



# PRZEWODNIK DO SAMODZIELNEGO UCZENIA SIĘ

REZULTAT NR IO3/PROJEKT NR 2020-1-BE01-KA202-074992



Joanna Wapinska  
Magdalena Malinowska



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności



## Spis treści

<b>WSTĘP .....</b>	<b>2</b>
<b>BADANIE KONTROLNE WIEDZY SPECJALISTYCZNEJ.....</b>	<b>2</b>
<b>PORTFOLIO.....</b>	<b>4</b>
<b>Studium przypadku.....</b>	<b>8</b>
<b>Pytania kontrolne .....</b>	<b>9</b>
<b>Ocena i potwierdzenie kompetencji.....</b>	<b>10</b>
<b>DALSZE SZKOLENIE.....</b>	<b>11</b>
<b>ANEKS 1. Glosariusz .....</b>	<b>13</b>
<b>ANEKS 2. Przykłady studium przypadku .....</b>	<b>16</b>
<b>ANEKS 3. Efekty kształcenia .....</b>	<b>18</b>



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



## WSTĘP

Niniejszy przewodnik ma na celu zapewnienie możliwości samooceny i rozwoju zawodowego dla zakładowych opiekunów osób niepełnosprawnych/trenerów pracy, dostarczając im zasobów do oceny własnych umiejętności i kompetencji, wraz z materiałami umożliwiającymi im rozwijanie dodatkowych umiejętności i predyspozycji odpowiednich do miejsc pracy oraz śledzenie i ocenę ich aktualnych umiejętności w odniesieniu do Standardów Kompetencji Zawodowych i związanych z nimi Standardów Kwalifikacji Zawodowych/EQF, z uwzględnieniem wyników osiągniętych w dziedzinie autonomii, komunikacji i integracji. Przewodnik zawiera materiały umożliwiające im stworzenie portfolio, które może być stworzone w odniesieniu do zidentyfikowanych standardów.

Przewodnik jest dedykowany wszystkim profesjonalistom pełniącym rolę trenerów wewnątrzzakładowych, którzy pracują z programami WBL w sektorze publicznym i prywatnym, aby mogli zwiększyć swoje umiejętności i wiedzę, lepiej zrozumieć potrzeby niepełnosprawnych uczniów i sposoby ich zaspokajania na wszystkich etapach programów WBL, zwiększyć zdolność do interakcji z odpowiednimi interesariuszami w celu zapewnienia jakości programów WBL.

Przewodnik jest również cennym narzędziem dla komisji oceniających, asesorów czy trenerów, którzy oceniają kompetencje trenerów wewnątrzfirmowych i formułują rekomendacje dotyczące ich dalszego szkolenia.

**Samodzielne uczenie się** jest procesem, w którym jednostki przejmują główną odpowiedzialność za planowanie, kontynuację i ocenę swoich doświadczeń edukacyjnych (Merriam et al., 2007). W procesie samokształcenia odpowiedzialność za uczenie się przenosi się z zewnętrznego źródła (nauczyciela itp.) na jednostkę.

### PROCES CZTEROETAPOWY:

1. Samoocena nabytej wiedzy, aktualnych czynności zawodowych, kompetencji, ocena dotychczasowych doświadczeń z samodzielnym uczeniem się w formie badania kontrolnego wiedzy specjalistycznej.
2. Ustalenie celów uczenia się.
3. Zaangażowanie w proces uczenia się.
4. Ewaluacja uczenia się.

## BADANIE KONTROLNE WIEDZY SPECJALISTYCZNEJ

W naszym poradniku wykorzystamy metodologię sprawdzania wiedzy specjalistycznej do oceny wiedzy i dotychczasowych doświadczeń zawodowych danej osoby.

Sprawdzanie wiedzy specjalistycznej to metodologia oceny i walidacji kompetencji oraz transferu już nabytych efektów uczenia się. Metodologia, skonstruowana zgodnie z

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.





zaleceniami Cedefop (2009), do walidacji formalnego i nieformalnego uczenia się, pozwalająca na ocenę, transfer, uznanie i akumulację efektów uczenia się (w postaci punktów ECVET) zdobytych w formalnych, poza formalnych i nieformalnych formach uczenia się. W naszym projekcie opracowaliśmy metodologię dla trenerów wewnątrzzakładowych.

Celem badania kontrolnego wiedzy specjalistycznej jest:

Walidacja kompetencji

- Ocena kompetencji i informacja zwrotna, jak poprawić umiejętności danej osoby
- Przyczynianie się do profesjonalizacji pracy trenerów wewnątrz firmy
- Promocja pracy w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Zaproponowana metodologia umożliwia ocenę efektów uczenia się, jakie musi posiadać trener wewnątrz firmy, aby właściwie i skutecznie wykonywać swoją pracę. Mając na celu wykorzystanie zarówno przez profesjonalistów, jak i wolontariuszy w sektorze, przyjęto prezentację portfolio i rozmowę kwalifikacyjną, ponieważ wydają się być dominującą metodologią stosowaną w sektorze prywatnym, potwierdzającą skuteczność i elastyczność.

Badanie kontrolne wiedzy specjalistycznej podzielone jest na trzy części, a oceniający dokumenty i oświadczenia kandydata wyrażają swoją opinię:

1. Portfolio złożone przez kandydata zawiera komplet dokumentów uzasadniających jego prawo do udziału w ekspertyzie.
2. Studium przypadku z jednym lub dwoma pytaniami zadanymi przez komisję oceniającą, które kandydat na trenera musi przeanalizować i skomentować.
3. Pytania testowe w odniesieniu do aktualnego stanu wiedzy o uczeniu się poprzez pracę, którą kandydat wykorzystuje lub stosuje w swojej codziennej pracy.

Komisja oceniająca / asesor udziela swojego zatwierdzenia w formie raportu i matrycy, która zbiera ocenę i uznanie kompetencji kandydata (patrz załącznik 3). Lista kompetencji wymienia różne efekty uczenia się, które obejmują każdy aspekt pracy trenera wewnątrz firmy.

Oczywiście nasz Przewodnik może być również wykorzystany do samooceny dla trenerów pracy.



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



## PORTFOLIO

Według Cedefop :

*"Portfolio to zorganizowany zbiór materiałów, które prezentują i weryfikują wiedzę i umiejętności nabyte w wyniku doświadczenia. Ma ono szczególne znaczenie dla oceny uczenia się formalnego i nieformalnego, ponieważ pozwala każdemu kandydatowi aktywnie uczestniczyć w gromadzeniu dowodów, a ponadto oferuje kombinację rozwiązań, które wzmacniają ogólną walidację procesu."*

Portfolia są bardzo dobrą metodą oceny umiejętności formalnych i poza formalnych jednostki. Informacje zawarte w portfolio pozwalają na refleksyjne podejście do oceny umiejętności przyczyniające się do rozpoczęcia pracy sprawdzającej wiedzę specjalistyczną.

Dobór poszczególnych elementów portfolio wynika ze specyfiki zadań pracy trenera pracy.

Wymagane dokumenty portfolio (certyfikaty, referencje) dostarczają komisji wystarczających dokumentów do oceny kompetencji i wiedzy danej osoby. Wybrane i dostarczone przez trenera pracy informacje powinny być istotne i jasno opracowane sugerując komisji opanowanie tematu i dowody na cenne doświadczenie. Poniżej znajduje się przykład dostarczonych elementów.

Dokumenty, które należy przedłożyć:

### **Zawodowe CV i wcześniejsze szkolenia w dziedzinie uczenia się poprzez pracę**

#### **Trzy pisemne opisy osobistych doświadczeń w następujących obszarach:**

A. wspieranie osób z niepełnosprawnościami

- Wsparcie indywidualne
- Wsparcie grupowe

B. Opis doświadczenia zawodowego

Przykłady:

- Zarządzanie pracownikiem tymczasowym
- Relacje z pracodawcą i innymi pracownikami firmy
- Szkolenie zawodowe
- Adaptacja pracy
- Rekrutacja



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



**Dokumenty autentyczne:** CV, certyfikaty, dyplomy, listy rekomendacji, certyfikaty stażu zakończone, opublikowane artykuły itp.

Pierwsza część portfela składa się z pisemnych opisów, które powinny wyraźnie opisać cenne doświadczenie zdobyte jako trener pracy, druga część - środowisko zawodowe.

### **Indywidualne wsparcie**

Trener pracy może przedstawić doświadczenie posiadane już w indywidualnym wsparciu, co pozwala kandydatowi przedstawić się jako zaradnego i kompetentnego pracownika, który jest w stanie zapewnić indywidualne wsparcie. Na tym etapie konieczne jest wykazanie, że kandydat jest zorientowany na osobę, którą wspiera w profesjonalny sposób, i że opanował techniki przygotowywania i integracji pracownika z niepełnosprawnością w środowisku pracy.

Przykłady przesłanych dokumentów: Wsparcie pracowników od zaangażowania po podpisanie wiążącej umowy o pracę, monitorowanie, integracja z zespołem, adaptacja miejsca pracy itp.

### **Wsparcie grupowe**

Celem wymieniania doświadczenia w zarządzaniu wsparciem grupowym jest objęcie kolejnego aspektu pracy trenera w większości środowisk pracy. Wsparcie grupowe jest korzystne dla osób poszukujących pracy, ponieważ daje możliwość dzielenia się własnymi doświadczeniami i obserwacjami. Dlatego ważne jest, aby trener pracy miał doświadczenie z grupą, w której ma szansę zdobyć cenne informacje dotyczące osób, z którymi pracuje i wspiera.

Przykłady przesłanych dokumentów: grupy o specjalnych potrzebach, korzyści płynące z pracy grupowej dla konkretnej grupy wsparcia, doświadczenia z pracy w firmach, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami.

### **Doświadczenie w środowisku zawodowym**

Osobliwością zawodu trenera pracy w spółce jest to, że musi zrównoważyć problem osoby, którą wspiera, mieć wiedzę i wgląd w jego/jej sytuację i zakres możliwości szkolenia, sytuacje na rynku pracy, aby zmaksymalizować poprawę ulepszenia sytuacji jego klienta. Chociaż nie jest łatwo w pełni spełnić wszystkie oczekiwania, stopniowo poprzez proces wsparcia i nowych doświadczeń z grupą wsparcia w trenerze firmy może gromadzić nowe przykłady i poszerzyć ich doświadczenie zawodowe. W rzeczywistości kandydat może dzielić się doświadczeniami, które zilustrują jego doświadczenie (osobiste lub wsparcie) w zakresie możliwości szkolenia, przepisów pracy, kwestii administracyjnych i udogodnień do uczestnictwa w specjalnych kursach lub zawodach w pracy.





Przykłady przesłanych dokumentów: Współpraca ze związkami zawodowymi, doświadczenie jako wolontariusz ze szkoleniem lub zatrudnieniem, znajomość prawa pracy.

### **Lista załączonych dokumentów**

W typowym przykładzie portfolio kandydat może dołączyć różne dokumenty, które uważa za istotne do oceny własnej wiedzy i doświadczenia. Zazwyczaj lista załączonych dokumentów składa się z CV (Europass), kopii dyplomów i certyfikatów potwierdzających ukończenie szkolenia i uczestnictwa w innych kursach zawodowych. Inne możliwe dokumenty, które należy dodać, to referencje od poprzednich pracodawców, listy polecające od pracodawców.

### **Wzór Portfolio**

*Poniższe wypowiedzi powinny wyrażać Twoje doświadczenie jako trenera wewnątrzfirmowego oraz dokumenty, które chcesz przedstawić biorąc pod uwagę kompetencje podlegające weryfikacji.*

#### **A. Integracja w pracy**

**Doświadczenie we wsparciu indywidualnym**

**Doświadczenie we wsparciu grupowym**

*Poniższe wypowiedzi powinny wyrażać Twoje doświadczenie jako trenera/coacha wewnątrzfirmowego oraz dokumenty, które chcesz przedstawić biorąc pod uwagę kompetencje podlegające weryfikacji.*

#### **B. Doświadczenie w środowisku zawodowym**



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

*Poniższe wypowiedzi powinny wyrażać Twoje doświadczenie jako trenera/coacha wewnątrzfirmowego oraz dokumenty, które chcesz przedstawić biorąc pod uwagę kompetencje podlegające weryfikacji.*

### **C. Aneksy**

Proszę wymienić dokumenty, które chciałbyś/abyś zaprezentować i dołączyć je do swojego portfolio.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-



## Studium przypadku

Praktyka stosowania studium przypadku do oceny procesu jest stosowana w takich dziedzinach, jak prawo, ekonomia, medycyna i opieka zdrowotna, a także w rekrutacji, akredytacji, ośrodkach certyfikacyjnych. Studium przypadku opisuje rzeczywistą sytuację lub problem, który należy rozwiązać. Jednym z zadań trenera pracy jest rozwiązywanie problemów, etap przypadków wydaje się być odpowiednią metodą oceny. Odbywa się to w podobny sposób jak wywiad bezpośredni. Kandydat ma minutę na przygotowanie i przedstawienie swojego podejścia do problemu.

Komisja, według własnego uznania, przedstawia każdy etap sprawy dotyczący portfolio lub całkowicie losowo.

Każde studium przypadku przedstawione przez komisję musi zawierać następujące elementy:

- Rodzaj wsparcia w miejscu zatrudnienia dla pracownika z niepełnosprawnością
- Doświadczenie, wiedza specjalistyczna, umiejętności miękkie, aby odpowiedzieć na pytanie z studium przypadku.

Ta metoda oceny pozwala komitetowi ds. Oceny uwzględnić umiejętności interpersonalne kandydata, jego sposób przedstawienia analizy może pokazać, w jaki sposób kandydat współdziała z ludźmi, których wspiera.

Wadą tego etapu oceny jest to, że jest on poufny. W rzeczywistości prezentacje są często wspierane przez wcześniejsze doświadczenie w miejscu pracy, ważne jest, aby nikt w komisji nie współpracował z kandydatem, niezależnie od okoliczności.

### Przykłady studiów przypadków

Poniższa lista ma na celu podanie wyobrażenia o tym, jak wybrać i przedstawić odpowiednie studium przypadku. Więcej przykładów w załączniku 2.

w odniesieniu do **WSPARCIA W MIEJSCU PRACY I POZA PRACĄ**

*Studium przypadku:*

*Skutki uboczne przyjmowania leków*

*Dobry pracownik systematycznie zasypia, pracując w grupie, gdy nie jest odpowiednio zmotywowana i skupiona na zadaniu.*

*Pytanie: Jak poradzisz sobie z sytuacją? Z grupą pracowników? Z tym pracownikiem? W miejscu pracy?*

#### Oceniane kompetencje:

- Zidentyfikuj naturalne wsparcie w miejscu pracy
- Zidentyfikuj kryzys, konflikt, dyskryminację oraz negocjację oraz potrzebne umiejętności

- Orientacja na pracowników niepełnosprawnych
- Empowering/umocnienie
- Zapewnienie pomocnych wskazówek i informacji współpracownikom i mentorom

## Pytania kontrolne

Test ma na celu zapewnienie możliwości przetestowania opartej na czasie i lokalnej wiedzy specjalistycznej w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami podczas oceny. Podobnie jak w innych branżach, sektor zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami stale się zmienia, wprowadza nowe programy społeczne, nowe narzędzia, zmiany w przepisach dotyczących pracy dla osób z niepełnosprawnościami, itp.

Podczas gdy portfele i studia przypadków potwierdzają i oceniają umiejętności analityczne, wiedza na temat dostępnych narzędzi, które trener złożony w swojej pracy wykorzystuje w swojej pracy, podczas gdy Komisja Ewaluacyjna może skorzystać z pytań testowych, które uwzględniają te kwestie, które nie zostały wcześniej omówione, potwierdzić wiedzę lub brak konkretnego pola działania. W rzeczywistości kontrola wiedzy ma na celu umożliwienie oceny umiejętności kandydata przed szkoleniem. Pytania można wykorzystać, aby pomóc kandydatowi rozpoznać jego ograniczenia. Celem nie jest ustalenie sankcji, ale otwarcie nowej ścieżki szkolenia.

Ponadto test można również wykorzystać do odkrycia tych zadań i kompetencji, które nie zostały wcześniej ocenione. Często służy to jako potwierdzenie wiedzy przedstawionej podczas analizy studiów przypadku. Może nawet zamienić się w omówienie aktualnych tematów związanych z danym sektorem w momencie oceny. Głównym celem jest ułatwienie i usprawnienie pracy komisji.

Przykłady pytań kontrolnych:

### Pytania dotyczące wiedzy

- Pytania dotyczące tych elementów, które trener pracy chce potwierdzić, np. kwestie prawa pracy
- Lokalny aspekt; np. kto finansuje określony program? Jaka jest rola danej instytucji?

### Pytania dotyczące portfolio

- Szczegółowe pytania dotyczące problemów lokalnych.
- Opracuj jedno z przedstawionych doświadczeń zawodowych: Jak monitorować pracownika z niepełnosprawnością w miejscu pracy?

### Praktyczne aspekty

Rewizja CV, korekta listu motywacyjnego, poradnictwo przed rozmową z pracodawcą.

## Ocena i potwierdzenie kompetencji

Ta część ma na celu wyjaśnienie komisji, jak ocenić i potwierdzić kompetencje. Jest zaprojektowana w celu przetestowania wiedzy specjalistycznej i polityki potwierdzającej kompetencje.

CEDEFOP określa rolę asesora w wytycznych europejskich:

*Zadaniem asesora jest poszukiwanie i sprawdzenie dokumentów edukacyjnych omawianych kandydata oraz ocena, czy spełnia wymagane standardy. Asesor musi znać standardowe i przydatne metody oceny, które można wykorzystać do odrzucenia dokumentów, które nie spełniają wymaganych standardów. Asesorzy powinni być uznani profesjonaliści w swojej dziedzinie, co wpływa na zaufanie i wiarygodność całego procesu oceny. Autentyczność ocenionej sytuacji może być lepsza, gdy eksperci w tej dziedzinie mogą bezpośrednio zastosować instrument oceny lub ocenić wyniki ich użycia. Ewaluatorzy nie mogą być w żaden sposób związane z kandydatem w ich pracy lub życiu osobistym.*

**Z tych powodów, aby spełnić swoją rolę, asesor musi:**

- Znać proces walidacji (adekwatność i wiarygodność);
- Nie mieć osobistego interesu w wynikach walidacji (gwarancja bezstronności i unikania konfliktu stron);
- Być zaznajomionym z różnymi metodami oceny;
- Być w stanie wzbudzić zaufanie i dobrą relację psychologiczną z kandydatem;
- Być zaangażowanym w udzielanie informacji zwrotnej na temat dostosowania efektów uczenia się i oceny standardów/wiarygodności (poprzez systemy wsparcia);
- Być przeszkolonym w zakresie procesu walidacji i posiadać wiedzę na temat mechanizmów zapewniania jakości.

W komisji oceniającej podczas kontroli eksperckiej mogą zasiadać maksymalnie trzy osoby/ekspertki. W zależności od warunków, w których odbywa się sprawdzanie ekspertów, lokalnie (kraj, region), dostępnych zasobów, w stowarzyszeniu lub sektorze zawodowym. Ważne jest, aby zapewnić poprawę i rozwój standardów.

Jeśli chodzi o brak walidacji, to jak wspomniano wcześniej, celem nie jest zniechęcenie kandydata, ale takie pokierowanie nim po ocenie, aby uświadomił sobie, jaką wiedzę i kompetencje musi nabyć.

Dlatego eksperci z komitetu oceniającego powinni mieć ogromną i obszerną wiedzę na temat zatrudnienia i integracji zawodowej osób z niepełnosprawnością i powiązanych aspektów (niepełnosprawność, problemy społeczne, problemy rodzinne, migranci itp.). Powinni również pracować nad opracowywaniem narzędzi i wytycznych w celu

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



poprawy i poprawy zatrudnienia oraz integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (białe dokumenty, artykuły akademickie, plany szkolenia, oceny. W związku z tym Instytucja oferująca Badanie Biegłości powinna udostępniać referencje asesorów bez ograniczeń.

## DALSZE SZKOLENIE

W zależności od oceny przedstawionej w poprzedniej sekcji przewodnika kandydat na trenera pracy w firmie może zaangażować się w dalsze szkolenie.

Tutaj przedstawiamy możliwości szkolenia w Polsce:

### MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

1. IPRACUJZDALNIE - portal pracy i agencja zatrudnienia aktywizująca osoby niepełnosprawne w całej Polsce. Aktywizują osoby niepełnosprawne w całej Polsce w pracy stacjonarnej, kładąc jednocześnie duży nacisk na promocję pracy online - daje ona szansę na dostęp do pracy osobom, które ze względu na swoją niepełnosprawność mają problem ze znalezieniem zatrudnienia.

<https://www.ipracujzdalnie.pl/>

### PROJEKTY EU NA TEMATY ZATRUDNIENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

1. Projekt Erasmus+: Work-based Entrepreneurship Training for People with Disabilities. Głównym celem projektu WOT było promowanie przedsiębiorczości inkluzyjnej, w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami, poprzez opracowanie metodologii opartej na job shadowing, mentoringu i coachingu. Projekt dedykowany był osobom z niepełnosprawnościami chcącym zostać przedsiębiorcami lub freelancerami, a także przedsiębiorcom i freelancerom bez niepełnosprawności, którzy mogliby pełnić rolę mentorów.
2. Projekt Erasmus+: 100 Mirrors Inclusive. Projekt 100Mirrors Inclusive wyłonił niepełnosprawne kobiety-przedsiębiorców z 5 krajów europejskich (Hiszpanii, Polski, Grecji, Łotwy i Malty) dając w sumie 100 niepełnosprawnych kobiet-przedsiębiorców (lustra), które służą jako wzory dla innych osób pragnących założyć własną firmę lub wzmocnić swoje kreatywne i przedsiębiorcze umiejętności. <https://100mirrors-inc.eu/>

### ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

1. Polska Unia Zatrudnienia Wspomagane. Działanie w interesie osób niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym w podejmowaniu i utrzymaniu pracy zarobkowej na otwartym rynku pracy oraz wspieranie ich rozwoju zawodowego. <http://puzw.pl/portal/>



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



2. Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego. Federacja upowszechnia wiedzę i standardy zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji, organizacji i przedstawicieli biznesu. <https://pfzw.pl/>

#### ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

1. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. POPON prowadzi szkolenia dla pracodawców dotyczące kwestii prawnych i strategii zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. <http://popon.pl>
2. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. PFRON udziela dofinansowania do wynagrodzeń pracowników. Pomagają przedsiębiorcom i rolnikom w opłacaniu składek ZUS. Opłacają pobyt uczestnika w warsztatach terapii zajęciowej. PFRON ponosi koszty zatrudnienia w warsztatach aktywności zawodowej. <https://www.pfron.org.pl/en.html>





## ANEKS 1. Glosariusz

### **Ocena wyników uczenia się**

Proces oceny wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji jednostki przeciwko określonym kryteriom, określaniu metod nauczania i przyszłych oczekiwań. Ocena zwykle następuje po zatwierdzeniu i certyfikacji.

### **Autonomia**

Zdolność i możliwość działania niezależnie.

### **Rozwój kariery**

Odkrywanie określonych ścieżek kariery, które pasują do zainteresowań, umiejętności i umiejętności.

### **Kompetencje**

Zdolność do wykorzystywania wyników uczenia się w odpowiednio określonym kontekście (edukacja, praca, rozwój osobisty lub zawodowy)

Komentarz: Kompetencje nie ogranicza się do elementów poznawczych (z zastosowaniem teorii, koncepcji i wiedzy milczącej); Są to również aspekty funkcjonalne (w tym umiejętności techniczne), a także cechy interpersonalne (np. Umiejętności społeczne lub organizacyjne i wartości etyczne.

Źródło: Cedefop, 2004, Komisja Europejska, 2006a.

### **Europejski system kredytowy edukacji i szkolenia zawodowego (ECVET).**

Jest to system, w którym wyrażane są kwalifikacje, jako wyniki uczenia się poszczególnych jednostek, do których są dodawane punkty, i jest połączoną procedurą oceny wyników uczenia się zawodowego. Celem tego systemu jest promowanie:

- Mobilności osób podejmujących szkolenie;
- Zbieranie, transfer, walidacja i uznanie wyników uczenia się (zarówno formalne, nieformalne, jak i nieformalne) nabyte w każdym kraju;
- Wdrażanie metod uczenia się przez całe życie (uczenie się przez całe życie);
- Przezrystość kwalifikacji;
- Wzajemne zaufanie i współpraca między nauczycielami zawodowymi a instytucjami edukacyjnymi w Europie.

Komentarz: ECVET opiera się na opisie kwalifikacji w zakresie wyników uczenia się (wiedza, umiejętności i/lub kompetencje), zorganizowane w sposób, który umożliwia przeniesienie i gromadzenie jednostek edukacyjnych, do których dodawane są punkty kredytowe i które są zarejestrowane w Indywidualne wyniki uczenia się Zapasy.





Źródło: Cedefop; Komisja Europejska, 2006c.

### **Europejskie ramy kwalifikacji do uczenia się przez całe życie (EQF).**

Jest to instrument odniesienia do opisywania i porównywania poziomów kwalifikacji w systemach kwalifikacyjnych opracowanych na poziomie krajowym, międzynarodowym i sektorowym.

Komentarz: Główne elementy EQF to zestaw 8 poziomów referencyjnych, opisanych w kategoriach wyników uczenia się (połączenie wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji) oraz Mechanizmy i zasady dobrowolnej współpracy. Poziomy te obejmują cały zakres kwalifikacji od osób uznających podstawową wiedzę, umiejętności i kompetencje dla osób przyznawanych na najwyższym poziomie edukacji oraz szkolenia akademickiego i zawodowego. EQF jest rodzajem tłumacza dla poszczególnych systemów kwalifikacyjnych.

Źródło: Na podstawie Komisji Europejskiej, 2006a.

### **Edukacja formalna**

Edukacja, która charakteryzuje się organizacją i odpowiednią strukturą (np. W instytucji edukacyjnej lub szkoleniowej), jednocześnie jasno zdefiniowane jako nauczanie (w sensie definiowania celów, czasu i zasobów). Formalna edukacja z punktu widzenia uczącego się zamierzonego, celowego. Zwykle kończy się zatwierdzeniem i certyfikatem.

### **Zindywidualizowane planowanie**

Jest to proces oceny osoby pod względem jej mocnych stron, umiejętności, zasobów, zainteresowań i ograniczeń, których używam do osiągnięcia konkretnego celu, a następnie wykorzystania tych informacji do opracowania planu, który określa kroki, które należy podjąć, aby osiągnąć ten cel.

### **Nieformalna nauka**

To uczenie się, że wynika z wykonywania codziennych czynności związanych z obowiązkami związanymi z pracą, rodziną lub przyjemnością. Nie jest ustrukturyzowany jako konkretny cel, czas lub forma wsparcia. Nieformalne uczenie się jest najczęściej niezamierzoną formą pozyskiwania wiedzy z perspektywy ucznia.

### **Zintegrowane środowisko**

Ta integracja odnosi się do odpowiedniego otoczenia, w którym ludzie wchodzi w interakcje z ludźmi bez niepełnosprawności inaczej niż osoby świadczące usługi takim osobom. Jeśli chodzi o zintegrowane środowisko pracy, odnosi się do odpowiedniego otoczenia w społeczeństwie, w którym jednostki wchodzi w interakcje z ludźmi bez niepełnosprawności, tak że interakcje z osobami niepełnosprawnymi są porównywalne. Umiejętności interpersonalne to umiejętności porozumiewania się z



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



inną osobą lub grupą w odniesieniu do powiązań społecznych i zawodowych. Poziom tych umiejętności opiera się swobodzie i komforcie wszystkich zaangażowanych stron w procesie komunikacji.

### **Praktyka**

Staże są wykorzystywane do pokazania osobie bliżej i głębszego spojrzenia na świat profesjonalnej pracy. Podczas stażu osoba towarzyszy pracownikowi w pełnym wymiarze godzin podczas pracy, i jest wprowadzana do konkretnych obowiązków określonego zawodu lub branży.

### **Efekty kształcenia**

Jest to zestaw wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji osoby, którą nabył i jest w stanie wykorzystać po zakończeniu całego procesu uczenia się.

### **Edukacja ustawiczna**

Są to zainteresowania i umiejętności, które formalnie lub nieformalnie pozwalają na utrzymanie odpowiedniego poziomu wykształcenia, innego niż podstawowe wymagania w edukacji lub podstawowe osiągnięcia zawodowe.

### **Edukacja poza formalna**

jest uczeniem się opartym na planowanych działaniach, ale nie zawsze jasno oznaczona jako konkretna wiedza (pod względem takich terminów, jak cel uczenia się, czas spędzony na nauce lub formy wsparcia), ale obejmuje ważny element uczenia się. Edukacja nieprzewodzona jest uważana za celową z punktu widzenia ucznia.

### **Planowanie skoncentrowane na osobie**

Proces planowania, który skupia się na konkretnej osobie, jej zainteresowaniach, mocnych stronach i potrzebach. Nacisk kładziony jest na proces planowania kontrolowany przez osoby niepełnosprawne, które zostały osobiście zaangażowane przez innych.

### **Uznane efekty kształcenia:**

Formalne uznanie: proces przyznawania oficjalnego statusu dla danych umiejętności i kompetencji; Przyznając kwalifikacje (certyfikaty, dyplomy lub tytuły); Dzięki przyznaniu dotacji, jednostek kredytowych lub zwolnień, walidacja nabytych umiejętności i/lub kompetencji; i/lub rozpoznawanie społeczne: rozpoznanie wartości umiejętności i/lub kompetencji przez podmioty gospodarcze i społeczne.

### **Umiejętności miękkie**

Są to umiejętności, cechy, nawyki pracy i postawy, które wszyscy pracownicy muszą posiadać w celu uzyskania i utrzymania postępów w pracy. Wśród nich warto wspomnieć, że jest niezawodna odpowiedzialność, punktualność, elastyczność,







uczciwość, poczucie samozadowolenia, właściwe wychowanie, pozytywne podejście do pracy i odpowiedni/pielęgnowany strój. Umiejętności miękkie odnoszą się również do takich cech, jak umiejętność współpracy z innymi, zdolność do pracy w ramach zespołu, uczestnictwo w przydzielonych zadaniach, praca niezależnie i doskonałej obsługi klienta, zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz.

### **Przeniesienie wyników uczenia się**

Jest to stopień wiedzy, umiejętności i kompetencji, które można wykorzystać w nowym środowisku pracy lub edukacji; Można go zweryfikować za pomocą odpowiedniego certyfikatu.

Źródło: Na podstawie: Cedefop, 2004.

### **Walidacja wyników uczenia się**

Jest to potwierdzenie przez kompetentny organ, że wyniki (wiedza, umiejętności i/lub kompetencje) nabyte przez osobę w formalny, nieformalny i nieformalny sposób oceniono w stosunku do odpowiednich kryteriów i są zgodne ze średnimi wymogami walidacyjnymi. Walidacja zwykle prowadzi do certyfikacji.

Źródło: Cedefop.

### **Profilowanie zawodowe**

Jest to proces „poznania” osoby, która zidentyfikuje swoje aspiracje, potrzeby, umiejętności indywidualne, przeszłe doświadczenia i preferencje zawodowe. Może to pokrywać się z opiniami osób, które znają osobę, ale lepiej jest poznać osobę „od podstaw”. Profil takiej osoby zawiera informacje o poszukiwanej pracy i pomoże dopasować rodzaj pracy do osoby, jej umiejętności i preferencji. Wiele osób nigdy nie pracowało lub nie pracowało przez długi czas, więc będą potrzebować wsparcia, aby podejmować świadome decyzje dotyczące swoich opcji kariery.

## **ANEKS 2. Przykłady studium przypadku**

### **1. Nagłe problemy zdrowotne**

Trwa projekt sprawdzania poprawności szkoleń zawodowych.

Dzień przed rozpoczęciem kursu dowiadujesz się, że pewien niepełnosprawny pracownik musi zostać hospitalizowany w ciągu najbliższych kilku dni na odpowiednie testy, ale nadal chce rozpocząć kurs i wrócić następnego dnia na kontrolę lekarską.

Jak sobie poradzisz:

- Z pracownikiem z niepełnosprawnością?



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



- Z firmą?

## **2. Problemy zdrowotne podczas kursu**

Pracodawca dzwoni do ciebie i mówi: Klient upadł i wezwano karetkę. Niepełnosprawny pracownik został zabrany do szpitala.

Co robisz?

## **3. Problem podczas stażu: stażysta nie spodziewał się wykonania niektórych zadań**

Klient podejmuje staż w firmie na stanowisku pracownika administracyjnego, jednak w trakcie trwania stażu klient informuje Cię o następującym problemie: pracodawca nie zamierza przebywać w biurze i prosi klienta o posprzątanie magazynu i wytarcie kurzu z półek; oba te zadania nie należą do prac administracyjnych, ani nie satysfakcjonują samego klienta.

Co zrobisz?

## **4. Problem z wykonywaniem obowiązków: pracodawca ma wiele uwag do pracownika z niepełnosprawnością, ale nie ma odwagi go o nich poinformować i zwraca się do Ciebie o pomoc.**

Kobieta z niepełnosprawnością pracuje w biurze rachunkowym od niespełna miesiąca. Dostaje do wykonania proste zadania, aby mogła stopniowo wdrażać się do pracy, ale nie radzi sobie z obliczeniami i popełnia błędy. Pracodawca ma tego dość i prosi Cię o poinformowanie jej, że nie będzie już pracować w jego firmie.

Jak poradzisz sobie w takiej sytuacji?

## **5. Nieustannie narzekający osoby**

Spotykasz osobę, która narzeka, że zawsze robi to, o co się ją prosi, ale zawsze coś jej się nie udaje z tego czy innego powodu, że nie ma i nigdy nie miała w życiu szczęścia, a teraz, gdy ma jeszcze problemy ze zdrowiem, niczego już nie osiągnie.

Co w takiej sytuacji zrobić?



## ANEKS 3. Efekty kształcenia

### **Efekty kształcenia**

#### ***Wiedza i zrozumienie-trener pracy w firmie będzie w stanie:***

1. Osiągną dobrą wiedzę na temat problemów związanych z obsługą osób z niepełnosprawnością;
2. Będą znać różne rodzaje niepełnosprawności;
3. Zapoznają się z usługami oferowanymi osobom z niepełnosprawnościami;
4. Poznają różne metody radzenia sobie z osobami z niepełnosprawnościami;
5. Poznają różne techniki zarządzania ścieżkami zawodowymi innych;
6. Nauczą się technik waloryzacji w wzmocnianiu siebie zarówno indywidualnie, jak i w grupie;
7. Nabędą biegłości w zakresie narzędzi i technik poszerzania możliwości kariery;
8. Zrozumieją znaczenie wspierania niezależności osoby.

#### ***Umiejętności-trener w firmie będzie miał następujące umiejętności:***

##### ***1. Będzie w stanie zastosować zdobytą wiedzę i zrozumienie:***

1. Znaleźć źródła informacji od różnych agencji lub organizacji pozarządowych, które oferują usługi osobom z niepełnosprawnościami;
2. Będą kierować się przykładami dobrych praktyk;
3. Ustanowią wymagania wobec osób w taki sposób, aby połączyć ich przeszłość zawodową lub edukacyjną z talentami i przyszłością firmy;
4. Dostosują stosowane narzędzia i techniki w odniesieniu do rodzaju i/lub stopnia niepełnosprawności;
5. Opracują zindywidualizowany plan dla potrzeb danej osoby;
6. Będą prowadzić dokumentację postępów i informacji zwrotnych niezbędnych do oceny wykonywanych czynności.

##### ***2. Umiejętności komunikacji:***

1. Będą potrafić poprawnie komunikować się z osobami z niepełnosprawnościami bez względu na rodzaj i/lub ciężkość niepełnosprawności;
2. Będą w stanie słuchać osoby z niepełnosprawnościami i wykazywać empatię;
3. Będą promować pojęcie niezależnego życia i podejmowania własnych niezależnych decyzji;
4. Będą prowadzić dialog bez narzucania niczego osobom z niepełnosprawnościami;

5. Będą przeprowadzać konsultacje i dyskusje z innymi pracownikami lub z ich przełożonymi na temat potrzeb osób niepełnosprawnych;
6. Przedstawią działania klienta w sposób angażujący i motywujący;
7. Opiszą w sposób zrozumiały dla osób niepełnosprawnych, które prowadzone działania.

### **3. Umiejętności oceny:**

1. Oceniają praktyki, które należy wykorzystać przy przygotowaniu klienta;
2. Doceniają postęp i rozpoznają trudności napotykane przez osoby z niepełnosprawnościami;
3. Wybiorą, kiedy udostępnić informacje grupie lub jednostce;
4. Rozpoznają trudności napotykane przez osoby niepełnosprawne;
5. Wybierają odpowiedni czas na wykonanie określonego zadania dla osoby niepełnosprawnej;
6. Oceniają rodzaj pracy i terapii zajęciowej potrzebnej osobom z niepełnosprawnościami.

### **4. Dalsze umiejętności uczenia się lub aktualizacji:**

1. Zdobyć zaufania osób niepełnosprawnych i zespołów zatrudnienia wspomaganego;
2. Poznanie zarówno teoretycznych jak i praktycznych prawidłowo prowadzonych opisów stanowisk pracy;
3. Nauczenie się traktowania innych ludzi z empatią i w sposób humanitarny;
4. Zdobyć wymaganej wiedzy na temat różnych regulaminów poszczególnych domów lub mieszkań chronionych dla osób niepełnosprawnych;
5. Dobrze gospodarować własnym czasem przeznaczonym na samokształcenie i praktykę.
6. Inne....

### **5. Kompetencje:**

1. Będą odpowiedzialni za analizę indywidualnego przygotowania i inicjowanie planu;
2. Będą identyfikować potrzeby osoby niepełnosprawnej;
3. Ustalą różne działania, formy wsparcia i pomocy w procesie rozwoju i inicjacji;
4. Przeprowadzą wywiad z osobą niepełnosprawną w celu określenia jej potrzeb i przeanalizują jej wymagania z uwzględnieniem ram instytucjonalnych;
5. Stworzą działania mające na celu przekształcenie niepełnosprawności w działanie;
6. Będą obserwować i pozyskiwać informacje o rozwoju osiąganym przez osoby niepełnosprawne;



7. Będą towarzyszyć osobom z niepełnosprawnościami w procesie uczenia się przez działanie, aby pomóc im stać się osobami niezależnymi.



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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.