



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Modul 7: Kompetencije i profesionalni profil

IPA+

Autism- training for inclusion

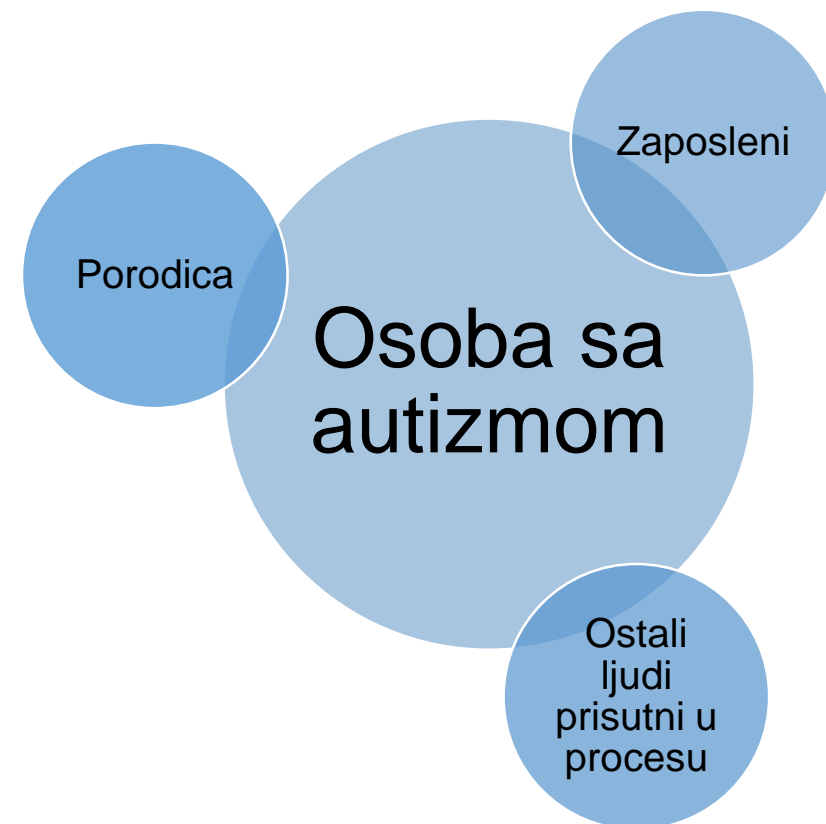


Sadržaj

1. Nove profesionalne uloge
2. Stručne kompetencije
3. Emocionalna regulacija
4. Praksa zasnovana na pravima, vrednostima i etici

1. Nove profesionalne uloge

- Tokom rada sa osobama sa autizmom, svi angažovani stručnjaci treba da budu dobro koordinisani kako bi se postigao optimum u dostizanju zacrtanih ciljeva.
- Ova koordinacija mora da uključi i porodice osoba sa autizmom kako bi tretman mogao da se sprovodi u prirodnom kontekstu u svim oblastima života osobe sa autizmom. Ovakva komunikacija ostavlja dublji trag i doprinosi napretku.



Zašto je profesionalni profil važan?

- Inicijative za usavršavanje treba da imaju čvrsto zasnovane naučne, pegagoške i didaktičke osnove, ali je takođe važno ne ispustiti iz vida ljudsku i emocionalnu dimenziju profesionalne prakse u polju rada sa osobama sa autizmom.
- Ove fundamentalne prakse mogu biti osnovni sadržaj predloga profesionalne obuke – treninga. Njegov sadržaj je sledeći:

Znanja o autizmu i najnovija naučna otkrića.

Evaluacija te specifične obuke, kao osnova za razvijanje i evaluaciju programa intervencije.

Znanje i prilagođavanje stvarnim potrebama osobe sa autizmom.

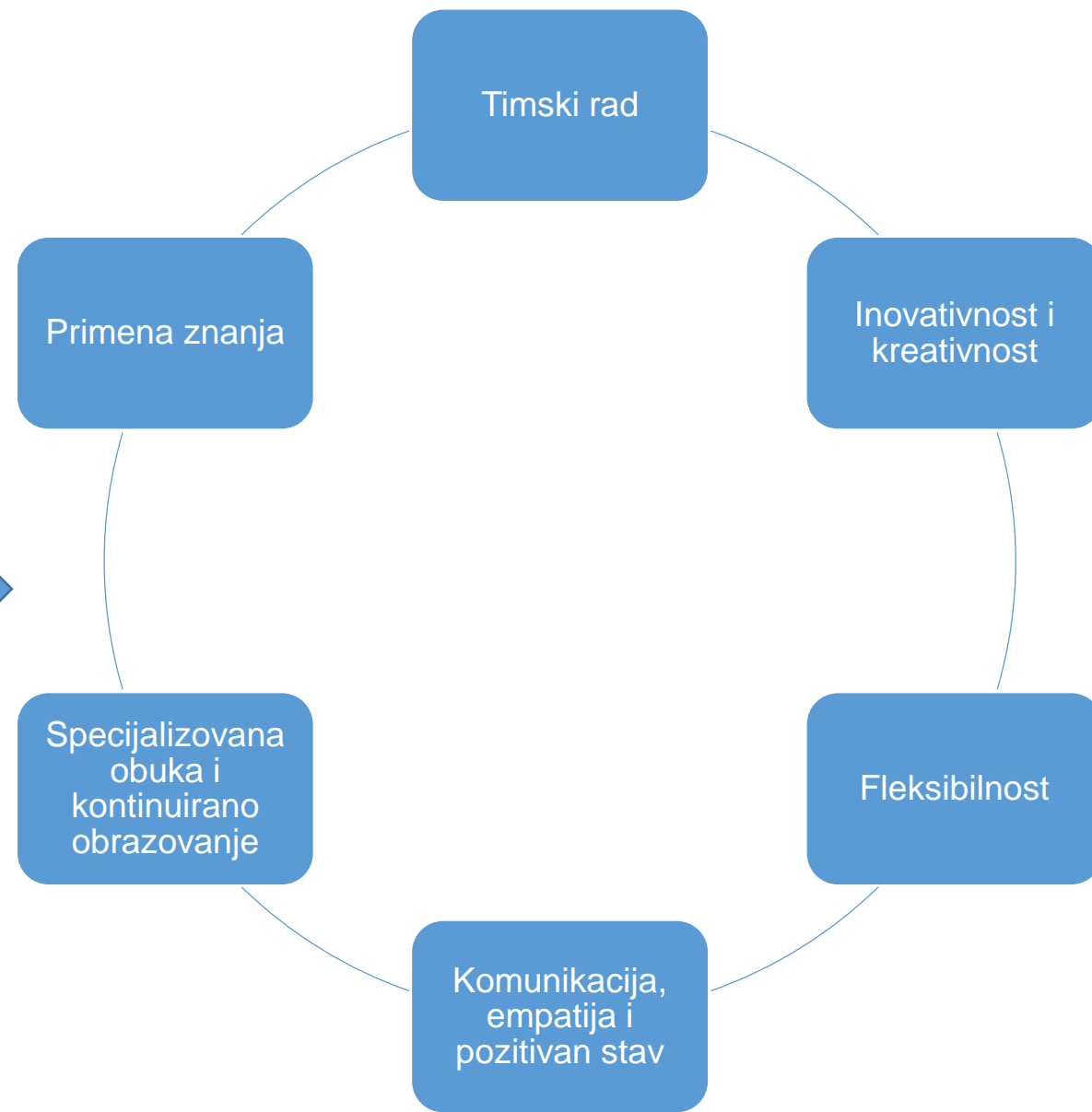
Tehnike učenja u kontekstu profesije i razvoj funkcionalnih metoda intervencije.

Prilagođavanje sredini i individualnim okolnostima.

Podrška porodicama.

Šta je potrebno?

Bitno je napomenuti da se u procesu sticanja ličnih kompetencija (koje se nadograđuju na znanja o autizmu i tehnikama intervencije) od profesionalaca očekuje:



Timski rad

- Osoba održava ljubazne i tople međuljudske odnose i doprinosi saradnji unutar tima
- U praksi preuzima odluke tima i smernice za intervenciju, i vođena je mišljenjem cele grupe, a ne individualnim pretpostavkama
- Ima pozitivan stav prema grupnom radu
- Ima dobar smisao za humor, podržava druge, deli svoju nadu u uspeh
- Aktivno učestvuje
- Zna da sluša
- Asertivno se ponaša u konfliktnim situacijama
- Ima pozitivan i otvoren stav prema sugestijama i predlozima
- Pokazuje otvorenost i spremnost za usavršavanje.

Inicijativa i kreativnost

- Osoba pokazuje autonomiju i inicijativu na radnom mestu
- Inovativna je, obogaćuje rad organizacije svojim idejama i predlozima
- Zagovara prevenciju u kontekstu problematičnog ponašanja
- Koristi individualizovanu podršku i smernice (alternativni sistemi komunikacije...)
- Razume vrednost inkluzije u zajednici i sprovodi je
- Predlaže izmene koje vode napretku ili alternative koje vode rešavanju incidenata ili problematičnih situacija
- Pruža na uvid svoje strategije intervencije za specifične situacije, kako bi one mogle biti evaluirane od strane tima
- Koordinira, motiviše i doprinosi ličnoj podršci (od strane drugih profesionalaca, porodice, prijatelja) koja je potrebna za razvoj osobe sa autizmom
- Razvija aktivnosti zasnovane na prethodnom planiranju

Inicijativa i kreativnost

- Osoba poseduje sposobnost reorganizacije aktivnosti, kada je reorganizacija zasnovana na potrebama ili proizilazi iz nepredviđenih okolnosti
- Ispoljava imaginaciju i prijemčivost za promenu
- Ispoljava istrajnost i motivaciju iako je postizanje ciljeva sporo ili nije ostvareno
- Planira prevenciju mogućih rizika u vezi sa aktivnostima i okolinom
- Podstiče generalizaciju učenja
- Podstiče traganje za novim aktivnostima, kontekstima i podrškom koji ih obogaćuju
- Sposobna je da postavlja nove izazove i omogućava povećanje autonomije u aktivnostima koje razvija.

Fleksibilnost

- Osoba predlaže izborne aktivnosti i alternative
- Pokazuje sposobnost da promisli ciljeve i strategije u službi promjenjenih potreba
- Poštuje i/ili pregovara izbor ljudi u timu
- Planira i razvija aktivnosti iz perspektive osobe sa autizmom, prilagođavajući ih u skladu sa njenim potrebama i ukusima.

Komunikacija, empatija i pozitivan stav

- Ispoljava topao i empatičan stav, pokušavajući da razume osobu sa autizmom; izbegava osuđivanje i netačne interpretacije njenih ponašanja i namera.
- Gradi poverenje i poštovanje kod osobe sa autizmom, uzimajući u obzir njene individualne karakteristike, interesovanja i mogućnost odlučivanja
- Poznaje pojedinca sa autizmom kao osobu, a ne samo kao poremećaj iz spektra autizma
- Poštuje pravo na privatnost i privatnost, dosledno poštujući pravila koja se odnose na zaštitu podataka i izbegavajući indiskretne razgovore o osobi sa autizmom van radnog mesta
- Omogućava maksimalno fizičko i emocionalno blagostanje osobi sa autizmom
- Poznaje ukuse, izbore i potrebe osoba sa autizmom
- Pomaže osobama sa autizmom da stvore dobru sliku o sebi i svojim sposobnostima, što pomaže uspostavljanju pozitivnih interakcija osoba sa autizmom

Komunikacija, empatija i pozitivan stav

- Fleksibilna je i strpljiva
- Ispoljava pozitivan stav zasnovan na isticanju snaga i kapaciteta osoba sa autizmom, umesto fokusiranja na njihove potrebe
- Pokazuje emotivnu stabilnost i kontrolu emocija koja je potrebna ljudima
- Doprinosi sigurnosti, strukturi i stabilnosti, obezbeđujući okruženje u kome se događanja mogu anticipirati
- U odnosu sa ljudima sa autizmom ima koherentan i konzistentan profesionalni nastup
- Ispoljava sposobnost za opservaciju i analizu fizičkog i/ili emotivnog stanja i u stanju je da reaguje na njih u najkraćem mogućem roku
- Uspostavlja prilike koje omogućavaju osobi sa autizmom da ispolji svoja emotivna i fizička stanja, kao i potrebe
- Prilagođava svoj način komuniciranja potrebama osobe sa kojom radi (vokabular, ton glasa)
- Saraduje sa članovima porodice, podstičući njihovo uključivanje u tretman i proces donošenja odluka, uzimajući u obzir njihove prioritete i specifične okolnosti, reagujući na njihove predloge i zahteve bez stvaranja lažnih očekivanja i osećanja krivice

Primena znanja

- Razvija intervencije prema parametrima dobrih praksi
- Planira i doprinosi strategijama, ispoljava kreativnost
- Saraduje i aktivno učestvuje u obuci drugih, ako je i sama obučena
- Deli informacije
- Posvećena je inovaciji i napretku
- Razvija praksu zasnovanu na vrednostima i principima organizacije
- Učestvuje u razvoju i diseminaciji dobrih profesionalnih praksi
- Predlaže nove programe, strategije i materijale za intervencije i podršku
- Razvija sistem registracije koji pruža informacije o primenjenom tretmanu
- Modifikuje tretman prilagođavajući ga razvoju osobe sa autizmom i, eventualno, novim smernicama za rad
- Kontinuirano samocenjuje svoju intervenciju

Specijalizovana obuka i kontinuirano obrazovanje

- Osoba se neprekidno profesionalno usavršava, s obzirom na to da su u današnje vreme istraživanja u oblasti autizma, kao i praktične i teorijske izmene dosadašnjih saznanja konstantni
- Zna različite tehnike tretmana, strategije i modele, tako da je sposobna da ponudi sveobuhvatni i individualizovani tretman
- Dopunjava teorijsko znanje svakodnevnom praksom
- Deli svoje profesionalne sumnje i brige sa drugim članovima tima kako bi proširila i obogatila način sagledavanja poremećaja, uopšteno govoreći, a naročito kada je u pitanju konkretna osoba sa autizmom
- Poznaje pravilnike i druga akta koji regulišu oblast autizma (proces upućivanja, pitanja ometenosti i zavisnosti od drugih, dostupne usluge...)
- Poznaje specifične pravilnike i metode rada drugih centara i asocijacija
- Pokazuje zainteresovanost i spremnost za učešće u drugim projektima i uslugama koje specifična asocijacija razvija
- Uspostavlja kontakte sa profesionalcima iz drugih organizacija u cilju razmene iskustava dobrih praksi.

2. Regulacija emocija

Samoregulacija se odnosi na koncept emocionalne inteligencije i postajemo je svesni u svakodnevnim životnim situacijama koje izazivaju neprijatnost. Ovi mehanizmi, svesni i nesvesni, smanju našu nelagodnost i bol i vraćaju nam ravnotežu.

To je sposobnost da iskusimo emociju (pozitivnu i negativnu) na umeren i fleksibilan način, kao i da upravljamo našim emocijama. To podrazumeva da je pojedinac svestan svojih emocija, da može da ih izrazi na adekvatan način i da ih kontroliše kada je to neophodno.

Ono što čini da nas emocije preplavljaju nije samo iskustvo, već i naša interpretacija. Ova interpretacija može da pojača naša osećanja i da umani naše pouzdanje i sposobnost da regulišemo svoje emocije.

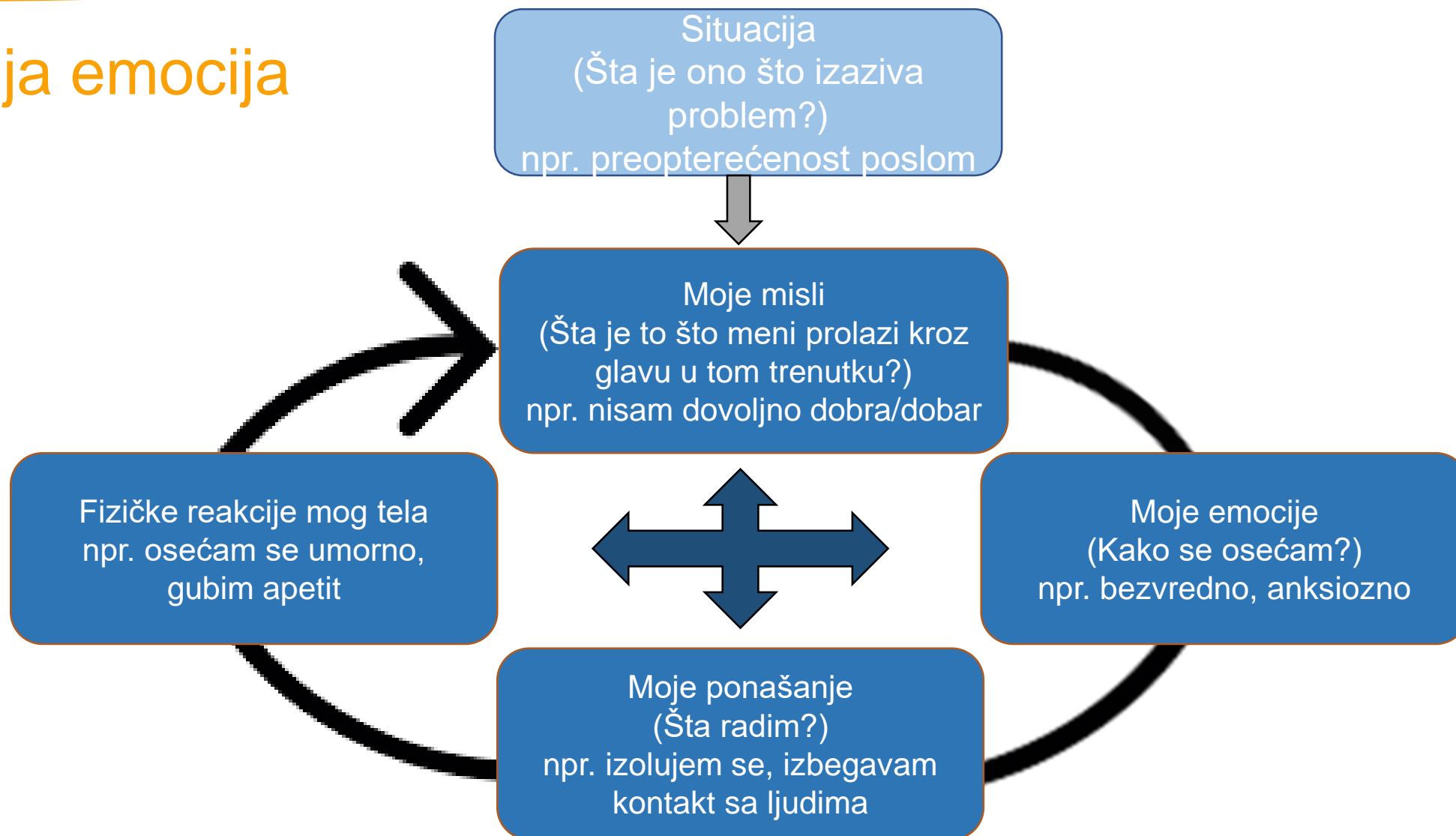
Značaj emocionalne samoregulacije

Stručnjaci koji rade sa osobama sa intelektualnom ometenošću su visokorizična grupa koja je izloženija stresu na radnom mestu, pa im treba pomoći da razviju svoje veštine samoregulacije.

Brojna istraživanja ukazuju na uslove radne sredine koji povećavaju verovatnoću stresa. Neki od njih su ispoljeni i u radu sa osobama sa autizmom:

- Zahtevi same radne aktivnosti (visok nivo emocionalnog napora i upravljanje konfliktima; zaposleni moraju da regulišu izražavanje svojih emocija, da uspostave i održe empatiju i da se uhvate u koštac sa brojnim frustracijama koje proističu iz radne aktivnosti
- Mogući konflikti sa članovima porodice osoba sa autizmom; otuda potreba za razumevanjem, podrškom i uzimanjem u obzir pozicije članova porodice
- Nedovoljno učešće u donošenju odluka (da bi se ovo izbeglo potrebno je obezbediti koordinaciju sa ostalim članovima tima i omogućiti učešće u donošenju odluka
- Nisu ispunjeni ideali i profesionalna očekivanja
- Izloženost disruptivnom i problematičnom ponašanju

Regulacija emocija



Regulacija emocija – saveti za regulisanje emocija i protektivni faktori

Održite zdrav stil života

Zadovoljstvo na poslu:
Upitajte sebe šta nije u redu i kako mogu da rešim problem

Promeniti misli je lakše nego promeniti osećanja

Lična i društvena podrška

Otvorena komunikacija:
asertivnost pomaže da izbegnemo depersonalizaciju

Poboljšajte Vašu ličnu organizaciju

Razvoj profesionalnih veština kako bismo se osećali ispunjenima

Sindrom profesionalnog sagorevanja – znaci i simptomi

- Profesionalno sagorevanje je reakcija na hroničan stres u radnoj sredini koji se javlja kod stručnjaka koji su u neposrednom kontaktu sa klijentima i korisnicima, a čiji su najizrazitiji simptomi: gubitak radnog entuzijazma, fizička i emocionalna iscrpljenost, negativni stavovi prema klijentima sa kojima radimo i, u izvesnim slučajevima, osećanje krivice (Gil-Monte, 2005).
- Hronični stres na radu dovodi do stvaranja sindroma profesionalnog sagorevanja i negativno utiče na nivo zadovoljstva poslom i psihološko blagostanje zaposlenog, što će štetno uticati na tretman osoba sa kojima radi i, uopšteno govoreći, na kvalitet usluga koje pruža. To je i razlog zbog koga su

VEŠTINE SAMOREGULACIJE OD SUŠTINSKOG ZNAČAJA ZA BILO KOG STRUČNJAKA KOJI RADI SA OSOBAMA SA
AUTIZMOM

Sindrom profesionalnog sagorevanja – znaci i simptomi

Postoje tri glavne grupe simptoma za koje se smatra da imaju veze sa sindromom profesionalnog sagorevanja (Maslach and Jackson, 1981):

- Fizička i emocionalna iscrpljenost: osobe se osećaju emotivno iscrpljeno, nesposobne da se nose sa izazovima, umorne su, neraspoložene i nemaju dovoljno energije. Fizički simptomi mogu biti bolovi, problemi sa stomakom i probavom i lošija radna postignuća.
- Otudjenje od svih aktivnosti koje su u vezi sa poslom: osobe ocenjuju svoj posao kao sve stresniji i frustrirajući. Počinju da budu cinične u vezi sa uslovima rada i u vezi sa svojim okruženjem i kolegama. U isto vreme mogu da se emotivno distanciraju i počinju da budu ravnodušne u vezi sa svojim poslom.
- Depersonalizacija: emocionalna udaljenost i nezainteresovanost za posao.

Gil-Monte (2005) takođe dodaje:

- negativne stavove prema klijentima i, u izvesnim slučajevima,
- osećanje krivice.

3. Praksa zasnovana na pravima, vrednostima i etici

“ Profesionalna etika se odnosi na set normi i vrednosti koje stvaraju i unapređuju razvoj profesionalnih aktivnosti. Ona određuje etičke smernice razvoja rada kroz univerzalne vrednosti. Etika je relevantna u oblasti tretmana i podrške osobama sa autizmom, kao i u istraživanjima u ovoj oblasti.”

Etika

Pitanje autizma postavlja brojna bioetička pitanja pred pojedince i celo društvo.

Postoje tri društvene grupe pružalaca pomoći, a svaka od njih ima bitne etičke, legalne i društvene obaveze prema osobama sa autizmom:

Porodice i zastupnici osoba sa autizmom

Oni moraju da uvažavaju prava osoba sa autizmom, uzimajući u obzir njihova mišljenja, sklonosti i odluke

Medicinsko i drugo profesionalno osoblje

Oni uvek treba da baziraju svoj rad na dobroj profesionalnoj praksi uzimajući u obzir etički okvir

Vlade i institucije

Treba da kreiraju zakone i druga akta vezana za oblast autizma uzimajući u obzir etičku stranu problema

Etika

Kako bi se kvalitet života osoba sa autizmom poboljšao, neke bitne vrednosti moraju biti prisutne na radnom mestu:

poštovanje

poverenje

timski rad

iskrenost

empatija

konstantno
usavršavanje

koherentnost

Etika i poštovanje

- Poštovanje podrazumeva vrednovanje i prihvatanje drugih osoba, njihovih specifičnosti i njihove različitosti. Postojanje poštovanja potpomaže pozitivne interakcije i opšte blagostanje među ljudima.
- Poštovanje znači prihvatanje činjenice da svaka osoba sa autizmom, svaki član porodice i svaki kolega ili stručnjak iz različitih oblasti sa kojim saradujemo, može da ima svoj osobeni način života i da može da sagledava stvari sa drugačijeg stanovišta koje moramo poštovati.
- Svi ljudi imaju pravo na privatnost u najintimnijim oblastima svoga života (zdravlje, seksualnost itd.). Stručnjaci moraju da obrate posebnu pažnju na ovaj aspekt tako da prava budu garantovana.
- Kao profesionalci, moramo se sa punim poštovanjem odnositi prema osobama sa autizmom, njihovim porodicama, kao i prema stručnjacima drugih profila i kolegama na poslu.

Medicinski vs. socijalni model ometenosti

- Postoji postepen pomak od medicinskog modela ometenosti ka socijalnom modelu.
- Jedan od najuticajnijih faktora za ovakvu promenu bilo je donošenje Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom.

Medicinski vs. socijalni model ometenosti

Podrška socijalnom modelu ometenosti

Medicinski model	Socijalni model
Naglasak na invaliditetu (negativna perspektiva)	Naglasak na potencijalu (pozitivni pristup)
Osoba sa invaliditetom kao objekat kome se pruža nega (pacijent)	Osoba kao subjekt sa ljudskim pravima i sopstvenim ciljevima (socijalni model: <i>Ništa o nama bez nas</i>)
Usluge kreirane u odnosu na ono što se smatra nedostatkom.	Programi kreirani tako da odgovore individualnim potrebama.

Medicinski model ometenosti

- Medicinski model gleda na invaliditet kao na “problem” koji osoba sa invaliditetom poseduje – ova perspektiva pretpostavlja da se invaliditet ne tiče nikoga, osim same osobe sa ometenošću.
- Na primer, ukoliko student koji koristi kolica ne može da uđe u zgradu fakulteta zbog stepenica, medicinski model bi pretpostavio da su za tu situaciju kriva kolica, a ne stepenice, tj. ne bi se bavio problemom nepostojanja rampe za kolica.
- Medicinski model je zasnovan na uverenju da sve poteškoće koje su u vezi sa ometenošću treba da rešava isključivo osoba koja ima invaliditet, te da ta osoba mora dodatno da se potrudi (da uložiti vreme ili novac na primer) kako ne bi stvarala neprilike svom okruženju.

Socijalni model ometenosti

- Nasuprot medicinskom modelu, socijalni model bi video stepenice iz prethodnog primera kao ono što onemogućava osobu. Ovaj model se zasniva na ideji da *društvo* čini određene osobe invalidima, kroz prakse kreiranja okruženja koje odgovara većini, ali ne i svim ljudima u društvu. Postoji svest o tome da je odgovornost društva, a ne osobe sa invaliditetom, da ukloni barijere koje ometaju normalno funkcionisanje svih njegovih članova.
- Socijalni model je inkluzivniji u svom pristupu, on podrazumeva da osobe sa invaliditetom mogu da aktivno učestvuju u aktivnostima zajedno sa osobama koje nemaju invaliditet. Prema ovom modelu, normalno je da se okruženje prilagodi (iako to ponekad zahteva vreme i novac) kako bi se osobe sa invaliditetom uključile u sve aktivnosti u društvu. Prema ovom modelu, odgovornost organizatora dešavanja ili aktivnosti jeste da sve bude dostupno svim članovima društva.

Pristup invaliditetu iz perspektive ljudskih prava

Šta je pristup zasnovan na ljudskim pravima?

U suštini ovog pristupa jeste premisa da su osobe sa invaliditetom aktivni subjekti sa pravima, a ne osobe kojima je potrebna pomoć i koje tu pomoć pasivno primaju.

Pristup invaliditetu iz perspektive ljudskih prava

- Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom je stupila na snagu 2008. godine
- Ovo je pravno obavezujući dokument koji je ratifikovan od strane svih članica Evropske unije (sa izuzetkom Irske), kao i od strane Evropske unije kao regionalne organizacije.
- Ova konvencija je zasnovana na pristupu invaliditetu iz perspektive ljudskih prava, što je pomak od zastarelog medicinskog modela. Ova promena ima duboke odjeke i često je viđena kao promena paradigme.

Pristup invaliditetu iz perspektive ljudskih prava

Sve države članice EU koje su ratifikovale konvenciju treba da usmere svoj pristup politikama koje se bave invaliditetom tako da bude u skladu sa pristupom zasnovanom na koncepciji ljudskih prava.

Kao što je navedeno u preambuli konvencije, države članice, između ostalog:

(c) Ponovo potvrđuju univerzalnost, nedeljivost i međuzavisnost svih ljudskih prava i osnovnih sloboda i potrebu da se osobama sa invaliditetom garantuje puno uživanje pomenutih prava, bez ikakve razlike,

(h) Priznaju takođe da je diskriminacija protiv bilo koje osobe po osnovu invalidnosti kršenje urođenog dostojanstva ljudskog bića,

Bibliografija:

Autism and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2011): Available at:

<http://www.autismeurope.org/files/files/un-leaflet-2012-final-en.pdf>

Article: Legal Capacity of People with Autism: Available at: <http://www.autismeurope.org/files/files/Publications-2012/legal-capacity-for-people-with-autism.pdf>

Position paper on care for people with autism : Available at: <http://www.autismeurope.org/files/files/docpos08-uk.pdf>

“Todo sobre el autismo” capítulo 12 (2016): Available at:

<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100024856/Details>

The autism "epidemic": Ethical, legal, and social issues in a developmental spectrum disorder.

[Graf WD](#)¹, [Miller G](#)², [Epstein LG](#)², [Rapin I](#)² (2°17): Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28275086>

Impact of psychoeducation intervention module on parents of children with autism spectrum disorders: A preliminary study (2015). Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4692011/>

Drugi korišćeni linkovi:

Autism Burgos Ethic Code Guide. Available at: <http://www.autismoburgos.es/wp-content/uploads/2014/01/Resumen-Codigo-etico.pdf>

Self regulation strategies. Available at: <http://learninginaction.com/PDF/SRS.pdf>

IPA + partneri



Glavni autori:

Celia Gil, Christian García, Conchita Garate, José Luis Cuesta, Ascensión Doñate, Aurélie Baranger, Cristina Fernández & Haydn Hammersley,

Saradnici:

Isabel Cottinelli, Rita Soares, Inês Neto, Sunčica Petrović, Nenad Glumbić & Milica Jacevski

Odricanje od odgovornosti

Podrška Evropske Komisije za izradu ove publikacije ne odnosi se na njen sadržaj koji odražava isključivo stavove autora. Komisija se ne može smatrati odgovornom za upotrebu i informacije koje publikacija sadrži.