



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



ACTINBOOK

**UZNAWANIE I WALIDACJA
NIEFORMALNEGO I
POZAFORMALNEGO UCZENIA
SIĘ W RAMACH PROGRAMÓW
UCZENIA SIĘ W MIEJSCU PRACY**

- PODRĘCZNIK -



Tytuł i akronim: Dostęp do integracyjnych środowisk szkolenia zawodowego i edukacyjnego (ACTI-VET)

Projekt: KA202 - Partnerstwo Strategiczne w edukacji zawodowej i szkoleniach

Ref. nr.: 2020-1-BE01-KA202-074992

Rezultat: IO4 – ACTINBOOK Podręcznik uznawania i walidacji nieformalnego i pozaformalnego uczenia się zdobytego w ramach programów WBL przez osoby z niepełnosprawnością.

Partner odpowiedzialny: INOVA+

Wersja	Data	Etap	Twórcy
3	2022	Końcowa	Partnerzy projektu

SPIS TREŚCI

00

Witamy w ACTINBOOK

01

Wpływ uczenia się
pozaformalnego/nieformalnego
o poprzez WBL

02

Europejska metodologia
uznawania i przejrzystości

03

*Zalecenia i przeciwwskazania, aby
lepiej osiągnąć cel rozpoznawania*

04

Rekomendacje osób z
niepełnosprawnościami

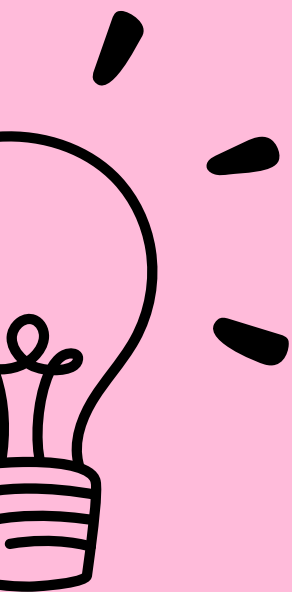
WITAMY W ACTINBOOK K

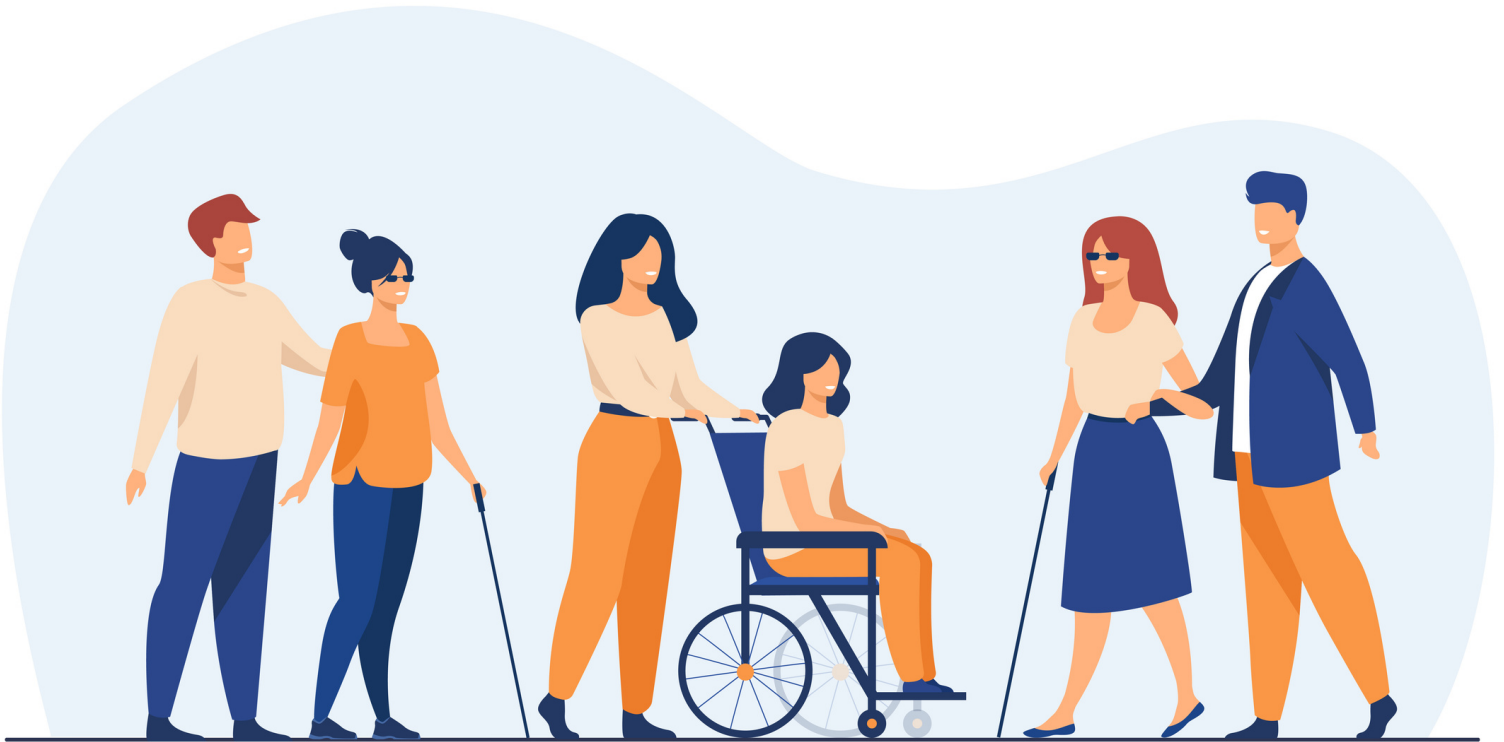
Aby osiągnąć poprawę jakości i skuteczności realizacji programów uczenia się w miejscu pracy (WBL) dla osób niepełnosprawnych, opracowano ACTINBOOK w celu wspierania działań w zakresie uczenia się przez całe życie w oparciu o programy WBL.

Niniejszy podręcznik ma na celu ułatwienie procesu uznawania i przejrzystości wpływu uczenia się pozaformalnego / nieformalnego na poziomie europejskim, aby zachęcić do udziału w praktykach / stażach poprzez usunięcie przeszkód prawnych i ułatwienie uznawania kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zdobytego w miejscu pracy.

W związku z tym, celem niniejszego zestawu narzędzi jest:

- pomoc organizacjom kształcenia i szkolenia zawodowego w refleksji nad obecnymi praktykami uznawania/walidacji uczenia się pozaformalnego/nieformalnego
- umożliwienie doradcom zawodowym świadczenia innowacyjnych, prostych i wysokiej jakości usług w zakresie uznawania i walidacji.
- zapewnienie przewodnika metodologicznego do pomiaru uczenia się, które zwiększa zdolność młodych osób niepełnosprawnych do pracy.





01

WPLYW POZAFORMALNEGO I NIEFORMALNEGO UCZENIA SIĘ POPRZEZ WBL



Nieformalne uczenie się poprzez programy WBL może mieć znaczący wpływ na osoby z niepełnosprawnościami, zapewniając im możliwości rozwijania umiejętności, zdobywania praktycznego doświadczenia zawodowego i zwiększania ich szans na zatrudnienie.

Programy, takie jak praktyki zawodowe, staże i szkolenia w miejscu pracy, mogą zapewnić osobom możliwości uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

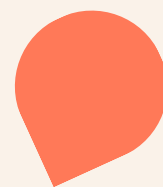
Uczenie oparte
na pracy

Uczenie Nie
formalne

Zorganizowane doświadczenia edukacyjne, które odbywają się poza tradycyjnymi instytucjami edukacyjnymi, takie jak warsztaty, seminaria i programy szkoleniowe.

Uczenie się, które odbywa się poprzez codzienne czynności i interakcje, takie jak uczenie się od kolegów, mentorów i wyzwań w miejscu pracy.

Uczenie
pozaformalne



DZIĘKI PROGRAMOM WBL OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ MOGĄ UCZESTNICZYĆ W SZEREGU POZAFORMALNYCH I NIEFORMALNYCH MOŻLIWOŚCI UCZENIA SIĘ!

DOŚWIADCZENIE PRAKTYCZNE

WBL programy mogą zapewnić osobom z niepełnosprawnościami możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego w wybranej przez nie dziedzinie, pomagając im rozwinąć praktyczne umiejętności, na które jest zapotrzebowanie w miejscu pracy.

SZKOLENIE W MIEJSCU PRACY

WBL programy mogą zapewnić osobom z niepełnosprawnościami możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego w wybranej przez nie dziedzinie, pomagając im rozwinąć praktyczne umiejętności, na które jest zapotrzebowanie w miejscu pracy.

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH

WBL Programy mogą również pomóc osobom niepełnosprawnym w rozwijaniu umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów i zarządzanie czasem, które są niezbędne do odniesienia sukcesu w każdej pracy.

POZNANIE RÓŻNYCH ŚCIEŻEK KARIERY

WBL Programy NFL mogą pomóc osobom niepełnosprawnym w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich przyszłych ścieżek kariery i zwiększyć ich szanse na znalezienie pracy zgodnej z ich zainteresowaniami i celami. NFL poprzez programy uczenia się w miejscu pracy może mieć transformacyjny wpływ na te osoby, zapewniając im umiejętności, wiedzę i doświadczenie potrzebne do odniesienia sukcesu na rynku pracy i osiągnięcia celów zawodowych

MENTORING I COACHING

WBL Programy mogą oferować osobom niepełnosprawnym dostęp do doświadczonych specjalistów, którzy mogą zapewnić wskazówki, wsparcie i informacje zwrotne na temat ich pracy.

WPLYW NIEFORMALNEGO I POZAFORMALNEGO UCZENIA SIĘ

Uczenie się pozaformalne i nieformalne poprzez uczenie się w miejscu pracy (WBL) może mieć znaczący wpływ na rozwój umiejętności i kompetencji jednostek

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI TRANSWERSALNE

01

Pozaformalne i nieformalne uczenie się poprzez WBL może rozwinąć szereg umiejętności, które można wykorzystać w różnych kontekstach. Umiejętności te mogą obejmować komunikację, rozwiązywanie problemów, pracę zespołową i zarządzanie czasem.

DOŚWIADCZENIE W REALNYM ŚWIECIE

02

Nouczenie się pozaformalne i nieformalne poprzez WBL zapewnia osobom doświadczenie w świecie rzeczywistym, pozwalając im na dogłębne zrozumienie, jak stosować swoją wiedzę i umiejętności w praktycznym otoczeniu.

WIĘKSZA ZATRUDNIALNOŚĆ

03

Uczenie się pozaformalne i nieformalne poprzez WBL może zwiększyć szanse na zatrudnienie, zapewniając osobom odpowiednie umiejętności i doświadczenie, które są poszukiwane przez pracodawców.



ROZWÓJ OSOBISTY I ZAWODOWY

04

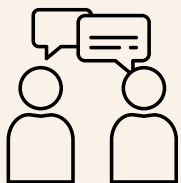
Uczenie się pozaformalne i nieformalne poprzez WBL może również prowadzić do rozwoju osobistego i zawodowego, ponieważ osoby rozwijają nowe perspektywy i spostrzeżenia, które mogą pomóc im stać się bardziej skutecznymi i pewnymi siebie w swojej pracy.

ZWIĘKSZONA WYDAJNOŚĆ

05

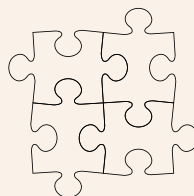
Uczenie się pozaformalne i nieformalne poprzez WBL może również prowadzić do poprawy wyników, ponieważ osoby rozwijają umiejętności i wiedzę potrzebną do skutecznego wykonywania swojej pracy. Może to prowadzić do lepszych wyników zarówno dla jednostki, jak i jej pracodawcy.

UMIEJĘTNOŚCI TRANSWERSALNE



KOMUNIKACJA

Skuteczna komunikacja jest niezbędna we wszystkich rodzajach miejsc pracy, a WBL może pomóc osobom rozwijać umiejętności, takie jak aktywne słuchanie, mówienie jasno i zwięźle oraz skuteczne pisanie.



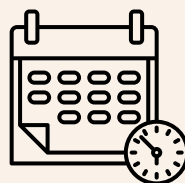
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Myślenie krytyczne, kreatywność i rozwiązywanie problemów - te umiejętności są cenne w wielu różnych sytuacjach i mogą pomóc osobom w pokonywaniu wyzwań i znajdowaniu innowacyjnych rozwiązań problemów!



PRACA ZESPOŁOWA I WSPÓŁPRACA

Większość zawodów wymaga pewnego poziomu pracy zespołowej i współpracy, a WBL może pomóc jednostkom rozwinąć takie umiejętności, jak współpraca, budowanie relacji i rozwiązywanie konfliktów.



ZARZĄDZANIE CZASEM I ORGANICZJA

Efektywne zarządzanie czasem i organizacja są ważnymi umiejętnościami we wszystkich rodzajach miejsc pracy, a WBL może pomóc jednostkom w rozwijaniu umiejętności, takich jak ustalanie priorytetów zadań, zarządzanie terminami oraz pozostawanie skupionym i zorganizowanym



ZDOLNOŚĆ ADAPTACJI I ELASTYCZNOŚĆ

Pozaformalne i nieformalne uczenie się poprzez WBL może pomóc jednostkom rozwinąć umiejętności, takie jak zdolność adaptacji i elastyczność, które są cenne w dzisiejszym szybko zmieniającym się środowisku pracy.



DOŚWIADCZENIA WBL MOGĄ PROWADZIĆ DO POPRAWY WYNIKÓW!

PRAKTYCZNE DOŚWIADCZENIA

Uczestnicząc w programach WBL, osoby mogą zdobyć praktyczne doświadczenie w wybranej przez siebie dziedzinie, co może pomóc im zastosować wiedzę teoretyczną w rzeczywistych warunkach i rozwinąć umiejętności rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia. Może to prowadzić do poprawy wyników w pracy, ponieważ osoby stają się bardziej pewne swoich umiejętności i są lepiej przygotowane do radzenia sobie z nowymi wyzwaniami.

INFORMACJE ZWROTNE I DOSKONALENIE

Programy WBL mogą również zapewniać jednostkom możliwość otrzymywania informacji zwrotnych na temat ich wyników i identyfikowania obszarów wymagających poprawy. Może to pomóc jednostkom rozwinąć nastawienie na rozwój i chęć ciągłego doskonalenia swoich umiejętności i wiedzy.

NADAŻAJ ZA NAJNOWSZYMI TRENDAMI

Co więcej, programy WBL mogą również pomóc jednostkom być na bieżąco z najnowszymi trendami branżowymi i najlepszymi praktykami, co może poprawić ich ogólną efektywność w pracy. Może to pomóc jednostkom stać się bardziej produktywnymi, wydajnymi i cennymi dla swoich pracodawców.



DOŚWIADCZENIA WBL MOGĄ ZWIĘKSZYĆ SZANSE NA ZATRUDNIENIE!

WIEDZA BRANŻOWA I UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNE

Programy WBL mogą również zapewnić osobom wiedzę branżową i umiejętności techniczne, które są poszukiwane na rynku pracy. Zdobywając praktyczne doświadczenie i wiedzę w wybranej dziedzinie, osoby mogą wykazać potencjalnym pracodawcom, że posiadają niezbędne umiejętności i wiedzę specjalistyczną do skutecznego wykonywania pracy.

MOŻLIWOŚCI NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW I EKSPOZYCJI NA ŚCIEŻKI KARIERY

Programy WBL mogą również zapewnić jednostkom możliwości nawiązywania kontaktów i ekspozycję na różne ścieżki kariery, co może pomóc im w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich przyszłych ścieżek kariery i zwiększyć ich szanse na znalezienie pracy zgodnej z ich zainteresowaniami i celami.



DOŚWIADCZENIA WBL MOGĄ PRZYCZYNIĆ SIĘ DO ROZWOJU OSOBISTEGO I ZAWODOWEGO!

WYJŚĆ ZE STREFY KOMFORTU

WBL Programy mogą stanowić wyzwanie dla osób, które chcą wyjść poza swoją strefę komfortu, wziąć na siebie nowe obowiązki i opracować nowe sposoby myślenia i rozwiązywania problemów. Może to pomóc osobom w rozwijaniu pewności siebie, odporności i zdolności adaptacyjnych, które są cennymi cechami w każdym środowisku zawodowym.

OTWARTE HORYZONTY

Programy WBL mogą również narażać jednostki na różne kultury, perspektywy i sposoby pracy, co może poszerzyć ich horyzonty i pomóc im rozwinąć bardziej zniuansowane zrozumienie otaczającego ich świata. Może to pomóc jednostkom stać się bardziej empatycznymi, otwartymi i kompetentnymi kulturowo, które są cennymi umiejętnościami w dzisiejszej zglobalizowanej sile roboczej.

ROWÓJ ZAWODOWY

Programy WBL mogą zapewnić osobom niepełnosprawnym możliwość uczenia się nowych umiejętności, zdobywania praktycznego doświadczenia zawodowego i demonstrowania swoich umiejętności w rzeczywistych warunkach. Pomyślnie wykonując zadania i projekty, osoby mogą poczuć się spełnione, co może pomóc zwiększyć ich samoocenę i wiarę w swoje umiejętności.

Program WBL może zapewnić osobom niepełnosprawnym wspierające środowisko uczenia się, w którym mogą otrzymywać informacje zwrotne, wskazówki i zachętę od swoich przełożonych i współpracowników.

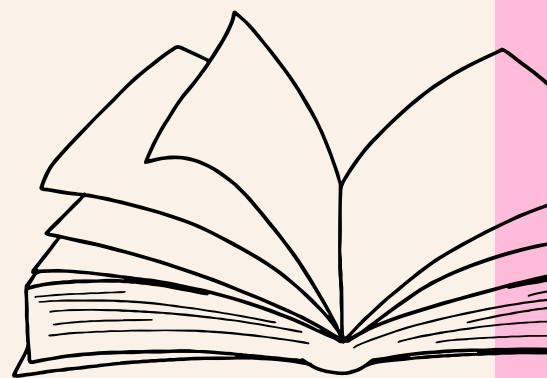


02

EUROPEJSKA

METODOLOGIA UZNAWANIA

KWALIFIKACJI



W tym rozdziale przedstawione zostaną krajowe strategie, które mogą pomóc osobom niepełnosprawnym w dostępie do znaczących możliwości zatrudnienia i rozwijaniu umiejętności potrzebnych do odniesienia sukcesu w miejscu pracy

W całej Europie mechanizmy uznawania i walidacji umiejętności i uczenia się przybierają różne formy!



PORTUGALIA

VALOR T

O1

Projekt ten ma na celu dopasowanie firm poszukujących kandydatów do dostosowanego zatrudnienia i osób ze stopniem niepełnosprawności, towarzysząc obu stronom w tym procesie.

JAK GO WDROŻYĆ?

Po pierwsze, firmy publikują swoje oferty pracy w Valor T, w międzyczasie kandydaci zaczynają się rejestrować i rozpoczyna się proces selekcji, wartości i zdolności kandydatów są oceniane przez zespół Valor T i znajduje się dopasowanie.

KORZYŚCI I WPŁYW

Projekt ten ma na celu ułatwienie dopasowania między kandydatami a firmami, ma ogólnokrajowe radio robocze, a fakt, że jest czymś więcej niż tylko internetową tablicą ogłoszeń o pracę i bardziej pośrednim procesem między firmami a kandydatami, daje większą szansę na sukces w dopasowaniach, które robią.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

Ważne jest, aby zawsze upewnić się, że praca wykonywana z tą populacją nie ogranicza się do znalezienia pracy, ale także do ciągłego towarzyszenia każdemu przypadkowi i wysiłku, aby dać kandydatom większą szansę, pracując z nimi w celu znalezienia odpowiednich stanowisk, a także poprawy siebie podczas oczekiwania na znalezienie pracy.

PORTUGALIA

EL CORTE INGLÉS

02

Projekt ma na celu ułatwienie i poprawę wskaźnika sukcesu integracji pracowników niepełnosprawnych z siłą roboczą El Corte Inglés. Wdrożono program mentorski, aby ułatwić integrację, zrozumienie funkcji i kompromis z firmą.

JAK GO WDROŻYĆ?

Najpierw firma kontaktuje się ze swoimi partnerami, informując ich o wakacie, następnie otrzymuje informacje o kandydatach i rozpoczynają się rozmowy kwalifikacyjne. Kiedy ostateczny kandydat zostanie wybrany, przydzielany jest mu mentor, którego zadaniem jest pomoc kandydatowi w zrozumieniu jego stanowiska i ułatwienie odpowiedzi na wszelkie pytania, które mogą pojawić się w tym czasie adaptacji, związane lub związane z brakami. Utrzymywany jest również ścisły kontakt zarówno z kandydatem, jak i osobą polecającą, aby zapewnić, że proces przebiega tak sprawnie, jak to tylko możliwe.

KORZYŚCI I WPŁYW

Projekt ten ma na celu ułatwienie dopasowania między kandydatami a firmą. Proces mentoringu pozwala na podejście jeden na jeden, które lepiej zapewnia, że zarówno firma, jak i osoba są brane pod uwagę i że robi się wszystko, aby ułatwić wejście do firmy i dostosowanie się nie tylko do samej pracy, ale także do zespołu.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

Kluczowe znaczenie dla powodzenia procesu adaptacji ma zapewnienie jasnych sposobów komunikacji, a dla zapewnienia powodzenia adaptacji kluczowy jest program mentorski.

WŁOCHY

PROGRAM PRAKTYK DLA OSÓB Z ZESPOŁEM DOWNA W PRACOWNI CERAMICZNEJ ROCCO MAGNOLI

01

Program powstał w 2014 roku we współpracy z Włoskim Stowarzyszeniem na rzecz Osób z Zespołem Downa (AIPD) i regionem Toskanii. Jego głównym celem jest zapewnienie szkoleń zawodowych i możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, z naciskiem na rozwój praktycznych umiejętności w branży ceramicznej, poprzez warsztaty.

Program praktyk jest dostosowany do potrzeb i możliwości każdego uczestnika, z naciskiem na rozwijanie praktycznych umiejętności i wiedzy na temat produkcji ceramiki. Praktykanci przechodzą szkolenie w miejscu pracy i pracują u boku doświadczonych ceramików we wspierającym i integracyjnym środowisku. Zapewnia się im również stałe wsparcie i mentoring, aby pomóc im osiągnąć swoje cele.

Program praktyk jest otwarty dla młodych ludzi z zespołem Downa w wieku od 18 do 28 lat, którzy ukończyli szkołę średnią. Praktykanci są wybierani na podstawie ich zainteresowania ceramiką, umiejętności pracy w zespole i chęci do nauki.

Program okazał się bardzo skuteczny w zapewnianiu znaczących możliwości zatrudnienia dla osób z zespołem Downa, a wielu uczestników znalazło płatne zatrudnienie w branży ceramicznej lub pokrewnych dziedzinach. Oprócz korzyści dla praktykantów, program miał również pozytywny wpływ na firmę, zwiększając produktywność i poprawiając kulturę pracy.

WŁOCHY



PROGRAM PRAKTYK DLA OSÓB Z ZESPOŁEM DOWNA W PRACOWNI CERAMICZNEJ ROCCO MAGNOLI

SZKOLENIA ZAWODOWE I WSPARCIE

01

Program obejmował szkolenia zawodowe i wsparcie ze strony AIPD i innych lokalnych organizacji. Praktykanci otrzymywali stały mentoring i wsparcie przez cały czas trwania programu, aby pomóc im osiągnąć swoje cele

REKRUTACJA PRAKTYKANTÓW

02

Praktykanci byli rekrutowani na podstawie ich zainteresowania ceramiką, umiejętności pracy w zespole i chęci do nauki. Praktykanci ukończyli szkołę średnią i byli w wieku od 18 do 28 lat.

SZKOLENIE W MIEJSCU PRACY

03

Praktykanci przeszli szkolenie w miejscu pracy i pracowali u boku doświadczonych ceramików we wspierającym i integracyjnym środowisku. Uczyli się szeregu umiejętności, w tym wytwarzania ceramiki, glazurowania, wypalania i pakowania. Dowiedzieli się również o różnych narzędziach i technikach stosowanych w przemyśle ceramicznym oraz o tym, jak obsługiwać maszyny i urządzenia używane w warsztacie

ROZWÓJ STRUKTURY PROGRAMU

04

Program został opracowany jako dwuletni kurs, w którym praktykanci pracują cztery godziny dziennie, cztery dni w tygodniu. Program obejmował szkolenie w miejscu pracy, szkolenie zawodowe oraz wsparcie ze strony AIPD i innych lokalnych organizacji.

WYNAGRODZENIE I STYPENDIUM

05

Praktykanci otrzymywali stypendium podczas praktyk, co pomagało im w utrzymaniu się podczas nauki nowych umiejętności i zdobywania doświadczenia zawodowego.

MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

06

Wielu praktykantów znalazło płatne zatrudnienie w przemyśle ceramicznym lub w dziedzinach pokrewnych. Program zapewnił ścieżkę do zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, pomagając promować integrację i różnorodność w miejscu pracy

WŁOCHY

PROGRAM PRAKTYK DLA OSÓB Z ZESPOŁEM DOWNA W PRACOWNI CERAMICZNEJ ROCCO MAGNOLI

KORZYŚCI I WPŁYW

- Możliwości zatrudnienia
- Rozwój umiejętności
- Integracja i różnorodność
- Pozytywny wpływ na firmę
- Wpływ społeczny

WYCIĄGNIETE WNIOSKI

I Partnerstwo i współpraca są niezbędne

II Uczenie się w miejscu pracy może prowadzić do znaczącego zatrudnienia

III Integracja i różnorodność prowadzą do pozytywnych rezultatów

IV Wsparcie i mentoring mają kluczowe znaczenie

V Programy mogą mieć pozytywny wpływ społeczny

WŁOCHY

PROJEKT TOWARZYSZĄCY (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

02

Accompanying Project to program opracowany przez Krajowe Stowarzyszenie na rzecz Osób Niewidomych (Associazione Nazionale Subvedenti) we współpracy z firmami i instytucjami publicznymi. Program zapewnia możliwości uczenia się w miejscu pracy dla osób z upośledzeniem wzroku i ma na celu promowanie ich integracji społecznej i rozwoju zawodowego.

Program oferuje zindywidualizowane wsparcie i szkolenia dla każdego uczestnika, w tym szkolenia w zakresie orientacji i mobilności, adaptacje w miejscu pracy i pomoc techniczną. Uczestnicy otrzymują również stałe wsparcie i mentoring przez cały czas trwania programu, aby pomóc im odnieść sukces w miejscach nauki w miejscu pracy.

Accompanying Project z powodzeniem zapewnił znaczące możliwości zatrudnienia dla osób z upośledzeniem wzroku w różnych dziedzinach, w tym w branży hotelarskiej, finansach i administracji publicznej. Program pomógł również promować większą integrację społeczną i świadomość możliwości osób niepełnosprawnych.

Projekt Accompanying pokazuje potencjał strategii uczenia się opartego na pracy w celu promowania integracji, różnorodności i pozytywnego wpływu społecznego w kontekście włoskim.

WŁOCHY



PROJEKT TOWARZYSZĄCY (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

IDENTYFIKACJA POTENCJALNYCH UCZESTNIKÓW

01

Program identyfikuje potencjalnych uczestników, którzy są niewidomi lub mają upośledzenie wzroku i są zainteresowani możliwością uczenia się w miejscu pracy.

OCENA POTRZEB UCZESTNIKÓW

02

Pracownicy programu oceniają potrzeby każdego uczestnika, w tym jego umiejętności, zdolności i wymagania dotyczące wsparcia, aby określić najbardziej odpowiednie miejsce nauki w miejscu pracy

IDENTYFIKACJA POTENCJALNYCH PRACODAWCÓW

03

Program identyfikuje potencjalnych pracodawców, którzy są gotowi zapewnić możliwości uczenia się w miejscu pracy dla uczestników z wadami wzroku. Pracodawcami mogą być firmy lub instytucje publiczne z różnych branż.

OPRACOWYWANIE PLANÓW NAUKI W MIEJSCU PRACY

04

Personel programu współpracuje z uczestnikami i pracodawcami w celu opracowania zindywidualizowanych planów uczenia się w miejscu pracy, które określają zadania i obowiązki związane ze stażem, a także wszelkie niezbędne dostosowania lub udogodnienia w miejscu pracy.

ZAPEWNIENIE SZKOLENIA W ZAKRESIE ORIENTACJI I MOBILNOŚCI

05

Personel programu zapewnia uczestnikom pomoc techniczną i szkolenia, aby zapewnić im możliwość korzystania z wszelkiego niezbędnego sprzętu lub technologii do wykonywania obowiązków służbowych

MONITORING I WSPARCIE

06

Personel programu zapewnia uczestnikom stały monitoring i wsparcie przez cały czas trwania stażu. Obejmuje to regularne spotkania z uczestnikami i pracodawcami, a także mentoring ze strony doświadczonych profesjonalistów.

OCENA I DALSZE DZIAŁANIA

07

Pracownicy programu oceniają powodzenie stażu edukacyjnego opartego na pracy i w razie potrzeby zapewniają uczestnikom dalsze wsparcie. Może to obejmować pomoc w poszukiwaniu pracy lub dalsze szkolenia i możliwości rozwoju.

WŁOCHY

PROJEKT TOWARZYSZĄCY (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

KORZYŚCI I WPŁYW

Program ma na celu promowanie większej integracji społecznej osób z upośledzeniem wzroku poprzez zapewnienie im znaczących możliwości zatrudnienia i podnoszenie świadomości na temat ich możliwości. Ma to pozytywny wpływ zarówno na uczestników, jak i na szerszą społeczność, promując różnorodność i integrację w miejscu pracy.

Projekt towarzyszenia miał pozytywny wpływ na uczestników, zapewniając im umiejętności, wiedzę i doświadczenie potrzebne do odniesienia sukcesu w miejscu pracy. Wielu uczestników zdobyło stałe zatrudnienie w wyniku odbytych praktyk zawodowych.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

Accompanying Project to udany przykład programu uczenia się opartego na pracy dla osób niepełnosprawnych w kontekście włoskim. Program zapewnia zindywidualizowane wsparcie i szkolenia, promuje integrację społeczną i ma pozytywny wpływ na uczestników i szerszą społeczność.

BULGARIA

PORADNICTWO ZAWODOWE W RAMACH USŁUG SPOŁECZNYCH NA RZECZ ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

01

Osoby niepełnosprawne powinny mieć dostęp do odpowiednich form szkolenia zawodowego, a możliwości ich zatrudnienia powinny być ogłaszane na otwartym rynku pracy.

JAK JĄ WDROŻYĆ?

I
Zastosowanie indywidualnego podejścia do wprowadzenia zasad specjalistycznego poradnictwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych oraz wprowadzenie modelu Zatrudnienia Wspomaganego, w szczególności dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, jako narzędzia wejścia na otwarty rynek pracy.

II
Proces resocjalizacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej powinien obejmować zapewnienie możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

III
Opracowanie i wdrożenie środków z zachętami ekonomicznymi w celu wspierania pracodawców w konwencjonalnych środowiskach pracy w tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

IV
Znajdowanie nowych możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, które uwzględniają ich potencjał i zdolności, a nie ograniczenia i trudności.

V
Zgodność indywidualnych umiejętności i preferencji z wymaganiami zawodowymi

VI
Usługi doradcze dla pracodawców: praktyczne wskazówki dotyczące poprawy środowiska pracy, uniwersalnego projektowania i kreatywnych innowacji

BULGARIA



PORADNICTWO ZAWODOWE W RAMACH USŁUG SPOŁECZNYCH NA RZECZ ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

KORZYŚCI I WPŁYW

- Zatrudnienie chronione. Zatrudnienie chronione osób z trwałą niepełnosprawnością nie jest uregulowane w bułgarskim ustawodawstwie
- Wyspecjalizowane przedsiębiorstwa i spółdzielnie dla osób niepełnosprawnych. Zatrudniają one mieszane zespoły robocze. Przedsiębiorstwa te uczestniczą w rynku na równi z firmami, które nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, co czyni je niekonkurencyjnymi
- Otwarty rynek pracy
- Domowe i telepracowe formy zatrudnienia
- Przedsiębiorczość społeczna

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

ZAWODOWY SZKOLENIE

Osoby niepełnosprawne powinny mieć dostęp do odpowiednich form szkolenia zawodowego, a możliwości zatrudnienia powinny być ogłaszane na otwartym rynku pracy.

Dostępna informacja i komunikacja. Ważnym elementem w życiu osób niepełnosprawnych jest ich informowanie i możliwość komunikowania się w zależności od ich niepełnosprawności

PRZYSTĘPNE ŚRODOWISKA

BULGARIA

PORADNICTWO ZAWODOWE W RAMACH USŁUG SPOŁECZNYCH NA RZECZ ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

URZĄD PRACY W MIEŚCIE
WIELKIE TYRNOWO

PUBLICZNE OGŁOSZENIA O
PRACĘ

PUBLICZNY
ADMINISTRACJA

BEZPOŚREDNI KONTAKT Z
FIRMAMI PRYWATNYMI

GDZIE SZUKAĆ PORAD?

BULGARIA

INNOWACYJNE USŁUGI NA RZECZ INTEGRACJI SPOŁECZNEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

02

Głównym celem projektu jest rozszerzenie możliwości mediacji i pomocy osobom niepełnosprawnym w znalezieniu pracy, w tym mediacji opartej na Internecie, w celu przezwyciężenia wykluczenia społecznego i e-wykluczenia poprzez wdrożenie innowacyjnych podejść - budowę strony internetowej, e-doradztwa i szkoleń online.

JAK JĄ WDROŻYĆ?

I
Nawiązywane są kontakty z pracodawcami i zapewniany jest mentoring przy podejmowaniu zatrudnienia.

II
Poradnictwo zawodowe w odniesieniu do cech osobistych osób niepełnosprawnych z grupy docelowej

III
Osobom niepełnosprawnym zapewnia się wsparcie w samozatrudnieniu w celu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, a także pomoc w opracowywaniu pomysłów na projekty i biznesplanów

IV
Przedsiębiorczość społeczna jest formą zatrudnienia dla osób z trwałą niepełnosprawnością, która jest niezwykle skuteczna, trwała, przyczynia się do ich poczucia własnej wartości, wyrażania siebie i satysfakcji z osiągniętych wyników. Rozwój biznesu przez te osoby pozwala im stać się przedsiębiorcami i pracodawcami dla innych

BULGARIA

INNOWACYJNE USŁUGI NA RZECZ INTEGRACJI SPOŁECZNEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

KORZYŚCI I WPŁYW

- O1** Innowacyjne usługi stworzone w ramach projektu przyczyniają się do tego, że przedstawiciele grupy docelowej otrzymują różne działania skoncentrowane na indywidualnych osiągnięciach.
- O2** Dostęp do kompleksowej rehabilitacji w celu pełnego włączenia w życie społeczne grupy docelowej jest zapewniany poprzez wsparcie konsultacjami w zakresie rozwijania umiejętności społecznych i motywacji, wsparcie psychologiczne i inne rodzaje indywidualnych konsultacji w zależności od potrzeb użytkowników.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

- I** Promowanie i wdrażanie polityki powszechnego korzystania z usług społecznych w zakresie zatrudnienia wspomaganego, również w kontekście strategii i celów UE w zakresie integracji społecznej.
- II** Świadczenie usług za pośrednictwem specjalistycznej strony internetowej biura dla nieograniczonej liczby osób niepełnosprawnych.
- III** Opracowanie pierwszego w Bułgarii Systemu Oceny Przydatności Zawodowej dla osób niepełnosprawnych oraz załączników z opracowaną metodologią dla folderu informacyjnego o zawodach i krótkiego glosariusza.
- IV** Zachęcanie pracodawców do korzystania z nowych form zatrudnienia.

BELGIA

WSPIERANE STAŻE

01

Strategia ta polega na zapewnieniu niepełnosprawnym uczniom szkoleń i wsparcia w miejscu pracy, gdy są jeszcze w szkole. Pomaga im to zdobyć umiejętności i wiedzę potrzebne do odniesienia sukcesu na wybranej ścieżce kariery. Jest to rodzaj programu uczenia się w miejscu pracy, który zapewnia osobom niepełnosprawnym w Belgii cenne doświadczenie zawodowe i szkolenie umiejętności.

JAK JĄ WDROŻYĆ?

1. DEFINICJA: Wspierany staż to zorganizowany program uczenia się oparty na pracy, mający na celu pomóc osobom niepełnosprawnym zdobyć doświadczenie zawodowe, rozwinąć umiejętności i zwiększyć ich szanse na znalezienie zatrudnienia. Staż jest wspierany przez trenera pracy, który zapewnia zindywidualizowane wsparcie, aby pomóc stażystce odnieść sukces w miejscu pracy.

2. KWALIFIKACJE: Staże wspierane są dostępne dla osób niepełnosprawnych w Belgii w wieku od 18 do 30 lat, które ukończyły szkołę średnią. Stażysta musi również posiadać niepełnosprawność uznaną przez rząd.

3. CZAS TRWANIA: Wspierane staże w Belgii trwają zazwyczaj od 6 do 12 miesięcy. W tym czasie stażysta pracuje na prawdziwym stanowisku u lokalnego pracodawcy oraz otrzymuje wsparcie i szkolenia od trenera pracy.

4. SZKOLENIE UMIEJĘTNOŚCI: Staże wspierane w Belgii zapewniają stażystce szereg szkoleń umiejętności, w tym komunikacji w miejscu pracy, umiejętności specyficznych dla danego stanowiska i strategii rozwiązywania problemów. Szkolenie to ma na celu pomóc stażystce odnieść sukces w miejscu pracy i przygotować go na przyszłe możliwości zatrudnienia.

5. WSPARCIE TRENERA PRACY: Trener pracy zapewnia stażystce zindywidualizowane wsparcie przez cały okres stażu. Wsparcie to może obejmować coaching w zakresie komunikacji w miejscu pracy, obowiązków zawodowych i strategii rozwiązywania problemów. Trener pracy współpracuje również z pracodawcą w celu zidentyfikowania i wdrożenia rozsądnych udogodnień, aby pomóc stażystce w skutecznym wykonywaniu pracy

KORZYŚCI I WPŁYW

Zapewniając rzeczywiste doświadczenie zawodowe i szkolenie umiejętności, wspierane staże pomagają osobom niepełnosprawnym rozwijać umiejętności i doświadczenie potrzebne do znalezienia i utrzymania zatrudnienia.

BELGIA

COACHING ZAWODOWY

02

Osoby niepełnosprawne mogą również skorzystać z coachingu pracy, który obejmuje pracę z trenerem w celu rozwijania umiejętności i strategii odniesienia sukcesu w miejscu pracy. Trenerzy pracy mogą pomóc osobom niepełnosprawnym w radzeniu sobie z wyzwaniami i opracowywaniu strategii sukcesu.

JAK JĄ WDROŻYĆ?

1. OCENA: Trenerzy pracy w Belgii współpracują z osobami niepełnosprawnymi w celu oceny ich umiejętności, zainteresowań i preferencji zawodowych. Pomaga to trenerom pracy zidentyfikować odpowiednie możliwości zatrudnienia i opracować strategię sukcesu.

2. WYZNACZANIE CELÓW: Po dokonaniu oceny umiejętności i zainteresowań osoby niepełnosprawnej, trenerzy pracy pomagają jej wyznaczyć cele związane z zatrudnieniem. Może to obejmować identyfikację konkretnych miejsc pracy lub branż, którymi dana osoba jest zainteresowana oraz opracowanie planu osiągnięcia celów związanych z zatrudnieniem.

3. POSZUKIWANIE PRACY: Trenerzy pracy w Belgii pomagają osobom niepełnosprawnym w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia, które odpowiadają ich umiejętnościom i zainteresowaniom. Może to obejmować opracowanie CV, ćwiczenie umiejętności rozmowy kwalifikacyjnej i nawiązywanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami.

4. WSPARCIE W MIEJSCU PRACY: Po znalezieniu pracy przez osobę niepełnosprawną, trenerzy pracy zapewniają stałe wsparcie, aby pomóc jej odnieść sukces w miejscu pracy. Może to obejmować coaching w zakresie komunikacji w miejscu pracy, obowiązków zawodowych i strategii rozwiązywania problemów.

5. ZAKWATEROWANIE: Trenerzy pracy w Belgii współpracują z pracodawcami w celu zidentyfikowania i wdrożenia racjonalnych udogodnień, aby pomóc osobom niepełnosprawnym w efektywnym wykonywaniu pracy. Może to obejmować modyfikację środowiska pracy, zapewnienie specjalistycznego sprzętu lub dostosowanie obowiązków zawodowych.

KORZYŚCI I WPŁYW

Ogólnie rzecz biorąc, job coaching jest ważną strategią wspierania osób niepełnosprawnych w Belgii w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Zapewniając zindywidualizowane wsparcie, trenerzy pracy mogą pomóc osobom niepełnosprawnym pokonać bariery na drodze do zatrudnienia i osiągnąć cele związane z zatrudnieniem.

PROGRAMY WBL W BELGII

VDBA

01

VDAB to flamandzka służba ds. zatrudnienia i szkolenia zawodowego, która oferuje szereg programów WBL dla osób niepełnosprawnych. Programy te obejmują wspierane staże, praktyki i szkolenia w miejscu pracy

CAPACIT

03

CAPACIT to centrum szkoleniowe dla osób niepełnosprawnych w Walonii, które oferuje szereg programów WBL. Programy te obejmują praktyki zawodowe, zatrudnienie wspomagane i szkolenia w określonych branżach.

EKONOMIA SPOŁECZNA

05

Sektor ekonomii społecznej w Belgii zapewnia możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych poprzez szereg programów WBL. Programy te obejmują zatrudnienie wspomagane, szkolenia w miejscu pracy i staże w różnych branżach.

ACTIRIS

02

ACTIRIS to brukselska publiczna służba zatrudnienia, która oferuje również programy WBL dla osób niepełnosprawnych. Programy te obejmują praktyki zawodowe, szkolenia w miejscu pracy i dostosowane możliwości zatrudnienia.

PRZEDSIĘBIORSTWA INTEGRACYJNE

04

W Belgii istnieje również wiele firm integracyjnych, które oferują programy WBL dla osób niepełnosprawnych. Firmy te są mocno zaangażowane w różnorodność i integrację oraz oferują szkolenia i możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

POLSKA

PROCEDURA UZNAWANIA KWALIFIKACJI

01

W Polsce w sposób ciągły w zawodzie regulowanym i uzyskałeś kwalifikacje uprawniające do wykonywania zawodu regulowanego w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, Twoje kwalifikacje muszą zostać uznane w Polsce - musisz uzyskać decyzję o uznaniu kwalifikacji zawodowych uzyskanych w kraju pochodzenia.

Postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji prowadzą organy właściwe dla danego zawodu. Tylko pozytywna decyzja właściwego organu uprawnia do ubiegania się o wykonywanie określonego zawodu regulowanego w Polsce.

Jeśli chcesz wykonywać pracę w Polsce okazjonalnie lub tymczasowo, a posiadasz prawo wykonywania zawodu w jednym z państw członkowskich UE (kraju zamieszkania), możesz świadczyć usługę transgraniczną - wystarczy, że złożysz odpowiednie oświadczenie. Będziesz podlegał procedurze uproszczonej.

KORZYŚCI I WPŁYW

Usługodawca, którego kwalifikacje zostały zweryfikowane i uznane, może posługiwać się tytułem zawodowym ustanowionym dla danego zawodu w Polsce.

PROCEDURA UZNAWANIA KWALIFIKACJI

JAK JĄ WDROŻYĆ?

W procedurze uznawania kwalifikacji są sprawdzane:



Poziom edukacji



Kwalifikacje uprawniające do wykonywania danego zawodu w kraju, w którym zostały uzyskane.

Jeżeli zakres wykształcenia, wyszkolenia lub egzaminu wymagany przepisami prawa do wykonywania zawodu w Polsce, a także zakres czynności zawodowych w kraju wnioskodawcy znacznie się różnią, organ może uzależnić wydanie decyzji o uznaniu kwalifikacji w zawodzie regulowanym od:

odbycia przez wnioskodawcę stażu adaptacyjnego, trwającego nie dłużej niż 3 lata przystąpienia do testu umiejętności

Są to tzw. środki wyrównawcze. Co do zasady, to osoba zainteresowana wybiera, który środek powinien zostać zastosowany. Środki wyrównawcze nie muszą być stosowane, jeżeli wiedza, umiejętności i kompetencje nabyte przez wnioskodawcę w trakcie jego doświadczenia zawodowego mogą zrekompensować te różnice w całości lub w części.

W sytuacji, gdy zawód nie jest regulowany w państwie członkowskim wnioskodawcy, osoba ubiegająca się o uznanie w Polsce kwalifikacji do wykonywania zawodu regulowanego musi

przedstawić dokument potwierdzający posiadanie kwalifikacji
przedstawić dokument potwierdzający ukończenie kształcenia regulowanego lub potwierdzić wykonywanie tego zawodu w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres jednego roku (lub równoważny okres w niepełnym wymiarze czasu pracy) w ciągu ostatnich dziesięciu lat

UZNAWANIE KWALIFIKACJI 02 TRENER OSOBISTY (COACH, MENTOR, TUTOR)

W przypadku zawodu trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) preferowane jest wykształcenie wyższe, najlepiej w dziedzinie nauk społecznych. Wykształcenie wyższe nie jest wymagane w procedurach akredytacyjnych, ale wlicza się do wymaganego do akredytacji okresu praktyki zawodowej.

Przy wyborze konkretnej specjalizacji w zawodzie trenera personalnego ważne jest określenie, dla kogo coaching ma być prowadzony: czy dla osób indywidualnych czy grup, czy usługi mają być oferowane firmom czy klientom spoza obszaru biznesowego, czy mają być skierowane do określonej płci, grupy zawodowej czy społecznej. Wybór specjalizacji ma wpływ na stosowane metody i narzędzia coachingowe.

Zawód trenera personalnego w Polsce nie jest regulowany prawnie, więc do jego wykonywania nie są wymagane żadne tytuły zawodowe, kwalifikacje czy licencje zawodowe. Organizacje zawodowe posiadają jednak własne systemy akredytacji trenerów i programów szkoleniowych, a także kodeksy etyczne. Do najważniejszych organizacji zajmujących się akredytacją w tym zawodzie należą:

- International Coach Federation,
- Europejska Rada Mentoringu i Coachingu,
- Izba Coachingu



UZNAWANIE KWALIFIKACJI TRENERA OSOBISTEGO (COACH, MENTOR, TUTOR)

KORZYŚCI I WPŁYW

Trener personalny (coach, mentor, tutor) w zależności od swojego wykształcenia i doświadczenia może wykonywać pracę na różnych poziomach złożoności:

COACHING OPERACYJNY

Obejmuje stałe wsparcie klienta w ustalaniu zadań, planowaniu działań, monitorowaniu postępów i rozwiązywaniu pojawiających się problemów.

COACHING KOMPETENCJI

Wsparcie klienta w procesie uczenia się i rozwijania potrzebnych umiejętności, przynoszące bardziej długoterminowe rezultaty. Na tym poziomie trener osobisty (coach) wspiera proces samokształcenia i samoobserwacji klienta

COACHING PSYCHOLOGICZNY

Wspieranie klientów w zmianie ich wewnętrznej struktury psychicznej lub w modyfikacji wzorców myślenia i odczuwania. W tym przypadku od trenera lub trenera osobistego (coacha) należy wymagać solidnej wiedzy psychologicznej, wysokiej samoświadomości i odpowiedniego przygotowania interpersonalnego, a także korzystania z profesjonalnej superwizji.

COACHING TRANSFORMACYJNY

Wspiera szeroko pojęty rozwój osobisty, który przebiega poprzez stworzenie wizji całego życia dla klienta oraz odkrycie przez niego swojej misji i wartości. W tym przypadku od trenera osobistego (coacha) wymagany jest wysoki poziom dojrzałości osobistej oraz postawa otwartości i empatii.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

- Zawód trenera personalnego (coacha, mentora, tutora) nie posiada tradycyjnej ścieżki awansu i awansu zawodowego.
- Jako trener personalny zyskuje możliwość otrzymywania zleceń na kompleksowe i długoterminowe projekty, co przekłada się na możliwe do uzyskania z tego tytułu dochody.
- Trener personalny prowadzący własną działalność gospodarczą może ją rozwijać i zatrudniać innych trenerów.

HISZPANIA

WYSZUKIWANIE SZKOLEŃ I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

O1

Chodzi o przyciągnięcie firm, które mogą zapewnić możliwości szkolenia i przyszłego zatrudnienia pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności, którzy osiągnęli wystarczający poziom jakości w swojej pracy.

JAK GO WDROŻYĆ?

- Bezpośrednie wyszukiwanie poprzez umieszczanie firm w okolicy
 - Pośrednie wyszukiwanie w oparciu o oferty pracy otrzymane przez osoby niepełnosprawne zarejestrowane w publicznych służbach zatrudnienia:
 - Identyfikacja firmy do przechwycenia.
 - Działania komercyjne w celu skontaktowania się z firmą
 - Analiza możliwych zadań
 - Wybór kandydatów, którzy mogą nauczyć się zadań
 - Podpisanie umowy o staż szkoleniowy
1. Powiadomienie inspekcji pracy o przyjęciu stażysty.

KORZYŚCI I WPŁYW

- Uzyskanie możliwości szkolenia w miejscu pracy dostosowanego do rzeczywistych możliwości konkretnych osób.
- Adekwatność szkolenia do rzeczywistych wymagań możliwej pracy.
- Rozwój naturalnych sieci wsparcia wśród rówieśników, które wspierają i towarzyszą nauce i osiągnięciom osoby niepełnosprawnej.
- Szkolenie środowiska pracy w celu włączenia osób niepełnosprawnych.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

- Możliwości rozwoju procesów uczenia się w miejscu pracy wymagają współpracy ze strony firmy
- Podmioty muszą prowadzić systematyczne prace poszukiwawcze i stałe działania komercyjne na rynku pracy.
- Osoby niepełnosprawne, podobnie jak inni ludzie, muszą mieć wsparcie rówieśników w nauce i integracji.
- Osoby ze znaczną niepełnosprawnością mogą rozwijać procesy szkolenia w miejscu pracy i mieć możliwość wykonywania pracy w takich samych warunkach, jak ich pełnosprawni rówieśnicy, jeśli mają odpowiednie wsparcie.

HISZPANIA

WSPARCIE SZKOLENIOWE W MIEJSCU PRACY POPRZEZ POSTAĆ POMOCY OSOBISTEJ

02

chodzi o posiadanie osobistego asystenta, który może przeprowadzić proces towarzyszenia w miejscu pracy, ułatwiając w ten sposób finansowanie trenera, którego potrzebowałaby osoba niepełnosprawna.

KORZYŚCI I WPŁYW

I
Posiadanie osobistego trenera w miejscu pracy, który może dostosować się do konkretnych potrzeb treningowych danej osoby.

II
Adaptowanie szkolenia do rzeczywistych wymagań potencjalnej pracy.

III
Rozwój naturalnych sieci wsparcia wśród rówieśników, które wspierają i towarzyszą nauce i osiągnięciom osoby niepełnosprawnej.

IV
Szkolenie środowiska pracy w celu włączenia osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Osoba niepełnosprawna, podobnie jak inni ludzie, musi mieć procesy uczenia się, które dostosowują się do jej możliwości uczenia się.

Że pomoc osobista jest odpowiednim i możliwym zasobem dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w celu szkolenia w miejscu pracy.

WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

Osoby ze znaczną niepełnosprawnością mogą rozwijać procesy szkolenia w miejscu pracy i mieć możliwość wykonywania pracy w takich samych warunkach jak ich pełnosprawni rówieśnicy, jeśli mają odpowiednie wsparcie.



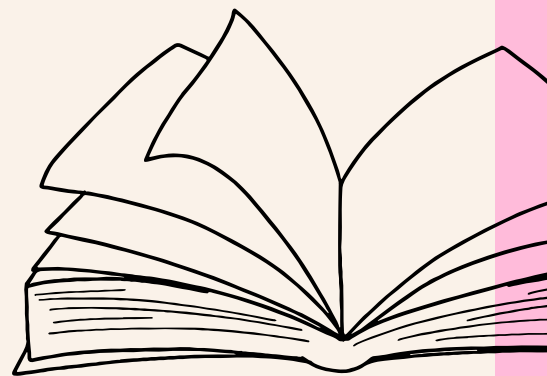
03

ZALECENIA I

PRZECIWWSKAZANIA,

ABY LEPIEJ OSIĄGNAĆ

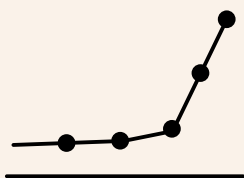
UZNANIE



“Więcej uczenia się w miejscu pracy” wzywa Unia Europejska. Obecnie istnieje wiele narzędzi i infrastruktur stworzonych w ramach Wspólnoty do współpracy w dziedzinie uczenia się w miejscu pracy.

Następnym krokiem jest przełożenie metapoziomu ram UE na konkretny poziom wdrażania teoretycznych paradygmatów w systemach państw członkowskich.

Pojawiają się zatem **główne pytania:**




**W KTÓRE OBSZARY NALEŻY
INWESTOWAC?**




**CO NALEŻY ZROBIĆ BY TE
MECHANIZMY BYŁY BARDZIEJ
EFEKTYWNE?**




W KTÓRE OBSZARY INWESTOWAĆ?




Konsolidacja ram zarządzania z udziałem wszystkich istotnych podmiotów, w tym partnerów społecznych.




Budowanie stabilnych partnerstw między szkołami a przedsiębiorstwami w celu projektowania i wspólnego wdrażania ścieżek kształcenia, zwiększania zdolności reagowania na potrzeby rynku pracy i zmniejszania niedopasowania umiejętności.




Rozszerzenie możliwości na szersze grono użytkowników, młodzieży i dorosłych.




Stałe włączanie elementów WBL do programów edukacyjnych na wszystkich poziomach i we wszystkich segmentach oferty edukacyjnej i szkoleniowej.



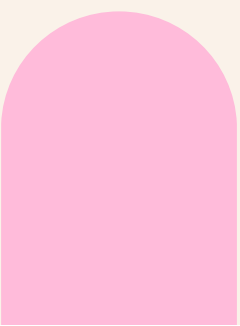
Przyjęcie systematycznego podejścia do szkolenia nauczycieli, trenerów i mentorów, ze szczególnym uwzględnieniem nauczania w środowisku pracy.

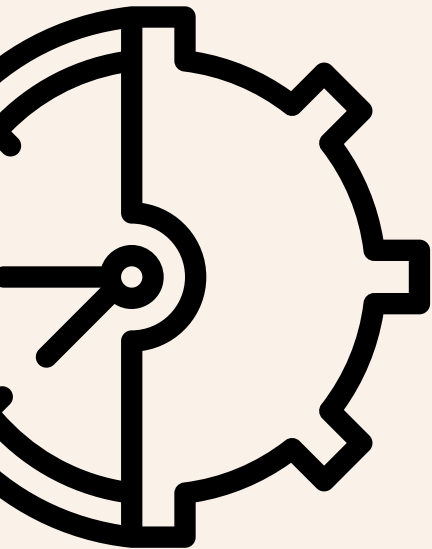


Określenie wspólnych standardów jakości dla uczenia się w miejscu pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu oczekiwanych wyników stażu.



Projektowanie i stosowanie systemów, metodologii i narzędzi do uznawania umiejętności nabytych poprzez doświadczenie zawodowe, w logice stopniowej akumulacji efektów uczenia się i coraz wyższych kwalifikacji.





CO NALEŻY ZROBIĆ, ABY ZWIĘKSZYĆ SKUTECZNOŚĆ TYCH MECHANIZMÓW?

01

Potrzebne jest większe zaangażowanie, zwłaszcza ze strony podmiotów instytucjonalnych, mające na celu przede wszystkim określenie realistycznych metod i konkretnych narzędzi zapewniających ich osiągnięcie.

W ślad za przyjętymi zaleceniami i podjętymi zobowiązaniami podjęto działania reformatorskie, którym w tym momencie musi towarzyszyć odpowiedni monitoring i ewaluacja efektów podjętych działań w kontekście ich zastosowania.

03

Bezpośrednie zaangażowanie firm w inicjatywy i otwarcie mobilności dla docelowych praktykantów są kluczowymi krokami do sukcesu WBL. W tym przypadku nie chodzi tylko o promowanie korzystania z okazji, ale o wspieranie rozwoju kultury korporacyjnej, w której wzbogacanie umiejętności pracowników jest postrzegane jako inwestycja, zdolna do zaoferowania konkretnego zwrotu pod względem konkurencyjności i produktywności.

Przede wszystkim należałoby zatem zidentyfikować zasoby systemowe, które pozwolą na ich realizację: przedsiębiorstwa, zwłaszcza małe, mają trudności z odciążeniem praktykantów od zwykłej pracy, aby umożliwić im naukę za granicą, a aby móc to zrobić, muszą być wspierane przez odpowiednie mechanizmy motywacyjne i nagradzające, a także niektóre biurokratyczne węzły, które niesie ze sobą umowa o pracę, która wiąże praktykanta z firmą (np. ubezpieczenie)..

02

Nie jest konieczne uruchamianie kolejnych inicjatyw, zamiast tego konieczne jest zracjonalizowanie istniejących ustaleń, faworyzowanie możliwych synergii oraz identyfikacja pokrywających się obszarów i potrzeb, które nie zostały jeszcze zaspokojone. W tym celu interoperacyjność między platformami, dziś całkowicie utopijna, mogłaby być ścieżką roboczą, w którą należy inwestować.

Pożądanym byłoby również, aby aktywowane grupy robocze obejmowały podmioty reprezentujące odpowiednie poziomy decyzyjne (wspólnotowe, krajowe, terytorialne, sektorowe) i posiadające wystarczającą zdolność do wdrażania i rozpowszechniania wyników spotkań w ich własnych kontekstach odniesienia.

04

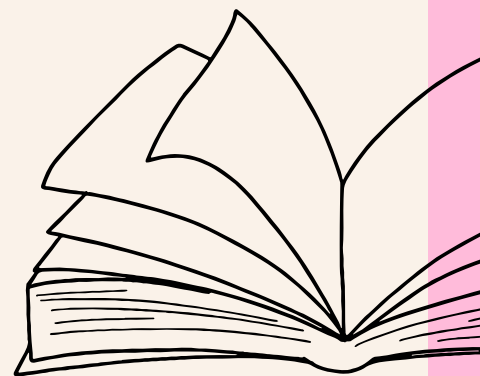
Jeśli chodzi o eksperymenty przeprowadzone w ramach działań pilotażowych (w tym programu Erasmus+), aktywacja pozytywnego sprzężenia zwrotnego między polityką a praktyką ma zasadnicze znaczenie w logice włączania wyników udanych projektów do systemów kształcenia i szkolenia.

Aby stworzyć skuteczną synergię, nie wystarczy, aby partnerstwa rozpowszechniały wyniki swoich projektów na bieżąco i ex post. Z drugiej strony, potrzebne jest bezpośrednie zaangażowanie ex ante podmiotów instytucjonalnych w inicjatywy projektowe.



04

REKOMENDACJE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI



W projekcie ACTIVET od samego początku uczestniczyły osoby niepełnosprawne. Uczestniczyły one w warsztatach, wywiadach wideo, lokalnych spotkaniach i seminariach. Osoby te podzieliły się swoimi doświadczeniami zawodowymi, wiedzą i marzeniami, a ich udział w projekcie sprawił, że poczuli się ważnymi i wartościowymi obywatelami!

W niniejszym rozdziale zostaną przedstawione niektóre zalecenia udzielone przez zespoły ACT w dziedzinie zatrudnialności, poradnictwa i integracji.

Ponadto znajdziesz również linki do wywiadów przeprowadzonych z członkami tych zespołów - osobami niepełnosprawnymi. Więc jeśli znajdziesz ten **symbol**, ciesz się i posłuchaj, co nasi ludzie mają do powiedzenia!



REKOMENDACJE I ŚWIADECTWA

Z wywiadów przeprowadzonych z członkami ACTeams, a także ze spotkań z lokalnymi organizacjami wspierającymi osoby niepełnosprawne, które były prowadzone przez cały czas trwania projektu, wyłaniają się następujące zalecenia/rozwiązania i punkty widzenia:

DOSTĘPNOŚĆ

01

Konieczność zapewnienia zgodności wszystkich miejsc pracy ze standardami dostępności, w tym ramp, wind i dostępnych toalet. Upewnij się, że środowisko cyfrowe, takie jak strony internetowe i oprogramowanie, jest również dostępne.

ZACHĘTY FINANSOWE

02

Ustanowienie ulg podatkowych, grantów lub dotacji dla firm, które aktywnie zatrudniają i wspierają pracowników niepełnosprawnych, tworząc zachętę dla pracodawców do priorytetowego traktowania integracji.

REKRUTACJA WŁĄCZAJĄCA

03

Zachęcanie pracodawców do stosowania inkluzywnych praktyk rekrutacyjnych poprzez promowanie różnorodnych ogłoszeń o pracę, oferowanie dostępnych formatów aplikacji i zapewnianie menedżerom ds. rekrutacji szkoleń w zakresie świadomości niepełnosprawności.

ROZSĄDNE UDOGODNIENIA

04

Potrzebę wspierania pracodawców w zapewnianiu racjonalnych udogodnień, takich jak elastyczne godziny pracy, technologie wspomagające i ergonomiczne stanowiska pracy, w celu zapewnienia wygodnego i produktywnego środowiska pracy dla pracowników niepełnosprawnych.

PROGRAMY SZKOLENIOWE

05

Konieczność wdrożenia programów szkoleń zawodowych zaprojektowanych specjalnie dla osób niepełnosprawnych, koncentrujących się na rozwoju umiejętności i integracji w miejscu pracy. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi i agencjami rządowymi w celu oferowania dostosowanych kursów i warsztatów.



REKOMENDACJE I ŚWIADECTWA

MENTORING I TWORZENIE SIECI

06

Tworzenie programów mentorskich i wydarzeń networkingowych dla osób niepełnosprawnych, łączenie ich z profesjonalistami w ich dziedzinie i ułatwianie wymiany doświadczeń, porad i zasobów.

OCHRONA PRAWNA

08

Wzmocnienie przepisów i regulacji antydyskryminacyjnych w celu ochrony osób niepełnosprawnych w miejscu pracy, z naciskiem na egzekwowanie i monitorowanie.

KAMPANIE UŚWIADAMIAJĄCE

07

Promowanie świadomości niepełnosprawności poprzez kampanie medialne, wydarzenia i materiały edukacyjne w celu podważenia stereotypów i wspierania bardziej integracyjnej kultury pracy.

USŁUGI WSPARCIA

09

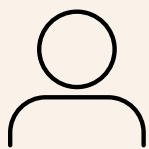
Oferowanie kompleksowych usług wsparcia, takich jak doradztwo zawodowe, pomoc w znalezieniu pracy i stałe wsparcie dla osób niepełnosprawnych przechodzących na rynek pracy.

MONITOROWANIE I OCENA

Ustanowienie systemu monitorowania i oceny skuteczności polityk i inicjatyw związanych z integracją osób niepełnosprawnych, wykorzystującego dane do ciągłego doskonalenia strategii i programów.



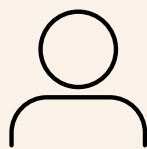
REKOMENDACJE I ŚWIADECTWA



STELIYAN JORDANOV

Student w Zawodowej Szkole Turystyki

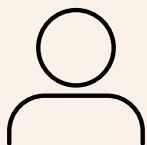
Był zadowolony z udziału w projekcie, ponieważ pomógł mu uświadomić sobie, że nie jest sam, poznał inne osoby niepełnosprawne i wziął udział w warsztatach i szkoleniach online.



DANIEL

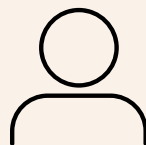
Osoba z niepełnosprawnością

Dzięki udziałowi w projekcie wiele się nauczył, m.in. tego, że osoby z dysleksją mogą pracować i uczestniczyć w projektach unijnych. Dowiedział się o organizacjach w Bułgarii i Europie, które świadczą usługi osobom niepełnosprawnym.



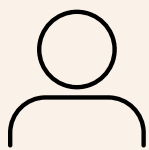
LUIS SILVESTRE

Chętnie uczestniczył w warsztatach projektu i dzielił się swoimi doświadczeniami zawodowymi z innymi oraz poznawał sytuację osób niepełnosprawnych w Europie..



MARTA FRIAS

Uczestniczyła w projekcie ACTIVET od samego początku. Brała udział w warsztatach dzieląc się swoimi doświadczeniami zawodowymi i problemami ze znalezieniem zatrudnienia.

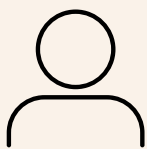


JOSE LUIZ CATELLS

Chciał dzielić się swoimi pomysłami z innymi osobami niepełnosprawnymi i szukać rozwiązań. Jose chciałby podróżować do innych krajów i uczyć się języków obcych.

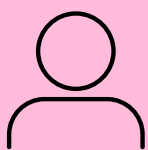
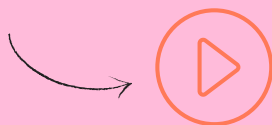


REKOMENDACJE I ŚWIADECTWA



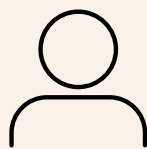
Kobieta z niepełnosprawnością zatrudniona w handlu

"Pracowałam w Zakładzie Aktywności Zawodowej, gdzie wiele się nauczyłam i przeszedłem szereg kursów, takich jak kelnerski, gastronomiczny i obsługi klienta. W pracy zawsze mam mentora, osobę, która zapoznaje mnie z kolegami, zadaniami i monitoruje moją pracę. Posiadanie trenera w firmie było bardzo pomocne, czułam się bezpieczniej. Teraz pracuję na otwartym rynku pracy i nie potrzebuję mentora. Dlatego byłem bardzo zainteresowany udziałem w tym projekcie i podzieleniem się moimi doświadczeniami. Trenerzy wewnątrzzakładowi powinni pracować w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Powinni również regularnie podnosić swoje kompetencje".



SARAH LIMET

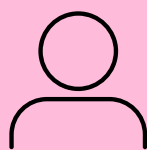
Belgia



Koordinator szkoleń w Polskiej Organizacji Pracodawców Osób z Niepełnosprawnością

"Posiadam bogate doświadczenie w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jako osoba niepełnosprawna doskonale rozumiem ich problemy i wyzwania. Staram się szkolić i przygotowywać pracodawców i menedżerów firm, jak zatrudniać osoby niepełnosprawne, aby zapewnić im odpowiednią wiedzę na temat mentorowania niepełnosprawnych pracowników.

Dzięki projektowi ACTIVET podniosłem swoje umiejętności i zdolności do uczenia się i wdrażania nowych informacji w pracy, dostosowywania się do zmian, umiejętności słuchania i rozwiązywania problemów innych ludzi, budowania partnerstw. Dowiedziałem się więcej o umiejętnościach negocjacyjnych, koordynowaniu i motywowaniu pracowników, szybkim podejmowaniu decyzji i umiejętnościach miękkich".

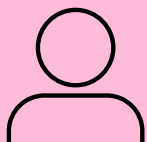


ELISABETH GALOUZINE

Belgia



REKOMENDACJE I ŚWIADECTWA



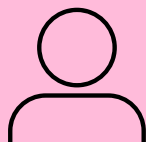
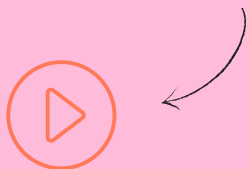
CARLOS ALMEIDA

Osoba niepełnosprawna pracująca jako magazynier

Carlos był bardzo zadowolony z udziału w projekcie i twierdzi, że to, czego się nauczył, pomogło mu znaleźć pracę i być lepszym pracownikiem, ponieważ umożliwiło mu lepszą organizację pracy.

Carlos wziął udział w warsztatach i szkoleniach online. Według niego najlepszą częścią pracy z tutorem w pracy jest to, że tutor pomaga mu lepiej zorganizować pracę i zrozumieć, co musi zrobić. Carlos twierdzi również, że ważne jest, aby podzielić się swoją historią i trudnościami ze współpracownikami.

Carlos mówi, że znalezienie pracy jest wyzwaniem dla osób niepełnosprawnych i że jego zdaniem społeczeństwo nie wierzy, że mogą one mieć pracę.



OMAR MARTINS

Osoba niepełnosprawna pracująca jako magazynier

Omar mówi, że dla niego bardzo ważne jest posiadanie osoby kontaktowej w firmie, która pomaga mu zachować motywację i być lepszym; pomaga również radzić sobie z uczuciem i stresem spowodowanym tym, że czasami nie jest w stanie poradzić sobie z obciążeniem pracą (lub jego postrzeganiem tego).

Omar twierdzi, że najważniejszą rzeczą przy zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej jest uznanie, że osoba ta różni się od innych pracowników, ale ma zdolności i należy je szanować.

Stwierdził również, że posiadanie takiej osoby w firmie, w większej bliskości z nim, sprawia, że chce pracować nie tylko więcej, ale także lepiej. Omar stwierdził, że bardzo ważne jest, aby firmy były przygotowane na integrację osób niepełnosprawnych. Ma dwie prace i w jednej z nich twierdzi, że fakt, iż firma jest niedostatecznie przygotowana, znacznie utrudnia mu pracę.





PROJEKT ACTIVET

ACTIVET ma na celu opracowanie strategii wspierających integrację na rynku pracy młodzieży i dorosłych dotkniętych niepełnosprawnością (poznawczą, psychologiczną, językową, wzrokową, słuchową i ruchową), którzy szukają możliwości zatrudnienia.

Podobny cel będzie realizowany poprzez zaangażowanie osób niepełnosprawnych i pracodawców w definiowanie projektu szkoleniowego i ścieżki uczenia się w miejscu pracy oraz opracowanie specjalnych narzędzi i programów nauczania dla specjalistów odpowiedzialnych za realizację programów WBL dla osób niepełnosprawnych (doradców zawodowych / specjalistów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz nauczycieli w firmach).

Projekt będzie zatem promował włączenie obywateli znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w życie zawodowe i możliwości szkolenia w miejscu pracy poprzez profesjonalne wsparcie dostosowane do ich potrzeb.





ACTINBOOK

ACTIVET Projekt 2020
Erasmus+ Programme

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

