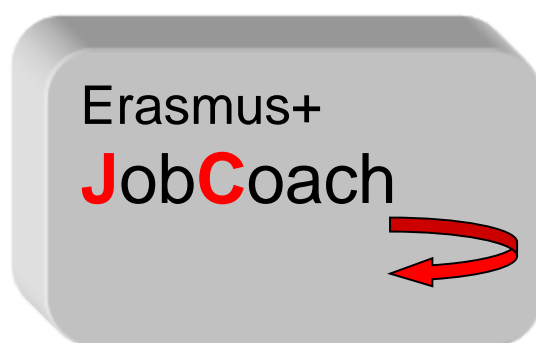








Erasmus+ - projekt
„Trener Pracy dla osób z niepełnosprawnością”



Międzynarodowa zaadaptowana koncepcja
kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy przez
trenera pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Osoba odpowiedzialna za produkt:
Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH
Barbara Wenzel
Anette Schulte-Ebbert
Tel.: +49 (0)231 5844 993 18
Mail:
b.wenzel@grone.de
a.schulte-ebbert@grone.de
www.grone.de

Zaadaptowana narodowa koncepcja nabywania kwalifikacji zawodowych trenera pracy dla osób z niepełnosprawnością została opracowana pod przewodnictwem partnera projektu, Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH. Zadaniem poszczególnych krajów uczestniczących w projekcie i partnerów działających w ich imieniu było opracowanie narodowej koncepcji kwalifikacji. W programie uczestniczyły następujące organizacje:

	Grone Niedersachsen GmbH
	Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH Niemcy
	Fachhochschule Münster Niemcy
	Cordaan Holandia
	Queen's University Belfast Wielka Brytania
	Les Genêts d'Or Francja
	Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne ja Ty My Polska

Spis treści

1	Wprowadzenie	4
2	Europejskie ramy kwalifikacji	5
2.1	Poziomy EQF	5
3	Grupa docelowa kwalifikacji	8
3.1	Warunki wstępne, które Trener Pracy powinien spełniać przed dalszą edukacją.....	8
3.2	Docelowa grupa osób.....	8
4	Efekty uczenia się i kompetencje	9
4.1	Definicja uczenia się i kompetencji	9
4.2	Trener pracy dla osób z niepełnosprawnością Model kompetencji KSC	10
5	Treść koncepcji narodowej	11
5.1	Koncept dydaktyczny.....	11
5.2	Plan nauczania	12
5.3	Budowa modułowa	15
5.3.1	Moduł 1 – Praca a niepełnosprawność: podejście kompleksowe i regulacyjne.....	17
5.3.2	Moduł 2 – Niepełnosprawność i jej wpływ na szanse zatrudnienia	19
5.3.3	Moduł 3. – Koncepcja zatrudnienia wspieranego.....	20
5.3.4	Moduł 4. – Narzędzia dla trenera pracy	21
5.3.5	Moduł 5. – Towarzyszenie osobie z niepełnosprawnością w trakcie poszukiwania pracy i po jej znalezieniu.....	22
5.3.6	Moduł 6 – Pisanie pracy dyplomowej.....	26
6	Podsumowanie	26
7	Słowniczek	27

1 Wprowadzenie

Niniejszy dokument jest efektem współpracy partnerów z Niemiec, Holandii, Francji, Polski i Wielkiej Brytanii, którzy wspólnie zrealizowali projekt Erasmus + zatytułowany „*Trener Pracy dla osób z niepełnosprawnością. Strategiczne partnerstwa w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (2015-2018)*”. Każdy kraj opracował indywidualną koncepcję. Dzięki intensywnemu zaangażowaniu w realizację poszczególnych produktów udało się opracować koncepcję międzynarodową, która odzwierciedla podstawowe wyniki osiągnięte przez organizacje partnerskie. Koncepcje narodowe mogą stanowić źródło informacji o specyfice danego kraju.

Celem projektu było stworzenie uznanego na arenie międzynarodowej profilu kwalifikacji potrzebnych do dalszej edukacji i szkolenia trenerów pracy na poziomie europejskim. Trenerzy Pracy ułatwiają społeczną i ekonomiczną integrację osób z problemami rozwojowymi, poznawczymi i psychicznymi w zakładach pracy. Sytuacja takich osób na rynku pracy jest niekorzystna – zazwyczaj wyłącznie ze względu na *status quo*. Osoby te – podobnie jak inne defaworyzowane grupy – korzystają z usług zatrudnienia wspomaganego, które wdrażają aktywne formy wsparcia – pomoc w znalezieniu i utrzymaniu miejsc pracy na otwartym rynku pracy. Zespół projektu potwierdził, że osoby z niepełnosprawnością stanowią szczególną grupę docelową korzystającą ze wspieranego zatrudnienia, w związku, z czym potrzebują również wsparcia specjalistów, którzy mogą im pomóc w rozwoju kariery zawodowej.¹

¹Fragment pochodzi z tekstu Ewy Matuskiej Europejski profil kwalifikacyjny dla zawodu „Job coach dla osób z niepełnosprawnością” (Produkt 2) oraz koncepcji narodowych.

2 Europejskie ramy kwalifikacji

Europejskie ramy kwalifikacji² (ang. European Qualification Framework, EQF) to obowiązujące w całej Europie ramy kwalifikacji, które umożliwiają mapowanie kwalifikacji w różnych krajach UE w celu lepszego zrozumienia porównań.

2.1 Poziomy EQF

W ramach EQF istnieje osiem poziomów kwalifikacji. Deskryptory zostały napisane w celu ujęcia pełnego spektrum efektów uczenia się, bez względu na kontekst naukowy lub instytucjonalny, od kształcenia podstawowego poprzez poziomy szkoły oraz niewykwalifikowanego robotnika do poziomów doktoratu lub wyższych rangą poziomów zawodowych. Deskryptory obejmują zarówno sytuacje związane z pracą, jak i nauką oraz tło akademickie i zawodowe, i odnoszą się do kształcenia lub szkolenia zarówno początkowego, jak i ustawicznego, tj. wszystkie formalne, pozaformalne i nieformalne sposoby uczenia się. Deskryptory odzwierciedlają zarówno specjalizację, jak i uogólnienia. Osiągnięcie wyższego poziomu niekoniecznie musi oznaczać, że wymagane umiejętności i wiedza będą bardziej wyspecjalizowane, chociaż przypadek taki może mieć miejsce w wielu kontekstach akademickich i badawczych. Przechodzenie z poziomu niższego na wyższy, w niektórych kontekstach związanych z nauką lub pracą, może także oznaczać poszerzanie wiedzy ogólnej. Na przykład poziomy EQF od 5 do 8 mogą odpowiadać nie tylko stopniom kwalifikacji nabytym w sposób formalny przez naukę w placówce szkolnictwa wyższego, ale także szkole zawodowej. Każdemu z 8 poziomów odpowiada zestaw deskryptorów wskazujących efekty uczenia się odpowiednie dla kwalifikacji na tym poziomie w dowolnym systemie kwalifikacji. Efekty uczenia się wyrażone w KSC (ang. knowledge, skills and competences, pl. wiedza umiejętności, kompetencje) zostały opisane w Tabeli 2.

Tabela 2. Deskryptory KSC określające poziom EQF

Poziom EQF	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<i>W kontekście ERK wiedzę opisuje się jako teoretyczną i/lub faktograficzną.</i>	W kontekście ERK* umiejętności określa się jako kognitywne (z zastosowaniem myślenia logicznego, intuicyjnego i kreatywnego) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z	<i>W kontekście ERK*, kompetencję określa się w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.</i>

² https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97

		metod, materiałów, narzędzi i instrumentów)	
Poziom 1	Podstawowa wiedza ogólna	Podstawowe umiejętności wymagane do realizacji prostych zadań	Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście
Poziom 2	Podstawowa wiedza faktograficzna w danej dziedzinie pracy lub nauki	Podstawowe kognitywne i praktyczne umiejętności potrzebne do korzystania z istotnych informacji w celu realizacji zadań i rozwiązywania rutynowych problemów przy użyciu prostych zasad i narzędzi	Praca lub nauka pod nadzorem o pewnym stopniu autonomii
Poziom 3	Znajomość faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w danej dziedzinie pracy lub nauki	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji	Ponoszenie odpowiedzialności za realizację zadań w pracy, dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności w rozwiązywaniu problemów
Poziom 4	Faktograficzna i teoretyczna wiedza w szerszym kontekście danej dziedziny pracy lub nauki	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do generowania rozwiązań określonych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki	Samodzielna organizacja w ramach wytycznych pracy, nadzorowanie rutynowej pracy innych, ponoszenie odpowiedzialności za ocenę i doskonalenie działań związanych z pracą lub nauką
Poziom 5*	Obszerna, specjalistyczna, faktograficzna i teoretyczna wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy	Rozległy zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do kreatywnego rozwiązywania abstrakcyjnych problemów	Zarządzanie i nadzór w kontekstach pracy i nauki, umiejętność identyfikacji miejsc występowania nieprzewidywalnych zmiany, przegląd i rozwijanie pracy własnej i innych
Poziom 6*	Zaawansowana wiedza w danej dziedzinie pracy i nauki obejmująca krytyczne Rozumienie teorii i zasad	Zaawansowane umiejętności, Wykazywanie się biegłością i innowacyjnością potrzebną do rozwiązania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki	Zarządzanie złożonymi Działaniami i projektami technicznymi lub zawodowymi, branie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach pracy zawodowej lub nauki, ponoszenie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem zawodowym jednostek i grup
Poziom 7*	Wysoce wyspecjalizowana	Specjalistyczne umiejętności Rozwiązywania problemów	Zarządzanie i przekształcanie

	wiedza, której część stanowi najnowsza wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki, jako podstawa do oryginalnego myślenia i/lub badań Krytyczna świadomość Zagadnień w zakresie wiedzy z danej dziedziny oraz na styku różnych dziedzin	potrzebne do badań i/lub innowacji w celu tworzenia nowej wiedzy i procedur oraz integrowanie wiedzy z różnych dziedzin	Kontekstów w zakresie pracy lub nauki, które są złożone, nieprzewidywalne i wymagają nowych podejść strategicznych, ponoszenie odpowiedzialności za przyczynianie się do rozwoju wiedzy i praktyki zawodowej i /lub za dokonywanie przeglądu strategicznych wyników zespołów ludzi
Poziom 8*	Wiedza na najbardziej zaawansowanym poziomie w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz na styku różnych dziedzin	Najbardziej zaawansowane i wyspecjalizowane umiejętności i techniki, w tym umiejętność syntezy i oceny, potrzebne do rozwiązywania krytycznych problemów w badaniach i/lub innowacji oraz do poszerzania i ponownego określania istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej	Wykazywanie się znaczącym autorytetem, innowacyjnością, autonomią, etyką naukową i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem w rozwój nowych idei i procesów w najważniejszych kontekstach pracy zawodowej lub nauki, w tym badań naukowych

Źródło: Rada Europejska: Europejskie ramy kwalifikacji – Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23 kwietnia 2008 r., Dz.U. C 111, 6.5. 2008., Aneks 2.

Uwagi*: W europejskich ramach kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego zawarto deskryptory poszczególnych cykli edukacji wyższej.³:

Poziomy EQF 6 i 7 są zaznaczone w Tabeli 2 kolorem zielonym, ponieważ poziomy te (w zależności od krajowych ram kwalifikacji) wydają się najbardziej adekwatne dla lokalizacji nowo uznawanych kwalifikacji – trenera pracy. Ponadto w krajach, gdzie stosowany jest SCHE – „krótszy cykl kształcenia wyższego”, poziom EQF 5 – także zaznaczony na zielono – taka opcja musi być również brana pod uwagę.

³ Deskryptor krótkiego cyklu szkolnictwa wyższego odpowiada wynikom uczenia się dla poziomu 5 EQF. Deskryptor dla pierwszego cyklu odpowiada wynikom uczenia się dla poziomu 6 EQF, deskryptor dla drugiego cyklu szkolnictwa wyższego odpowiada wynikom uczenia się dla poziomu 7 EQF.
Źródło: Rada Europejska: Europejskie ramy kwalifikacji – zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r., Dziennik Urzędowy C 111, 6.5. 2008, Załącznik 2.

3 Grupa docelowa kwalifikacji

3.1 Warunki wstępne, które Trener Pracy powinien spełniać przed dalszą edukacją

Ponieważ osoby z niepełnosprawnością powinny mieć tak szeroki dostęp do zatrudnienia, jak to tylko możliwe, osoby, które chcą zostać Trenerami Pracy, powinny nie tylko pochodzić z różnych środowisk, ale również przejść specjalne szkolenie przygotowujące do pełnienia tej roli. Jak wspomniano w europejskim profilu kwalifikacji (produkt 2), konieczne będzie jasne określenie istotnych i pożądaných kwalifikacji oraz ścieżek ich uzyskania. W tym celu do określenia pozycji Trenera Pracy w europejskich systemach klasyfikacji zawodów i przygotowania opisu stanowiska i możliwych ścieżek kwalifikacji wykorzystywana jest internetowa platforma europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).

Instytucje partnerskie uzgodniły, że w dłuższej perspektywie na stanowisku Trenera Pracy, powinny obowiązywać kwalifikacje akademickie, takie jak stopień licencjata, chociaż kwalifikacje na wyższym poziomie (np. stopień magistra) mogą przydać się osobom działającym w sektorze naukowym. W późniejszym czasie przygotowane zostanie dedykowane szkolenie akademickie dla Trenera Pracy, ale stosowne kwalifikacje mogą również opierać się na tytule licencjata, np. w pracy socjalnej lub terapii zajęciowej, z obowiązkowym szkoleniem podyplomowym. (Poziom EQF 5/6/7)

3.2 Docelowa grupa osób

Pamiętając o potrzebie indywidualnie dostosowanego – a nie uniwersalnego – podejścia do wspierania osób z niepełnosprawnością, w projekcie uwzględniono wszystkie grupy niepełnosprawności, ale skupiono się na trzech z nich: spektrum autyzmu, niepełnosprawności intelektualnej i różnego typu chorobach psychicznych (Produkt 5). Do grup tych należą najczęściej diagnozowane rodzaje zaburzeń psychicznych/psychiatrycznych⁴. Ponadto osoby, u których zdiagnozowano te schorzenia (w zależności od stopnia niepełnosprawności), najczęściej szukają aktywnego zatrudnienia. Jednakże, ponieważ schorzenia odpowiadają szerokiemu

⁴ Jak wskazano w piątym wydaniu Podręcznika diagnostyczno-statystycznego zaburzeń psychicznych (DSM-V, American Psychiatric Association, 2013) / dziesiątej wersji Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-10, Światowa Organizacja Zdrowia 2016)

spektrum niepełnosprawności, osoby na niecierpiące wymagają wysoce wyspecjalizowanego podejścia do coachingu.

4 Efekty uczenia się i kompetencje

4.1 Definicja uczenia się i kompetencji⁵

Efekty uczenia się

W EQF pojęcie „efekty uczenia się” – oznacza określenie tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, który jest zdefiniowany w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Skrót stosowany dla tych trzech wyników to KSC.

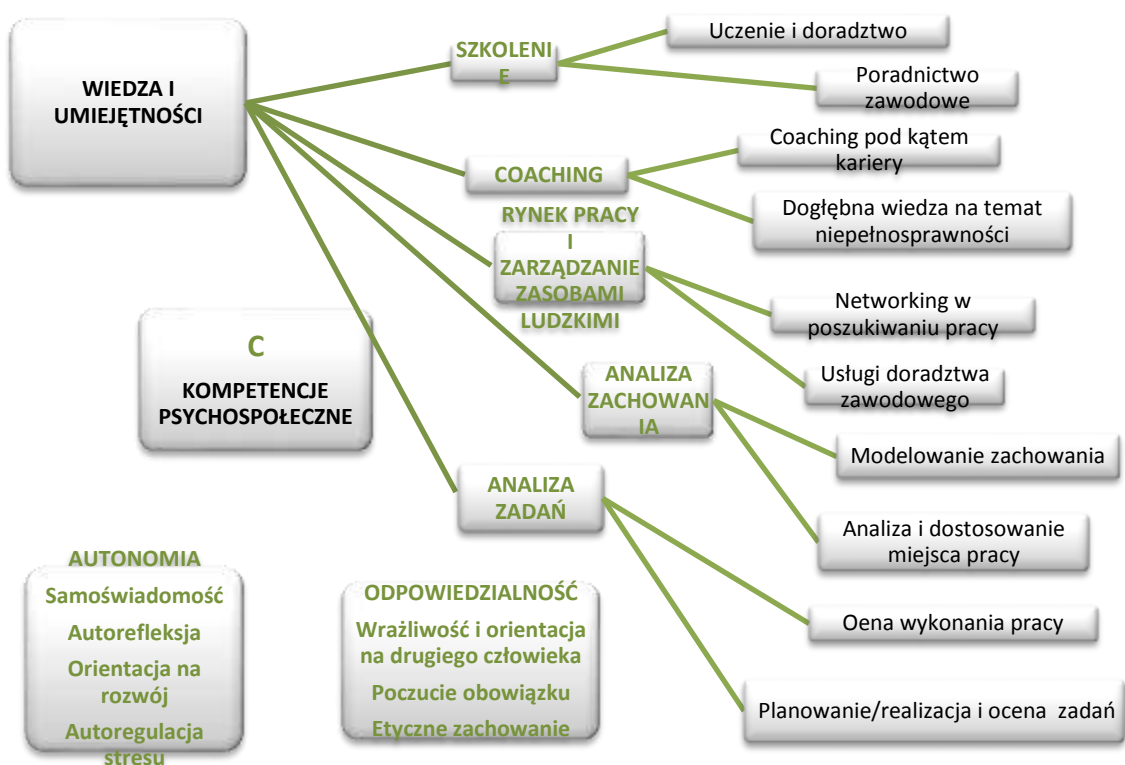
Różnicowanie efektów uczenia się KSC pomaga w jasnym konstruowaniu deskryptorów i klasyfikacji poziomów kwalifikacji. Niemniej KSC należy odczytywać łącznie. Między kategoriami (np. w kolumnie „kompetencje” znajdują się pewne umiejętności, kolumnie „umiejętności” zawiera pewne elementy wiedzy) mogą występować podobieństwa, co wynika z istoty zagadnień. Ramy lub systemy krajowe lub sektorowe mogą wymagać różnych podejść.

Ramy kwalifikacji, wiedza są opisane w kategoriach teoretycznych i/lub faktograficznych.

Kompetencja – oznacza potwierdzoną umiejętność wykorzystania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych i/lub metodologicznych w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz w rozwoju zawodowym i osobistym. W kontekście europejskich ram kwalifikacji kompetencje są opisane w kategoriach odpowiedzialności i autonomii. Poniższa ilustracja przedstawia wymagane umiejętności trenera pracy w postaci graficznej.

⁵ Rada Europejska: Europejskie ramy kwalifikacji – zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r., Dziennik Urzędowy C 111, 6.5. 2008, Załącznik 2.

4.2 Trener pracy dla osób z niepełnosprawnością Model kompetencji KSC



Zaczerpnięto z tekstu Ewy Matuskiej Europejski profil kwalifikacyjny dla zawodu "Job coach dla osób z niepełnosprawnością" Produkt 2

5 Treść koncepcji narodowej

5.1 Koncept dydaktyczny

Proces szkolenia zawodowego obejmuje 480 godzin zajęciowych i przebiega równoległe do pracy praktycznej. Teoria i praktyka wzbogacone o wspólne refleksje umożliwiają szybki rozwój dodatkowej wiedzy, umiejętności i doświadczenia w celu wsparcia osób mających trudności w dostępie do rynku pracy.

Zgodnie z projektem struktura dalszej edukacji jest zorientowana na proces.

Celem kwalifikacji jest:

- Przekazanie uczestnikom wiedzy i odpowiednich metod wymaganych w praktyce zawodowej
- Możliwość analizy własnej pracy w ramach profesjonalnej wymiany wiedzy
- Wzmocnienie i rozwój aktualnych kompetencji (kompetencji zawodowych, metodologicznych i społecznych)
- Rozwój i utrwalanie zdobywanej wiedzy oraz zawodowych i procesowych metod postępowania w kontaktach z firmami.

Efektywne uczenie się i egzaminy

Grupa docelowa, do której odnosi się ten koncept, posiada praktyczną wiedzę i zna problemy związane z jej działalnością zawodową. Dzięki silnym więzom między teorią a praktyką, klienci w każdym momencie wiedzą, dlaczego muszą się nauczyć danej treści. Dlatego nauka nie ma charakteru abstrakcyjnego, ale praktyczny. Wzmacnia to zewnętrzną motywację prowadzącego, ale także sprzyja budowaniu wewnętrznej motywacji.

Praca dyplomowa

W ramach szkolenia należy zrealizować proces integracji przynajmniej jednego klienta. Obowiązkowe jest prowadzenie dodatkowej dokumentacji (pomyślnie zakończony staż nie jest warunkiem wstępnym oceny pracy dyplomowej).

Końcowa praca dyplomowa musi obejmować wszystkie etapy coachingu pracy, tak jak pokazano powyżej. Praca dyplomowa ma formę dokumentacji odbytego stażu i podlega ocenie podczas egzaminu ustnego.

Certyfikat

Po zdaniu egzaminu uczestnik otrzymuje certyfikat.

5.2 Plan nauczania

Szkolenie dla trenera pracy dla osób z niepełnosprawnością Część A „Początkowy kontakt i ocena”

Początkowy kontakt i ocena		Umiejętności 80 godz.
1	Wstępna rozmowa kwalifikacyjna: wyjaśnienie zadania i podpisanie kontraktu	<i>Kompetencje społeczno-komunikacyjne + techniczno-metodyczne</i>
2	Wyjaśnienie oczekiwań różnych partnerów kontraktu (i partnerów sieci, takich jak rodzice, przełożeni)	<i>Zasada różnorodności</i>
3	Planowanie koncepcyjne: od określenia celu do planowania interwencji	<i>Rola / tożsamość Trenera Pracy</i>
4	Znajomość branży i pola, zakres działania	<i>Przepisy, wiedza</i>
5	Współpraca z agencjami pracy	<i>Umiejętności społeczno-komunikacyjne + techniczno-metodyczne</i>
6	Analiza kompetencji, potencjału i możliwości wsparcia, radzenie sobie z ograniczeniami	<i>Analiza zasobów i przeszkód; kompetencje osobiste i możliwości finansowania</i>
7	Analiza miejsca pracy	<i>Analiza</i>
8	Instrukcje dotyczące rozmowy z pracodawcą	<i>Umiejętności komunikacyjne i techniczne</i>
9	Dokumentacja i raportowanie	<i>Podstawowa wiedza, dokumentacja pracodawcy, firma, statystyki, LuV itp.</i>
10	Ocena i zapewnienie jakości Wiedza prawnicza (SCB III, II i IX), analiza promocji zatrudnienia	<i>Analiza AVCS, FBW, pomoce w pracy, wręczanie wypowiedzenia, środki wsparcia itp.</i>

Szkolenie dla trenera pracy dla osób z niepełnosprawnością Część B „Szukanie pracy”

B szukanie pracy		Umiejętności 120 godz.
1	Praca interdyscyplinarna, zorientowana na klienta	<i>Rola/tożsamość Trenera Pracy, działającego w różnych systemach</i>
2	Podstawowa wiedza na temat zmiany paradygmatów (UB, coaching pracy)	<i>Rozumienie procesów społecznych</i>
3	Pomyślne nawiązanie kontaktu z firmą i badanie rynku pracy	<i>Monitorowanie rynku pracy, strategię badawcze, nawiązywanie i utrzymanie kontaktów, techniki zdobywania kontaktów, budowanie sieci</i>
4	Orientacja zasobów podczas tworzenia kontaktów między firmami a pracodawcami	<i>Wrażliwość, orientacja na mocne strony wiedza na temat niepełnosprawności</i>
5	Innowacyjne zarządzanie listami motywacyjnymi	<i>Kompetencje projektowe</i>
6	Szkolenie w zakresie rozmów kwalifikacyjnych	<i>Umiejętności komunikacyjne i techniczno-metodyczne</i>
7	Wstępna dyskusja z pracodawcą	<i>Kompetencje społeczno-kreatywne, wprowadzenie procesu dopasowującego</i>

Szkolenie dla trenera pracy dla osób z niepełnosprawnością Część C „coaching (teoria i praktyka)

C coaching		Umiejętności 280 godz.
1	Definicja Trenera (Pracy), rozgraniczenie między terapeutą a shadow managerem; funkcje trenera; szczegóły dotyczące coachingu pracy m'B (coaching, doradztwo i szkolenia); perspektywy zawodowe dla Trenera Pracy, rozwój ogólnopolski	<i>Wiedza specjalistyczna</i>
2	Procesy coachingu, zasady dotyczące roli trenera, wartości i motywacja), samzarządzanie, stronniczość, rozgraniczenie	<i>Umiejętności społeczno-komunikacyjne + techniczno-metodyczne + umiejętności osobiste</i>
3	Prowadzenie rozmów: różne formy słuchania, radzenie sobie z oporem, docenianie i kierowanie, rodzaje przerw w rozmowie; Znajomość standardów prostej komunikacji; Techniki moderacji, przekazywanie złych wiadomości, skargi, pozytywne wypowiedzi, zakłócenia rozmowy, opanowanie emocji.	<i>Komunikacja społeczna + umiejętności osobiste</i>
4	kamienie milowe / plan działań z klientem i pracodawcą (inicjowanie stabilizacji); miejsce pracy jako miejsce nauki	<i>Kreatywność, indywidualność, poprawa kompetencji Ocena kamieni milowych</i>
5	Ewaluacja „kamieni milowych”	<i>Ocena pracę pracy z ubezpieczeniem społecznym ukierunkowana na cel</i>
6	Zarządzanie kryzysowe, zapobieganie przerwaniu zatrudnienia, motywacja, kompatybilność	<i>Analiza zasobów i przeszkód; Empatia, kompetencje w rozwiązywaniu konfliktów, kompetencje osobiste</i>
7	Marketing w pracy trenera: strona internetowa, biznes online, strategia networkingu,	<i>Wiedza i indywidualne podejście (automarketing)</i>
8	Sieć coachingu pracy: członkostwo, spotkania w ramach sieci, zapewnienie jakości, nadzór	<i>Ciągły rozwój kompetencji</i>

5.3 Budowa modułowa

Program szkoleniowy opiera się na sześciu modułach:

- Moduł 1 – Praca a niepełnosprawność: podejście kompleksowe i regulacyjne
- Moduł 2 – Niepełnosprawność i jej wpływ na szanse zatrudnienia
- Moduł 3 – Koncepcja wspieranego zatrudnienia
- Moduł 4 – Narzędzia trenera pracy
- Moduł 5 – Towarzyszenie osobie z niepełnosprawnością w szukaniu pracy i w jej trakcie
- Moduł 6 – Profesjonalne przygotowanie pracy dyplomowej

Moduły te mają umożliwić uczestnikom zdobycie wiedzy i umiejętności wymaganych od Trenera Pracy i opisanych powyżej. Każdy kraj opracował indywidualne moduły. W ramach odrębnego projektu zostanie opracowany wspólny europejski program dla Trenerów Pracy na poziomie podstawowym i zaawansowanym.

Poniżej przedstawiono francuski program narodowy – jako przykład i jako wskazanie, w jakim kierunku powinny zmierzać europejskie jednostki edukacyjne.

Moduł 1 – Praca a niepełnosprawność: podejście kompleksowe i regulacyjne

Moduł pierwszy powinien umożliwić przyszłemu Trenerowi Pracy zdobycie kompleksowego oglądu zarówno rynku pracy, jak i kwestii niepełnosprawności we Francji, szczególnie w zakresie dostępu do zatrudnienia. Znajomość środowiska pracy powinna pozwolić mu na identyfikację interesariuszy i przepisów, którymi może się posłużyć w celu promowania ścieżek kariery beneficjentów..

Moduł 2 - Niepełnosprawność i jej wpływ na szanse zatrudnienia

Trener Pracy może w swojej pracy spotkać się z różnymi osobami. Celem tego modułu jest zapewnienie uczestnikom szkolenia podstawowych umiejętności umożliwiających rozpoznanie:

- głównych problemów, jakie mogą napotkać,
- ich objawów i konsekwencji w życiu codziennym i zawodowym,
- aktualnych i zalecanych metod wsparcia i opieki.

Moduł 3 - Koncepcja zatrudnienia wspieranego

Polityka w zakresie niepełnosprawności rozwinęła się we Francji i całej Europie. Obecnie realizowane są złożenia mające na celu wzmocnienie integracji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością. Jeśli chodzi o dostęp do zatrudnienia, Francja chce rozwijać wspierane zatrudnienie, korzystając z nowych środków, które zostaną opisane w tym module. W ramach modułu uczestnicy poznają również metodologię zaproponowaną przez EUSE. Jej omówienie na tym etapie szkolenia pozwala uczestnikom na lepsze zrozumienie materiałów prezentowanych w kolejnych modułach.

Moduł 4 – Narzędzia Trenera Pracy

Trener Pracy musi podczas wykonywania swojej pracy korzystać z różnych narzędzi. Celem tego modułu jest przedstawienie różnych technik poprzez teoretyczne prezentacje i praktyczne odgrywanie ról.

Moduł 5 – Towarzyszenie osobie z niepełnosprawnością w szukaniu pracy i w jej trakcie

Ten moduł jest podzielony na 4 moduły cząstkowe:

- Moduł 5.1 – Badania poświęcone zaangażowaniu osób poszukujących pracy i profesjonalna formalizacja projektu
- Moduł 5.2 – Wsparcie w poszukiwaniu pracy
- Moduł 5.3 – Wsparcie w procesie obejmowania stanowiska pracy
- Moduł 5.4 – Towarzyszenie osobie z niepełnosprawnością w procesie pracy

Kolejne etapy modułu 5 realizowane są po etapach wsparcia zaproponowanych przez EUSE i opisanych wcześniej. Każdy etap ma zapewnić uczącym się narzędzia i techniki umożliwiające towarzyszenie beneficjentom w jak najlepszych warunkach.

Moduł 6 – Profesjonalne przygotowanie pracy dyplomowej

Prezentacja studium przypadku jest sformalizowana w ramach profesjonalnej pracy dyplomowej. W ramach tego modułu uczestnicy szkolenia mają zapewnione wsparcie promotora.

Weryfikacja efektów szkolenia:

Umiejętności zdobyte w ramach Modułów 1-5 są oceniane przy pomocy kwestionariuszy wielokrotnego wyboru (MCQ).

Praca dyplomowa będzie podlegała obronie przed komisją (czas trwania: 20 minut).

Do uzyskania tytułu Trenera konieczna jest weryfikacja 6 modułów.

5.3.1 Moduł 1 – Praca a niepełnosprawność: podejście kompleksowe i regulacyjne

Wiedza i umiejętności objęte tym modułem	
Uzyskanie kompleksowego oglądu głównych sektorów biznesowych we Francji i możliwości zatrudnienia w tych sektorach	
Umiejętność aktualizowania wiedzy na temat ewolucji sektorów biznesowych	
Umiejętność określenia rodzaju szkoleń wymaganych w danym zawodzie	
Znajomość głównych systemów udzielania pomocy osobom z niepełnosprawnością	
Znajomość różnych źródeł pomocy finansowej	

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
1.1	Wprowadzenie	Prezentacja szkolenia i modułu 1 Prezentacja uczestników	1 godz.
1.2	Rynek pracy we Francji	Zasoby według sektorów działalności: <ul style="list-style-type: none">• zawody i typologia szkoleń• statystyka Organizacja pracodawców (związki zawodowe, izby przemysłowo-handlowe, kluby biznesowe itp.). Prezentacja zawodów związanych z rekrutacją. Identyfikacja źródeł informacji odnoszących się do sektorów działalności.	14 godz.
1.3	Ewolucja postrzegania niepełnosprawności we Francji	Omówienie ewolucji praktyki i prawa od roku 1940 do dnia dzisiejszego	3 godz.
1.4	Prawo pracy	Przedstawienie obowiązujących przepisów prawa pracy	3 godz.
1.5	Przepisy dotyczące osób z niepełnosprawnością	Przedstawienie obowiązujących przepisów dotyczących niepełnosprawności: <ul style="list-style-type: none">• Przedstawienie ustaw z 2002 r. i 2005 r. oraz ich konsekwencji dla udzielania wsparcia. Przedstawienie zadań przedstawicieli sądowych.	3 godz.
1.6	Związane z pracą i niezwiązane z pracą procesy wsparcia niepełnosprawności	<ul style="list-style-type: none">➤ procesy niezwiązane z pracą (ESMS - placówki i usługi medyczno-społeczne, opieka zdrowotna, MDPH – Domy Departamentalne ds. Osób z niepełnosprawnością...)➤ procesy związane z pracą:<ul style="list-style-type: none">• Cap Emploi – Krajowa sieć wyspecjalizowanych organizacji zajmujących się osobami z niepełnosprawnościami i ich pracodawcami• MDPH – Departamentalne Domy dla Osób z niepełnosprawnością / CDAPH -	10 godz.

		<p>Komitety ds. Praw i Autonomii Osób z niepełnosprawnością</p> <ul style="list-style-type: none"> • ESAT – centra zapewniające opiekę dzięki zatrudnieniu, EA – Zakłady Pracy Chronionej • AGEFIPH – Krajowe Stowarzyszenie Zarządzania Funduszem na rzecz Zawodowej Integracji Osób z niepełnosprawnością 	
1.7	Inicjatywa RQTH (oficjalne uznanie statusu pracownika z niepełnosprawnością)	<p>Definicja</p> <p>Warunki uzyskania RQTH</p> <p>Korzyści związane z RQTH dla beneficjenta i potencjalnego pracodawcy</p>	3 godz. 30min.
1.8	Wsparcie finansowe	<p>Różne typy pomocy finansowej</p> <p>Warunki dostępu</p>	3 godz.
1.9	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami.	30 min.

5.3.2 Moduł 2 – Niepełnosprawność i jej wpływ na szanse zatrudnienia

Knowledge and skills covered by this module
Zrozumienie funkcjonowania pracowników z niepełnosprawnością (DW) według ich problemów
Zrozumienie i wiedza, jak przewidzieć wpływ każdego zaburzenia na zdolności osób i ich szanse na zatrudnienie
Znajomość głównych form wsparcia i opieki

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
2.1	Wprowadzenie	Prezentacja modułu 2	15 min.
2.2	Opis zaburzeń neurorozwojowych i ich wpływu na możliwości podjęcia pracy	Główne objawy, powiązane zaburzenia, konsekwencje w życiu codziennym i zawodowym oraz aktualne metody opieki: <ul style="list-style-type: none"> • ASD • Upośledzenie intelektualne • ADD / ADHD 	21 godz.
2.3	Studium przypadku	Prezentacja dwóch przypadków klinicznych Ćwiczenie: Przewidywanie ewentualnego wpływu na możliwość podjęcia pracy	7 godz.
2.4	Opis zaburzeń psychicznych i ich wpływu na możliwości podjęcia pracy	Główne objawy, powiązane zaburzenia, konsekwencje w życiu codziennym i zawodowym oraz aktualne metody opieki: <ul style="list-style-type: none"> • Schizofrenia • Zaburzenie dwubiegunowe • Depresja 	21 godz.
2.5	Studium przypadku	Prezentacja dwóch przypadków klinicznych Ćwiczenie: Przewidywanie ewentualnego wpływu na możliwość podjęcia pracy	7 godz.
2.6	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami.	30 min.

5.3.3 Moduł 3. – Koncepcja zatrudnienia wspieranego

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części
Umiejętność zdefiniowania pojęcia „zatrudnienie wspierane”
Opanowanie systemu zatrudnienia wspieranego we Francji
Poznanie różnych etapów procesu wspieranego zatrudnienia zdefiniowanego przez EUSE
Poznanie roli trenera pracy, jego głównej misji i ograniczeń
Poznanie różnicy między coachingiem, szkoleniem i doradztwem

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
3.1	Wprowadzenie	Prezentacja części 3.	30 min.
3.2	Wspierane zatrudnienie we Francji	Prezentacja schematu zatrudnienia wspieranego we Francji.	2 godz.
3.3	Wspierane zatrudnienie w innych krajach europejskich	Prezentacja różnych polityk zatrudnienia PN w krajach europejskich.	1 godz.
3.4	Europejska koncepcja zatrudnienia wspieranego	Definicja zatrudnienia wspieranego. Różnice między zatrudnieniem wspieranym a chronionym Prezentacja wartości i zasad, którymi powinien kierować się trener pracy. Prezentacja pięciu etapów wspierania zatrudnienia opisanych w przewodniku EUSE ⁶ .	7 godz.
3.5	Rola trenera pracy	Prezentacja umiejętności wymaganych od trenera pracy (profil standardowy). Prezentacja zadań do wykonania na każdym etapie. Zawody uzupełniające pracę trenera i różnice między nimi a trenerem pracy. Etyczne aspekty związane z zawodem trenera pracy.	7 godz.
3.6	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami.	30 min.

⁶ EUSE opracowała poradnik pt. "European Union of Supported Employment Toolkit". Określa on 5 etapów wspierania osób z niepełnosprawnością w zakresie zatrudnienia:

1. zaangażowanie klienta
2. profilowanie zawodowe
3. poszukiwanie pracy
4. zaangażowanie pracodawców
5. sporadyczne wspieranie w pracy

5.3.4 Moduł 4. – Narzędzia dla trenera pracy

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części
Znajomość różnych technik coachingowych
Umiejętność rozróżnienia pomiędzy coachingiem, szkoleniem i doradztwem
Wiedza jak stworzyć relację opartą na zaufaniu
Umiejętność przeprowadzania analizy zadań
Umiejętność nauczania nowych zachowań
Umiejętność analizowania i dostosowywania przestrzeni w zakładzie pracy i miejscu pracy
Umiejętność dostosowania środowiska (przestrzeni, czasu) i kształtowania zadań tak, aby były one bardziej dostępne dla klienta
Poznanie różnych technik rozwoju umiejętności społecznych

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
4.1	Wprowadzenie	Prezentacja części 4.	30 min.
4.2	Praktyka coachingu	Definicja coachingu Narzędzia i techniki coachingu Różnica między coachingiem, doradztwem i szkoleniem Ćwiczenia praktyczne	7 godz.
4.3	Praktyka wywiadu	Różne rodzaje wywiadów Różne etapy wywiadu Techniki używane w czasie wywiadu, aby stworzyć relację opartą na zaufaniu Ćwiczenia praktyczne	7 godz.
4.4	Negocjacje i zarządzanie konfliktem	Techniki negocjacji Techniki zarządzania konfliktem Strategie rozwiązywania problemów Ćwiczenia praktyczne	7 godz.
4.5	Wprowadzenie do Stosowanej Analizy Behawioralnej (SAB)	Definicja, zasady i wartości SAB Obserwowanie i mierzenie zachowania Przeprowadzanie analizy zadań Nauczanie nowego zachowania (techniki, wskazówki i wzmocnienia) Strategie wsparcia pozytywnego zachowania Ćwiczenia praktyczne	21 godz.
4.6	Wprowadzenie do Edukacji Strukturalnej	Definicja głównych zasad TEACCH Organizacja przestrzeni Organizacja czasu Zasady organizacji zadań: organizacja wizualna, przejrzystość, instrukcje wizualne Ćwiczenia praktyczne	7 godz.
4.7	Wprowadzenie do ergonomii materialnej i poznawczej	Definicja i podstawowe pojęcia z zakresu ergonomii Przygotowywanie stanowiska pracy Przeprowadzanie ergonomicznej analizy stanowiska pracy Narzędzia i techniki potrzebne do przystosowywania stanowiska pracy Ćwiczenia praktyczne	14 godz.
4.8	Wprowadzenie do Rozwoju Umiejętności Społecznych	Definicja umiejętności społecznych Różne narzędzia do rozwoju umiejętności społecznych Ćwiczenia praktyczne	7 godz.
4.9	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami	2 godz.

5.3.5 Moduł 5. – Towarzyszenie osobie z niepełnosprawnością w trakcie poszukiwania pracy i po jej znalezieniu

5.3.5.1 Moduł 5.1 – Badanie poziomu zaangażowania osoby poszukującej pracy i tworzenie profesjonalnego projektu

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części
Określenie jakie informacje, bezpośrednio lub pośrednio związane z zatrudnieniem, należy zgromadzić
Umiejętność opracowania profesjonalnego projektu
Wiedza, jak przeprowadzić plan działania
Umiejętność rozpoznawania osób z zasobami

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
5.1.1	Wprowadzenie	Prezentacja części: 5. i 5.1.	30min.
5.1.2	Określenie ram projektu zgodnie z oczekiwaniami i kompetencjami beneficjenta	Określenie narzędzi i technik potrzebnych do zebrania oczekiwań beneficjenta dotyczących zatrudnienia (zawód, lokalizacja, czas pracy, itd.). Określenie narzędzi, technik i specjalistów (psycholog, logopeda, terapeuta zajęciowy, itd.) pozwalających na ocenę: <ul style="list-style-type: none">• umiejętności społecznych,• umiejętności zawodowych.	7 godz.
5.1.3	Sformułowanie profesjonalnego projektu	Prezentacja profesjonalnych narzędzi do zarządzania projektami. Definicja celów SMART. Opracowanie planów działania w celu identyfikacji podziału zadań pomiędzy beneficjentem a trenerem pracy na przestrzeni czasu trwania projektu.	7 godz.
5.1.4	Podjęcie praktyczne	Prezentacja konkretnych przykładów Ćwiczenia: <ul style="list-style-type: none">• jak tworzyć profesjonalny projekt• jak wdrożyć plan działania za pomocą metodologii SMART	3 godz.
5.1.5	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami	30 min.

5.3.5.2 Moduł 5.2 – Wsparcie w poszukiwaniu pracy

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części
Umiejętność uwypuklenia umiejętności klienta
Umiejętność przygotowania klienta do rozmowy kwalifikacyjnej
Umiejętność tworzenia bazy danych potencjalnych pracodawców

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
5.2.1	Wprowadzenie	Prezentacja części 5.2.	
5.2.2	Identyfikacja narzędzi do wyszukiwania ofert pracy	Istniejące narzędzia do wyszukiwania ofert pracy (Pôle Emploi, ogłoszenia niejawne, itd.)	3 godz. 30 min.
5.2.3	Podkreślenie umiejętności beneficjenta	Prezentacja technik tworzenia: <ul style="list-style-type: none"> • listu motywacyjnego, • CV. 	3 godz. 30 min.
5.2.4	Przygotowanie beneficjenta do rozmowy o pracę	Prezentacja zasadniczych warunków rozmowy kwalifikacyjnej: przygotowanie (spodziewane pytania), ubiór, punktualność, postawa, itd. Prezentacja różnych rodzajów rozmów o pracę, podstawowe zasady przeprowadzania rozmów, itd. Prezentacja technik odgrywania ról w celu przygotowania beneficjenta.	7 godz.
5.2.5	Identyfikacja potencjalnych pracodawców	Prezentacja narzędzi i struktur umożliwiających identyfikację potencjalnych pracodawców na danym terenie (Izby Przemysłowo-Handlowe, Internet, itd.) Identyfikacja i strategie wyszukiwania istotnych informacji o pracodawcy (główni klienci, wrażliwość na niepełnosprawność, itp.). Identyfikacja i rejestracja w stowarzyszeniach pracodawców. Techniki pozyskiwania potencjalnych pracodawców Procedury dotarcia do pracodawców.	7 godz.
5.2.6	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami	

5.3.5.3 Moduł 5.3 – Wsparcie przy podjęciu pracy

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części
Opanowanie podstawowych pojęć prawa pracy
Znajomość różnych rodzajów umów o pracę
Umiejętność ogólnej analizy środowiska pracy

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
5.3.1	Wprowadzenie	Prezentacja części 5.3.	
5.3.2	Identyfikacja możliwości integracji w firmie	Prezentacja zasad dotyczących stażu w zakładzie pracy (umowa, wynagrodzenie, itd.) Prezentacja różnych rodzajów umów o pracę i ich warunków: umów na czas określony, umów na czas nieokreślony, umów o pracę finansowanych przez rząd, itd.	3 godz. 30 min.
5.3.3	Prawo pracy	Przedstawienie pojęć prawa pracy przydatnych dla poszukującego pracy: <ul style="list-style-type: none"> • układ zbiorowy, • inspekcja BHP, • medycyna pracy, • związki zawodowe, • czas pracy 	7 godz.
5.3.4	Analiza środowiska pracy	Prezentacja narzędzi analitycznych dla miejsca pracy i jego otoczenia (lokalizacja i dostęp, kafeteria, wyjścia awaryjne, miejsca parkingowe, identyfikatory, klucze, itd.) Analiza adekwatności stanowiska pracy do umiejętności PN i identyfikacja możliwości rozwoju na danym stanowisku Identyfikacja partnerów pośrednio przyczyniających się do utrzymania zatrudnienia: <ul style="list-style-type: none"> • Rodzina • Pracownik socjalny • Lekarz Ćwiczenia praktyczne: budowa narzędzi (lista kontrolna)	7 godz.
5.3.5	Przygotowanie pracodawcy na rozpoczęcie pracy przez beneficjenta	Etyczna refleksja nad przekazywaniem informacji: przepisy, zasady, miejsce beneficjenta i jego prawnego przedstawiciela, itd. Prezentacja narzędzi szkoleniowych dla pracodawcy i przyszłych współpracowników.	3 godz. 30 min.
5.3.6	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami	

5.3.5.4 Moduł 5.4 – Towarzystwo osobie z niepełnosprawnością w czasie jej zatrudnienia

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części
Identyfikacja czynników hamujących integrację zawodową
Umiejętność wdrażania strategii i środków kompensacyjnych w celu promowania integracji zawodowej

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
5.4.1	Wprowadzenie	Prezentacja części 5.4.	
5.4.2	Określenie warunków skutecznego podjęcia pracy w kontekście życia społecznego	Prezentacja strategii i narzędzi do przewidywania zewnętrznych czynników mających negatywny wpływ na pracę: <ul style="list-style-type: none"> • Przed objęciem stanowiska (przebudzenie, śniadanie, podróż, itd.) • Po pracy (podróż, itd.) 	3 godz. 30 min.
5.4.3	Określenie warunków skutecznego podjęcia pracy w kontekście integracji ze współpracownikami w zespole	Prezentacja strategii i narzędzi promujących integrację zawodową: <ul style="list-style-type: none"> • Trening w domu, • Pojęcie referenta w zespole, • Regularna ewaluacja, • Integracja społeczna (w czasie obiadu, przerw; komunikacja z kolegami, itd.). Obejmuje to także określenie roli każdego zainteresowanego, uczestniczącego w tym scenariuszu (beneficjenta, trenera pracy, współpracownika, pracodawcy, itd.)	3 godz. 30 min.
5.4.4	Identyfikacja czynników, które sprzyjają odniesieniu sukcesu w dłuższej perspektywie czasowej	Przedstawienie strategii i narzędzi służących ustabilizowaniu sytuacji beneficjenta w jego miejscu pracy poprzez: <ul style="list-style-type: none"> • Przewidywanie problemów natury społecznej (zmiana miejsca zamieszkania, rozwód, strajk pracowników transportu zbiorowego, itp.) • Przewidywanie trudności zawodowych (przekształcenie się stanowiska pracy, zmiana współpracownika, itd.) • Stopniowe wycofanie się trenera pracy • Utrzymywanie kontaktów z osobami wewnątrz firmy lub poza nią 	7 godz.
5.4.5	Podsumowanie modułu	Ewaluacja z kursantami	

5.3.6 Moduł 6 – Pisanie pracy dyplomowej

Wiedza i umiejętności zawarte w tej części

Wiedza, jak konkretnie wdrożyć umiejętności trenera pracy

Nr	Tematy	Opis	Czas trwania
	Mentoring	Prezentacja oczekiwań dotyczących zawartości merytorycznej pracy dyplomowej	2 godz.
	Mentoring	Wymiana doświadczeń pomiędzy studentami/kursantami Wsparcie i rady w formie pisemnej	5 godz.

6 Podsumowanie

W trakcie procesu opracowywania poszczególnych koncepcji partnerzy z krajów uczestniczących w projekcie uzgodnili wspólne tytuły dla poszczególnych modułów. Treść została opracowana z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych krajów. W trakcie ewaluacji okazało się jednak, że ich zawartość jest podobna. Blisko współpracując ze sobą opracowano ogólnoeuropejską koncepcję tego projektu.

Następnym krokiem może być ogólnoeuropejska oferta edukacyjna, która powinna zostać uzupełniona o moduły dla poszczególnych krajów. W kolejnym projekcie zawartość modułów będzie musiała zostać ponownie zbadana pod kątem podobieństw i różnic, a oferty edukacyjne powinny zostać rozdzielone na poszczególne poziomy nauczania. W tym przypadku, uważamy, że pożądany jest, co najmniej poziom podstawowy i poziom zaawansowany. Należy też przeprowadzić szkolenia dotyczące różnych środków dydaktycznych, takich jak jednostki nauczania mieszanego. Następnie należy określić uniwersytety i instytucje szkoleniowe, do których ta oferta powinna być skierowana.

7 Słowniczek

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
Termin, który obejmuje wszystkie rzeczy lub osoby o podobnych cechach.	umbrella term	Sammelbegriff/ Überbegriff	terme générique	Verzamel begrip	Grupa parasolowa
Spektrum zaburzeń to szerokie pojęcie, obejmujące objawy różnego typu i o różnym nasileniu, które mają jednak pewne cechy wspólne.	spectrum disorder	Spektrumstörung	trouble du spectre	Spectrum stoornis	Spektrum zaburzeń
Całościowe zaburzenie rozwoju charakteryzuje się opóźnieniami w osiągnięciu celów rozwojowych w wielu obszarach, w tym w socjalizacji i komunikacji.	pervasive developmental disorders	tiefgreifende Entwicklungsstörung	troubles envahissants du développement (TED)	Diepgaande ontwikkelingsstoornissen	Całościowe zaburzenie rozwoju
Brak konkretnej diagnozy to sytuacja, kiedy objawów nie można przypisać do konkretnej choroby.	diagnosis not-otherwise-specified (NOS)	Diagnose, die nicht spezifiziert ist	Diagnostic non autrement spécifié	Allesomvattende diagnose	Brak konkretnej diagnozy
DSM-5 jest podręcznikiem, który klasyfikuje zaburzenia zdrowia psychicznego, opublikowanym przez Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne w 2013 roku.	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)-5	US-amerikanisches diagnostisches und statistisches Handbuch psychischer Störungen	Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (MDS)-5	Diagnostisch en statistisch handboek psychische aandoeningen	Diagnostyczny i statystyczny podręcznik zaburzeń psychicznych

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
Zawód uznany to zawód, którego wykonywanie jest uzależnione od nabycia z góry określonych, formalnych kwalifikacji. Takie tytuły zawodowe są chronione, tzn. nie można się nimi posługiwać bez posiadania konkretnych uprawnień potwierdzonych dyplomem.	recognised profession	anerkannter Beruf	profession reconnue	Erkend beroep	Zawód uznany
Wsparcie indywidualne to system wsparcia zindywidualizowanego, dopasowanego do każdego klienta.	individual support	individuelle Assistenz	accompagnement personnalisé	Individuele ondersteuning	Wsparcie indywidualne
Niepełnosprawność to stan zdrowia, który może powodować ograniczenie aktywności danej osoby w życiu codziennym.	disabilities	Behinderung	handicaps	Handicap	Niepełnosprawność
Ścieżki wsparcia to pewne ramy umożliwiające świadczenie określonych usług, których celem jest wsparcie osób z niepełnosprawnością.	support pathways	unterstützende Angebotsstrukturen	offres de soutien	Ondersteuningen	Ścieżki wsparcia
Finansowanie ze środków publicznych to pomoc finansowa udzielana przez państwo.	public funding	staatliche Finanzierung	financement public	Financiële ondersteuning van de overheid	Finansowanie ze środków publicznych

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
Kształcenie ustawiczne jest formą kształcenia podyplomowego opartego na doświadczeniu zawodowym.	continuing education	Weiterbildung	formation continue	Voortgezet onderwijs	Kształcenie ustawiczne
Wymagany przez prawo	mandatory	verpflichtend	Obligatoire (réglementaire)	Verplicht	Obowiązkowy/ wymagany prawem
Ergoterapia to leczenie lub utrzymywanie stanu zdrowia poprzez terapię zajęciową.	ergotherapy/ occupational therapy	Ergotherapie	ergothérapie	Ergotherapie	Ergoterapia/terapia zajęciowa
Program nauczania to plan określonych treści nauczania i uczenia się, które definiują kursy edukacyjne.	curriculum	Lehrplan/Curriculum	programme	Leerplan	Program nauczania
Podejście nienaukowe opiera się głównie na doświadczeniu i nie opiera się na dowodach.	non-scientific approach	nicht-wissenschaftlicher Ansatz	approche non scientifique	Niet wetenschappelijke aanpak	Podejście pozanaukowe
Określenie „wystarczająca liczba” wskazuje określoną ilość odpowiednią do danego celu, np. ilość próbek pobranych do badań, ilość dostępnych lub już dostarczonych usług.	sufficient number	ausreichende Zahl	nombre suffisant	Voldoende aantal	Wystarczająca liczba
Ogólny rynek pracy odnosi się do podaży i popytu na zatrudnienie.	general labour market	erster Arbeitsmarkt	marché du travail	Algemene arbeidsmarkt	Ogólny rynek pracy
Grupa docelowa to	target group	Zielgruppe	groupe cible	Doelgroep	Grupa docelowa

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
konkretna grupa osób, których potrzeby powinny zostać uwzględnione i dla których przygotowano środki interwencyjne.					
Opracowanie to przegląd i opracowanie informacji dotyczących konkretnej, interesującej nas dziedziny lub przedmiotu.	elaboration	Ausarbeitung	élaboration	Uitwerking	Opracowanie
Dokumenty aplikacyjne to folder zawierający dokumenty dotyczące kwalifikacji zawodowych kandydata, np. list motywacyjny, CV, zdjęcie oraz, w niektórych przypadkach, potwierdzenie kwalifikacji zawodowych. Na ich podstawie pracodawca decyduje, czy jest zainteresowany danym kandydatem.	application file	Bewerbungsmappe	dossier de candidature	Applicatie bestand	Dokumenty aplikacyjne
Profil kompetencji określa indywidualne umiejętności pracownika w odniesieniu do jego stanowiska pracy.	competency profile	Kompetenzprofil	profil de compétences	Competentie profiel	Profil kompetencji
Podręcznik to obszerny dokument referencyjny, który wyjaśnia, co jest wymagane i jak	manual	Handbuch	manuel	Handboek	Podręcznik

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
wprowadzić te informacje w życie.					
Plan badań jest szczegółowym opisem sposobu przeprowadzenia badań, w tym gromadzenia i analizy danych.	research design	Forschungsdesign	plan de recherche	Onderzoeks opzet	Plan badań
Zmiany zachowań są wynikiem krótko- lub długotrwałej interakcji człowieka ze środowiskiem. Mogą to być zmiany krótko- lub długotrwałe.	behaviour changes	Verhaltensänderung	changements de comportement	Gedragsverandering	Zmiany zachowań
Nerwica natręctw to stan, w którym natrętne myśli lub odczucia oraz powtarzające się zachowania w znacznym stopniu zakłócają normalne funkcjonowanie.	obsessive-compulsive disorder	Zwangserkrankung	trouble obsessionnel compulsif (TOC)	Obsessieve dwangstoornis	Nerwica natręctw
Problemy związane z integracją występują, gdy dane osoby doświadczają trudności w integracji z rówieśnikami lub z kolegami w kontekście społecznym lub związanym z pracą.	inclusion problems	Eingliederungsprobleme	difficultés d'intégration	Inclusie problemen	Problemy integracyjne
Choroby ciężkie to schorzenia, które mają	severe illnesses	schwerwiegende Erkrankungen	maladies graves	Ernstige ziektes	Choroby ciężkie

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
ogromny wpływ na jednostkę. Mogą one zagrażać życiu lub prowadzić do stałych ograniczeń w życiu codziennym.					
Bezrobocie występuje, kiedy osoby gotowe i chętne do pracy nie mogą znaleźć zatrudnienia.	unemployment	Arbeitslosigkeit	chômage	Werkloosheid	Bezrobocie
Brak kontaktu to sytuacja, w której brak jest komunikacji między dwiema stronami. Określenie to może odnosić się także do sytuacji, kiedy coś przestaje być istotne.	lost touch	verlorener Kontakt	contact rompu	Verloren contact	Brak kontaktu
Korzystanie z wózka inwalidzkiego lub niesamodzielność oznacza, że aby móc się poruszać dana osoba musi korzystać z wózka inwalidzkiego.	wheelchair use/dependency	Rollstuhlpflichtigkeit	utilisation de/confiné en fauteuil roulant	Afhankelijk van het gebruik van een rolstoel	Korzystanie z wózka inwalidzkiego/ niesamodzielność
Wspierane zatrudnienie to dostosowany do indywidualnych potrzeb model świadczenia usług, który pomaga osobom potrzebującym wsparcia w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia.	Supported Employment	unterstützte Beschäftigung	emploi accompagné	Supported employment	Wspierane zatrudnienie

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
Praktyki zawodowe to formalne, zakończone egzaminem, szkolenie przygotowujące do konkretnego stanowiska zapewniające praktykantom specjalistyczną wiedzę i umiejętności.	apprenticeship	Berufsausbildung	apprentissage	Opleiding	Praktyka (zawodowa)
Staż to praca w danej organizacji, czasami bez wynagrodzenia, podejmowana w celu zdobycia doświadczenia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych.	internship	Praktikum	stage	Stage	Praktyka (staż)
Wymagania dotyczące pracy to konkretne umiejętności i wiedza niezbędne do wykonywania czynności w danym miejscu pracy.	requirements for work	Arbeitsvoraussetzungen	exigences du travail	Arbeidsvoorwaarden	Wymagania dotyczące pracy
Świadectwo ukończenia szkoły zawiera stopnie uzyskane w trakcie egzaminów końcowych przed opuszczeniem szkoły przez dziecko. Świadectwo jest często wymagane przez pracodawców, którzy zwracają uwagę na oceny uzyskane w szkole.	school-leaving certificate	Schulabschlusszeugnis	certificat de fin d'études	Certificaat bij het verlaten van de school	Świadectwo ukończenia szkoły

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
Okres przejściowy, to okres czasu, gdy dana sytuacja zmienia się i wchodzi na kolejny etap.	transitional period	Übergangsperiode	période de transition	Overgangperiode	Okres przejściowy
Opieka społeczna to rządowy system pomocy finansowej, który działa w celu złagodzenia niekorzystnych skutków bezrobocia, problemów zdrowotnych i ubóstwa.	social security	Sozialhilfe	Sécurité sociale	Sociale zekerheid	Opieka społeczna
Poziom to określona pozycja na skali lub w rankingu w systemie oceny.	level	Niveau	niveau	Niveau	Poziom
Pedagog specjalny wspiera osoby z niepełnosprawnością w środowiskach: edukacyjnym, prywatnym i zawodowym, aby mogły one znaleźć zatrudnienie i włączyć się w życie społeczne.	special educator	Sonderpädagoge	éducateur spécialisé	Speciaal onderwijs	Pedagog specjalny
Osoby poszukujące pracy mogą i chcą pracować, ale nie znalazły jeszcze zatrudnienia.	job-seeking	arbeitssuchend	(en) recherche d'emploi	Werkzoekend	Poszukiwanie pracy
Pracodawca to osoba lub firma, która poszukuje i zatrudnia pracowników.	employer	Arbeitgeber	employeur	Werkgever	Pracodawca
Praca podlegająca ubezpieczeniu	work subject to social insurance	Sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung	travail assujetti aux cotisations	Werk waarvoor sociale premies	Praca podlegająca ubezpieczeniu

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
społecznemu to praca, w której z wynagrodzenia są pobierane obowiązkowe składki w celu umożliwienia świadczenia pomocy przez państwo.	contributions		d'assurance sociale	gelden	społecznemu
Doświadczenie zawodowe to wiedza i umiejętności zdobyte w czasie pracy.	work experience	Berufserfahrung	expérience professionnelle	Werkervaring	Doświadczenie zawodowe
Pedagog do spraw integracji zawodowej pomaga innym wejść i utrzymać się na rynku pracy	pedagogue for work integration matters	Arbeitspädagoge	pédagogue de l'inclusion professionnelle (chargé d'insertion professionnelle)	Pedagogie voor werk integratie	Pedagog ds. integracji zawodowej
Wyspecjalizowana grupa zawodowa ds. edukacji i pielęgnacji osób z niepełnosprawnością to kategoria specjalistów, którzy w sposób szczególny zajmują się edukacją i opieką nad osobami z niepełnosprawnościami.	specialised occupational group for education and nursing of disabled people	Heilerziehungspfleger	groupe professionnel spécialisé en éducation et soins des personnes en situation de handicap	Gespecialiseerde groep voor onderwijs en verpleegkunde voor gehandicapten	Wyspecjalizowana grupa zawodowa ds. edukacji i pielęgnacji osób z niepełnosprawnością
Warsztat pracy chronionej to placówka, w której osoby z niepełnosprawnością pracują w środowisku chronionym, różniącym się od zwykłego	sheltered workshop	Werkstatt für Menschen mit Behinderungen	atelier protégé	Beschutte werkplaats	Warsztat pracy chronionej

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
środowiska pracy.					
Szkolenie w ramach zatrudnienia określa dodatkowe szkolenia podejmowane w miejscu pracy	employment based training	berufsbegleitende Ausbildung	formation professionnelle	Werk gerelateerde opleiding	Szkolenie w ramach zatrudnienia
Refleksja to krytyczna analiza myśli, sytuacji lub faktów.	reflection	Reflexion	réflexion	reflectie	Refleksja
Doradztwo zawodowe określa realistyczne sposoby na znalezienie zatrudnienia przez dane osoby.	career counselling	Berufsberatung	orientation professionnelle	Loopbaan begeleiding	Poradnictwo zawodowe
Organizacje i agencje zatrudnienia posiadające dużą wiedzę na temat lokalnego rynku pracy.	labour market specialists	Arbeitsmarktakteure	spécialistes du marché du travail	Arbeidsmarkt specialist	Specjaliści rynku pracy
Zbiór umiejętności niezbędnych do samodzielnego wykonywania zadań na określonym stanowisku pracy.	work competency	Handlungskompetenz	compétences professionnelles	Werk competenties	Kompetencje zawodowe
Termin "podejście procesowe" opisuje umiejętność samodzielnej pracy poprzez konsekwentne przestrzeganie wcześniej określonej procedury.	process-driven	prozessorientiert	Basé sur un processus	Procesmatige	podejście procesowe
Proces integracji odnosi się do działań związanych	process of integration	Integrationsprozess	processus d'intégration	Integratie proces	Proces integracji

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
z pełnym włączeniem danej jednostki w życie społecznego lub kulturalne.					
Monitorowanie lokalnego rynku pracy obejmuje obserwowanie, sprawdzanie i ocenę lokalnych trendów w zakresie zatrudnienia i możliwości zatrudnienia.	local monitoring of the labour market	regionales Arbeitsmarkt-Monitoring	surveillance locale du marché du travail	Monitoren van de plaatselijke arbeidsmarkt	Monitorowanie lokalnego rynku pracy
Empatia to umiejętność współodczuwania i rozumienia doświadczeń innej osoby.	empathy	Empathie	empathie	Empathie	Empatia
Kultura firmy odnosi się do postaw, wartości i komunikacji wewnątrz organizacji.	company culture	Unternehmenskultur	culture d'entreprise	Bedrijfscultuur	Kultura firmy
Wynagrodzenie powiązane z wynikami odnosi się do systemu, w którym progresja wynagrodzenia powiązana jest z oceną indywidualnych wyników w pracy.	performance related pay	leistungsorientierte Vergütung	rémunération aux résultats	Betaling naar prestatie	Wynagrodzenie powiązane z wynikami
Wiedza prawna to świadomość i zrozumienie prawa w określonym kontekście lub sytuacji.	legal knowledge	Rechtskenntnisse	connaissances juridiques	Juridische kennis	Wiedza prawna
Narzędzia i instrumenty	tools to improve	Instrumente der	outils pour améliorer	Tools om de	Narzędzia służące

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
sprzyjające zatrudnialności, takie jak networking, rzecznictwo i promocja.	promotion of employment	Arbeitsförderung	la promotion de l'emploi	promotie van de werkgelegenheid te verbeteren	poprawie promocji zatrudnienia
Federalna Agencja Pracy jest samodzielnym organem publicznym i największym dostawcą usług w zakresie zatrudnienia w Niemczech, np. Agencja pracy tymczasowej.	Federal Employment Agency	Bundesagentur für Arbeit	Agence fédérale pour l'emploi	Arbeidsbureau	Federalna Agencja Pracy
Agencja rządowa, której celem jest pomoc ludziom w znalezieniu pracy.	Job Centre	Jobcenter	agence pour l'emploi	Werk centrum	Urząd Pracy
Zarządzanie procesem szukania pracy odnosi się do wszystkich aspektów organizacyjnych z tym związanych.	application management	Bewerbungsmanagement	gestion des candidatures	Applicatie beheer	Zarządzanie procesem szukania pracy
Szkolenie dotyczące ubiegania się o pracę jest pomocne w poszukiwaniu pracy. Obejmuje przygotowanie listu motywacyjnego i CV oraz oferuje wskazówki dotyczące przeprowadzania rozmowy o pracę.	application training	Bewerbungstraining	assistance à la candidature	Applicatie training	Szkolenie dotyczące szukania pracy
Zaburzenia można formalnie podzielić na	disorders	Krankheitsbilder	troubles	Aandoeningen	Zaburzenia

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
takie o podłożu fizycznym lub psychicznym.					
Zaburzenia psychiczne są chorobami o podłożu psychicznym.	mental health disorders	psychische Krankheiten	troubles mentaux	Geestelijke gezondheids aandoeningen	Zaburzenia psychiczne
Zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi (ADHD) to choroba rozpoznawana na podstawie zachowań, które obejmują brak uwagi, nadpobudliwość i impulsywność.	Attention Deficit Hyperactivity Disorder	ADHS	Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H)	ADHD	<i>ADHD</i> zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi
Kontekst międzykulturowy to sytuacja, w której ludzie z różnych środowisk są w stanie zrozumieć się i komunikować się ze sobą.	intercultural context	interkultureller Kontext	contexte interculturel	Interculturele context	Kontekst międzykulturowy
Partnerzy networkingowi to firmy, instytucje publiczne lub ludzie, którzy regularnie ze sobą współpracują.	network partner	Netzwerkpartner	partenaires réseau	Netwerk partner	Partner networkingowy
Opiekun prawny ma prawo i obowiązek dbania o interesy innej osoby ze względu na jej niezdolność do czynności prawnych.	legal guardian	gesetzlicher Betreuer	tuteur légal	Wettelijke voogd	Opiekun prawny
Test Hamet to standardowy test	Hamet Test	Hamet Test	Test Hamet	Hamet test	Test Hamet

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
kompetencji zawodowych i umiejętności dla osób o specjalnych potrzebach.					
Test Melba mierzy umiejętności poznawcze, psychomotoryczne i społeczne.	Melba Test	Melba Test	Test Melba	Melba test	Test Melba
Bezpieczeństwo i higiena pracy określają środki wprowadzone w danym miejscu pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu pracowników.	workplace safety	Arbeitssicherheit	sécurité au travail	Arbeids zekerheid	Bezpieczeństwo i higiena pracy
Regularna refleksja to powtarzany regularnie, krytyczny przegląd myśli, sytuacji lub faktów.	recurring reflection	Reflexionsschleife	réflexion récurrente	Terugkerende reflectie	Regularna refleksja
Sytuacja, w której każdy wygrywa przynosi korzyści dla każdej z zaangażowanych stron.	win-win situation	Win-Win-Situation	situation gagnant-gagnant	Win- win situatie	Sytuacja, w której każdy wygrywa
Mentorem jest osoba, która udziela wskazówek i wsparcia działając w ramach danej instytucji.	mentor	Betriebspate/Mentor	mentor	mentor	Mentor
Konsument to ktoś, kto korzysta z zasobów firmy.	consumer	Bedarfsträger	consommateur	Klant	Konsument
Zachowania społeczne określają interakcje pomiędzy poszczególnymi osobami i grupami w danym	social behaviour	Sozialverhalten	comportement social	Sociaal gedrag	Zachowanie społeczne

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
społeczeństwie.					
Harmonogram pracy określa struktury i definiuje zadania na danym stanowisku.	job schedule	Arbeitsablaufplan	planification du travail	Werkschema	Harmonogram pracy
Rezygnacja to rozwiązanie stosunku pracy, w sytuacji gdy pracownik nie zgadza się na uzgodnione z pracodawcą stanowisko pracy.	resignation	Beschäftigungsabbruch	démission	Ontslag	Rezygnacja
Praca zbiorowa/wspólna odnosi się do sytuacji, gdy to współpracownicy przedstawiają rozwiązania lub sugestie w konkretnej sprawie.	collegial case work	kollegiale Fallberatung	travail collégial	Collegiaal werk	Praca zbiorowa/wspólna
Praktyczny przykład to przedstawienie sytuacji bądź rozwiązania zaczerpniętych z czyichś doświadczeń życiowych.	practical example	Praxisbeispiel	exemple pratique	Praktisch voorbeeld	Praktyczny przykład
Ewaluację przeprowadza się na zakończenie danego wydarzenia, w celu odniesienia się zarówno do pozytywnych, jak i negatywnych wyników pracy.	appraisal session	Auswertungsgespräch	entretien d'évaluation	Evalutie	Ewaluacja
Interwencja kryzysowa to natychmiastowe działanie w celu uniknięcia lub	crisis intervention	Krisenintervention	intervention de crise	Crisis interventie	Interwencja kryzysowa

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
zakończenia sytuacji wyjątkowych.					
Odzież roboczą nosi się ze względów higienicznych, bezpieczeństwa pracy lub ze względu na wymagania w danym zawodzie.	work clothing	Arbeitskleidung	tenuue de travail	Werkkleding	Odzież robocza
Standard to miara, norma lub model wykorzystywane do celów porównawczych.	standard	Standard	standard	Standaard	Standard
Wyraz twarzy jest wynikiem ruchu mięśni twarzy i może odgrywać ważną rolę w komunikacji niewerbalnej i wyrażaniu emocji.	facial expression	Mimik	expression du visage	Gezichtsuitdrukking	Wyraz twarzy
Organizacja ds. aktywizacji zawodowej to organizacja wspierająca integrację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.	Integration Service	Integrationsfachdienst	Service d'intégration	Jobcoach organisatie	Organizacja ds. aktywizacji zawodowej
Konieczność to działanie lub warunek niezbędny do zaistnienia czegoś.	necessity	Notwendigkeit	nécessité	Noodzaak	Konieczność
Higiena to przestrzeganie określonych warunków i praktyk, takich jak czystość, które pomagają utrzymać zdrowie i zapobiegają	hygiene	Hygiene	hygiène	Hygiëne	Higiena

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
rozprzestrzenianiu się chorób.					
Zarządzanie budżetem domowym to rodzaj umiejętności życiowych, które umożliwiają ludziom zarządzanie dochodami i wydatkami w codziennym życiu.	domestic management	Hauswirtschaft	économie domestique	De organisatie van het huishouden	Zarządzanie budżetem domowym
„Ustawa o ochronie przed zakażeniami” (IfSG, 2001) zawiera regulacje prawne, które przyczyniają się do zapobiegania i zwalczania chorób zakaźnych w Niemczech. Jej odpowiednikiem w Wielkiej Brytanii jest „Ustawa o zdrowiu publicznym (kontroli chorób)” z 1984 r. oraz o Przepisy dotyczące ochrony zdrowia z 2010 r.	Infection Protection Act	Infektionsschutzgesetz	Loi sur la protection contre les infections	Behandeling ter bescherming van een infectie	Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi
Określony środek edukacyjny składa się z modułów szkoleniowych. Jego treść podzielona jest tematycznie i pogrupowana w mniejsze jednostki nauczania, czyli moduły.	raining module	Fortbildungsmodul	module de formation	Trainings module	Moduł szkoleniowy
Wiara w swoje umiejętności. Zaufanie do	self-confidence	Selbstbewusstsein	confiance en soi	Zelfvertrouwen	Pewność siebie

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
siebie.					
Środowisko społeczne danej jednostki	Milieu	soziales Umfeld	milieu social	Sociale omgeving	Środowisko
Wydajność danego procesu lub działania oceniana w kategoriach relacji korzyści do kosztów.	economy	Wirtschaftlichkeit	économie	Efficiëntie van een proces	Ekonomia
Obszar działalności handlowej, przemysłowej lub zawodowej polegającej na dostarczaniu dóbr lub usług	business area	Branche	secteur d'activité	Bedrijf	Obszar działalności
Osoba, która jest zaangażowana lub bezpośrednio uczestniczy w danym wydarzeniu.	Participant	Teilnehmer	participant	Deelnemer	Uczestnik
Oficjalna nagroda przyznawana za dany produkt lub usługę, wskazująca poziom ich jakości.	Certification	Zertifizierung	certification	Certificaat	Certyfikat
Pozyskiwanie, tj. rekrutacja osób (w tym kontekście, głównie klientów).	Acquisition	Akquise	acquisition	Acquisitie	Rekrutacja
Minimalny poziom wiedzy, który pozwala na zrozumienie danego pojęcia.	basic knowledge	Grundlagenkenntnisse	connaissances de base	Basiskennis	Podstawowa wiedza
Zachowania ludzkie	human	menschliches Verhalten			Zachowania ludzkie

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
obejmują wszystkie czynności motoryczne, oraz myślenie i odczuwanie.	behaviour				
Wydarzenia, które mają miejsce przed wystąpieniem danego zachowania, nazywamy zdarzeniami poprzedzającymi.	antecedent	Vorläufer			Zdarzenie poprzedzające
Wydarzenia, które mają miejsce po danym zachowaniu, są nazywane następstwami. Następstwa można podzielić na te, które wzmacniają występowanie określonego zachowania i te, które je osłabiają.	consequences	Folgen			następstwa
Występowanie danego zachowania jest uzależnione od czynników poprzedzających oraz następstw. W obu przypadkach terminu "relacja funkcjonalna" używa się do podkreślenia tych zależności.	functional relation	funktionale Beziehung			Relacje funkcjonalne
Analiza zadań to stworzenie listy	task analysis	Aufgabenanalyse			Analiza zadań

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
czynności, które są konieczne do wykonania określonego zadania. Poziom szczegółowości listy jest dostosowany do indywidualnych wymagań jednostki.					
Celem oceny funkcjonalnej jest zidentyfikowanie wszystkich zmiennych, które wpływają na określone zachowanie. Ocena funkcjonalna może być przeprowadzona w formie: obserwacji bezpośredniej, wywiadu/ustnego raportu lub w formie procedury badawczej zwanej analizą funkcjonalną.	functional assessment	funktionale Erfassung			Ocena funkcjonalna
Analiza funkcjonalna jest procedurą specjalistyczną stosowaną do oceny zmiennych, których funkcją jest zachowanie. Analiza funkcjonalna powinna być przeprowadzana wyłącznie przez Zarząd Certyfikowanych	functional analysis	funktionale Analyse			Analiza funkcjonalna

Definicja	Tłumaczenie na angielski	Tłumaczenie na niemiecki	Tłumaczenie na francuski	Tłumaczenie na niderlandzki	Tłumaczenie na polski
<p>Analityków Behawioralnych (BCBA).</p> <p>Trudne zachowanie to zachowanie, które stanowi wyzwanie dla osób pracujących z daną osobą. Może to być np. samookaleczanie, zachowania zagrażające innym lub skrajnie wycofanie.</p> <p>Przyczyny niektórych trudnych zachowań można diagnozować używając oceny funkcjonalnej. Skrajne przypadki powinno się kierować do Zarządu Certyfikowanych Analityków Behawioralnych (BCBA).</p>	challenging behaviour	herausforderndes Verhalten			Trudne zachowanie