

FOGYATÉKOSSÁGÜGYI ISMERETEK

Időkeretek

- 9.15- 9.45 Bemutatkozás

9.45- 10.15 Alapismeretek

10.15-10.45 Játék

10.45-11.15 Visszajelző kör

11.15-11.30 Szünet

11.30- 12.30 Játék

12. 30-13.00 Ebéd

13. 00-13.30. Játék

13.30-14.15 Visszajelző kör teljes napra vonatkozóan, zárógondolatok+összegzés

14.15 Hazautazás 😊

Király!
Én is szeretnék
egy lufi-kalapot!



uh



őm...



Alapelv

„A fogyatékos személyek
a társadalom egyenlő
méltóságú, egyenrangú
tagjai!”

1998. évi XXVI. törvény a
fogyatékos személyek
jogairól és esélyegyenlőségük
biztosításáról





LE GENERAL DE GAULLE

BEMUTATKOZÁS



ESÉLYEGYENLŐSÉG

A munkaerőpiacon az **esélyegyenlőség** azt jelenti, hogy minden embernek – például nők és férfiak, fiatalnak és idősebbnek, fogyatékkal élőknek vagy egészségesnek – **azonos lehetősége van munkát találni, előrelépni és tisztességes bért kapni**, kizárólag a képességei és teljesítménye alapján.

Célja, hogy **ne érje hátrányos megkülönböztetés** senkit neme, kora, származása vagy más személyes jellemzője miatt.

ESÉLYEGYENLŐSÉG

Magyarországon az **esélyegyenlőség a munkaerőpiacon** több jogszabályban is rögzített alapelv. A legfontosabbak:

- **Az Alaptörvény** – kimondja, hogy *minden ember egyenlő a törvény előtt*, és tilos a hátrányos megkülönböztetés bármilyen okból (pl. nem, kor, vallás, etnikai hovatartozás, fogyatékoság stb.).
- **Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény** – ez a legfontosabb jogszabály, amely részletesen meghatározza:
 - mit jelent az *egyenlő bánásmód követelménye*,
 - mi számít *közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek*,
 - és milyen jogorvoslati lehetőségei vannak annak, akit hátrány ér.
- **A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény)** – külön fejezetet szentel az *egyenlő bánásmódnak a foglalkoztatásban*, például a felvételnél, bérezésnél, előléptetésnél és a munkaviszony megszüntetésénél.
- **Uniós irányelvek** – Magyarország tagállamként köteles betartani az EU diszkriminációellenes szabályait (pl. 2000/78/EK irányelv), amelyek az esélyegyenlőséget a munkavállalás és a foglalkoztatás területén is biztosítják.

EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

- A 2003. évi CXXV. törvény előírja, hogy a munka világában minden munkáltató köteles biztosítani az egyenlő bánásmódot. Tilos a hátrányos megkülönböztetés például nem, életkor, származás vagy fogyatékoság alapján. A törvény védi a munkavállalókat a felvételtől a munkaviszony megszűnéséig, és jogorvoslati lehetőséget is biztosít a diszkriminációt elszenvedőknek. Célja, hogy mindenki azonos eséllyel vehessen részt a munkaerőpiacon.

AKADÁLYMENTESSÉG

Az **akadálymentesség** azt jelenti, hogy a környezetet, szolgáltatásokat és információkat úgy alakítják ki, hogy **mindenki – köztük a fogyatékossgal élők is – önállóan és egyenlő eséllyel használhassa** azokat.

A munka világában ez például azt jelenti, hogy:

- az épületekbe **kerekesszékekkel is be lehessen jutni,**
- legyen **megfelelő világítás és jelzésrendszer** a látássérülteknek,
- a munkaeszközök és informatikai rendszerek **használhatók legyenek hallás- vagy látássérültek számára is,**
- valamint a munkáltató **rugalmas munkafeltételekkel segítse** a dolgozók egyenlő részvételét.

Röviden: az akadálymentesség célja, hogy **mindenki számára elérhető és használható legyen a munkahelyi környezet, hátrányos megkülönböztetés nélkül.**

Az akadálymentesség törvényi háttere

Magyarországon több jogszabályban is megjelenik:

- **Az Alaptörvény** – kimondja, hogy *a fogyatékossgal élőknek joguk van az emberi méltósághoz és az önálló életvitelhez*, ezért az állam köteles elősegíteni a társadalmi részvételüket.
- **A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény** – ez az alapvető jogszabály az akadálymentesség területén. Előírja, hogy a közszolgáltatásokhoz, épületekhez, közlekedéshez, információhoz és kommunikációhoz **fizikai és infokommunikációs akadálymentes hozzáférést** kell biztosítani.
- **A 2003. évi CXXV. törvény (az egyenlő bánásmódról)** – kiegészíti az előzőt azzal, hogy a munkáltatók kötelesek biztosítani a fogyatékkal élők számára az **egyenlő esélyű munkavégzés feltételeit**, például akadálymentes munkahelyi környezetet vagy megfelelő segédeszközöket.
- **Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény** – az új épületek és középületek esetében előírja az **építészeti akadálymentesítést** (pl. rámpák, liftek, széles ajtók).

Egyenlő esélyű hozzáférés

Ismeretek
Tapasztalatok
megosztása



AKADÁLYMENTESÍTÉS A KÜLÖNBÖZŐ FOGYATÉKOSSÁG -TÍPUSOK SZERINT

Az **akadálymentesítés** célja, hogy a különböző fogyatékkal élő emberek egyenlő eséllyel vehessenek részt a mindennapi életben és a munkában. A megoldások fogyatékoság-típusonként eltérők:

- **Mozgássérült személyek esetén:**
 - akadálymentes bejáratok, rámpák, liftek, széles ajtók,
 - megfelelően kialakított mosdók és parkolóhelyek,
 - alacsonyabb pultok és kapcsolók.
- **Látássérült személyek esetén:**
 - Braille-feliratok, tapintható jelzések,
 - hangos tájékoztatás és vezetősávok,
 - képernyőolvasóval használható informatikai rendszerek.

- **Hallássérült személyek esetén:**
 - vizuális információk (feliratok, jelzőfények),
 - jelnyelvi tolmács biztosítása,
 - online kommunikációs lehetőségek (pl. chat, e-mail).
- **Intellektuális képességzavarral élő személyek esetén:**
 - egyszerű, könnyen érthető nyelvezet,
 - egyértelmű piktogramok és táblák,
 - támogató személyek vagy mentorok bevonása.
- **Autizmus spektrum zavar esetén:**
 - nyugodt, kiszámítható környezet,
 - vizuális menetrendek, egyértelmű utasítások,
 - érzékszervi túlterhelést csökkentő környezet (pl. tompított fény, kevesebb zaj)
 - támogató személyek vagy mentorok bevonása.

A **pszichoszociális fogyatékos** olyan mentális vagy lelki állapotból ered, amely tartósan befolyásolja valaki gondolkodását, érzelmeit vagy viselkedését (pl. depresszió, szorongás, bipoláris zavar, skizofrénia).

Az **akadálymentesítés** ebben az esetben nem elsősorban fizikai, hanem **társadalmi és munkahelyi szemléletbeli, szervezési támogatást** jelent, például:

- rugalmas munkaidő és munkaszervezés,
- támogató, elfogadó munkahelyi környezet,
- pszichológiai és mentálhigiénés segítség,
- egyértelmű, kiszámítható feladatok és kommunikáció,
- valamint a **diszkrimináció és megbélyegzés elkerülése**.

Célja, hogy az érintettek **biztonságban, önállóan és méltósággal** tudjanak dolgozni, és ne érje őket hátrány a mentális állapotuk miatt.

Társadalmi integráció

- Azt jelenti, hogy minden ember – függetlenül származásától, nemétől, egészségi állapotától vagy társadalmi helyzetétől – **aktívan és egyenlő eséllyel vehet részt a társadalom életében**. Ez magában foglalja az oktatáshoz, munkához, kultúrához és közösségi élethez való hozzáférést.
- Célja, hogy **ne legyenek elszigetelt csoportok**, hanem mindenki hozzájárulhasson a közösséghez, miközben megőrzi saját identitását és méltóságát.

Röviden: a társadalmi integráció az **egyenlő részvétel és befogadás folyamata** a közösség minden tagja számára.

Egyenlő esélyű hozzáférés

„a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő **állapotának megfelelő önállósággal** - mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára **akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető**; továbbá az az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetők. Az információ egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha az mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető, az ahhoz való hozzájutás pedig az igénybe vevő számára akadálymentes.”

A munkáltatói és munkahelyi érzékenyítés

Célja, hogy a munkaadók és munkavállalók **nyitottabbá, elfogadóbbá és tudatosabbá váljanak** a különböző társadalmi csoportok – például fogyatékkal élők, idősek, nők, kisebbségek vagy pszichoszociális nehézségekkel élők – iránt.

Ez az érzékenyítés történhet képzésekkel, tréningekkel, workshopokkal vagy közös programokkal, amelyek segítik:

- a **diszkrimináció és előítéletek csökkentését,**
- az **együttműködés és empátia erősítését,**
- a **befogadó munkahelyi kultúra kialakítását,**
- és a **tudatos, felelős munkáltatói szemlélet** fejlesztését.

Röviden: a munkahelyi érzékenyítés **hozzájárul ahhoz, hogy minden dolgozó elfogadó, támogató közegben dolgozhasson,** ahol az egyéni különbségek értéként jelennek meg.

A munkavállaló és a munkakörnyezet közötti kölcsönösen elfogadó interakció **segítése** azt jelenti, hogy a munkahelyen olyan kapcsolat alakuljon ki a dolgozó és a környezete között, amely a **kölcsönös tiszteleten, megértésen és együttműködésen** alapul.

Ennek eszközei lehetnek:

- **nyílt és empátikus kommunikáció,**
- **rendszeres visszajelzés és párbeszéd,**
- **csapatépítő és érzékenyítő programok,**
- **befogadó munkakörnyezet kialakítása,** ahol mindenki biztonságban és értékesnek érzi magát.

Célja, hogy a munkavállaló **motiváltan, elfogadva és megbecsülve** dolgozhasson, miközben a munkahely **rugalmasan alkalmazkodik az egyéni igényekhez** és támogatja a közös teljesítményt.



Fizikai megvalósítás	Info-kommunikációs megvalósítás
▪ rámpák ▪ felvonók (fontos, hogy az irányító felület taktilisan értelmezhető legyen és a lift hangjelzéssel jelezze a pozícióját) ▪ vezetősávok ▪ akadálymentes mosdó helyiségek ▪ korlátok ▪ megfelelő szélességű és nyitási irányú ajtók ▪ csúszásmentes és csillogásmentes járófelületek ▪ csendes szoba (ingerszegény, nyugodt környezetet kínál autista emberek számára) ▪ színkódolás a helyiségek vagy például emeletek között (pl.: földszint fehérszínű fal, első emelet zöldszínű fal, második emelet kékszínű fal, stb.) ▪ alacsonypadlós járművek	▪ számítógép, amely tartalmaz felolvasó programot (pl: JAWS) ▪ indukciós hurok ▪ síkírást felolvasó szkennerek ▪ biztonsági rendszerek (olyan vészjelzőrendszer, amely egyszerre ad hang és fényjelzést is) ▪ speciális kommunikációk (pl. könnyen érthető kommunikáció, Braille, augmentatív és alternatív kommunikáció) ▪ speciális kommunikációs segédeszközök (pl.: kommunikátorok, kapcsolók) ▪ asszisztív eszközök (pl.: fej- vagy szemvezérléssel működtetett számítógépek) ▪ akadálymentes weboldal ▪ irányítótáblák ▪ piktogramok ▪ egységes grafikai rendszerek ▪ hangos térképek ▪ tapintható térképek ▪ jelnyelvi tolmácsszolgáltatás ▪ KONTAKT videó alapú tolmácsszolgáltatás ▪ írótolmácsolás ▪ audio-narrációs szolgáltatás ▪ feliratozás

Siket és nagyothalló személyek

Ajánlott megnevezések

- siket személy
- nagyothalló személy
- hallássérült személy
- jelnyelvet használó személy

- jelnyelv
- jelnyelvi tolmács
- hallókészülék

Kerülendő megnevezése

- süketnéma
- siketnéma
- néma
- süket
- halláskárosult
- jelelés
- jelbeszéd
- süketnéma tolmács
- jeltolmács

Siket és nagyothalló személyek

- Siketség
- Jelnyelv
- Nagyothallás
- Indukciós hurok
- Hallókészülék



Siket és nagyothalló személyek

Kommunikációs környezet

- Látótér - elhelyezkedés
- Megvilágítás
- Háttérzaj
- Szájról olvasási kép

Kommunikációs módok

- Szájról olvasás
- Jelnyelv
 - Jelnyelvi tolmács
 - KONTAKT tolmács
- Írás
 - Írótolmács

Siket és nagyothalló személyek

Ajánló

Alapkifejezések tanulása jelnyelven

- <https://jelnyelvi-szotar.jelnyelv.hu/>
- www.hallatlan.hu

Jelnyelvi tolmácsszolgáltatás

- <https://skontakt.hu/>
- <https://www.nszi.hu/szakmai-tevekenysegek/fogyatekossagugy/magyar-jelnyelvi-iroda/jelnyelvi-tolmacsszolgalatasi-halozata>

Kedves ! Szeretném megkérdezni hogy meg nem kaptam a köz (határozat) levelet kaptam a levelet se hír? Megkértem hogy számítógép nézed meg hogy hátha benne van hogy eredmény? Előre is köszönöm üdv várom válaszát!



FÉKTELEN VERSENY AZ IDŐVEL... ESZEVESZETT MAGYARÁZÁS, ÖRÜLT MUTOGATÁS, ESZELŐS
RAJZOLÁS – KEZEK, LÁBAK ÉS NEVETŐIZMOK GARANTÁLTAN NEM MARADNAK NYUGALOMBAN!

© 2002, 2013 Piatnik, Wien

www.piatnik.com

Piatnik

Hallássérülés – “Kommunikálj csendben!”

Cél: ráérezni, milyen kihívás a hang nélküli kommunikáció, és felismerni a vizuális kommunikáció szerepét.

Időtartam: 10–15 perc

Eszközök: fehértábla, filctoll, kártyák feladatokkal (pl. „kérj kávét”, „magyarázd el, hol van a nyomtató”).

Menet:

Párokban vagy kis csoportban dolgoznak.

A résztvevők 5 percre nem beszélhetnek, csak mimikát, gesztusokat, írást, rajzot használhatnak.

Kapnak mindennapi munkahelyi szituációkat (pl. “kérj segítséget egy Excel-táblázattal”).

A többieknek ki kell találniuk, mit szeretne a “beszélő”.

Közös megbeszélés a végén.

Látássérült személyek

<u>Ajánlott megnevezések</u> - látássérült személy	<u>Kerülendő megnevezése</u> - világtalan - vaksi - gyengelátó - csökkentlátó, - látási fogyatékos - vakbot
Kisebb csoportokra jellemző kifejezés - vak személy - aliglátó személy - gyengénlátó személy	
Segédeszköz - fehérbot - beszélő eszközök	

Látássérült személyek

Látásteljesítmény

- Gyengénlátás
- Aliglátás
- Vakság



Segédeszközök

- Szemüveg
- Nagyító
- Távcső
- Olvasótévé
- Szoftverek
- Kisegítő funkciók
- Vakvezető kutya



Látássérült személyek

Aliglátás, vakság

- Személyhez beszélés
- Környezet, résztvevők bemutatása
- Pontos szóbeli irányadás, pozicionálás
- Figyelem szóbeli visszajelzése
- Látóvezető technika közlekedésnél
- Vizuális dolgok felolvasás teljeskörűen
- Aláírás fajtái - aláírókeret

Gyengénlátás

- Nagyobb betűméret
- Erőteljes kontraszt
- Megvilágítás (helyi)
- Nyomtatott forma tartalmak

Kisegítő funkciók

Látássérült személyek

Ajánló

- VERCs- Hogyan segíthetsz egy vak embernek?
<https://www.youtube.com/watch?v=vQDKWPr9bDI>
- Érdekvédelem: www.mvgyosz.hu



Látássérülés – “Vakvezetés az irodában”

Cél: bizalomépítés, empátia fejlesztése, a környezet akadálymentességének felismerése.

Időtartam: 15–20 perc

Eszközök: szemkötő, nyitott tér (iroda, tárgyaló, folyosó), kisebb akadályok (szék, asztal, papírdoboz).

Menet:

1. Párokban dolgoznak: egyik résztvevő szemét bekötik, a másik a „vezető”.
2. A vezető feladata: szóbeli irányítással végigvezetni társát a kijelölt útvonalon.
3. A „vak” résztvevőnek közben el kell végeznie egy apró feladatot is (pl. leülni egy székre, kinyitni egy ajtót, megkeresni egy tárgyat).
4. Félidőben szerepet cserélnek.
5. A végén közös reflexió.

Megbeszélés:

- Mennyire érezted magad biztonságban?
- Hogyan tudnánk irodai környezetben segíteni egy látássérült kollégát?
- Milyen kommunikációs stílus volt hasznos?

Mozgássérült személyek

<u>Ajánlott megnevezések</u> - mozgáskorlátozott személy - mozgássérült személy	<u>Kerülendő megnevezések</u> - rokkant - nyomorék - béna - beteg - tolókocsi(s) - rokkantkocsi(s)
Kisebb csoportra jellemző kifejezés - kerekesszéssel közlekedő személy	
Segédeszköz - támogató technológiák - kerekesszék	

Mozgássérült személy



Mozgási funkciók, mobilitás

- Nagymozgás
- Finommotorika
- Izomtónus
- Orientáció, koordináció
- Motorika

Segédeszközök

- Járóbot, járókeret, rolátor, mankó
- Kerekesszék kézi és elektromos
- Ortézisek, protézisek, lábbelik
- Egyedi berendezések, eszközök



Mozgássérült személyek

Környezet

- Kapaszkodó
- Rámpa
- Lift
- Akadálymentes mosdó
- Méretek (folyosó, helység)

Együttműködés

- Személlyel kommunikálás
- Hosszabb idő (pl. helyváltoztatás)
- Beszédértés mértéke – megoldások
- Szükségletek egyeztetése
- Kerekesszékre nem támaszkodunk

Mozgássérült személyek

Ajánló

- Érdekvédelem: www.meosz.hu
- Akadálymentes munkahelyek speciális munkavédelme:
<https://www.etikk.hu/wp-content/uploads/2013/05/munkavedelem.pdf>
- MÓDSZERTANI SEGÉDLET a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akadálymentesítési előírásaihoz:
<https://kormanyhivatalok.hu/sites/default/files/2023-07/modszertani-segedlet-akadalymentesites.pdf>

Mozgássérülés – “Akadálymentes iroda?”

Cél: felismerni a fizikai akadályokat és az empatikus segítségnyújtás módjait.

Időtartam: 20–30 perc

Eszközök: kerekesszék (vagy szék, amit tolni kell), irodai környezet.

Menet:

1.A résztvevők kipróbálják, milyen kerekesszékkal vagy mozgáskorlátozottként közlekedni az irodában.

(pl. eljutni az asztalig, nyomtatóhoz, mosdóhoz, kávéautomatához).

2.A többiek megfigyelőként jegyzetelnek: milyen akadályokat találnak.

3.Végül csoportos beszélgetés az akadályokról és a lehetséges megoldásokról.

Megbeszélés:

- Milyen fizikai akadályokat fedeztetek fel?
- Hogyan lehetne egyszerűen javítani az akadálymentességen (pl. bútorelrendezés, rámpa, táblák)?
- Mi a különbség a segítség felajánlása és a túlzott beavatkozás között?

Intellektuális képességzavart mutató személyek

<u>Ajánlott megnevezések</u> - értelmi sérült személy - értelmi fogyatékos személy - intellektuális képességzavart mutató személy	<u>Kerülendő megnevezések</u> - hülye - elmebeteg - idióta - bolond - gyengeelméjű - mentális retardált
Kisebb csoportra jellemző kifejezés - enyhe értelmi fogyatékos személy - mérsékelt intellektuális képességzavart mutató személy	
Segédeszköz - Könnyen Érthető Kommunikáció (KÉK) módszere - képes kommunikációs eszközök (kártyák, napirend, mobilalkalmazások, kommunikátorok)	

Intellektuális képességzavart mutató személyek

Meghatározás

- Alacsony intellektuális szint
- Adaptív magatartásbeli eltérés
- Szociális kapcsolódás eltér
- Tünetsokféleség

Eltérő támogatási szükséglet

- Szabályértés, -követés
- Szövegértés

Támogatások

- Egyszerű információ adás
- Többféle kommunikációs csatorna
- Kommunikációs szükségletnek megfelelő módszerek (pl. egyszerű szöveg, képkommunikáció, tárgykommunikáció, gesztusok)
- Könnyen érthető kommunikáció

Intellektuális képességzavart mutató személyek

Támogatások

- Egyszerű információ adás
- Többféle kommunikációs csatorna
- Kommunikációs szükségletnek megfelelő módszerek - példák
 - Egyszerű szöveg
 - Képkommunikáció
 - Tárgykommunikáció
 - Gesztusok
- Könnyen érthető kommunikáció

Együttműködés

- Személlyel kommunikálás
- Hosszabb idő kérdés - válaszkor
- Kérdezés
- Ismétlés
- Állandóság



Intellektuális képességzavart mutató személyek

Ajánló

- Információ: www.konnyenertheto.gonczirita.hu
- Érdekvédelem: www.efoesz.hu
- Down Alapítvány: <http://www.downalapitvany.hu/>
- Kézenfogva Alapítvány: <http://info.kezenfogva.hu/>

Intellektuális képességzavar – “Bonyolult utasítások”

Cél: érzékenyíteni az információfeldolgozási nehézségekre, a világos kommunikáció fontosságára.

Időtartam: 10–15 perc

Eszközök: papír, színes toll, egyszerű rajzolási vagy szervezési feladat.

Menet:

- 1.A játékvezető bonyolultan, nehezen követhetően ad utasításokat (pl. „rajzold le a háromszög bal oldalára a kört, de csak ha a kék toll nincs a kezedben”).
- 2.A résztvevők megpróbálják követni, majd értékelik az eredményt.
- 3.Második körben ugyanazt a feladatot világos, egyszerű nyelven kapják meg — a kontraszt jól mutatja a különbséget.

Megbeszélés:

- Mennyire volt nehéz megérteni a feladatot az első körben?
- Mitől lett könnyebb a második?
- Hogyan segíthetünk munkatársainknak, akik lassabban dolgoznak, vagy több magyarázatra van szükségük?

Autizmus spektrum zavart mutató személyek

- Kívülről nem látható
- Azonos diagnózisuk ellenére nagyon különbözőek
- Személyiségük legalább annyira eltér, és egyedi, mint bármelyik másik emberé
- Sajátos nehézségeik és erősségeik is nagyon különbözőek lehetnek

Autizmus spektrum zavar

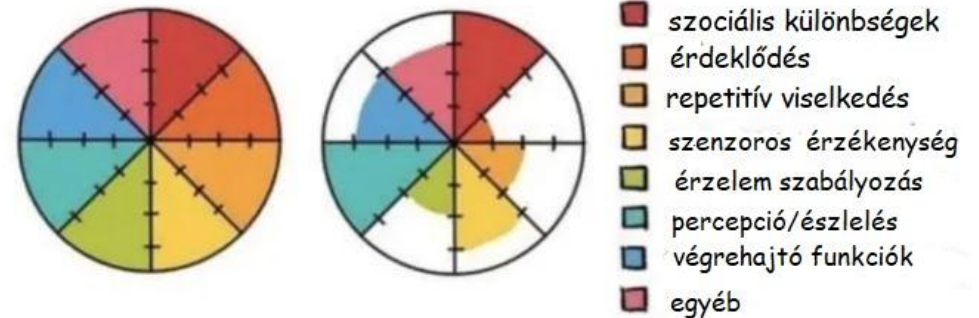
Az (autizmus) spektrum nem egy vonal



kevésbé autisztikus

nagyon autisztikus

Az autizmus spektrum inkább a következőképpen néz ki:



(A "magasan", "alacsonyan" funkcionáló és "Aspergeres" megnevezések/kifejezések bántóak és elavultak.)

Autism-sketches

National Autistic Society: Misunderstanding

**(brit) Nemzeti Autista
Szövetség:
Félreértett helyzet**

A SOK BIZONYTALANSÁG MELLETT..... EGY AUTISTA GYERMEK VAGY FELNŐTT SZÁMÁRA

- nehéz annak közlése, hogy mire van szüksége, vagy mit érez
- nehéz a másokkal való kapcsolatteremtés
- nehéz annak megértése, hogy a másik ember mit gondol vagy mit érez, mik a viselkedésének a mozgatói
- nehéz átlátni az egész helyzetet, gyakran elvesz a részletekben
- a váratlan vagy szokásostól eltérő dolgok kiszámíthatatlanok, ezért nyugtalanítóak lehetnek
- megterhelő lehet a rengeteg környezeti inger

Ezek a jellemzők nem mindenkinek, nem egyforma mértékben és nem egyforma módon jelennek meg

Elsősorban más...és nem csak „több” vagy “kevesebb”

Mi vagy ki (!) legyen akadálymentes?

- Én magam!
 - Egyszerű nyelv
 - Idő a feldolgozáshoz
 - Konkrét, egyértelmű kijelentések
 - Kiszámítható, következetes viselkedés
- A tágabb személyes környezet
 - Átlátható, ingerszegény
- Az épített környezet
 - Szenzoros ingerek minimalizálása (felhívás, tájékoztatás róla)

Folyamatleírás/támogatás: hol kezdjek, merre haladjak, hol zárjak

1. Ingerelárasztás

2 önként jelentkező, akik kimennek a többiek pedig ingerlők.

Történetet kell felolvasni, van egy olvasó és egy figyelő. Össze kell foglalni amit hallott.

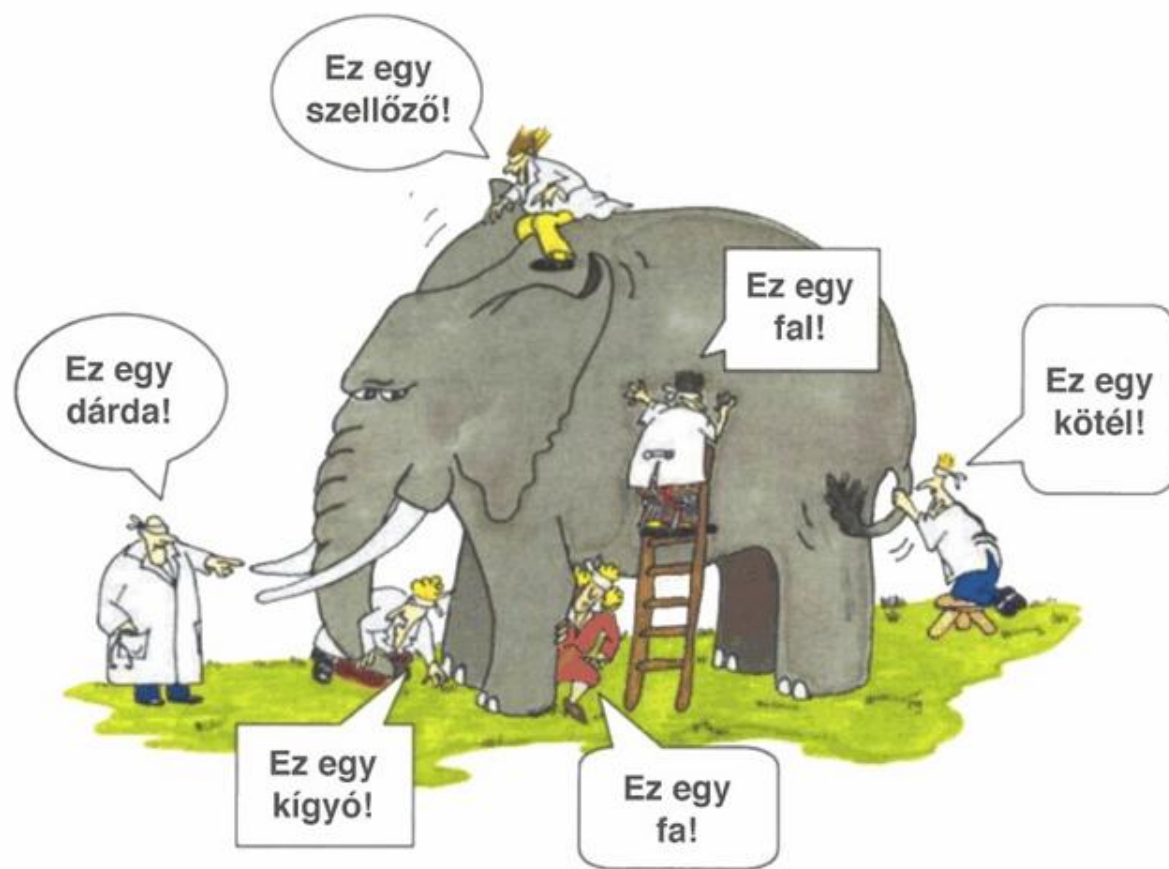
2. Papírcsákó készítése

Különböző típusú leírásokkal

Melyik volt a legérthetőbb?



- Mindenki EGY adott szemszögből nézi az eseményeket, azonban számos további alternatív nézőpont is létezik, melyeket talán eszünkbe sem jutott mérlegelni.



FOGYATÉKOSSÁGÜGYI ISMERETEK

Időkeretek

- 9.15- 9.45 Bemutatkozás

9.45- 10.15 Alapismeretek

10.15-10.45 Játék

10.45-11.15 Visszajelző kör

11.15-11.30 Szünet

11.30- 12.30 Játék

12. 30-13.00 Ebéd

13. 00-13.30. Játék

13.30-14.15 Visszajelző kör teljes napra vonatkozóan, zárógondolatok+összegzés

14.15 Hazautazás 😊

ESÉLYEGYENLŐSÉG

A munkaerőpiacon az **esélyegyenlőség** azt jelenti, hogy minden embernek – például nőnek és férfinak, fiatalnak és idősebbnek, fogyatékkal élőknek vagy egészségesnek – **azonos lehetősége van munkát találni, előrelépni és tisztességes bért kapni**, kizárólag a képességei és teljesítménye alapján.

Célja, hogy **ne érje hátrányos megkülönböztetés** senkit neme, kora, származása vagy más személyes jellemzője miatt.

ESÉLYEGYENLŐSÉG

Magyarországon az **esélyegyenlőség a munkaerőpiacon** több jogszabályban is rögzített alapelv. A legfontosabbak:

- **Az Alaptörvény** – kimondja, hogy *minden ember egyenlő a törvény előtt*, és tilos a hátrányos megkülönböztetés bármilyen okból (pl. nem, kor, vallás, etnikai hovatartozás, fogyatékoság stb.).
- **Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény** – ez a legfontosabb jogszabály, amely részletesen meghatározza:
 - mit jelent az *egyenlő bánásmód követelménye*,
 - mi számít *közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek*,
 - és milyen jogorvoslati lehetőségei vannak annak, akit hátrány ér.
- **A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény)** – külön fejezetet szentel az *egyenlő bánásmódnak a foglalkoztatásban*, például a felvételnél, bérezésnél, előléptetésnél és a munkaviszony megszüntetésénél.
- **Uniós irányelvek** – Magyarország tagállamként köteles betartani az EU diszkriminációellenes szabályait (pl. 2000/78/EK irányelv), amelyek az esélyegyenlőséget a munkavállalás és a foglalkoztatás területén is biztosítják.

EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

- A 2003. évi CXXV. törvény előírja, hogy a munka világában minden munkáltató köteles biztosítani az egyenlő bánásmódot. Tilos a hátrányos megkülönböztetés például nem, életkor, származás vagy fogyatékoság alapján. A törvény védi a munkavállalókat a felvételtől a munkaviszony megszűnéséig, és jogorvoslati lehetőséget is biztosít a diszkriminációt elszenvedőknek. Célja, hogy mindenki azonos eséllyel vehessen részt a munkaerőpiacon.

AKADÁLYMENTESSÉG

Az **akadálymentesség** azt jelenti, hogy a környezetet, szolgáltatásokat és információkat úgy alakítják ki, hogy **mindenki – köztük a fogyatékossgal élők is – önállóan és egyenlő eséllyel használhassa** azokat.

A munka világában ez például azt jelenti, hogy:

- az épületekbe **kerekesszékekkel is be lehessen jutni,**
- legyen **megfelelő világítás és jelzésrendszer** a látássérülteknek,
- a munkaeszközök és informatikai rendszerek **használhatók legyenek hallás- vagy látássérültek számára is,**
- valamint a munkáltató **rugalmas munkafeltételekkel segítse** a dolgozók egyenlő részvételét.

Röviden: az akadálymentesség célja, hogy **mindenki számára elérhető és használható legyen a munkahelyi környezet, hátrányos megkülönböztetés nélkül.**

Az akadálymentesség törvényi háttere

Magyarországon több jogszabályban is megjelenik:

- **Az Alaptörvény** – kimondja, hogy *a fogyatékossgal élőknek joguk van az emberi méltósághoz és az önálló életvitelhez*, ezért az állam köteles elősegíteni a társadalmi részvételüket.
- **A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény** – ez az alapvető jogszabály az akadálymentesség területén. Előírja, hogy a közszolgáltatásokhoz, épületekhez, közlekedéshez, információhoz és kommunikációhoz **fizikai és infokommunikációs akadálymentes hozzáférést** kell biztosítani.
- **A 2003. évi CXXV. törvény (az egyenlő bánásmódról)** – kiegészíti az előzőt azzal, hogy a munkáltatók kötelesek biztosítani a fogyatékkal élők számára az **egyenlő esélyű munkavégzés feltételeit**, például akadálymentes munkahelyi környezetet vagy megfelelő segédeszközöket.
- **Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény** – az új épületek és középületek esetében előírja az **építészeti akadálymentesítést** (pl. rámpák, liftek, széles ajtók).

Társadalmi integráció

- Azt jelenti, hogy minden ember – függetlenül származásától, nemétől, egészségi állapotától vagy társadalmi helyzetétől – **aktívan és egyenlő eséllyel vehet részt a társadalom életében**. Ez magában foglalja az oktatáshoz, munkához, kultúrához és közösségi élethez való hozzáférést.
- Célja, hogy **ne legyenek elszigetelt csoportok**, hanem mindenki hozzájárulhasson a közösséghez, miközben megőrzi saját identitását és méltóságát.

Röviden: a társadalmi integráció az **egyenlő részvétel és befogadás folyamata** a közösség minden tagja számára.

Egyenlő esélyű hozzáférés

„a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő **állapotának megfelelő önállósággal** - mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára **akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető**; továbbá az az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetők. Az információ egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha az mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető, az ahhoz való hozzájutás pedig az igénybe vevő számára akadálymentes.”

A munkáltatói és munkahelyi érzékenyítés

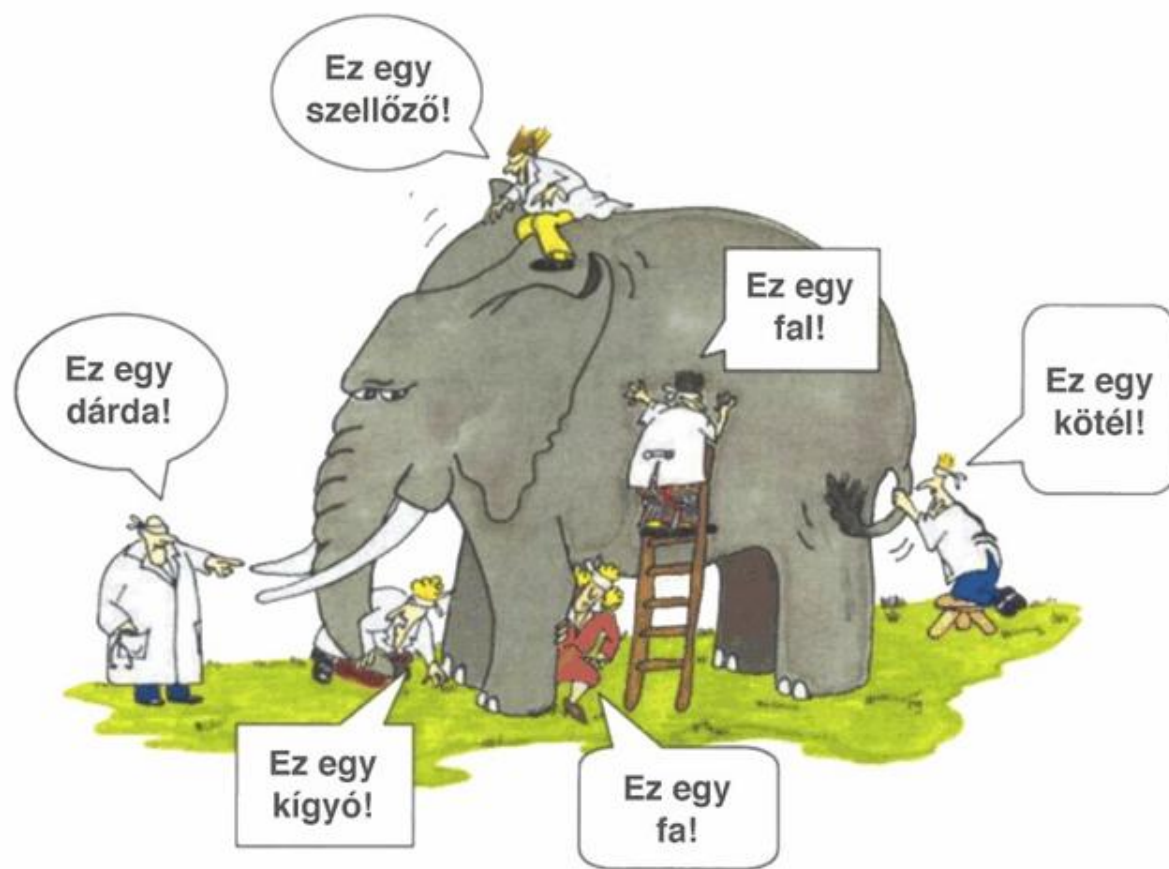
Célja, hogy a munkaadók és munkavállalók **nyitottabbá, elfogadóbbá és tudatosabbá váljanak** a különböző társadalmi csoportok – például fogyatékkal élők, idősek, nők, kisebbségek vagy pszichoszociális nehézségekkel élők – iránt.

Ez az érzékenyítés történhet képzésekkel, tréningekkel, workshopokkal vagy közös programokkal, amelyek segítik:

- a **diszkrimináció és előítéletek csökkentését,**
- az **együttműködés és empátia erősítését,**
- a **befogadó munkahelyi kultúra kialakítását,**
- és a **tudatos, felelős munkáltatói szemlélet** fejlesztését.

Röviden: a munkahelyi érzékenyítés **hozzájárul ahhoz, hogy minden dolgozó elfogadó, támogató közegben dolgozhasson,** ahol az egyéni különbségek értéként jelennek meg.

- Mindenki EGY adott szemszögből nézi az eseményeket, azonban számos további alternatív nézőpont is létezik, melyeket talán eszünkbe sem jutott mérlegelni.



Ügyfélkapcsolati és segítő gyakorlatok

Cél: empátia, kommunikáció és tanácsadói készségek fejlesztése.

Feladatötletek:

- Készíts **interjúkat** megváltozott munkaképességű emberekkel: munkatapasztalat, nehézségek, sikerek.
- Gyakorolj **motivációs beszélgetéseket** (pl. hogyan bátorítanál egy ügyfelet, aki elvesztette az önbizalmát).
- Készíts **egyéni fejlesztési tervet** egy fiktív vagy valós ügyfél számára.
- Szerepjáték: „mentor–ügyfél” szituációk (pl. konfliktus, visszaesés, motivációhiány kezelése).
- Tapasztalatcsere más szociális szakemberekkel (pl. szociális munkás, pszichológus, HR-es).

2. Munkaerőpiaci és munkáltatói kapcsolatépítés

Cél: a mentor megtanulja, hogyan támogathatja az ügyfelet az elhelyezkedésben.

Feladatötletek:

- Készíts **helyi munkáltatói adatbázist**: inkluzív cégek, nyitott pozíciók, érzékenyített munkahelyek.
- Szervezz **munkáltatói interjút vagy látogatást** – tapasztald meg, milyen igényei vannak a munkaadóknak.
- Készíts **„munkakör-felmérést”**: vizsgálj meg, milyen módosításokkal lehetne egy adott munkakört elérhetővé tenni.
- Dolgozz ki egy **érzékenyítő tréningtervet** egy munkáltató számára.
- Vegyél részt **álláskeresési tréning** szervezésében vagy vezetésében.

3. Akadálymentesítés és környezetvizsgálat

Cél: gyakorlati ismeretek az akadálymentes környezet megteremtéséről.

Feladatötletek:

- Készíts **akadálymentességi felmérést** egy intézményben vagy munkahelyen (pl. közlekedés, kommunikáció, digitális hozzáférés).
- Készíts **fotódokumentációt és javaslatcsomagot** az akadálymentesítés fejlesztésére.
- Vizsgáld meg, hogyan valósul meg a **digitális akadálymentesség** egy szervezetnél (honlap, kommunikációs csatornák).

4. Csapatmunkát és érzékenyítést segítő gyakorlatok

Cél: a mentor tanulja meg, hogyan tud közvetíteni a munkavállaló és a munkatársak között.

Feladatötletek:

- Vegyél részt **csapatépítő tréningen**, és figyeld meg, hogyan jelenik meg az inkluzivitás.
- Készíts **rövid érzékenyítő programot** a munkahelyi közösség számára (pl. „Egy nap kerekesszéssel” élményprogram).
- Gyakorolj **mediációs helyzeteket** (pl. félreértések, kommunikációs problémák a csapatban).

5. Dokumentáció és adminisztratív gyakorlatok

Cél: a mentor tanulja meg a szakmai dokumentálás és értékelés fontosságát.

Feladatötletek:

- Tölts ki **ügyfél-adatlapokat és nyilvántartásokat** (fiktív adatokkal).
- Készíts **mentorálási naplót** vagy **esetleírást**.
- Készíts **értékelő jelentést** a mentorálási folyamat eredményeiről.
- Dolgozz ki **mérőeszközt** (pl. elégedettségi kérdőív, kompetenciamérő lap).

6. Önismeret és szakmai fejlődés

Cél: a mentor saját készségeinek, határainak és erősségeinek tudatosítása.

Feladatötletek:

- Készíts **önreflexiós naplót** a gyakorlati tapasztalataidról.
- Vegyél részt **szupervíziós beszélgetésen**, vagy szervezz saját szupervíziós alkalmat.
- Készíts **személyes szakmai fejlődési tervet**: milyen irányban szeretnél fejlődni mentorként?

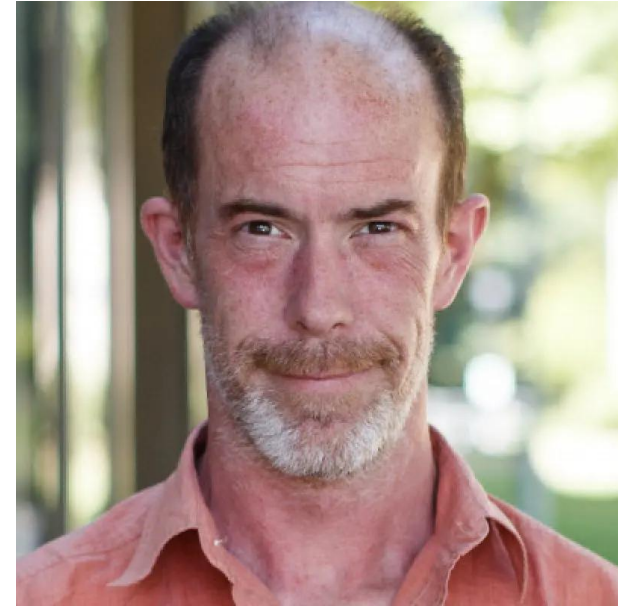
ELMEOLVASÁS



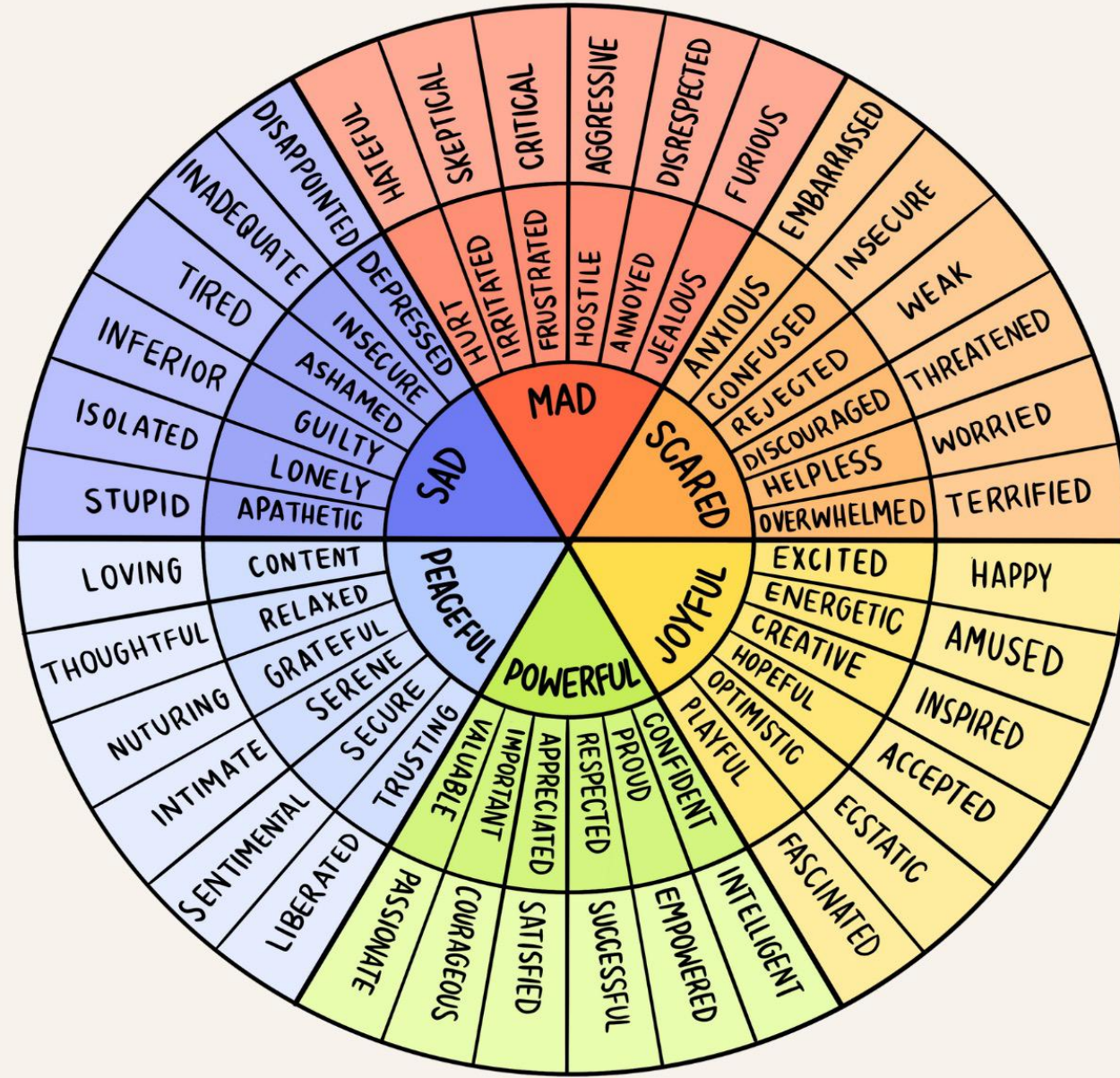
Damian Milton: A kettős empátia problémája (2012)

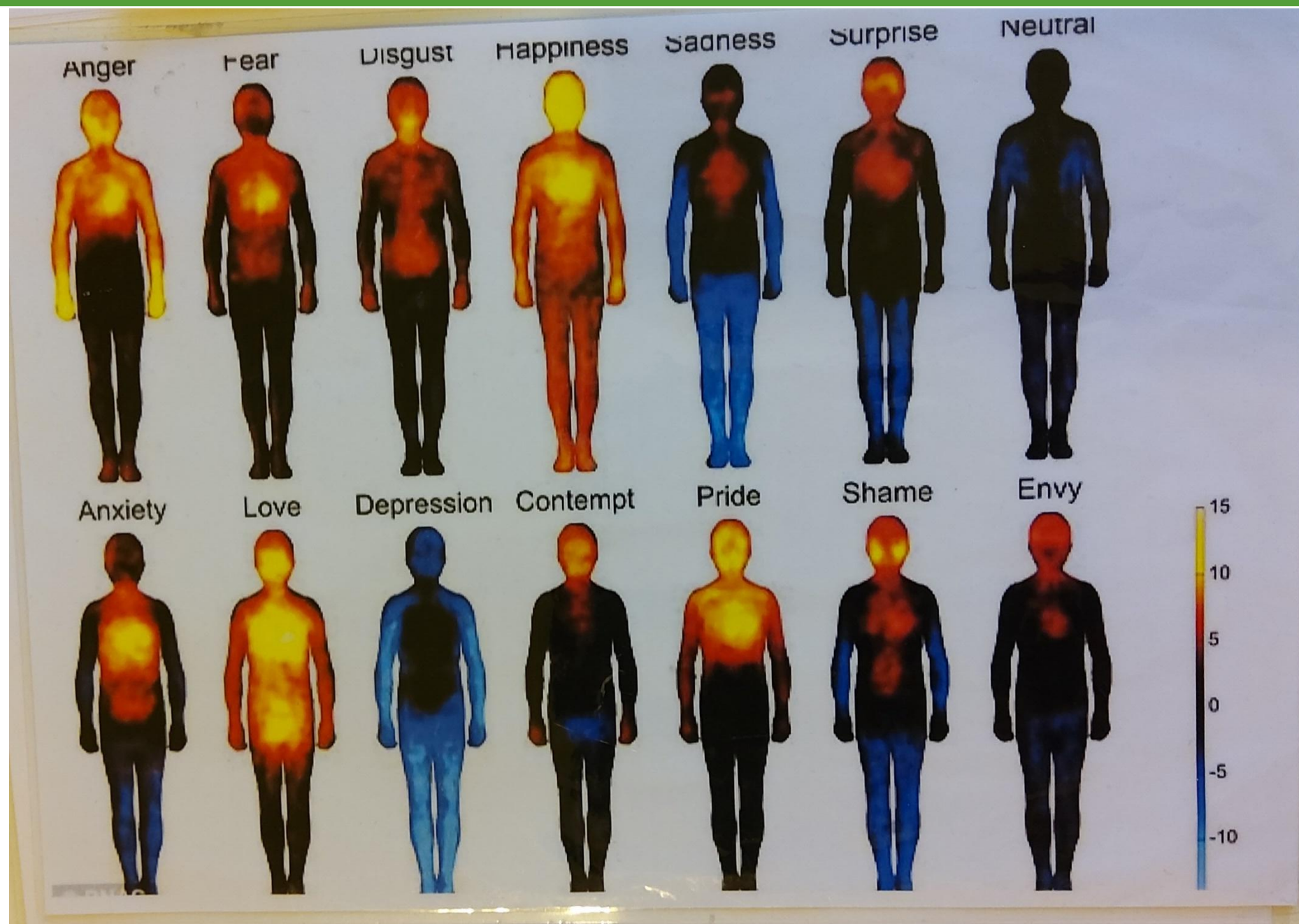
! „A probléma kölcsönös: mindkét irányban fennáll.” !

- Ha olyan emberek lépnek interakcióba egymással, akiknek gyökeresen eltérő tapasztalataik vannak a világról, akkor nehezükre esik empátiát tanúsítani egymás iránt.
- Akik hasonló tapasztalatokkal rendelkeznek, jobb eséllyel teremtenek kapcsolatot és jobban megértik egymást, amit alátámaszt, hogy autista emberek bizony képesek egymással kapcsolatot teremteni.



Damian Milton





Az érzelmek

Az érzelmek

Pszichológiai tapasztalatok, melyeket személyes történetünk, múltbeli tapasztalataink és élettani folyamataink alapján alkotunk. Betekintést nyújtanak abba, ahogyan a körülöttünk zajló eseményeket értelmezzük.

Az érzelmek kezelése

- Mindenki EGY adott szemszögből nézi az eseményeket, azonban számos további alternatív nézőpont is létezik, melyeket talán eszünkbe sem jutott mérlegelni.

Mi NEM empátia, azaz együttérzés?

- Ha *kicsinyítjük* a problémát: Ohh, ez nem a világ vége. ezen nem kell sirdogálnod
- *Nagyobbat mondás*: Ez semmi, velem sokkal szomorúbb dolog történt.
- *Túlzott pozitivitás*: Örülj annak, hogy nem lett nagyobb baj belőle!
- *Sajnálát*: Jajj, te szegény, de rossz lehet neked.
- *Ítékezés*: Ezt a butaságot, ki hallott már ilyet?
- *Tanács*: Hidd el, holnap már másként fogod gondolni.
- *Hamis együttérzés*: Sajnálom, hogy így érzel, de muszáj megcsinálnod.

Mi is az empátia?

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

Az empátia kifejezése – értő figyelem

Amikor igazán figyelünk másra, akkor minden porcikánkkal figyelünk rá.

Arra összpontosítunk amit mond, és figyelünk arra is, ahogyan mondja.

Olykor lehet, hogy elkalandozik a figyelmünk és máson kezdünk gondolkodni. Mikor ez történik, nem figyelünk a másik emberre igazán.

A jó hír az, hogy mindez tanulható, ezáltal egyre ügyesebb hallgatók lehetünk.

Rugalmas, rugalmatlan gondolkodás

Mi jellemzi az NT gondolkodásmódot?

Carol S Dweck: Szemléletváltás (A rögzült és fejlődésfókuszú gondolkodásmód)

A rögzült gondolkodó úgy hiszi:

- A képességei állandóak, nem változnak. Tehát bármennyit tanulhat, sose lesz jó semmiben
- Az okos emberek erőfeszítés nélkül érnek el sikereket. Tehát aki tehetséges, az gyakorlás és tanulás nélkül is sikeres lesz, aki tehetségtelen az pedig sose lesz igazán jó semmiben, ha tanul és gyakorol, akkor sem.
- Csak olyan célokat lehet elérni, amik nem jelentenek kihívást- Tehát csak olyat, amit már úgyis tudnak.
- Ha valamiben hibáznak vagy ügyetlenek azt jelenti, hogy sose lehetnek semmiben sikeresek, hiszen nem rajta múlik a siker, hanem a szerencsén.
- Ha valaki izgul, azt jelenti, hogy baj van vele.

Rugalmas, rugalmatlan gondolkodás

A fejlődésfókuszú gondolkodó úgy hiszi:

- Hogy változhat és fejlődhet, így azt gondolja, ha tanul és gyakorol, sikerülni fog.
- Abban hisz, hogy „gyakorlat teszi a mestert”. Minél többet gyakorol, annál ügyesebb és sikeres lesz. Sőt, a sok gyakorlás után ügyesebb lehet annál is, aki tehetséges, de nem gyakorol és fejleszti a képességét.
- Olyan célokat választ, amiben van kihívás és gondolkodni kell, erőfeszítést igényel, így megtapasztalja a sikert miközben tanul.
- Tudja, hogy a hibázás a fejlődés fontos része, hisz anélkül nincs siker.
- Tudja, hogy minden érzés természetes és rendben van

Rugalmas, rugalmatlan gondolkodás

KEVERT gondolkodás

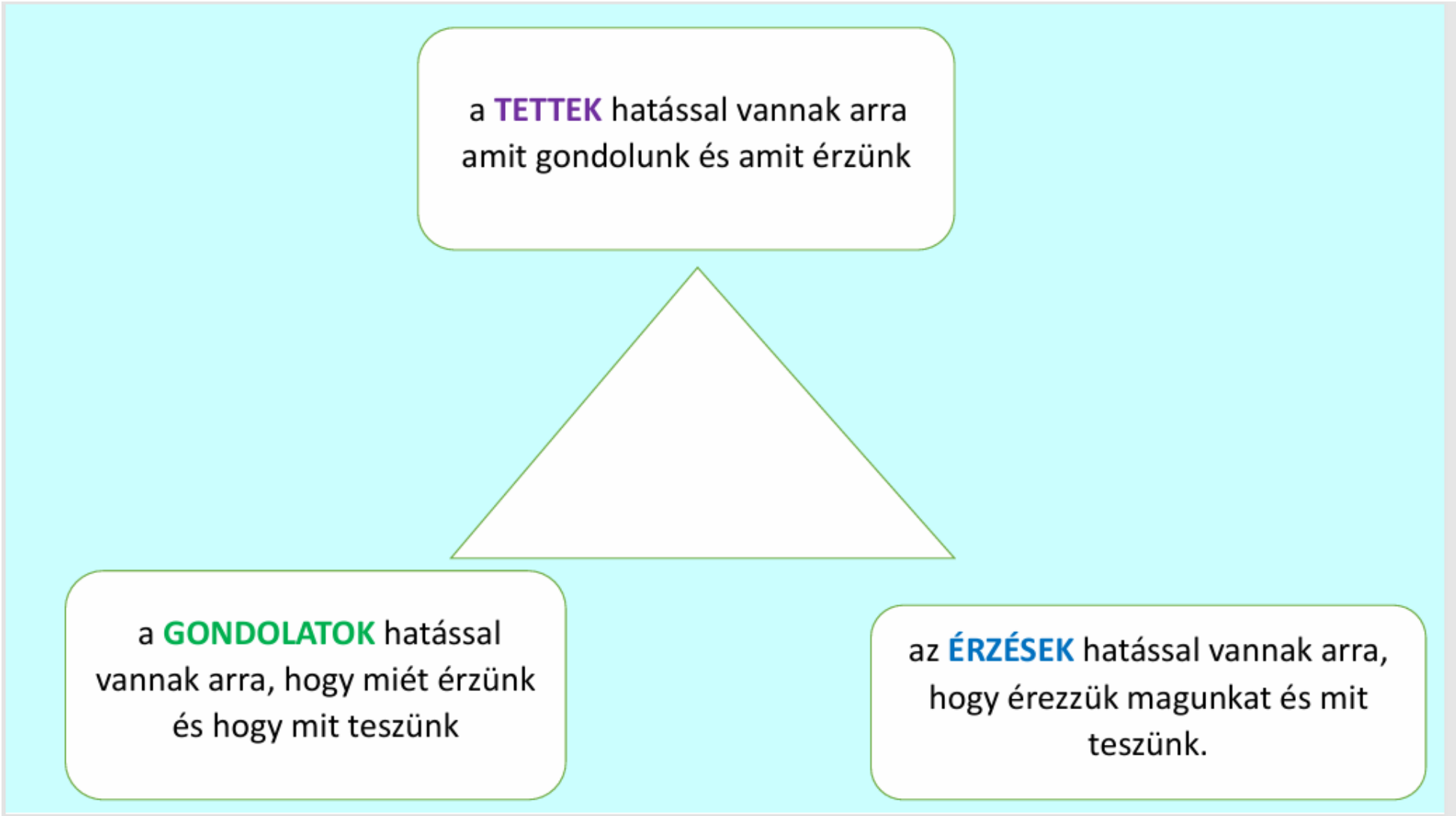
amikor bizonyos helyzetekben **így**, más helyzetekben **úgy** gondolkodnak az emberek.

A gondolatok

Ahogy az érzelmeink, úgy a gondolataink is egyediek. Ennek vannak neurobiológiai és környezeti befolyásoló tényezői is.

- Megtörténik egy esemény
- Gondolatokat és érzelmeket tapasztalunk az eseménnyel kapcsolatosan
- Oly módon viselkedünk, ami tükrözi a helyzettel kapcsolatos gondolatainkat.





a **TETTEK** hatással vannak arra
amit gondolunk és amit érzünk

a **GONDOLATOK** hatással
vannak arra, hogy miért érzünk
és hogy mit teszünk

az **ÉRZÉSEK** hatással vannak arra,
hogy érezzük magunkat és mit
teszünk.

AZAZ

Nem maga az esemény és nem is a másik személy viselkedése vált ki belőlünk reakciót. Ezek a válaszok a szituációval kapcsolatos GONDOLATAINKAT és ÉRZÉSEINKET tükrözi



A saját véleményem az én nézőpontom

Mindenkinek van saját véleménye

Ahogy neked vannak saját elképzeléseid arról, hogy mit szeretsz, vagy mit utálsz, ugyanúgy a többi embernek is vannak elképzelései arról, hogy mit szeret vagy utál, és ez nem egyforma a tiéddel.

Találhatsz olyan embereket, akik egyetértenek veled, de pontosan egyformát aligha. Az, hogy mindannyian különbözünk nagyszerű dolog! Az hogy kíváncsi vagy mások véleményére segít nyitottnak maradni. Ez jó dolog.

A nézőpontunkat befolyásolja a HIEDELMÜNK

- Ha hozzászoktunk, hogy egy szituációról mindig ugyanúgy gondolkodunk, hajlamosak vagyunk mindent ebből a nézőpontból nézni és értelmezni akkor is, ha nincs rá bizonyítékunk, hogy a dolgok valóban így lennének. Sokszor rosszul érezzük magunkat ettől a gondolkodásmódtól.
- A hiedelmeinket a minket körülvevő emberek és a tőlük tanultak határozzák meg.

Magunkkal, más emberekkel és dolgokkal kapcsolatban is vannak hiedelmeink

- Pl
- Én lusta vagyok.
- Türelmes vagyok.
- A lányok nyafognak.
- A fiúk erősek.
- A magyarok panaszkodnak.

- Gyakori szavak: mindig, sosem, mindenki, senki stb.

Esetbemutató:

Vázlatos fejlődéstörténet

- munka+szociális élettér
- munkaképes állapot
- önállóság ismérvei
- támogatási igény

Kihívások

- Depresszió
- Kényszeresség
- Destruktivitás
- kapcsolatok fenntartása
- társas interakciók
- verbális kommunikáció

Munkahelyi oldal

- kollégák kettős viszonyulása
- laikus, emberi megértés/elfogadás/túlsegítés/elutasítás
- szakmai, a professzionális szabályokat rugalmasan használó hozzáállás

A mentor skill

- micro, macro, mezo szint együttes kezelése, érzékenyítése
- híd szerep
- kerettartás
- balansz, kiégés, stb.
- adaptív módszerek

