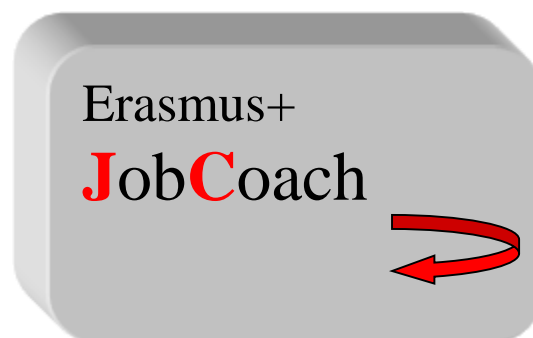


Erasmus+ - projekt
„Trener Pracy dla osób z niepełnosprawnością”



Zaadaptowana narodowa koncepcja nabywania
kwalifikacji zawodowych trenera pracy
dla osób z niepełnosprawnością
POLSKA

Project coordination






Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH
Anna Block
Tel.: 0049 (0) 4165 80370
Mail: a.block@grone.de

Product responsibility

Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne
Ja Ty My
Tel.: 0048 796 141 440
Mail: biuro@wsparciespoleczne.pl

| | |
|--|----------|
| Wprowadzenie | 4 |
| 1. Początki zawodu trenera pracy w Polsce | 4 |

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:

| | |
|--|--|
|  | <p>Grone Niedersachsen GmbH Niemcy</p> |
|  | <p>Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH Niemcy</p> |
|  <p>FH MÜNSTER University of Applied Sciences</p> | <p>Fachhochschule Münster Niemcy</p> |
|  | <p>Cordaan i.s.m. Lamarea coaching Holandia</p> |
|  <p>Queen's University Belfast</p> | <p>The Queen's University of Belfast Wielka Brytania</p> |
|  | <p>Les Genêts d'Or Francja</p> |
|  | <p>Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja Ty My Polska</p> |

Wprowadzenie

1. Początki zawodu trenera pracy w Polsce

Termin "trener pracy" został po raz pierwszy użyty w polskim systemie prawnym przy wdrażaniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721), uchwała nr 8/2007 Rady Nadzorczej PFRON z dnia 06.04.2007 r. w sprawie zatwierdzenia projektu pilotażowego **"Trener pracy jako sposób na zwiększenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością"**.

Projekt został zrealizowany przez Polski Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób z niepełnosprawnością we współpracy z partnerami: Polskim Forum Osób z niepełnosprawnością (PFON), Polską Organizacją Pracodawców Osób z niepełnosprawnością (POPON) oraz organizacją KARE promującą integrację osób z niepełnosprawnością intelektualną w Irlandii. Projekt był współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny.

Rezultaty projektu stały się nieoficjalnymi, krajowymi wytycznymi dla Polskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób z niepełnosprawnością (PFRON), władz lokalnych, oraz organizacji pozarządowych zaangażowanych w proces rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia wspomaganego. **Nadal konieczne jest określenie prawnej definicji zawodu "trener pracy"**.

Rezultaty projektu "Trener pracy jako sposób na zwiększenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością" wskazują, że praca trenera pracy opiera się na podstawowych wartościach określonych w programie wspierania zatrudnienia, które coach nabywa, rozwija i wzmacnia podczas swojej pracy i współpracy z innymi ludźmi. Wśród tych wartości są w szczególności:

- traktowanie wszystkich ludzi z godnością i szacunkiem,
- skoncentrowanie wysiłków na indywidualnym kliencie, który rozwija lub wykorzystuje swoje umiejętności i poszerza zakres relacji społecznych,
- tworzenie warunków, które pozwolą klientom na przejęcie większej kontroli nad własnym życiem poprzez umożliwienie im dokonywania wyborów i kontrolowania całego procesu,
- promowanie integracji społecznej i zawodowej, rozumianej jako oferowanie osobom z niepełnosprawnością dostępu do wspólnych lub ogólnie dostępnych miejsc lub działań, jak również możliwość spełnienia się w każdej roli społecznej.

1.1 Wymagania stawiane trenerowi pracy

Obecnie w Polsce zawód trenera pracy nie jest formalnie sklasyfikowany, podobnie jak nie są określone wymagania zawodowe dla osób pełniących funkcję trenerów pracy oferujących różne rodzaje wsparcia, którzy pracują z różnymi grupami osób z niepełnosprawnościami. Rola trenera pracy łączy kompetencje i role konsultanta, pośrednika pracy, doradcy zawodowego, pracownika socjalnego i terapeuty. Trener pracy działa w trzech etapach. Najważniejszym jest wspieranie osoby z niepełnosprawnością w procesie rehabilitacji zawodowej, w poszukiwaniu pracy i zatrudnieniu. Drugi etap to stworzenie odpowiedniego środowiska pracy, w którym

trener pracy współpracuje na równi z pracodawcą i współpracownikami osoby z niepełnosprawnością. Ostatni etap to dbanie o relacje z bliskimi - rodziną i przyjaciółmi. Trenerzy pracy wykonują różnorodne zadania, które wymagają od nich posiadania wielu umiejętności i kompetencji. Obejmują one:

- umiejętność komunikacji;
- umiejętność współpracy przy realizacji zadań;
- dobrą znajomość obsługi komputera, w tym programów do przygotowywania dokumentów, raportów i prezentacji;
- dobre kontakty na rynku pracy (w tym wolontariat, staże, etaty, praktyki);
- doświadczenie w danej branży;
- umiejętność i chęć nauki;
- takt, wrażliwość i ludzkie podejście do innych;
- poczucie odpowiedzialności.

1.2 Grupa docelowa:

Posiadanie co najmniej tytułu licencjata z pedagogiki (pedagogiki specjalnej), pracy w opiece społecznej, psychologii, poradnictwa lub zarządzania zasobami ludzkimi.

Preferowani są kandydaci, których mocne strony obejmują:

Poradnictwo, pracę socjalną

- umiejętność organizacji i koordynacji pracy, przygotowanie sieci kontaktów i harmonogramów,
- planowanie sesji coachingowych,
- umiejętność gromadzenia niezbędnej dokumentacji, przygotowywania raportów, monitorowania postępów podopiecznego.

Pedagogikę, doradztwo

- znajomość metod i technik edukacyjnych i coachingowych,
- wiedza i umiejętności dotyczące poradnictwa zawodowego,
- umiejętności manualne/techniczne (narzędziowe) (np. w celu przygotowania odpowiedniego materiału dydaktycznego).

Zarządzanie zasobami ludzkimi, makroekonomię

- znajomość struktury pracy i rozumienie opisu stanowisk w ogłoszeniach o pracę
- podstawowa wiedza i umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (rekrutacja/ocena postępów w pracy, kariera zawodowa/planowanie rozwoju)
- obserwacja i analiza zachowań i reakcji klienta,
- wiedza na temat niepełnosprawności i zaburzeń,
- ogólna znajomość kompetencji i rozumienie słownictwa zawodowego.

2. Koncepcja edukacyjna, dydaktyczna

2.1 Wyzwania edukacyjne

Polski zintegrowany system kwalifikacji jest w fazie przeobrażeń. Aby uniknąć problemów legislacyjnych, najlepszym rozwiązaniem jest dostosowanie programu dydaktycznego do wymogów systemu edukacyjnego w postaci rocznego programu studiów podyplomowych zgodnych z Europejskim Systemem Transferu Punktów oraz Europejskimi Ramami Kwalifikacji.

W Polsce w charakterze trenera pracy pracują osoby z różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Jedyne szkolenia, w których biorą udział, są organizowane przez ich pracodawców (organizacje pozarządowe lub instytucje zaangażowane w proces wspierania zatrudnienia).

Jednym z celów realizacji projektu "Trener pracy jako sposób zwiększenia poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością" było stworzenie powszechnego systemu szkoleń trenerów pracy w Polsce. Jednak „Wytyczne dotyczące usług świadczonych przez trenerów pracy - zestaw narzędzi do szkolenia trenera pracy” nie uzyskały statusu oficjalnego dokumentu pozostając jedynie rekomendacją.

Można postawić sobie pytanie, czy istnieje potrzeba stworzenia zupełnie nowej koncepcji edukacyjnej, dydaktycznej. Jednym z rozwiązań byłoby zaakceptowanie status quo. Innym jest nowa koncepcja dydaktyczna, która została stworzona poprzez przyjęcie kluczowych elementów zawartych w dokumencie "Wytyczne dotyczące usług świadczonych przez trenerów pracy - zestaw narzędzi do szkolenia trenera pracy", który powstał w wyniku projektu "**Trener pracy jako sposób na zwiększenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością**".

W przypadku wyzwań edukacyjnych ważne jest skonstruowanie takiej koncepcji dydaktycznej, która będzie obejmowała w swoim programie zmieniające się trendy na rynku pracy i uwzględniała nowe technologie stosowane w rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

2.2 Koncepcja edukacyjna, dydaktyczna

Roczny program studiów podyplomowych przygotowujących do zastania trenerem pracy zawiera następujące komponenty:

1. Pierwszą pomoc
2. Procedury BHP
3. Naukę aspektów praktycznych w czterech zawodach:
 - kasjer
 - sprzedawca
 - asystent kuchni
 - kelner
4. Program warsztatów zawodowych
5. Trzy miesiące obowiązkowych staży: dwa miesiące w jednym z wybranych zawodów i jeden miesiąc pomocy osobie z niepełnosprawnością w pracy.

W programie edukacyjnym znajdzie się sześć części, które są szczegółowo omówione w punkcie 3.

2.3 Szkolenie, egzaminy i poziom wykształcenia

Po pomyślnym ukończeniu szkolenia student otrzyma świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na poziomie, co najmniej, 6. według Europejskich Ram Kwalifikacji.

Każda część zostanie zakończona egzaminem pisemnym. Po przeprowadzeniu każdego warsztatu i po odbyciu stażu student otrzyma pisemną ewaluację od swojego opiekuna naukowego.

3. Program szkoleniowy:

3.1 Część 1: Wiedza dotycząca rynku pracy

Ta część składa się z następujących komponentów:

- **analiza zasobów rynku pracy**
- **współpraca z urzędami pracy**
- **współpraca z pracodawcami**
- **nowoczesne technologie w procesie poszukiwania pracy**
- **przepisy prawne**
- **zasiłki i dotacje**
- **efektywna komunikacja**
- **instrumenty reintegracyjne**

3.2 Część 2: Znajomość zagadnień medycznych

Konkretna wiedza w następujących dziedzinach:

- **trudności w uczeniu się**
- **aspekty medyczne i diagnostyczne**
- **ograniczenia umysłowe**
- **aspekty psychologiczne**
- **charakterystyka behawioralna**

3.3 Część 3: Tworzenie miejsc pracy:

- **profilowanie zawodowe**
- **stworzenie i wprowadzenie w życie indywidualnego planu działania**
- **dopasowywanie ofert pracy do kandydata**
- **pokazanie zasad przygotowywania dokumentów w procesie ubiegania się o pracę**

3.4 Część 4: Towarzyszenie w miejscu pracy i procedura zatrudnienia:

- **podstawy rozmowy o pracę**
- **warunki umowy i procedury związane z podjęciem pracy**
- **informacje wrażliwe i ochrona danych osobowych**
- **relacje społeczne w pracy**

3.5 Część 5: Ustabilizowanie zatrudnienia

- **adaptacja w miejscu pracy**
- **monitorowanie postępów w pracy**
- **stałe wsparcie w wypełnianiu obowiązków zawodowych**
- **analiza obecnej sytuacji w miejscu pracy**

3.6 Część 6: Relacje społeczne

- **wsparcie w nawiązywaniu i utrzymywaniu więzi społecznych**
- **współpraca z rodziną**