**Erasmus+ - project**

**„Job Coach for people with dissabilities” – (Trener Pracy dla osób niepełnosprawnych)**

Erasmus+

**J**ob**C**oach

Narodowa koncepcja kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy przez Trenera Pracy dla osób niepełnosprawnych.

Polska

**Koordynator projektu Odpowiedzialność za produkt**

Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja-Ty-My

Anna Block Joanna Roczek

Tel.: 0049 (0) 4165 80370 Tel.: +48 796 14 14 40

Mail: [a.block@grone.de](mailto:a.block@grone.de) Mail: [j.roczek@wsparciespolecz.pl](mailto:j.roczek@wsparciespolecz.pl)

[**Wstęp** 4.](#_Toc471470364)

**1.Pozycja wyjściowa Trenera Pracy w Polsce………………………………………………………4   
1.1 Wstępne wymagania odnoście Trenera Pracy……………………………………5**[**1.2 Grupa podstawowych kwalifikacji do wykonywania zawodu Trenera Pracy…………….6.**](#_Toc471470367)  
[**2. Koncepcja edukacyjno- dydaktyczna ………………………………………………………………………7**.](#_Toc471470368)  
[**2.1 Jakie są edukacyjne wyzwania?........................................................................................................7.**](#_Toc471470369) **2.2 Koncepcja edukacyjno-dydaktyczna……………………………………………………............................8**

2.3 Certyfikacja, egzaminy oraz poziom uzyskanej wiedzy……………………………………8

**3. Zawartość dodatkowego programu szkoleniowego………………………………………….8  
3.1 Moduł 1: Wiedza związana z funkcjonowaniem rynku pracy………………………….8  
3.2 Moduł 2: Wiedza klinczna……………………………………………………………………………….9 3.3 Moduł 3: Tworzenie miejsc pracy…………………………………………………………………..9 3.4 Moduł 4: Pomoc w zatrudnieniu i akompaniowanie w miejscu pracy ……………..9  
3.5 Moduł 5 Stabilizacja zatrudnienia……………………………………………………………………9  
3.6 Moduł 6 Relacje społeczne…………………………………………………………………………….10**

Narodowa koncepcja nabywania kwalifikacji zawodowych Trenera Pracy osób   
z niepełnosprawnościami po przez trening została opracowana pod przewodnictwem niemieckiego partnera projektu Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH. Poszczególni partnerzy projektu byli odpowiedzialni za stworzenie narodowej koncepcji odnośnie państwa, które reprezentują. Poniżej lista partnerów:

|  |  |
| --- | --- |
| Grone_Logo_De.jpg | Grone Niedersachsen GmbH  Niemcy |
| Grone_Logo_De.jpg | Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH  Niemcy |
| FH Münster_Logo_DE.jpg | Fachhochschule Münster  Niemcy |
| Cordaan_Logo_NL.jpg | Cordaan i.s.m. Lamarea coaching  Holandia |
| Uni Belfast_Logo_UK.jpg | The Queen’s University of Belfast  Wielka Brytania (Irlandia Północna) |
| Les Genets_Logo_FR.jpg | Les Genêts d’Or  Francja |
| C:\Users\MN\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\4D5LKDH9\logo.png | Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja-Ty-My  Polska |

Wstęp

1. **Pozycja wyjściowa Trenera Pracy w Polsce**

Po raz pierwszy w polskim systemie prawnym pojęcie "Trener Pracy" pojawiło się   
w Uchwała Nr 8/2007 Rady Nadzorczej PFRON (Polskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) z dnia 06.04.2007 r. w sprawie zatwierdzenia projektu pilotażowego „TRENER PRACY – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”. Projekt realizowany był przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych we współpracy z partnerami projektu: Polskim Forum Niepełnosprawności (PFON), Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON) i organizacją KARE promującą integrację osób niepełnosprawnych intelektualnie w Irlandii. Projekt był współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny. **Projekt miał na celu wdrażanie w życie zapisów Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.**  
 Rezultaty projektu stały się nieoficjalnymi krajowymi wytycznymi dla: PFRON - Polskiego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, władz lokalnych, organizacji pozarządowych zaangażowanych w proces rehabilitacji zawodowej i zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych**. Niestety do tej pory w ustawodawstwie polskim nie została zdefiniowana formalnie rola i funkcja Trenera Pracy**.   
Istotnym elementem do zrozumienia roli Trenera Pracy w Polsce jest  odniesienie się   
do rezultatów projektu "TRENER PRACY - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych " a dokładnie do definicji przedstawionej w rozdziale „Zestawie Narzędzi Do Rekrutacji Trenerów Pracy w rozdziale 1 Profil Pracy Trenera  **„Praca trenera opiera się na zasadniczych wartościach przyjętych w programie zatrudnienia wspomaganego, które trener przyswaja, rozwija i wzmacnia   
w trakcie pracy i współpracy z innymi osobami w zespole, a zwłaszcza:   
• traktowanie wszystkich ludzi z godnością i szacunkiem,**

**• podejście skoncentrowane na osobie, zakładające rozwijanie/wykorzystywanie przez klientów ich potencjalnych umiejętności i poszerzanie ich relacji**

**• tworzenie warunków do wzmacniania podmiotowości klientów poprzez pozostawianie im wyborów i kontroli procesu,**

**• promowanie integracji społeczno-zawodowej rozumianej jako oferowanie osobom   
z niepełnosprawnością zwykłych/ogólnodostępnych miejsc/aktywności i możliwość pełnienia wszelkich ról społecznych.”[[1]](#endnote-1)**

**1.1 Wstępne wymagania odnoście Trenera Pracy**

Obecnie w Polsce nie istnieje formalnie zdefiniowany zawód - Trener Pracy.  
 W Krajowej Klasyfikacji Zawodów nie odnajdziemy żadnej charakterystyki, specyfikacji zawodowej osób działających jako Trenerzy Pracy – (osób pracujących z ludźmi znajdującym się trudnej sytuacji społecznej i zawodowej; oferujących różną formę wsparcia swoim podopiecznym).

Rola Trenera Pracy łączy w sobie kompetencje i zadania wielu specjalistów takich jak pośrednik pracy, doradca zawodowy, pracownik socjalny, psychoterapeuta, instruktor zwodu. W Polsce w instytucjach i organizacjach zajmujących się zatrudnieniem wspomaganym wymienieni powyżej specjaliści spełniają częściowo rolę Trenera Pracy zgodnie z przypisanymi im kwalifikacjami.

Trener Pracy wykonuje pracę na trzech poziomach. Najważniejszym poziomem jest bezpośrednie wsparcie osoby niepełnosprawnej w procesie rehabilitacji zawodowej, poszukiwania pracy oraz znalezienia zatrudnienia. Drugim poziomem jest stworzenie odpowiedniego środowiska pracy, w którym to Trener Pracy wspiera na równi pracodawcę, osobę z niepełnosprawnością oraz jej współpracowników. Trzeci poziom to dbanie o relacje z najbliższymi osoby niepełnosprawnej (rodziną przyjaciółmi)

Trenerzy Pracy wykonują zadania, które wymagają od nich posiadania wielu osobistych umiejętności i kompetencji. Należą do nich między innymi:

• dobre umiejętności komunikacyjne;  
• umiejętność współpracy przy realizacji zadań;  
• dobra znajomość obsługi komputera, w tym umiejętność przygotowywania: dokumentów, raportów, prezentacji;  
• dobre kontakty z rynkiem pracy (w tym wolontariat, staże, praca, umiejętność właściwego doboru miejsca pracy;   
• doświadczenie w zakresie zatrudnienia;   
• zdolność i chęć uczenia się;   
• takt ,wrażliwość i humanistyczne podejście do ludzi;  
• poczucie odpowiedzialności.

* 1. **Grupa podstawowych kwalifikacji do wykonywania zawodu Trenera Pracy**

Wykształcenie wyższe minimum licencjackie – preferowane kierunki: pedagogika (pedagogika specjalna),pomoc społeczna, psychologia, doradztwo zawodowe, zarządzania zasobami ludzkimi;

Kandydaci chcący wykonywać pracę Trenera Pracy dla osób niepełnosprawnych powinni posiadać wiedzę w zakresie:   
 **Poradnictwa i Pracy Socjalnej**

* koordynowanie działań i umiejętności organizacyjne, umiejętność tworzenie rozwiniętych systemów współpracy, harmonogramów;
* planowanie i tworzenie programów treningowo- szkoleniowych;
* umiejętności opracowywania i zbierania niezbędnej dokumentacji, przygotowywania raportów, monitorowania postępu osób szkolących się

**Pedagogiki i Doradztwa Zawodowego**

* znajomość metod i technik edukacyjnych i coachingowych;
* wiedzy i umiejętności poradnictwa zawodowego;
* umiejętności manualne/techniczne (instrumentalne) (np. przygotowanie odpowiedniego materiału dydaktycznego )

**HRM, Makroekonomia**

* wiedza i zrozumienie struktury operacyjnej pracy oraz opisu stanowisk pracy;
* podstawowa wiedza i umiejętności HRM (rekrutacja / ocena pracy, planowanie pracy/ organizacja pracy);
* obserwacja i analiza reakcji i zachowań klienta;
* wiedza na temat niepełnosprawności i zaburzeń;
* ogólna znajomość kompetencji i zrozumienie słownictwa specjalistycznego.

[[2]](#endnote-2)

**2.Koncepcja edukacyjno-dydaktyczna**

**2.1 Jakie są wyzwania edukacyjne?**

Polski Zintegrowanych System Kwalifikacji Zawodowych jest na etapie przebudowy

i w trakcie ciągłych zmian. Obecnie nie ma jasnych procedur walidacji wyników kursów zawodowych. Aby uniknąć problemów związanych z certyfikacją najlepszym rozwiązaniem wydaję się przyjęcie programu szkoleniowego zgodnego wymogami szkolnictwa wyższego - rocznego programu studiów podyplomowych opartego na Europejskim Systemie Transferu i Akumulacji Punktów oraz Europejskiej Ramie Kwalifikacji.  
  
 Rola Trenera Pracy w Polsce jest wykonywana przez osoby o różnym wykształceniu   
i doświadczeniu zawodowym. Jedynymi szkoleniami, które otrzymują Trenerzy, organizowane są przez ich pracodawców (organizacje pozarządowe lub instytucje zaangażowane w proces zatrudnienia wspomaganego) – są one dostosowane indywidualnie do potrzeb uczestnika.

Jednym z celów realizacji projektu – „TRENER PRACY - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych" było stworzenie uniwersalnego sytemu szkolenia Trenerów Pracy. Opracowany w ramach projektu system **– „Zestaw II Narzędzia do Szkolenia Trenerów Pracy – Wytyczne dotyczące usług Trenera Pracy”** nie otrzymał on nigdy status oficjalnego dokumentu. Materiał stanowi jedynie formę rekomendacji.

W obecnej sytuacji należy sobie zadać pytanie, czy istnieje potrzeba stworzenia zupełnie nowej koncepcji edukacyjno-dydaktycznej w Polsce? A może należało by zaakceptować istniejący stan rzecz lub stworzyć zmodyfikowaną koncepcję wykorzystując najważniejsze elementy – produktu – **„Zestaw II Narzędzia do Szkolenia Trenerów Pracy – projektu TRENER PRACY – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych** ".

Biorąc pod uwagę edukacyjne wyzwania związane z opracowaniem koncepcji dydaktycznej należy również przy jej tworzeniu uwzględnić możliwości dokonywania zmian   
w jej programie taka by można było dostosowywać je do nowych trendów na rynku pracy oraz by wykorzystywały one rozwiązania techniczne związane z rehabilitacją zawodową.

**2.2 Edukacyjno –dydaktyczny koncept**

Jednoroczny program studiów podyplomowych dla trenerów pracy:

1. Nauka udzielania Pierwszej Pomocy ( zagadnienia teoretyczne i ćwiczenia praktyczne)
2. Przepisy i procedury BHP
3. Nauka praktycznych elementów związanych z wykonywaniem czterech poniższych zawodów:

* Kasjera
* Sprzedawcy
* Asystenta Kucharza ( pomoc kuchenna)
* Kelnera

1. Zawodowe warsztaty
2. Obligatoryjne trzy miesięczne staże pracy: dwu miesięczny staż przy wykonywaniu jednego z wybranych z powyższej listy zawodów oraz jedno miesięczny staż przy asystowaniu osobie z niepełnosprawnością w trakcie wykonywania pracy

Sześć kolejnych Modułów opisanych w punkcie 3 również będzie częścią rocznego programu studiów.

**2.3 Certyfikacja, egzaminy oraz poziom uzyskanej wiedzy**

Po ukończeniu pełnego roku studiów, studenci będą otrzymywać dyplom studiów podyplomowych na poziomie minimum 6 Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF). Każdy z modułów będzie kończył się pisemnym egzaminem. Po uczestnictwie   
w warsztatach lub stażach studenci otrzymają kartę oceny/ewaluacji opracowaną przez nauczycieli.

**3. Zawartość dodatkowego programu szkoleniowego**

3.1 Moduł 1: Wiedza związana z funkcjonowaniem rynku pracy.

* **Analiza zasobów rynku pracy**
* **Współpraca z Urzędami Pracy**
* **Współpraca z pracodawcami**
* **Wykorzystywanie nowoczesnych technologii w poszukiwaniu pracy**
* **Prawo i regulacje**
* **Benefity i subsydia**
* **Efektywne komunikowanie się**
* **Instrumenty procesu reintegracji**

3.2 Moduł 2:Wiedza kliniczna +

Wiedza w następujących obszarach:

* **Ogólna wiedza o rodzajach i stopniach niepełnosprawności**
* **Medyczne i diagnostyczne aspekty**
* **Psychiczne ograniczenia**
* **Psychologiczne aspekty**
* **Behaviouralne aspekty**

3.3 Moduł 3: Tworzenie miejsc pracy:

* **Profilowanie zawodowe**
* **Tworzenie i wdrażanie Indywidualnego Planu Działania**
* **Właściwy dobór miejsca pracy**
* **Zasady tworzenia dokumentów aplikacyjnych**

3.4 Moduł 4: Pomoc w zatrudnieniu i akompaniowanie w miejscu pracy

* **Podstawy rozmowy kwalifikacyjnej**
* **Warunki umowy o pracę i procedury zatrudnienia**
* **Ochrona danych osobowych i danych wrażliwych**
* **Otoczenie społeczne w pracy**

3.5 Moduł 5 Stabilizacja zatrudnienia

* **Adaptacja w miejscu pracy**
* **Monitorowanie wykonywania pracy**
* **Regularne wsparcie w wypełnianiu obowiązków zawodowych**
* **Analiza obecnej sytuacji zawodowej**

3.6 Moduł 6 Relacje społeczne

* **Wsparcie w tworzeniu i rozwijaniu relacji społecznych**
* **Współpraca z rodziną**

1. „Projekt Trener Pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” Wytyczne świadczenia usług przez Trenera Pracy. Zestaw I Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy autorstwa rozdział 1 Profil trenera str. 8-9 Małgorzata Gorący [↑](#endnote-ref-1)
2. Projekt ERASMUS + **Europejski profil kwalifikacyjny dla zawodu “Job coach dla osób niepełnosprawnych” Produkt 2 Ewa Matuska**  [↑](#endnote-ref-2)