нито несъгласен, нито съгласен	Съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен
<b>Здравословни проблеми/ Прием на лекарства</b>	n	0	1	0	20	28	1
	%	0,0%	2,0%	0,0%	40,0%	56,0%	2,0%
<b>Възраст</b>	n	0	4	9	32	4	1
	%	0,0%	8,0%	18,0%	64,0%	8,0%	2,0%
<b>Провеждане на образователни програми по време, което не обслужва интересите на засегнатите лица.</b>	n	0	1	0	20	27	2
	%	0,0%	2,0%	0,0%	40,0%	54,0%	4,0%
<b>Прецишен негативен образователен опит</b>	n	0	1	0	4	37	8
	%	0,0%	2,0%	0,0%	8,0%	74,0%	16,0%
<b>Отрицателно отношение към преподавателя</b>	n	0	1	0	39	9	1
	%	0,0%	2,0%	0,0%	78,0%	18,0%	2,0%
<b>Липса на подкрепа от семейната среда</b>	n	0	1	0	14	33	2
	%	0,0%	2,0%	0,0%	28,0%	66,0%	4,0%
<b>Липса на доходи</b>	n	0	1	0	6	30	13
	%	0,0%	2,0%	0,0%	12,0%	60,0%	26,0%
<b>Липса на транспорт</b>	n	0	1	0	0	11	38
	%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	22,0%	76,0%
<b>Маргинализация и социално изключване</b>	n	0	1	0	3	36	10
	%	0,0%	2,0%	0,0%	6,0%	72,0%	20,0%
<b>Безработица</b>	n	0	0	0	0	15	35
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	70,0%
<b>Работно време</b>	n	0	0	0	21	27	2
	%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	54,0%	4,0%
<b>Натовареност</b>	n	0	0	1	19	27	3
	%	0,0%	0,0%	2,0%	38,0%	54,0%	6,0%

								%
<b>Ограничена полезност на работа</b>	n	0	1	0	0	0	49	
	%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	98,0%	
<b>Липса на подходящи образователни структури</b>	n	0	0	0	1	14	35	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	28,0%	70,0%	
<b>Пригодност на местата за провеждане на учебни дейности</b>	n	0	0	0	1	11	38	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	22,0%	76,0%	
<b>Такси за обучение - висока цена</b>	n	0	0	0	16	31	3	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	32,0%	62,0%	6,0%	
<b>Недостатъчен достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания.</b>	n	0	0	0	0	1	49	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	98,0%	
<b>Теми, които не покриват нуждите, очакванията и интересите на възрастните с увреждания</b>	n	1	0	0	0	22	27	
	%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,0%	54,0%	

78% от преподавателите заявяват, че ограничената полезност на работното място е много важна трудност при следване на програми за учене през целия живот. 16% определят като основна трудност липсата на достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания. И накрая, 2% идентифицират безработицата, липсата на подходящи образователни структури и лошото си финансово състояние като пречки.

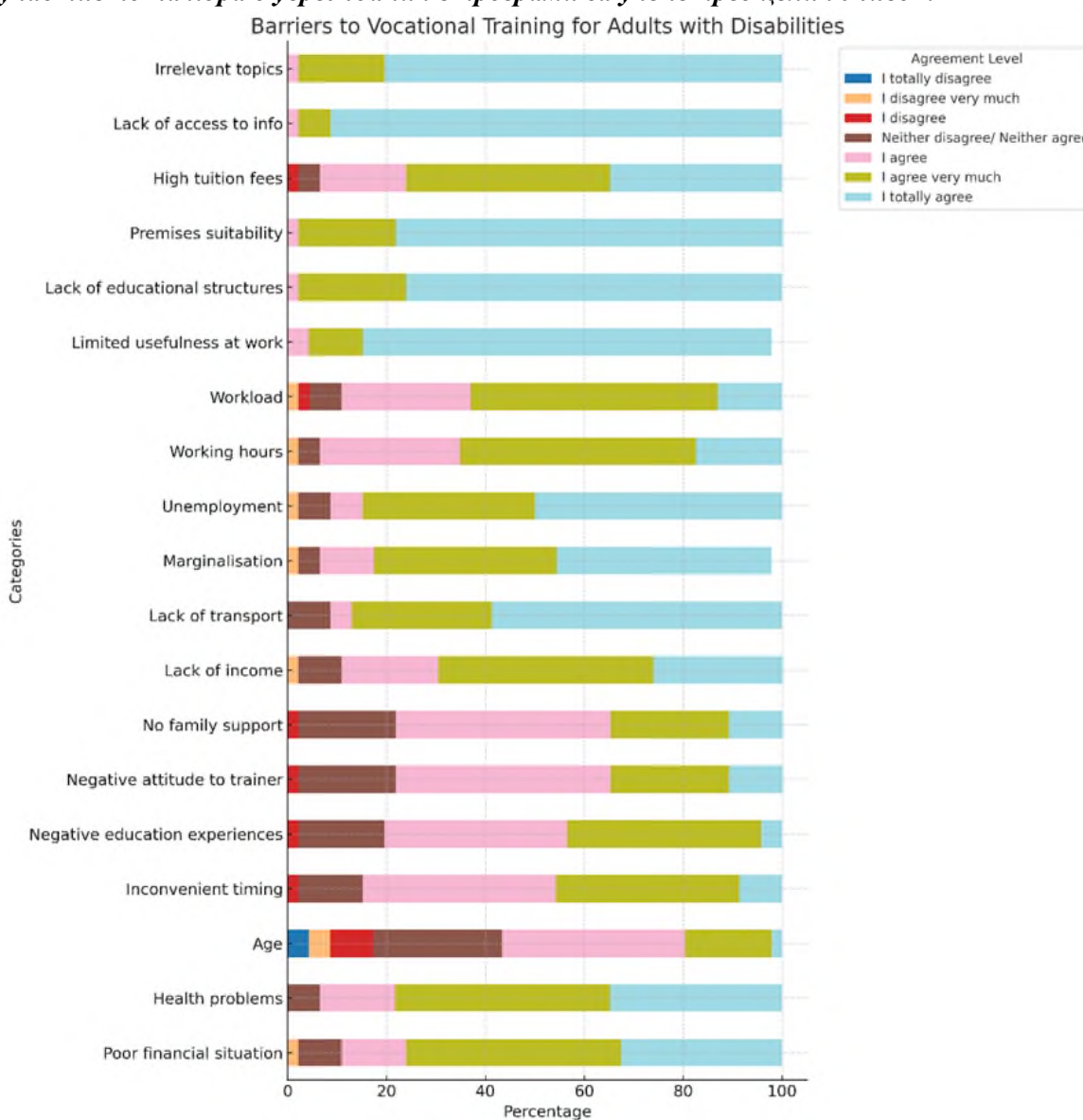
**Таблица 11. Класиране на трудностите/препятствията при следване на програми за учене през целия живот по степен на важност (възгледи на обучаващите)**

	n	%
<b>Ограничена полезност на работа</b>	39	78,0%
<b>Недостатъчен достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания.</b>	8	16,0%
<b>Безработица</b>	1	2,0%
<b>Липса на подходящи образователни структури</b>	1	2,0%
<b>Лошо финансово състояние/Намален доход</b>	1	2,0%

43.5% от работодателите идентифицират лошото финансово положение, намаления доход и здравословните проблеми като много важни пречки, които затрудняват хората с увреждания да следват програми за учене през целия живот. 37% се съгласяват, че възрастта е важна пречка, а 39.1% са съгласни, че обучителните програми се провеждат в неподходящи за участниците часове. 39.1% напълно се съгласяват с предишния негативен опит, а 43.5% се съгласяват с липсата на подкрепа от семейната среда и негативната нагласа на

преподавателя. Същият процент напълно са съгласни с липсата на доходи, а 58.7% напълно са съгласни с липсата на транспорт. 43.5% напълно са съгласни с маргинализацията и социалното изключване, а 50% са съгласни с безработицата. 47.8% напълно са съгласни с работното време, а 50% са съгласни с натовареността. 82.6% напълно се съгласяват с ограничената полезност на работата, 76.1% с отсъствието на подходящи образователни структури и 78.3% с пригодността на образователните места. 41.3% напълно се съгласяват с таксите и високите разходи за програми, а 91.3% напълно се съгласяват с липсата на достъп до информацията относно възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания. Накрая, 80.4% напълно се съгласяват, че пречка е темата, която не отговаря на нуждите, очакванията и интересите на възрастните с увреждания.

**Таблица 12. Мнения на работодателите относно пречките, които затрудняват участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот**



и след това в класацията е липсата на достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания. Безработицата (10,9%),

липсата на подходящи образователни структури (8,7%), липсата на теми, които не отговарят на нуждите, очакванията и интересите на възрастните с увреждания, липсата на транспорт (4,3%), лошата икономическа ситуация (2,2%), пригодността на местата за провеждане на програмите (2,2%) и работното време (2,2%) са класирани като пречки с по-нисък процент и по ред на класиране.

**Таблица 13. Класиране на трудностите/пречките при следване на програми за учене през целия живот по степен на важност (възгледи на работодателите)**

<b>Ограничена отговорност на работното място</b>	15	32,6 %
<b>Липса на достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за обучение през целия живот за възрастни с увреждания</b>	14	30,4 %
<b>Безработица</b>	5	10,9 %
<b>Липса на подходящи образователни структури</b>	4	8,7 %
<b>Теми, които не отговарят на нуждите, очакванията и интересите на възрастните с увреждания</b>	3	6,5 %
<b>Липса на транспорт</b>	2	4,3 %
<b>Лошо финансово състояние/намален доход</b>	1	2,2 %
<b>Пригодност на помещенията за учебни дейности</b>	1	2,2 %
<b>Работни часове</b>	1	2,2 %

**Трудности, с които се сблъскват хората с увреждания в професионалното обучение (трети въпрос на изследването)**

58% от анкетиранияте посочват проблемите с мобилността като основна трудност в професионалното обучение. 72% идентифицират предразсъдъците на работодателите като сериозна трудност. 46% отговоравят, че безработицата е много важна пречка. 92% заявяват, че липсата на знания и умения е абсолютна трудност. 70% посочват изискванията на работодателите като много важна пречка. 48% отбелязват семейството като трудност. 48% идентифицират липсата на умения за търсене на работа като абсолютна трудност, 92% посочват липсата на информация или професионално насочване, а 94% отбелязват липсата на информация за работодателите относно възможностите на хората с увреждания. 54% смятат, че невъзможността да оперират с машини е абсолютна трудност. 70% посочват, че много важна трудност е, когато колегите на хора с увреждания не могат да сътрудничат с тях. 78% твърдят, че много голяма трудност е за хората с увреждания, които се нуждаят от защитена и отделена среда за работа, а 62% смятат, че много голяма трудност за хора с увреждания са проблемите в поведението. 50% напълно се съгласиха с твърдението, че хората с увреждания трябва да работят от дома, 84% от анкетиранияте напълно се съгласяват с твърдението, че хората с увреждания не могат да бъдат интегрирани в работната среда. Накрая, 60% напълно се съгласяват с твърдението, че хората с увреждания нямат същите права за трудова заетост като другите работници.

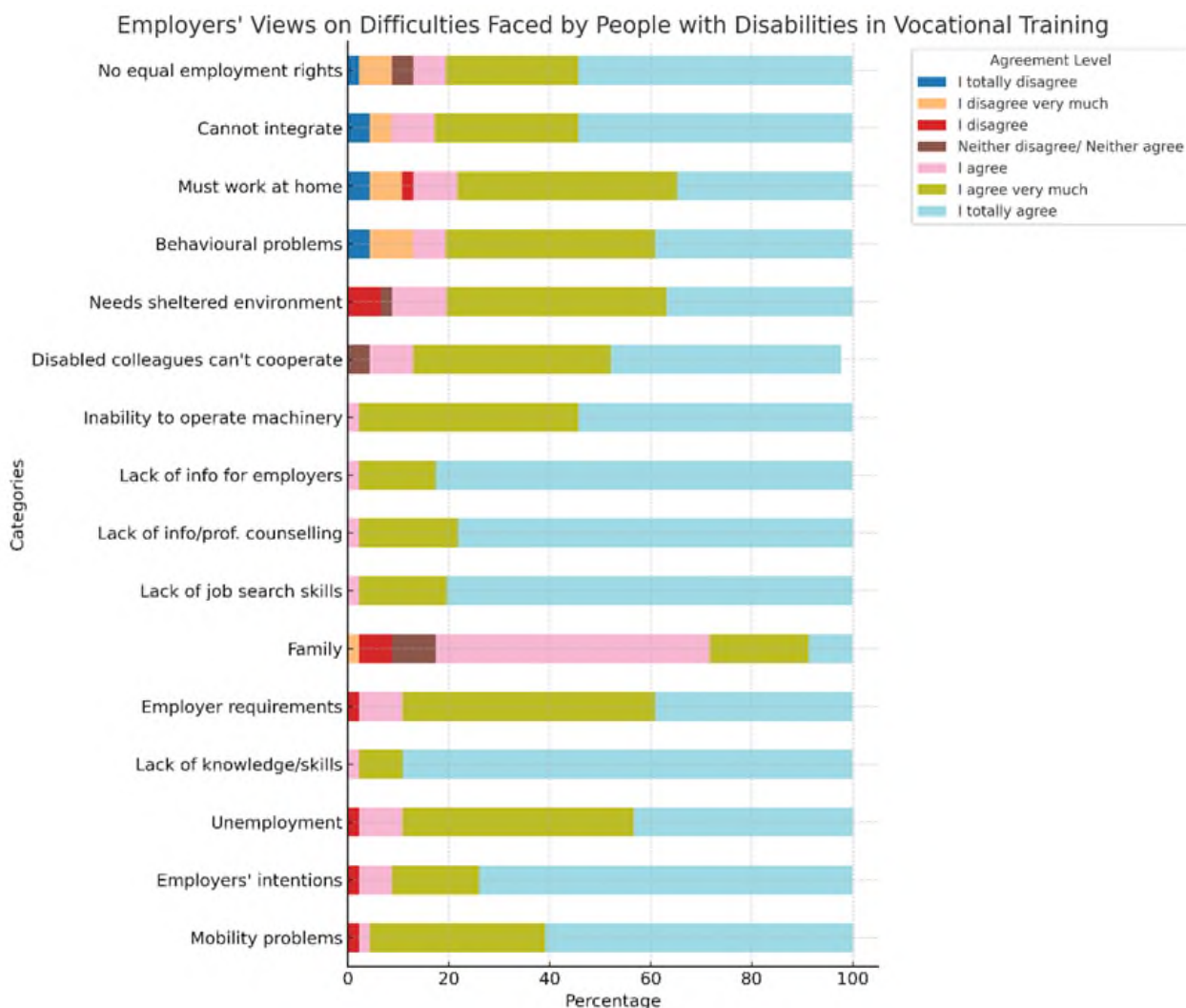
**Таблица 14. Мнения на обучаващите възрастни с увреждания относно трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания в професионалното обучение**

		Много несъгласен	Несъгласен	Нито несъгласен, нито съгласен	Съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен
<b>Проблеми с мобилността</b>	n 0	0	1	8	29	12	
	% 0,00%	0,00%	2,00%	16,00%	58,00%	24,00%	
<b>Пристрастия на работодателя</b>	n 0	0	0	1	13	36	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	26,00%	72,00%	
<b>Безработица</b>	n 0	0	0	3	23	24	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	6,00%	46,00%	48,00%	
<b>Липса на знания/умения</b>	n 0	0	0	2	2	46	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	4,00%	92,00%	
<b>Изисквания на работодателя</b>	n 1	0	0	2	35	12	
	% 2,00%	0,00%	0,00%	4,00%	70,00%	24,00%	
<b>Семейство</b>	n 0	0	2	23	24	1	
	% 0,00%	0,00%	4,00%	46,00%	48,00%	2,00%	
<b>Липса на умения за намиране на работа</b>	n 0	0	0	1	5	44	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	10,00%	88,00%	
<b>Липса на информация/ професионален съвет</b>	n 0	0	0	1	3	46	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	6,00%	92,00%	
<b>Липса на информация сред работодателите за възможностите на хората с увреждания</b>	n 0	0	0	1	2	47	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	4,00%	94,00%	
<b>Неспособност за работа с машини</b>	n 0	0	2	1	19	27	
	% 0,00%	0,00%	4,00%	2,00%	38,00%	54,00%	
<b>Колегите не могат да работят с хора с увреждания</b>	n 0	0	0	5	35	10	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	70,00%	20,00%	
<b>Лицето с увреждане се нуждае от защитена и отделна среда за работа.</b>	n 0	0	0	5	39	6	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	78,00%	12,00%	
<b>Хората с увреждания имат поведенчески проблеми</b>	n 0	0	0	4	31	15	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	8,00%	62,00%	30,00%	
<b>Хората с увреждания трябва да работят у дома.</b>	n 0	0	0	3	21	25	
	% 0,00%	0,00%	0,00%	6,00%	42,00%	50,00%	
<b>Хората с</b>	n 0	0	0	1	7	42	

<b>увреждания не могат да се интегрират в работната среда</b>	%	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	14,00%	84,00%
<b>Хората с увреждания нямат същите трудови права като другите служители.</b>	n	0	0	1	5	14	30
	%	0,00%	0,00%	2,00%	10,00%	28,00%	60,00%

60.9% и 73.9% от работодателите са напълно съгласни, че проблемите с мобилността и предразсъдъците на работодателите съответно са трудности, с които се сблъскват хората с увреждания в професионалното им обучение. 45.7% са съгласни, че безработицата е трудност, 89.1% напълно са съгласни с твърдението за липсата на знания, а 50% са съгласни с изискванията на работодателите. 54.3% са съгласни, че семейството е бариера, 80.4% напълно са съгласни с това, че липсата на умения за намиране на работа е трудност, а 78.3% посочват липсата на информация/професионално консултиране. 82.6% напълно са съгласни с твърдението, че липсата на информация за работодателите относно възможностите на хората с увреждания е пречка, докато 54.3% посочват невъзможността да работят с машини като трудност, а 45.8% - невъзможността на хората с увреждания да работят с колеги си. 43.5% напълно са съгласни с твърдението, че човекът с увреждания се нуждае от защитена и отделена среда за работа. 41.3% напълно са съгласни с твърдението, че хората с увреждания имат поведенчески проблеми, и 43.5%, че те трябва да работят от вкъщи. Накрая, 54.3% напълно са съгласни, че хората с увреждания не могат да бъдат интегрирани в работната среда и че нямат същите трудови права като другите работещи.

***Таблица 15. Мнения на работодателите относно трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания в професионалното обучение***



Най-важната трудност в професионалното обучение за хора с увреждания е идентифицирана като липсата на знания и умения, според 30% от обучаващите. 26% подчертават липсата на умения за търсене на работа. 20% посочват липсата на осведоменост сред работодателите за потенциала на хората с увреждания. 14% твърдят, че невъзможността на хората с увреждания да се интегрират в работната среда е трудност за тях. 18% посочват липсата на информация или професионално консултиране като бариера, а накрая 2% посочват предразсъдъците на работодателите.

**Таблица 16. Класиране на трудностите в професионалното обучение на хора с увреждания по степен на важност (мнения на обучители)**

	n	%
<b>Липса на знания/умения</b>	<b>15</b>	<b>30,0%</b>
<b>Липса на умения за търсене на работа</b>	<b>13</b>	<b>26,0%</b>
<b>Липса на информация за работодателите за възможностите на хората с увреждания</b>	<b>10</b>	<b>20,0 %</b>
<b>Хората с увреждания не могат да се присъединят към средата на работното място</b>	<b>7</b>	<b>14,0 %</b>

<b>Липса на информация/професионално консултиране</b>	<b>4</b>	<b>8,0 %</b>
<b>Намеренията на работодателите</b>	<b>1</b>	<b>2,0 %</b>

34.8% от работодателите заявяват, че липсата на знания и умения е най-голямата трудност, с която се сблъскват хората с увреждания в професионалното обучение. Следващи по ред в класацията са липсата на информация за работодателите относно потенциала на хората с увреждания (19.6%), липсата на умения за търсене на работа (17.4%), предразсъдъците на работодателите (8.7%), липсата на информация и професионално консултиране (6.5%), невъзможността на хората с увреждания да се интегрират в работната среда (4.3%), безработица (2.2%), проблеми с мобилността (2.2%), невъзможността да се работи с машини (2.2%) и накрая, колегите на хора с увреждания, които не могат да работят с тях (2.2%).

*Таблица 17. Класиране на трудностите в професионалното обучение на хора с увреждания по степен на важност (мнения на работодателите)*

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Липса на знания/умения</b>	<b>16</b>	<b>34,8%</b>
<b>Липса на информация за работодателите за възможностите на лица с увреждания</b>	<b>9</b>	<b>19,6%</b>
<b>Липса на умения за търсене на работа</b>	<b>8</b>	<b>17,4%</b>
<b>Намеренията на работодателите</b>	<b>4</b>	<b>8,7%</b>
<b>Липса на информация/професионално консултиране</b>	<b>3</b>	<b>6,5%</b>
<b>Хората с увреждания не могат да се присъединят към работното място</b>	<b>2</b>	<b>4,3%</b>
<b>Околна среда</b>		
<b>Безработица</b>	<b>1</b>	<b>2,2%</b>
<b>Проблеми с мобилността</b>	<b>1</b>	<b>2,2%</b>
<b>Неспособност за работа с машини</b>	<b>1</b>	<b>2,2%</b>
<b>Колегите с увреждания не могат да работят заедно</b>	<b>1</b>	<b>2,2%</b>

#### **Начини за справяне с бариерите за хората с увреждания при тяхната професионална рехабилитация (четвърти въпрос на изследването)**

96% от преподавателите са напълно съгласни, че един от начините за справяне с пречките пред тяхната професионална рехабилитация е по-добра подготовка и организиране на образователни и обучителни дейности. 76% са напълно съгласни, че друг начин за справяне с бариерите е създаването на достъпна работна среда, която привлича служители с увреждания. 72% са напълно съгласни с наличието на наставник през първата година като начин за справяне и 78% са силно съгласни с обучението на служителите по проблемите на уврежданията. 94% са напълно съгласни с гъвкавия работен график и 74% са съгласни с финансовите и данъчни стимули за предприятията, които наемат хора с увреждания. 62% изтъкват практическото обучение на хората с увреждания като много важен начин за справяне с тях, 90% изтъкват сътрудничеството между синдикатите на предприятията и хората с увреждания. И накрая, 72% посочват, че промяната на правната рамка за насърчаване на заетостта на хората с увреждания е много важен начин за справяне с този

проблем.

**Таблица 18. Мнения на преподавателите на хора с увреждания относно начините за справяне с бариерите пред хората с увреждания при тяхната професионална рехабилитация**

		Много несъгласен	Нито несъгласен, нито съгласен	Съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен
<b>Дейности за образование и обучение за хора с увреждания, така че те да бъдат по-добре подготвени за заетост</b>	n	0	0	0	2	48
	%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	96,00%
<b>Достъпна работна среда, която привлича служители с увреждания</b>	n	0	0	2	38	10
	%	0,00%	0,00%	4,00%	76,00%	20,00%
<b>Наличие на ментор в първия период от време</b>	n	0	0	2	36	12
	%	0,00%	0,00%	4,00%	72,00%	24,00%
<b>Обучение на служители по проблемите на уврежданията</b>	n	0	0	0	11	39
	%	0,00%	0,00%	0,00%	22,00%	78,00%
<b>Гъвкав работен график</b>	n	0	0	2	47	1
	%	0,00%	0,00%	4,00%	94,00%	2,00%
<b>Финансови и данъчни стимули за предприятия, които наемат хора с увреждания</b>	n	0	2	10	37	1
	%	0,00%	4,00%	20,00%	74,00%	2,00%
<b>Стаж за хора с увреждания</b>	n	0	0	0	19	31
	%	0,00%	0,00%	0,00%	38,00%	62,00%
<b>Сътрудничество между бизнес съюзи и хора с увреждания</b>	n	0	0	0	5	45
	%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	90,00%
<b>Промяна на правната рамка за насърчаване на заетостта на хората с увреждания</b>	n	1	1	4	36	8
	%	2,00%	2,00%	8,00%	72,00%	16,00%

84.4% от работодателите силно подкрепят мнението, че образователните и обучителни

дейности, които подготвят хората с увреждания за заетост, са начин за преодоляване на бариерите пред тях в професионалната рехабилитация. 58.7% силно се съгласяват със създаването на достъпна работна среда, която да привлича служители с увреждания. 52.2% силно са съгласни с идеята за наставник през първата година, а 73.9% силно са съгласни с обучението на служителите по въпросите на уврежданията. 63% силно са съгласни с гъвкавото работно време, а 45.7% са съгласни с предоставянето на финансови и данъчни стимули за предприятията, които наемат хора с увреждания. 50% също силно се съгласяват с осигуряването на стажове за хора с увреждания и 69.6% с необходимостта от сътрудничество между синдикатите на предприятията и хората с увреждания. Накрая 58.7% силно са съгласни с необходимостта от промяна на правната рамка с цел насърчаване на заетостта на хора с увреждания.

**Таблица 19. Мнения на работодателите относно начините за преодоляване на бариерите за хора с увреждания в тяхната професионална рехабилитация.**

	Напълно несъгласен	Много несъгласен	Несъгласен	Нито несъгласен, нито	Съгласен	Много съгласен	Напълно съгласен
<b>Дейности за образование и обучение за хора с увреждания, така че те да бъдат по-добре подготвени за заетост</b>	n 0	0	0	0	0	7	39
	% 0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,2%	84,8%
<b>Достъпна работна среда, която привлича служители с увреждания</b>	n 0	0	0	1	0	18	27
	% 0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	39,1%	58,7%
<b>Наличие на ментор в първия период от време</b>	n 0	0	3	3	1	24	14
	% 0,0%	0,0%	6,5%	6,5%	2,2%	52,2%	30,4%
<b>Обучение на служители по проблемите на уврежданията</b>	n 0	0	1		1	10	34
	% 0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%	21,7%	73,9%
<b>Гъвкав работен график</b>	n 0	1	0	2	4	29	10
	% 0,0%	2,2%	0,0%	4,3%	8,7%	63,0%	21,7%
<b>Финансови и данъчни стимули за предприятия, които наемат хора с увреждания</b>	n 1	0	1	3	9	21	11
	% 2,2%	0,0%	2,2%	6,5%	19,6%	45,7%	23,9%
<b>Стаж за хора с увреждания</b>	n 0	1	0	2	3	23	17
	% 0,0%	2,2%	0,0%	4,3%	6,5%	50,0%	37,0%
<b>Сътрудничество между бизнес съюзи и хора с увреждания</b>	n 0	1	1	0	12	32	0
	% 0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	26,1%	69,6%	0,0%

увреждания	n	%	%	%	%	%	%
Промяна на правната рамка за насърчаване на заетостта на хората с увреждания	0	0	2	0	1	16	27
	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	2,2%	34,8%	58,7%

Най-важният и най-ефективен начин за преодоляване на бариерите, с които хората с увреждания се срещат в тяхното професионално обучение, е организацията на образователните и обучителните действия за по-добрата подготовка на хора с увреждания за заетост, като 86% от обучителите посочват това. 8% от обучителите определят сътрудничеството между синдикатите на предприятията и хората с увреждания като начин за справяне с този проблем, 4% посочват обучението на служителите по въпросите на уврежданията, а 2% отбелязват промяната на правната рамка за насърчаване на заетостта на хора с увреждания.

**Таблица 20. Класиране на начините за преодоляване на бариерите в професионалното обучение на хора с увреждания, според степента на важност (мнения на преподавателите).**

	n	%
Дейности за образование и обучение за хора с увреждания, така че те да бъдат по-добре подготвени за заетост	43	86,0%
Сътрудничество между бизнес съюзи и хора с увреждания	4	8,0%
Обучение на служители по проблемите на уврежданията	2	4,0%
Промяна на правната рамка за насърчаване на заетостта на хората с увреждания	1	2,0%

67,4% от работодателите определят като най-важния начин за преодоляване на пречките пред професионалното обучение за хора с увреждания, като значението на дейностите по образование и обучение за хората с увреждания е да ги подготвят по-добре за заетост. 17,4% изтъкват обучение за служители с увреждания, 6,5% сътрудничество между профсъюзи на предприятия и хора с увреждания, 4,3% работа в достъпна среда, която привлича служители с увреждания и 2,25 наличието на наставник през първия период от време.

**Таблица 21. Класиране на начините за справяне с бариерите пред професионалното обучение на хора с увреждания по степен на важност (мнение на работодателите)**

	n	%
Дейности за образование и обучение за хора с увреждания, така че те да бъдат по-добре подготвени за заетост	31	67,4%
Обучение на служители по проблемите на уврежданията	8	17,4%
Сътрудничество между бизнес съюзи и хора с увреждания	3	6,5%
Достъпна работна среда, която привлича служители с увреждания	2	4,3%
Наличие на ментор в първия период от време	1	2,2%

Разлики между мненията на обучаващите и работодателите (четвърти въпрос на

**изследването)**

*Разлики в стимулите за хора с увреждания да участват в програми за учене през целия живот*

Тестът за статистически значима независимост между мненията на учители и работодатели относно мотивацията на хората с увреждания да посещават програми за учене през целия живот показва статистически значима зависимост (Cramer's V= 0.476, p=0.001). 80% от преподавателите твърдят, че намирането на работа е основната мотивация за хората с увреждания да участват в програми за учене през целия живот в сравнение с 39,1% от работодателите.

**Таблица 22. Зависимост между мненията на обучаващите и работодателите относно стимулите за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот.**

		Работодател	Учител
Професионално развитие	n	15	9
	%	32,60%	18,00%
Намиране на работа	n	18	40
	%	39,10%	80,00%
Когнитивно развитие	n	2	0
	%	4,30%	0,00%
Подобряване на работното ежедневие	n	6	0
	%	13,00%	0,00%
Придобиване на формална квалификация	n	3	0
	%	6,50%	0,00%
Придобиване на умения	n	1	1
	%	2,20%	2,00%
Финансови ползи	n	1	0
	%	2,20%	0,00%

Cramer's V= 0.476, p=0.001



**Фигура 3. Мнения на преподавателите и работодателите относно стимулите за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот**

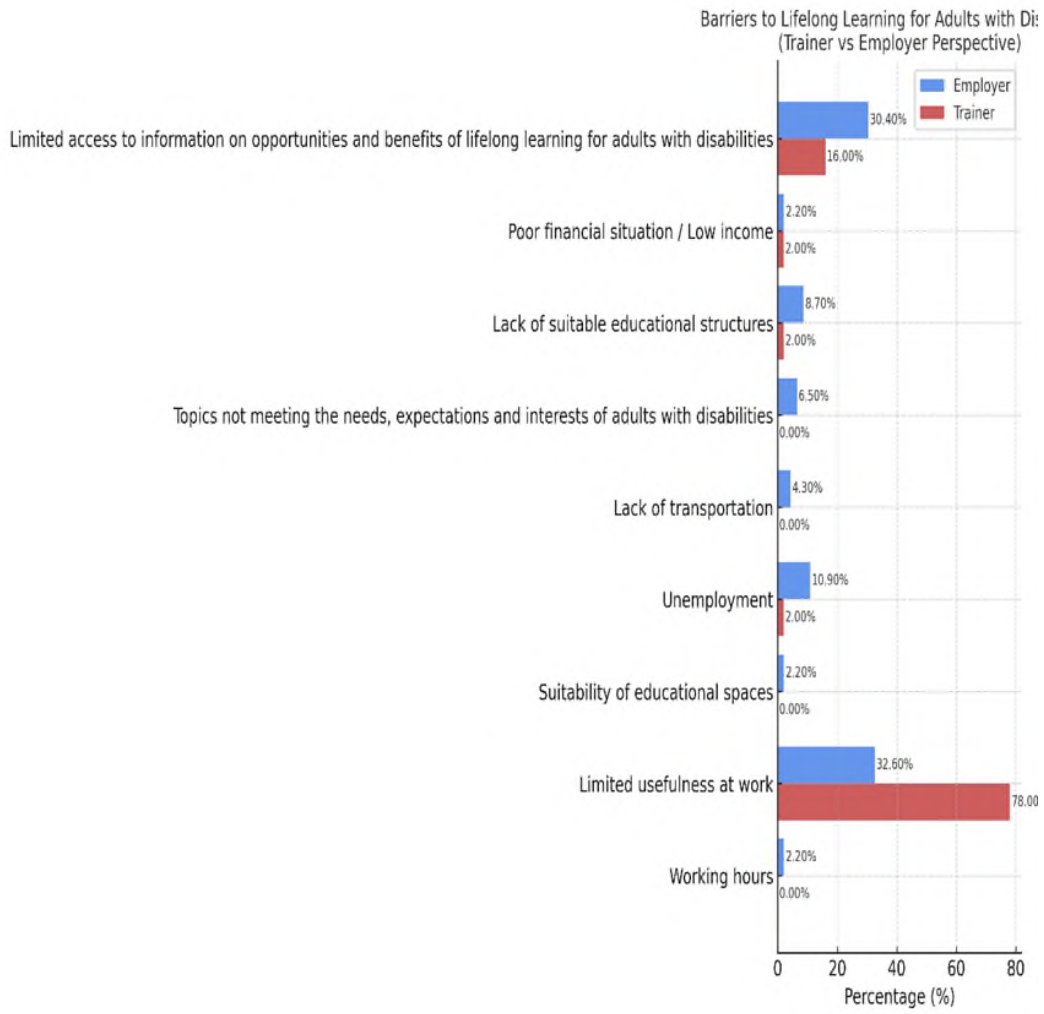
*Разлики в бариерите за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот*

Тестът за независимост между мненията на обучаващите и работодателите установява статистически значима зависимост между техните възприятия относно бариерите за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот (Cramer's  $V= 0.496$ ,  $p=0.003$ ). 78% от обучаващите посочват ограничената ползност на работата като бариера за участие в програмите, докато само 32.6% от работодателите споделят това мнение. Нито един обучаващ не е посочил като бариери предметното съдържание, работното време, липсата на транспорт и пригодността на местата за провеждане на занятия, докато работодателите идентифицират тези фактори като бариери.

**Таблица 23. Зависимост между мненията на обучаващите и работодателите относно бариерите за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот.**

		Работодател	Учител
<b>Недостатъчен достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за учене през целия живот за възрастни с увреждания.</b>	n	14	8
	%	30,40%	16,00%
<b>Лошо финансово състояние/Намален доход</b>	n	1	1
	%	2,20%	2,00%
<b>Липса на подходящи образователни структури</b>	n	4	1
	%	8,70%	2,00%
<b>Теми, които не покриват нуждите, очакванията и интересите на възрастните с увреждания</b>	n	3	0
	%	6,50%	0,00%
<b>Липса на транспорт</b>	n	2	0
	%	4,30%	0,00%
<b>Безработица</b>	n	5	1
	%	10,90%	2,00%
<b>Пригодност на местата за провеждане на учебни дейности</b>	n	1	0
	%	2,20%	0,00%
<b>Ограничена ползност на работа</b>	n	15	39
	%	32,60%	78,00%
<b>Работно време</b>	n	1	0
	%	2,20%	0,00%

*Cramer's  $V=0.496$ ,  $p=0.003$*



**Фигура 4. Мнения на учителите и работодателите относно бариерите за участие на хора с увреждания в програми за учене през целия живот**

*Разлики в трудностите на хората с увреждания в професионалното обучение*

Тестът за независимост между мненията на обучаващите и работодателите относно трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания в професионалното обучение, показва стойност на  $V=0.320$  ( $p>0.05$ ), което води до отхвърляне на хипотезата за статистически значима зависимост. Мненията на обучаващите и работодателите не показват статистически значима зависимост по отношение на трудностите.

**Таблица 24. Зависимост между мненията на обучаващите и работодателите относно трудностите на хората с увреждания в професионалното обучение.**

		Работодател	Учител
Липса на умения за намиране на работа	n	8	13
	%	17,40%	26,00%
Липса на информация сред работодателите за възможностите на хората с увреждания	n	9	10
	%	19,60%	20,00%
Липса на знания/умения	n	16	15
	%	34,80%	30,00%
Хората с увреждания не могат да се интегрират в работната среда	n	2	7
	%	4,30%	14,00%
Пристрастия на работодателя	n	4	1
	%	8,70%	2,00%
Безработица	n	1	0
	%	2,20%	0,00%
Липса на информация/професионален съвет	n	3	4
	%	6,50%	8,00%
Проблеми с мобилността	n	1	0
	%	2,20%	0,00%
Неспособност за работа с машини	n	1	0
	%	2,20%	0,00%
Колегите не могат да работят с хора с увреждания	n	1	0
	%	2,20%	0,00%

*Cramer's  $V=0.320$ ,  $p=0.363$*

**Фигура 5. Мнения на обучаващите и работодателите относно трудностите на хора с увреждания в професионалното обучение**



Тестовата стойност за наличието на независимост между мненията на обучаващите и работодателите относно начините за преодоляване на бариерите за професионална рехабилитация на хора с увреждания е  $V=0.320$  ( $p>0.05$ ), което води до отхвърляне на хипотезата за статистически значима зависимост. Мненията на обучаващите и работодателите не показват статистически значима зависимост относно начините за справяне с бариерите.

**Таблица 25. Зависимост между мненията на обучаващите и работодателите относно начините за преодоляване на бариерите за хора с увреждания в професионалната рехабилитация.**

		Работодател	Учител
Дейности за образование и обучение за хора с увреждания, така че те да бъдат по-добре подготвени за заетост	n	31	43
	%	68,90%	86,00%
Достъпна работна среда, която привлича служители с увреждания	n	2	0
	%	4,40%	0,00%
Обучение на служители по проблемите на хората с уврежданията	n	8	2
	%	17,80%	4,00%
Сътрудничество между бизнес съюзи и хора с увреждания	n	3	4

увреждания	%	6,70%	8,00%
Наличие на ментор в първия период от време	n	1	0
	%	2,20%	0,00%
Промяна на правната рамка за насърчаване на заетостта на хората с увреждания	n	0	1
	%	0,00%	2,00%

Cramer's  $V=0.315$ ,  $p=0.092$

**Фигура 6. Опитът на обучаващите и работодателите за справяне с бариерите пред хората с увреждания в професионалната рехабилитация**



## ДИСКУСИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Целта на това изследване е да се подчертае приносът на ученето през целия живот (непрекъснато обучение) за професионалната рехабилитация на хора с увреждания. В частност, изследвани са причините, които мотивират възрастните хора с увреждания да участват в програми за непрекъснато обучение, пречките, които затрудняват тяхното участие в тези програми, трудностите, които срещат по време на професионалната рехабилитация, и начините за преодоляване на тези трудности. Този дисертационен труд се основава на използването на смесен изследователски подход, т.е. комбинация от количествени и качествени изследователски методи.

В рамките на количественото изследване са статистически анализирани два въпросника: един, попълнен от възрастни преподаватели с увреждания, и друг, попълнен от работодатели, които са участвали в семинар за осведоменост по въпросите на заетостта на хора с увреждания. Въпросникът е **Participation Reasons and Barriers to Participation Scale (PRB)**, създадена от Karalis (2013). В контекста на качествено изследване, е избрана техниката на биографичното изследване като методологическа рамка, при която са проведени интервюта, базирани на методологията на житейски истории (биографични интервюта), с цел да се проучат процесите на трансформация на хората с увреждания чрез обучение в сферата на заетостта.

### Обобщение на резултатите от количественото изследване

Що се отнася до количественото изследване, извадката включва 50 възрастни обучаващи хора с увреждания, от които 66% са мъже и 34% жени. Средната възраст на участниците е 43,38 години. Повечето от участниците имат висше образование, като 50% от тях посочват, че имат повече от 7 години опит в обучението на хора с увреждания. Най-голям процент от участниците посочват, че работят в региона на Атика, основно в публичния сектор. Изследването включва също 49 работодатели, от които 80,4% са мъже и 19,6% жени. Средната възраст на работодателите е 47,74 години, а повечето от тях са завършили висше образование във ВУЗ/Технологично учебно заведение и работят в търговски предприятия в Атика, със среден брой служители от 21 души. Повече от половината от тези предприятия не наемат хора с увреждания.

Изследвайки опита на работодателите от обучителната програма "Заетост на хора с увреждания", се установява, че мнозинството от работодателите заявяват, че програмата е била преживяване, което ги е накарало да преосмислят своите възприятия за социални роли. Те осъзнали, че вече не са съгласни с предишни убеждения или очаквания относно тези роли. По отношение на практиките и ролята им като работодатели в заетостта на хора с увреждания, мнозинството работодатели се запитали защо избират персонал с увреждания и дали техните служители могат да работят с хора с увреждания. Значителен процент също се запитал дали могат да адаптират бизнеса си, за да бъде по-достъпен за хора с увреждания и дали това ще повлияе на имиджа на тяхната компания.

### Обобщение на резултатите от качествено изследване

В биографичните интервюта участниците са помолени първо да разкажат своята биография, така както я помнят до ден днешен. Целта е да се улови началната картина на

жизнения път на участниците през техните ранни години, включително образователния и професионалния им опит. Участниците са също така запитани дали са срещнали някакви трудности в професионалната си реабилитация и как са ги преодолели, защо са посещавали програми за учене през целия живот и какви пречки са срещнали. В този етап на изследването изследователят си водел бележки за въпроси, които иска да зададе по-късно.

Изследването се провежда в помещенията на Център за развитие на образователната политика на Общата конфедерация на работниците в Гърция, като всяко интервю приключва с започването на следващото. Така се определяла постепенно избраната "извадка". Не са избрани за разговори хора с умствени и интелектуална недостатъчност, а само хора с физически увреждания (двигателни и сензорни), и няма лица с хронични заболявания. Лицата с вродени и придобити увреждания са избрани като равна бройка. Участниците са 6 мъже и 6 жени, на възраст от 35 до 65 години. Минимални споделени културни препратки са счестени за необходими, за да се подчертаят общите черти в наративната реконструкция на опита с увреждане. По тази причина са избрани хора от среден клас, живеещи в Атина или големи провинциални градове. Общо са проведени 12 интервюта с възрастни хора с увреждания, които са посещавали програми за учене през целия живот и са също така възрастни преподаватели. Извадката е избрана според логиката на теоретичната извадка, която попада в по-широката категория на целенасоченото изследване. Разказвачите трябва да отговарят на три критерия: а) да бъдат възрастни хора с увреждания, б) да са сертифицирани преподаватели на възрастни, в) да са членове на организации/федерации на хора с увреждания. Това осигурява многопластовия характер на изследването, за да се подчертаят преживяванията от тези три различни роли: като хора с увреждания, целта е да се представят техните образователни и работни преживявания; като преподаватели на възрастни, с помощта на техните знания, целта е да се предадат предизвикателствата, с които се сблъскват; и като представители на профсъюзи, целта е да се предаде глобален поглед върху проблема и преживяванията на други хора с увреждания.

По време на събирането на интервютата и след приключване на събирането на материала, е извършена систематична обработка на целите данни. В рамките на тази обработка са избрани три интервюта за детайлен (стъпка по стъпка) анализ. В хода на биографичния наративен анализ на трите избрани случая са последвали следните стъпки:

- 1.) Излагане и анализ на данните в хронологичен ред,
- 2.) Излагане и изследване на текстовата структура на биографичния разказ
- 3.) Структурно описание
- 4.) Аналитично отстраняване.

### **1. Какви са причините за участие на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот?**

Относно причините за присъствието на възрастни с увреждания в програми за учене през целия живот, мнозинството от обучаващите възрастни с увреждания посочват професионалната рехабилитация като най-важната причина, последвана от професионалното усъвършенстване, социалното развитие и накрая самоусъвършенстването. Работодателите посочват професионалната рехабилитация като най-важната причина, като след това в реда на важност са икономическото подобрене,

социалното развитие и самоусъвършенстването.

При разглеждане на факторите, които мотивират възрастните с увреждания да участват в програми за целенасочено обучение, мнозинството от обучаващите възрастни с увреждания посочват като най-важна причина намирането на работа и кариерното развитие. Това е последвано от придобиването на официални квалификации и подобряване на работния живот, придобиване на умения, финансови награди, когнитивно развитие, признание и приемане, социален контакт, личностно развитие, удовлетворение от лични интереси и социално взаимодействие, лична нужда, оползотворяване на свободно време и задължение. Повечето работодатели заявяват, че намирането на работа е най-важната причина, която мотивира хората с увреждания да участват в програми за целенасочено обучение. След това най-важните причини, които посочиха, са професионалното развитие, подобряването на работния живот, придобиването на официални квалификации, когнитивното развитие, придобиването на умения и финансовите награди.

Относно въпроса: *„Какви са причините, които мотивират възрастни с увреждания да участват в програми за целенасочено обучение?“*, качествено изследване идентифицира редица мотивиращи причини, които попадат в осите на личния, когнитивния, професионалния и икономическия живот на хората с увреждания. Тези данни съвпадат с тези на Zarifis (2010), Hubackova и Semradova (2014), Ryan и Deci (2000), които изрично документират, че в целенасоченото обучение присъстват много видове мотивация, като възрастните хора също притежават мотивации, които варират по брой и тип и се различават в зависимост от участника.

По-конкретно, са направени споменавания за личностно развитие и интереси, специфични за обучението и новото знание. Също така значими споменавания са направени за мотивацията да се придобиват или развиват знания (професионални или не), учене, придобиване или развитие на умения (професионални или не), професионално развитие и рехабилитация, получаване на сертификати, икономически интерес, задължително обучение и полезността на участието в обучителни процеси в името на професията. Накрая, едностранни споменавания са направени за мотивацията, свързана с вътрешното желание и развитието на хобита. Всички трима интервюирани поставят придобиването на знания като основна причина за използването им за укрепване на работната си идентичност. Мотивацията за придобиване или развитие на професионални знания пък е най-често споменаваният мотивиращ фактор в проучванията на Националната конфедерация на хората с увреждания. (2008) и Berger и Croll (2012), но това противоречи на изследването на Theodorakos и Mangoroulos (2020), в което този елемент е оценен като трети по важност.

Фокусирайки се върху типовете увреждания, не изглежда да има разлика в тяхната мотивация и цели за целенасочено обучение.

Необходимо е да се отбележи, че в нашето изследване, което не е споменато в прегледа на литературата, участниците избират да участват в програми за целенасочено обучение с цел придобиване на знания и умения за независим живот и самообслужване. Тоест, чрез целенасоченото обучение те искат да придобият знания за мобилност в града, достъп до обществени услуги и мобилност в рамките на техния дом или работно място.

## **2. Пречки пред участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот**

Относно бариерите, които затрудняват участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот, голямото мнозинство от обучаващите посочват, че ограничената полезност на работното място е много важна трудност при участието в тези програми. След това, като следваща важна трудност, обучаващите посочват липсата на достъп до информация за възможностите и ползите от програмите за целенасочено обучение за възрастни с увреждания. Накрая малък процент идентифицира безработица, липса на подходящи образователни структури и лошото финансово състояние като пречки. Що се отнася до работодателите, най-важната бариера за участие в програми за учене през целия живот е идентифицирана като ограничената полезност на работното място, последвана от недостатъчния достъп до информация относно възможностите и ползите от програмите за целенасочено обучение за възрастни с увреждания. Безработицата, липсата на подходящи образователни структури, теми, които не отговарят на нуждите, очакванията и интересите на възрастните с увреждания, липсата на транспорт, лошото финансово състояние, неподходящите места за провеждане на програмите и работното време са поставени като пречки с по-ниски проценти.

По отношение на втория въпрос: **„Какви пречки затрудняват участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот?“** - общо се записват множество пречки, с които се сблъсква целевата група по отношение на тяхното участие в програми за целенасочено обучение, което е и една от характеристиките на възрастните обучаеми (Kokkos, 2005). Конкретно, участниците посочват около двадесет пречки, свързани с различни аспекти на личния, психологическия и ситуационния фон, както и със съдържанието на самата обучителна програма.

Анализът на биографските истории показва, че доминират ситуационните и институционалните бариери. Като ситуационните бариери посочват невъзможността за придвижване, икономическата затрудненост, местоживеенето и професионалните фактори. Като институционални бариери се открояват липсата на информация, което е подчертано от всички трима интервюирани и изглежда, че е силно подчертано и в проучванията на Chatzipetrou (2013) и Esamea (2017). Освен това, достъпността на пространствата и достъпността до помощни технологии също допълват институционалните бариери. Тези пречки се срещат и в други изследвания (Bishop & Rhind, 2011; E.S.A.M.A., 2008; García-Gonzalez et al., 2020; Hadjikakou et al., 2010; Morina & Perera, 2020; Paklatzoglou & Vacharoglou, 2018; Tinklin & Hall, 1999). Всеки от разказвачите посочва различна причина като най-важната трудност, която е изпитал при участието си в подобни програми. Следва да се отбележи, че поради размера на извадката не можем да направим заключения дали бариерите се различават в зависимост от типа на увреждането, както е установено в изследването на Paklatzoglou & Vacharoglou (2018).

Както се оказва, целевата група разкрива основно институционални бариери, следвани от ситуационни и накрая бариери, които вероятно са свързани с вътрешни психологически фактори, както сочи Kokko (2005:44).

Въпреки това, по-критичен и обхвaten преглед показва, че само нашето изследване е идентифицирало бариери като мястото на пребиваване на обучаемите спрямо обучителните програми, които се предлагат. По-конкретно, хората с увреждания, намиращи се в провинцията, срещат трудности в участието си в програмите за учене през целия живот. Това може да се свърже с откритията в литературния преглед, които показват, че извън големите урбанистични центрове няма структури за целенасочено обучение за хора с увреждания. (ESAMEA,2017).

Освен това, друга трудност, която не е идентифицирана в предходни количествени и

качествени изследвания, е невъзможността за намиране на придружител за хора с проблеми в мобилността, който да ги съпроводи до обучителната програма.

Изследвайки мненията на обучаващите и работодателите относно мотивацията на хора с увреждания да участват в програми за целенасочено обучение, е установена статистически значима зависимост (Cramer's  $V = 0.476$ ,  $p = 0.001$ ). 80% от обучаващите твърдят, че намирането на работа е основната мотивация за хората с увреждания да участват в тези програми, докато само 39.1% от работодателите са на същото мнение. Статистически значима зависимост е установена и по отношение на бариерите за участие на хора с увреждания в програмите за учене през целия живот (Cramer's  $V = 0.496$ ,  $p = 0.003$ ). 78% от преподавателите посочват ограничената полезност на програмите за работното място като пречка, докато само 32.6% от работодателите споделят това мнение. Нито един от обучаващите не е идентифицирал теми, работно време, липса на транспорт или неподходящи места за провеждане на програмите като пречки, докато работодателите са ги посочили като такива. Що се отнася до трудностите на хората с увреждания в професионалното обучение, мненията на обучаващите и работодателите не показват статистически значима зависимост между трудностите. Мненията на преподавателите и работодателите не показват и статистически значима зависимост между начините за преодоляване на бариерите.

### **3. Трудности, с които се сблъскват хората с увреждания при професионалната рехабилитация**

Относно трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания при професионалното обучение, мнозинството от обучаващите посочват липсата на знания и умения като най-важната трудност при професионалното обучение на хора с увреждания. След това е отбелязана липсата на умения за търсене на работа, липсата на информация за работодателите относно потенциала на хората с увреждания, трудността за интеграция на хора с увреждания в работната среда, липсата на информация или професионално ориентиране и накрая – предразсъдъците на работодателите. Що се отнася до мненията на работодателите, най-важната трудност е разглеждана като липсата на знания и умения. След това работодателите посочват липсата на информация за възможностите на хора с увреждания, липсата на умения за търсене на работа, предразсъдъците на работодателите, липсата на информация или професионално консултиране, невъзможността за интеграция на хора с увреждания в работната среда, безработица, проблеми с мобилността, невъзможността да работят с машини и накрая, трудността на колегите на хора с увреждания да работят с тях.

По отношение на въпроса: "**Какви са трудностите, с които се сблъскват хората с увреждания в професионалната си рехабилитация?**", пречките се оказват социални, икономически и екологични. Основната причина изглежда е липсата на информационни канали за намиране на работа и слабата когнитивна подготовка на хората с увреждания поради липсата на формално образование – фактор, който не е бил ясно определен в предишни изследвания. Социалните предразсъдъци и стигмата по отношение на уврежданията са сериозни препятствия за намиране на работа. Работодателите имат предубеждения спрямо хората с увреждания, не ги смятат за продуктивни и дори ги възприемат като отговорни за трудовите инциденти. Това се утежнява от незнанието на работодателите относно законовата рамка за наемане на хора с увреждания и притесненията им за приемането на тези служители от техните колеги. Освен това, работодателите не са склонни да предлагат гъвкаво работно време или отпуски по медицински причини за хора с увреждания. Те също така имат негативно отношение към адаптирането на работното пространство според нуждите на хората с увреждания. Достъпността също е ключов фактор

за ниската заетост на хората с увреждания. Сградите, съоръженията и инфраструктурата на работните места често са недостъпни. Това се утежнява от често срещаната липса на умения за работа с новите технологии сред хората с увреждания. Към това се добавя ограниченият достъп до образование и обучение за хора с увреждания, тъй като няма квоти в държавно финансираните програми. Липсата на специфични обучителни програми за хора с увреждания задълбочава проблема и затруднява придобиването на знания и умения за навлизане на пазара на труда. Подобни изводи се срещат и в изследванията на Parakonstantinou (2012), ELSTAT (2002) и Barnes (1991).

И тримата участници в изследването се съгласяват, че липсата на държавна подкрепа в областта на професионалната рехабилитация на хората с увреждания е сериозна пречка. Програмите за заетост на хора с увреждания са малко на брой, лошо изпълнени и с недостатъчно финансиране. Това означава, че работодателите нямат стимул да наемат човек с увреждане.

Изследването не откри ниското самочувствие и страха от неуспех като бариера, както е посочено в проучването на Parakonstantinou (2012). Въпреки това, нашето изследване разкрива, че семействата често обезкуражават хората с увреждания да работят, тъй като се страхуват, че те ще бъдат изложени на опасности в работната среда или че ще бъдат негативно засегнати психически в случай на провал.

#### **4. Начини за преодоляване на пречките, пред които са изправени хората с увреждания в професионалната им рехабилитация**

В заключение, по отношение на начините за преодоляване на пречките пред професионалната рехабилитация на хората с увреждания, почти всички обучаващи посочват, че най-важният и ефективен начин за справяне с бариерите пред професионалното обучение на хората с увреждания е организирането на образователни и обучителни дейности, които да ги подготвят по-добре за заетост. Някои обучаващи споменават като възможни решения сътрудничеството между синдикатите на предприятията и хората с увреждания, обучението на служителите по въпросите на уврежданията и промяна на законовата рамка с цел насърчаване на наемането на хора с увреждания. Повечето работодатели също идентифицират образованието и обучението на хора с увреждания като най-важен начин за преодоляване на пречките в професионалното обучение. По-малко работодатели посочват необходимостта от обучения за служителите относно уврежданията, сътрудничество между синдикатите на компаниите и хората с увреждания, създаване на достъпна работна среда за привличане на служители с увреждания и предоставяне на ментор в началния период на работа.

Тоест във връзка с въпроса: **"Какви са начините за преодоляване на пречките, пред които са изправени хората с увреждания в професионалната им рехабилитация?"**, и трите групи участници са съгласни, че създаването на рамка за обучение и консултиране е ключово за повишаване на професионалната реализация на хората с увреждания. Те смятат, че ученето през целия живот и консултирането допринасят за преодоляване на институционалните и ситуационните бариери, както е описано в предходните раздели. Всички разказвачи подчертават необходимостта от създаване на условия за приобщаване и равнопоставеност на работното място за хората с увреждания чрез систематични усилия от страна на държавните институции, работодателите и синдикатите на хората с увреждания (Soulis, 2013).

Разказвачите се фокусират върху образованието и обучението на хора с увреждания, развитието на дигитални умения и съществуването на програми за практикуване. Съществува необходимост от обучителни програми за възрастни с увреждания, адаптирани към техните нужди и към непрекъснатите промени в обществото, както отбелязва Soulis (2013). Също така, развитието на дигитални умения ще подобри компетентността и трудовата реализация на хората с увреждания, както показва Totolu (2003).

Сътрудничеството с работодатели за създаване на програми за практикуване с цел практически опит е друго предложение, което откриваме в литературния обзор (Chourdakis, 2007).

Разказвачите подчертават належащата нужда от преодоляване на когнитивния дефицит, който имат хората с увреждания поради липсата на формално образование. Те смятат, че учениците със специални образователни потребности не получават същите знания като тези в общообразователната система, което ги превръща в работници с намалени възможности в бъдеще. Затова те предлагат съществуването на програми за учене през целия живот и преквалификация за хора с увреждания. Дефицитите в знанията са установени и във всички проучвания в нашия литературен обзор. (Vardakastanis et al, 2008; ESAME, 2005; Soulis, 2013).

Продължавайки с предложенията на разказвачите, откриваме необходимостта от подобряване на достъпа до работните места за хората с увреждания. Те настояват за осигуряване на достъпна работна среда чрез рампи, асансьори и подходящо оборудване. Освен това е необходимо предоставянето на специализирани инструменти, като софтуер за реч и комуникация и др. Тези предложения също се откриват в изследванията от нашия литературен обзор (Soulis, 2016; Vassilopoulos, 2003).

Друго предложение на разказвачите е осигуряването на осведоменост и обучение на работодателите по въпросите, свързани с уврежданията. Това предложение също се намира в други проучвания (Tsiolis, 2021; KANEP GSEE, 2021). Те предлагат създаването на програми за обучение през целия живот за работодатели и служители относно приемането на хора с увреждания и техните способности, за да се избегнат стереотипи и предразсъдъци на работното място. Тази намеса е необходима, тъй като разказвачите вярват, че тя ще допринесе за насърчаване на многообразието, което е решение на проблема чрез създаването на култура на равенство и включване. Те подчертават ползите от наемането на хора с увреждания, както аргументира и Vassilopoulos (2003) в своето изследване.

Те също така предлагат създаването на законодателна рамка за насърчаване на заетостта на хората с увреждания. Тя ще предвижда защита на правата на хората с увреждания на работното място чрез квоти, тяхното обучение и наличието на специални отпуски, съобразени с медицинския профил на увреждането на съответното лице. Законодателството трябва да гарантира равнопоставеност на работещите с увреждания по отношение на кариерното израстване, заплащането и отпуските. Това ще бъде подпомогнато чрез укрепване на защитената заетост и програми за създаване на кооперативни бизнес модели от хора с увреждания. Горепосочените изводи се откриват и в нашето литературно проучване. (Parakostantinou, 2020; Soulis, 2016). Това, което се явява необходимост, но не е открито в нашето литературно проучване, е използването на електронно и дистанционно обучение за хора с увреждания. Нашите разказвачи вярват, че наличието на програми за дистанционно образование за хора с увреждания ще подобри тяхното знание, ще елиминира бариерата на разстоянието, ще направи програмите по-икономически изгодни и ще осигури консултантски услуги за професионална рехабилитация на хората с увреждания. Накрая, използването на нови технологии за комуникация с публичните органи, като Агенцията по заетостта, също е част от предложеното решение.

Друга перспектива, която не е открита в нашето литературно проучване, е, че обучението през целия живот може да бъде възможност за кариера за хора с увреждания, които могат да работят като обучаващи възрастни с увреждания. Всъщност образованието за възрастни и обучението в тази област също се предлага дистанционно ([eap.gr/adulteduc.gr](http://eap.gr/adulteduc.gr)) с всички посочени по-горе ползи.

## ОБЩИ ИЗВОДИ

1. Възрастните обучаеми с увреждания имат потребности и са силно мотивирани да участват в програми за учене през целия живот. Професионалната рехабилитация и стремежът към самоусъвършенстване ги подтикват към това решение.
2. Липсата на знания и умения за търсене на работа са най-съществените пречки пред професионалната рехабилитация на хората с увреждания.
3. За съжаление, в Гърция делът на участието на хора с увреждания в програми за учене през целия живот е нисък. Такива програми се реализират основно от сдружения на хора с увреждания и в по-малка степен от гръцката държава.
4. Биографичните разкази — житейските истории — целят да представят индивидуалния опит чрез факторите, повлияли на образователния им път. Акцентът се поставя върху чувствата на индивида, а не само върху фактите, което помага на изследвателя да постигне по-дълбоко разбиране на изследваните понятия. Комбинацията с количествено изследване засили валидността чрез триангулация, като открие както общите тенденции, така и индивидуалния опит.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Фундаментално човешко право е правото на труд и работа, което е защитено от международните норми и гръцката конституция. Трудовата заетост на хората, принадлежащи към уязвими социални групи, като хората с увреждания, е защитена от държавата и се подпомага чрез предимства от различен вид. Действително, през последните години програми за продължаващо обучение и професионално обучение, субсидирани от Европейската общност, включват и обучението на хора с нарушения. В същото време съществуват програми, финансирани от ЕС, за подобряване на достъпността на работното място за хора с увреждания. Пречките пред професионалната рехабилитация на хората с нарушения са индикатор, който насочва към решения на проблема. В епохата на приобщаване и равенство е немислимо тези принципи да не се прилагат и в сферата на заетостта на хората с нарушения.

Статистическите данни показват бавно развитие на продължаващото обучение за хората с увреждания в Гърция, както и високото ниво на безработица сред тях. Освен това законодателната дейност на държавата по отношение на продължаващото обучение на хора с нарушения е ограничена и не е в крак с тази за общото продължаващо обучение, което възпрепятства професионалната рехабилитация и професионалната реализация на лицата с увреждания.

Типичен пример за това неравенство е, че в Гърция все още няма сертифицирани от Националната организация за сертифициране на квалификации и професионално ориентиране (ЕОРРЕР), учители за възрастни с нарушения.

Освен това, функционирането на структури за продължаващо обучение за хора с нарушения се наблюдава предимно в частни организации и сдружения, а не в централните държавни институции, което прави достъпът до тях по-ограничен и информираността за тях по-ниска.

Настоящото изследване, реализирано в този дисертационен труд, търси и установява някои от причините възрастните хора с увреждания да посещават програми за учене през целия живот, както и установява различни пречки, трудности и бариери, които затрудняват участието на хората с увреждания в програми за учене през целия живот. Чрез тяхното разкриване ще се спомогне за повече информираност на възрастните хора с увреждания за възможностите за учене през целия живот, ще се насърчи тяхното по-активно включване в тях и ще се повишат възможностите им за последваща професионална реализация.

Не на последно място се надяваме чрез този труд да се привлече вниманието на различни структури и организации, най-вече от държавния и обществен сектор, към ползите от ученето през целия живот при лица с увреждания, като по този начин се стимулира и тяхното по-интензивно организиране и предлагане.

## ПРИНОСИ КЪМ ТЕОРИЯТА И ПРАКТИКАТА

### **С теоретична насоченост:**

1. За първи път в Гърция се изследва връзката между ученето през целия живот и професионалната рехабилитация на хората с увреждания.
2. Това изследване предоставя цялостен анализ на това как възрастните лица с увреждания могат да се справят чрез учене през целия живот с професионалната си изолация и да запълнят когнитивните си пропуски.
3. Изследването разширява съществуващата теоретична рамка, като интегрира възрастните хора с увреждания и тяхното положение на пазара на труда.

### **С практическа насоченост:**

1. Разработен е изследователски инструмент за изучаване на професионалната рехабилитация на възрастни хора с увреждания.
2. Резултатите предоставят информация на учители и педагози, както и на политиците за разработване на сензитивни към уврежданията и приобщаващи професионални образователни програми, които да отговарят на потребностите на възрастните с увреждания.
3. Предоставени са практически препоръки за подобряване на законодателната рамка и информираността на работодателите, насочени към намаляване на бариерите и насърчаване на равенството в заетостта на хората с увреждания.

## ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

- Tangas,A.(2021). Structures of lifelong learning in Greece.p:512. EDUCATION AND ARTS: TRADITIONS AND PERSPECTIVES Proceedings of the Second Scientific-Practical Conference ISSN 2738-8999
- Tangas,A.(2022). Lifelong education of people with mental disabilities, obstacles and benefits of adult participation with disability in lifelong learning. EDUCATION AND ARTS: TRADITIONS AND PERSPECTIVES Proceedings of the Third Scientific-Practical Conference. p:800. [fnoi.uni-sofia.bg](http://fnoi.uni-sofia.bg)
- Tangas,A.(2023)The Role of the Trainer of Adults with Intellectual Disabilities . p:621 . EDUCATION AND ARTS: TRADITIONS AND PERSPECTIVES Proceedings of the Third Scientific-Practical Conference. p:800. [fnoi.uni-sofia.bg](http://fnoi.uni-sofia.bg)