

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego

Perspektywa niezależnego życia osoby z niepełnosprawnością

Poradnik dla kadry merytorycznej

www.pfzw.pl



POLSKA FEDERACJA
ZATRUDNIENIA
WSPOMAGANEGO

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego
ul. Ondraszka 3
02-085 Warszawa
biuro@pfzw.pl
www.pfzw.pl

ISBN 978-83-963612-0-2

Opracowanie merytoryczne: **Praca zbiorowa zbiorowa pod redakcją dr Moniki Zakrzewskiej, Marzeny Bałtowskiej-Juchy**

Opracowanie graficzne i skład: **Janusz Szopka**

Wykorzystane zdjęcia: [Racool_studio/freepik.com](https://www.freepik.com), [timolina/freepik.com](https://www.freepik.com)

Recenzja: **dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska, prof. APS**

Materiał edukacyjny bezpłatny

Opracowany w ramach zadania:

„Samodzielni i niezależni. Jak skutecznie wspierać osoby z niepełnosprawnościami – cykl szkoleń dla kadry merytorycznej”

Zadanie dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych otrzymanych za pośrednictwem Województwa Mazowieckiego



Warszawa, 2021

Spis treści

ZAMIAST WSTĘPU.....	2
MONIKA ZAKRZEWSKA	
PERSPEKTYWA NIEZALEŻNEGO ŻYCIA OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	
– CZYLI O TYM, ŻE INNE ŻYCIE JEST MOŻLIWE.....	3
MAŁGORZATA GORĄCY	
PARTNERSTWO I AUTONOMIA, CZYLI JAK WSPIERAĆ OSOBĘ Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	
W PROCESIE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO.....	13
BEATA CYTOWSKA	
RODZINA I NAJBLIŻSZE OTOCZENIE OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	
W PROCESIE WSPARCIA	27
MARZENA BAŁTOWSKA-JUCHA	
TECHNOLOGIE I NARZĘDZIA W PRACY ZDALNEJ W PLACÓWKACH	
DLA DOROSŁYCH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.....	41
EWA SZAFRANEK, LESZEK BOCHEŃSKI	
PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI DO PRACY. SCENARIUSZE ZAJĘĆ	
DO WYKORZYSTANIA PODCZAS PRACY Z OSOBAMI Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	48
SCENARIUSZ 1	
Godność – czyli jak być świadomym obywatelem i korzystać z prawa	50
SCENARIUSZ 2	
Samostanowienie – czyli jak przejąć kontrolę nad własnym życiem	56
SCENARIUSZ 3	
Podejmowanie decyzji – czyli jak odpowiedzialnie dokonywać wyborów	61
SCENARIUSZ 4	
Porozumiewanie się – czyli jak mówić, żeby być usłyszanym i zrozumianym	66
SCENARIUSZ 5	
Dbanie o siebie – czyli jak zadbać o swój wygląd i samopoczucie	71
SCENARIUSZ 6	
Różnorodność na rynku pracy – czyli jak znaleźć satysfakcjonującą pracę	76
SCENARIUSZ 7	
Autoprezentacja – czyli jak dobrze sprzedać siebie	81
SCENARIUSZ 8	
Różnorodność w relacjach – czyli jak odpowiednio zachować się w roli	86
ZAŁĄCZNIKI DO SCENARIUSZY	91
BIBLIOGRAFIA.....	98

Zamiast wstępu

Nie ma obowiązku sięgania do Poradnika, bo nie rozwiązuje on trudności, które na swojej drodze do samodzielnego i niezależnego życia napotykają osoby z niepełnosprawnościami.

Niech zawarte w nim pomysły pozostaną może trochę niespójne czy nawet sprzeczne, jeśli tylko Czytelnicy znajdą w nich materiał, który pobudzi, zainspiruje ich do myślenia o perspektywie niezależnego życia osób z niepełnosprawnościami.

Jeśli tak się stanie, to trudno o lepszy materiał do pracy, aniżeli ten, który oddajemy w Państwa ręce!

dr Monika Zakrzewska

Prezeska

Zarządu Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomagane

MONIKA ZAKRZEWSKA

**Perspektywa niezależnego życia
osoby z niepełnosprawnością
– czyli o tym, że inne życie jest możliwe**

Niezależne życie, czyli jakie życie?

Każdy człowiek dąży do samodzielnego i niezależnego życia. Czym więc jest niezależne życie?

Niezależne życie¹ – oznacza, że osoby z niepełnosprawnościami mogą sprawować kontrolę nad swoim życiem i podejmować wszelkie decyzje, które dotyczą ich życia.

Niezależne życie obejmuje wszystkie te kwestie, które związane są z rozwojem tożsamości i osobowości człowieka: gdzie ktoś mieszka, z kim, co lubi jeść, czy woli wstawać o późnej porze lub chodzić spać późno w nocy, czy też nie, czy woli przebywać w budynku czy na świeżym powietrzu, czy lubi, aby na stole był obrus i świece, czy lubi zwierzęta domowe lub słuchanie muzyki, aż po wybory związane z pełnionymi rolami społecznymi i zawodowymi tj. czy mieszkać z rodzicami czy w samodzielnym mieszkaniu ze wsparciem, czy pracować w otwartym środowisku pracy czy na stanowiskach chronionych. Wybór człowieka na miarę indywidualnych możliwości, w zgodzie

¹ Więcej na temat koncepcji niezależnego życia czytaj w: [„Czym jest niezależne życie? Wyjaśniamy. Krok po kroku”](#); [Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami](#)

z bezpieczeństwem jednostki i ogółu i zasadami współżycia społecznego. Te działania i decyzje stanowią o tym, kim jest².

Pojęcie niezależnego życia jest więc nieodłącznym elementem autonomii i wolności człowieka. Niezależne życie niekoniecznie oznacza życie samemu; nie należy go też interpretować jako zdolności do samodzielnego wykonywania codziennych czynności. Należy je raczej rozumieć jako swobodę dokonywania wyborów i sprawowania kontroli (...) nad własnym stylem życia i codziennymi zajęciami. Bo skąd możemy wiedzieć, że osoby z niepełnosprawnościami nie chcą lub nie potrafią pracować, jeśli nigdy tego nie robiły. Skąd możemy wiedzieć, że placówka czy chroniony rynek pracy to jedyne właściwe środowisko aktywności. Zbyt wiele czasu poświęcamy na skupieniu się na tym, czego osoba nie może. Warto jednak przyjrzeć się temu co potrafi, jakie ma zasoby (własne, ale również te które leżą po stronie środowiska), wsłuchać się w jej potrzeby i wspólnie stworzyć plan uwzględniając perspektywę wspierania, dążenia do realizacji zaplanowanych celów, uwzględniając samodzielne wybory oraz sprawowanie kontroli nad ich realizacją.

Ważne: *W myśl zasady, że każda jednostka powinna mieć możliwość czerpania radości z życia, mieć prawo do wartościowego i jakościowo dobrego życia ważne jest, abyśmy w swoich działaniach jako społeczeństwo skupili się na tworzeniu warunków do tego, aby osoba mogła samodzielnie decydować i dokonywać indywidualnych wyborów tego, co chce w życiu robić, z kim mieszkać, jak spędzać czas wolny itd.*

² Komentarz ogólny Komitetu ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami do art. 19 Konwencji o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami

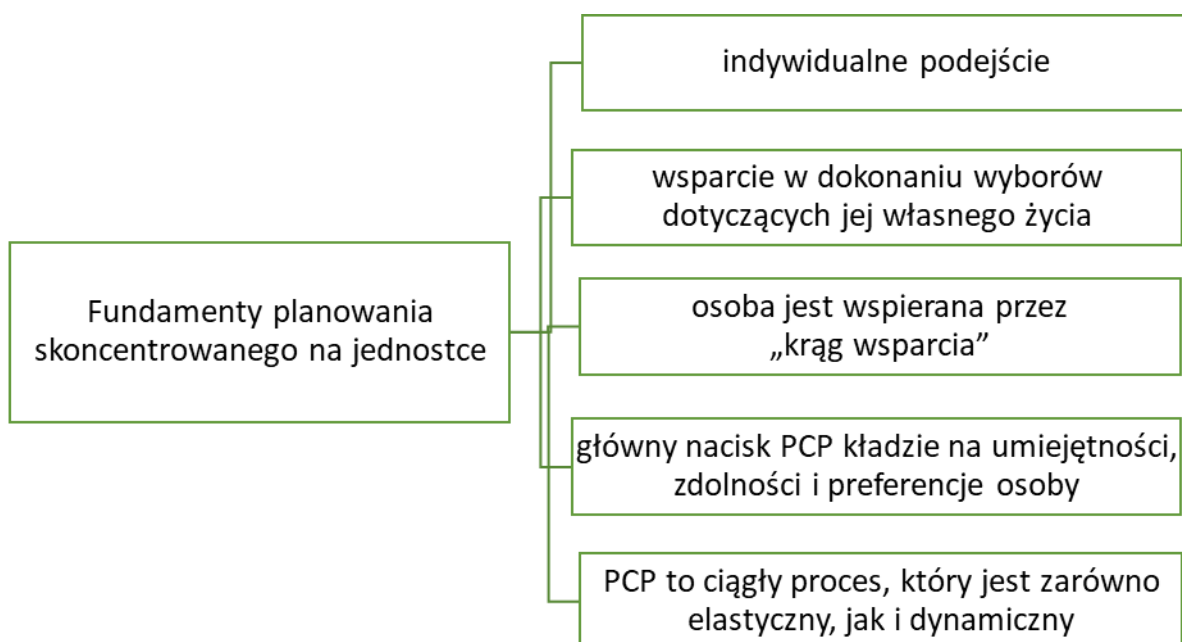
Planowanie skoncentrowane na osobie – dlaczego jest ważne?

Planowanie skoncentrowane na osobie (PCP)³ stawia osobę z niepełnosprawnością w centrum procesu podejmowania decyzji, zakłada uwzględnienie jej życzeń i pragnień. PCP odkrywa i działa w oparciu o to, co jest ważne dla danej osoby. Jest to proces ciągłego słuchania i uczenia się, koncentrowania się na tym, czego dokładnie potrzebuje osoba, którą wspieramy, jakiego życia pragnie, teraz i w przyszłości. Planowanie skoncentrowane na osobie ma określić cele i działania, które dają szansę na lepsze jakościowo, samodzielne życie w społeczności na miarę możliwości osoby z niepełnosprawnością. Planowanie to powinno opierać się o potencjał i potrzeby danej osoby, nie powinno bazować na jej brakach i deficytach. Podejście to umożliwia wzmacnianie i wspieranie osoby z niepełnosprawnością w oparciu o partnerskie relacje i zaangażowanie. W procesie tym osoba wspierana jest przez „krąg wsparcia”⁴, ludzi gotowych do zaangażowania się i pomocy w rozwoju, określeniu marzeń i celów osoby oraz w osiągnięciu tych celów.

³ [Planowania skoncentrowanego na osobie \(PCP\)](#), [Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych](#),

⁴ Kręgi Wsparcia to środowiskowy system, na który składają się osoby i instytucje ze sfery formalnej i nieformalnej, uczestniczące w codziennym życiu osoby z niepełnosprawnością, od których zależy jakość jej obecnego i przyszłego życia. [Więcej na temat tworzenia kręgów wsparcia](#)

Kluczowe cechy planowania skoncentrowanego na osobie:



WAŻNE!

PCP w ramach wsparcia realizowanego przez placówkę, w której na co dzień przebywa osoba z niepełnosprawnością, ma na celu zaplanowanie i urzeczywistnienie wizji uczestnika i uczestniczki w realizacji jego/jej celów i działań skupionych na perspektywie niezależnego życia. Placówka jest więc narzędziem do realizacji zaplanowanych celów osoby z niepełnosprawnością, a nie celem samym w sobie. Ponadto warto pamiętać, że placówka nie musi i nie powinna koncentrować się na realizacji działań tylko w obrębie swojego budynku. Każda aktywność, która wynika z potrzeby konkretnej osoby z niepełnosprawnością może i powinna być realizowana we **współpracy z lokalnym środowiskiem**.

Współpraca = Włączenie

- Pozwala na budowanie naturalnych sieci kontaktów, naturalnego wsparcia.
- Umożliwia osobom z niepełnosprawnościami dostęp do różnorodnych usług lokalnych na zasadzie równości z innymi ludźmi.
- I to co niezwykle istotne - **buduje świadomość społeczną na temat możliwości i potencjału osób z niepełnosprawnościami**. Przerywa się

w ten sposób błędne koło stereotypów, które jest wzmacniane izolacją, specjalnymi warunkami.

Ci z Państwa, którym znany jest proces planowania skoncentrowanego na osobie, będziecie w stanie określić podobieństwa między wspieraniem osoby w celu tworzenia planu skoncentrowanego na osobie a wspieraniem w celu stworzenia planu kariery. Jeśli osoba, którą wspieracie w planowaniu ścieżki zawodowej jest już w trakcie procesu PCP, spora część pracy została już zapewne wykonana przy definiowaniu kręgów wsparcia. Członkowie kręgu wsparcia zapewne pomogli już stworzyć osobie pozytywny profil osobisty. Profil zawodowy⁵ jest podobny do profilu osobistego pod względem skupienia na umiejętnościach i sprawnościach, nie zaś na niepełnosprawności. Różnica polega na tym, że profil zawodowy obejmuje jedynie kwestie związane z pracą a nie wszystkie aspekty życia. Członkowie kręgu wsparcia na etapie planowania ścieżki kariery zawodowej mogą ponownie włączyć się w proces wsparcia, tym razem pomagając w tworzeniu profilu zawodowego. Jeśli zaś osoba, która chce podjąć pracę nie jest w trakcie procesu planowania, konieczne jest stworzenie kręgów wsparcia. Krąg wsparcia powinien składać się z ludzi, którzy dobrze znają osobę z niepełnosprawnością i są gotowi do wsparcia w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia.

W jaki sposób wdrożyć planowanie skoncentrowane na jednostce?

Praktyczne wskazówki:

Należy stworzyć plan ramowy z osobą z niepełnosprawnością w jego centrum.

- Należy zidentyfikować cele osoby z niepełnosprawnością.
- Należy zidentyfikować okoliczności życiowe, stanowiące podstawowe otoczenie programu, jego planowania i wdrażania.
- Należy zidentyfikować rezultaty odnoszące się do planowanych celów i działań.
- Należy stworzyć wytyczne wdrożenia PCP.

⁵ Więcej na temat tworzenia profilu zawodowego czytaj w: [Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego \(2013\). Zbiór praktycznych wskazówek](#). Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych

- Należy stworzyć odpowiednie narzędzia do profilowania, oceny, itd.
- Należy zapewnić osobie z niepełnosprawnością i personelowi informacje dotyczące PCP.
- Należy zorganizować spotkania PCP.
- Należy identyfikować zmieniające się potrzeby klienta.
- Należy tworzyć indywidualne plany działania.
- Należy określić i przeszkolić kluczowych pracowników odpowiedzialnych za współpracę z daną osobą z niepełnosprawnością.
- Należy dokonywać bieżącej ewaluacji wyników procesu.

Jakość życia⁶

Koncepcja „jakości życia” jest kluczowa dla planowania skoncentrowanego na osobie. Usługodawcy powinni uczynić wszystko, by indywidualne plany nie tylko określały plany osób i umożliwiały ich osiągnięcie, ale także, co nawet ważniejsze, poprawiały ogólną jakość życia osoby z niepełnosprawnością. Nie zapominając, że środowisko rodzinne, terapeutyczne, zawodowe ma bardzo duże znaczenie i ogromny wpływ na jakość życia tych osób.

Aktualnie obowiązująca biopsychospołeczny koncepcja niepełnosprawności i wywodząca się z niej definicja osoby z niepełnosprawnością jednoznacznie wskazują, że cele działań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej, powinny być skierowane na poprawę jakości życia tych osób. Zaś kategorię jakości życia - rozumianą jako subiektywne odczucie zadowolenia jednostki z własnego życia - wykorzystuje się w planowaniu wsparcia w procesie samodzielnego i niezależnego życia osób z niepełnosprawnościami. Ta indywidualna perspektywa oznacza, że poprawa sytuacji życiowej osoby wymaga indywidualnego planowania i realizacji odpowiedniej strategii, która uwzględnia osobiste preferencje i cele, a także dostępne zasoby (w środowisku) skupione wokół poprawy jakości życia osób z niepełnosprawnościami.

⁶ Więcej na temat koncepcji jakości życia czytaj w: [Aktywność zawodowa a jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną](#), Monika Zakrzewska, 2021

Bo dobre jakościowo życie to:

„... to bycie sobą.

Zadowolenie z tego co mamy i docenienie, co osiągnęliśmy.

Gdy możemy założyć swoją rodzinę. I otaczać się dobrymi ludźmi.

Mieć pracę. A przede wszystkim zdrowie, bo wszystko w życiu da się zrobić, jeśli jest się zdrowym”⁷

Damian Karbownik

Centrum DZWONI w Bytomiu

Ocena funkcjonalna jako podstawa przygotowania planów aktywności życiowej i zawodowej

Ważnym czynnikiem wpływającym na jakość życia i efektywność wspierania osoby w samodzielnym i niezależnym życiu jest dobra ocena funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością w określonym środowisku, która stanowi bazę do efektywnego wspierania w realizacji celów, planowaniu i ewaluacji podejmowanych działań.

Ważne: Ocena funkcjonalna ma szczególne znaczenie, ponieważ bazuje na rozpoznaniu potrzeb i potencjału osoby, wyznaczeniu odpowiednich celów, rekomendowaniu form wsparcia, a także sposobu weryfikacji ich efektywności. Proces oceny funkcjonalnej jest rozumiany jako wieloaspektowy **proces rozpoznawania zasobów i trudności osoby z niepełnosprawnością oraz oddziałujących na niego czynników środowiskowych, uwzględniający analizę funkcjonowania** (opartą na klasyfikacji ICF), **diagnozę kryterialną** (opartą na klasyfikacji medycznej ICD) oraz **adekwatny i podlegający stałej ewaluacji program wsparcia**.

Analiza funkcjonowania oparta na Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)⁸ pozwala na indywidualne

⁷ To jedna z odpowiedzi dorosłej osoby z niepełnosprawnością na pytanie: „Czym dla Pana/Pani jest dobre życie”, więcej odpowiedzi możesz znaleźć w: Aktywność zawodowa a jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, Monika Zakrzewska, 2021

⁸ Więcej na temat praktycznego stosowania ICF w programach aktywizacji społeczno-zawodowej w: Bałtowska-Jucha M., Szafranek E, Zakrzewska M (2018) Wsparcie trenera pracy w procesie zatrudnienia wspomaganego osób Niepełnosprawnych. [Raport podsumowujący realizację projektu](#). Jagodziński R. (2013); Zastosowanie ICF jako narzędzia

podejście w procesie oceny funkcjonalnej i jest powszechnie uznawana za słuszną i ważną. Zastosowanie Klasyfikacji daje szansę każdej osobie, w tym osobie z niepełnosprawnością na określenie indywidualnego potencjału oraz czynników mających wpływ na jej ograniczanie bądź rozwój. Założenia koncepcji oraz jej uniwersalizm wprowadzają jednolity standard oceny funkcjonowania oraz kategoryzowania niezbędnych rodzajów wsparcia. Stwarza ona możliwość uwzględniania mocnych i słabych stron osoby z niepełnosprawnością, biorąc pod uwagę szerszy kontekst (aktywność, uczestniczenie, wpływ środowiska oraz jego indywidualne predyspozycje).

ICF kładzie nacisk na funkcjonowanie, czyli udział w różnych sytuacjach życiowych. Podkreślając, że funkcjonowanie zawsze związane jest z daną sytuacją albo ze środowiskiem i może być determinowane przez wewnętrzne (osobiste) zasoby danej osoby. Wykorzystując standardy oceny zgodnie z biopsychospołecznym modelem, sprawdzamy jaka jest aktualna sytuacja osoby, ale też patrzymy na przyszłość w kontekście jakości życia dorosłego człowieka i jego potrzeb. ICF mówi o tym, że opisujemy człowieka ze wszystkich możliwych stron, że prowadzimy dyskusje na temat wszystkich jego możliwych działań w kontekście uczestniczenia, ale również staramy się zdefiniować bariery w środowisku, które mogą pogłębić niepełnosprawność, a tym samym ograniczyć możliwości w zakresie codziennego funkcjonowania. W związku z tym **nie możemy tylko skupiać się na tym, czego człowiek nie może zrobić, ale powinniśmy patrzeć na to, co może i co my możemy zrobić, żeby mu pomóc, aby mógł prowadzić niezależne życie, zgodnie ze swoimi potrzebami.**

Ponadto, kładąc nacisk nie na niepełnosprawność, a bardziej na możliwości osób i na przeszkody, przed jakimi stają, ICF wymaga dokładniejszej oceny, sprawiając, że wspierane są te osoby, które najbardziej tego potrzebują. Tworzone są indywidualne programy wsparcia, które są bardziej sprecyzowane, umożliwiające przeprowadzanie zmian przez cały proces nabywania umiejętności społecznych i zawodowych w placówce i poza nią, które zmieniają obraz potrzeb, dopasowując je do aktualnej i przyszłej sytuacji życiowej osoby z niepełnosprawnością. Plan, który podkreśli znaczenie aspektów

diagnozy, planowania i ewaluacji w programie aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych ruchowo, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania.
Nr II/(7);

środowiskowych, zwłaszcza czynników ułatwiających, koniecznych aby ułatwić funkcjonowanie i pomaga zrozumieć w jaki sposób środowisko może wpłynąć na funkcjonowanie danej osoby. Bo przecież na kształtowanie stosunku osób z niepełnosprawnościami do podejmowania aktywności w placówce i poza nią, a w perspektywie do pracy zawodowej podstawowy wpływ ma rodzina, zwłaszcza rodzice, jak również terapeuci, którzy na co dzień pracują z osobami z niepełnosprawnościami. Postawa rodziny/terapeutów może stanowić zarówno ułatwienie, jak i barierę w drodze do uzyskania większej samodzielności i niezależności życiowej osób z niepełnosprawnościami. Projektując ścieżkę aktywizacji społeczno-zawodowej należy więc podejmować działania ukierunkowane jednocześnie na poprawę funkcjonowania osoby oraz na przygotowanie środowiska, w którym ona żyje. Jeśli chcemy, aby placówka przygotowała osobę z niepełnosprawnością do niezależnego życia, musimy ją uczynić współodpowiedzialną za ten proces. Nie stanie się to inaczej niż przez włączenie uczestnika i uczestniczki placówki w proces odkrywania jego/jej indywidualnych możliwości, poznawania potrzeb, aspiracji, zainteresowań. Ten proces powinien prowadzić do określenia strategii wsparcia, którą uczestnik placówki kieruje i którą rozumie – bez względu na poziom funkcjonowania.

Ważne: ICF umożliwia zastosowanie nowatorskiego i potencjalnie rewolucyjnego podejścia. Najważniejsze zmiany propagowane przez model biopsychospołeczny wymagają **zdecydowanego odejścia od silnie ugruntowanych zwyczajów**, czego nie da się osiągnąć bez wcześniejszego szeroko zakrojonego procesu przekazywania informacji wszystkim zaangażowanym podmiotom.

*Proces ten wymaga czasu i wielu starań, a także w wielu sytuacjach zdefiniowania na nowo roli i zakresu obowiązków wszystkich zaangażowanych stron. ICF pozwala wszystkim zaangażowanym stronom – przy **pomocy wspólnego języka – lepiej określać potrzeby osoby z niepełnosprawnością i zlokalizować zasoby w sposób bardziej ukierunkowany na rzeczywiste potrzeby.***

Ten krótki tekst zasadniczo jest zbiorem informacji istotnych z perspektywy niezależnego życia osoby z niepełnosprawnością i chciałabym zakończyć go słowami Hannah Arendt:

...nawet w najmroczniejszych czasach mamy prawo oczekiwać światła i [...] może ono pochodzić nie tylko z teorii i idei, ile raczej z drżących, niepewnych, często słabych płomieni, jakie niektórzy ludzie w swoim życiu i pracy potrafią wznieść niezależnie od okoliczności i oświetlać nimi przestrzeń czasu danego im na ziemi...

Jest jeszcze taki cytat z „Wyzwolenia” Wyspiańskiego, który być może będzie dla nas drogowskazem w perspektywie wspierania niezależnego życia osób z niepełnosprawnościami: **musimy robić coś, co by od nas zależało, skoro dzieje się tyle co nie zależy od nikogo.**

Tak więc lepiej robić coś, niż nie robić nic, to pewne.

Pytanie do refleksji:

Myśląc o wspieraniu w niezależnym życiu osób z niepełnosprawnościami, czy jestem gotowa/gotowy uznać, że każda osoba z niepełnosprawnością (niezależnie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności) ma rzeczywiste prawo do realizacji niezależnego życia?

Monika Zakrzewska – doktor nauk społecznych w dyscyplinie pedagogiki, socjolożka, doradczyni planowania kariery, inicjatorka i współtwórczyni wielu krajowych i ponadnarodowych projektów edukacyjnych, prozatrudnieniowych, ekspertka ds. Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia ICF. Licencjonowana trenerka (certyfikat Szkoły Trenerów Biznesu Grupy TROP). Prezeska Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomagane. Członkini wielu zespołów eksperckich w obszarze edukacji, rehabilitacji i zatrudnienia.

MAŁGORZATA GORĄCY

Partnerstwo i autonomia, czyli jak wspierać osobę z niepełnosprawnością w procesie zatrudnienia wspomaganego

Zatrudnienie wspomagane jako nowe podejście do aktywizacji zawodowej

Zatrudnienie wspomagane wyrasta ze społecznego modelu niepełnosprawności, zgodnie z którym źródłem ograniczeń osób z niepełnosprawnościami w ich aktywnym i samodzielny funkcjonowaniu jest brak odpowiedniego wsparcia społecznego oraz istnienie w środowisku barier, które nie pozwalają na skuteczne włączanie tych osób w życie społeczne i zawodowe. Oprócz barier architektonicznych, transportowych, ograniczające są także formy rozwiązań instytucjonalnych w edukacji, w ośrodkach dziennego pobytu a w obszarze zatrudnienia – w zakładach pracy chronionej.

Za funkcjonowanie stereotypów społecznych związanych z niepełnosprawnością w dużej mierze odpowiada ciągle obecny w społeczeństwie model medyczny w podejściu do niepełnosprawności. Konsekwencją tego są funkcjonujące „etykiety” i związane z nimi negatywne określenia, takie jak „ma problemy z ...”, „nie nadaje się do pracy” czy „opóźniony w rozwoju” itp. Podejście medyczne wskazuje na osobę z niepełnosprawnością jako odpowiedzialną za problemy na jakie napotyka w aktywizacji społecznej.

Pamiętaj: Przyczyną barier na jakie napotyka osoby z niepełnosprawnością w swoim życiu osobistym oraz zawodowym i wynikającej stąd ich społecznej izolacji jest forma oferowanych im usług oraz rodzaj oferowanego im wsparcia.

Patrząc z tej perspektywy, należy pamiętać, że wysoki odsetek bezrobotnych osób z niepełnosprawnością nie wynika z ich niezdolności do pracy a raczej z niewłaściwych metod oceny ich predyspozycji i skupiania się na tym czego „nie potrafi” zamiast na tym „co umie, w czym jest dobry” i jaki rodzaj wsparcia będzie w przypadku konkretnej osoby najbardziej skuteczny.

Pamiętaj: Jeżeli dana osoba nie może lub nie potrafi wykonywać przydzielonych jej obowiązków to nie ona jest winna niepowodzeniu a procedura, przez którą znalazła się na niewłaściwym stanowisku.

„Przygotowanie do pracy” – czyli nie kończąca się historia

Strategia zatrudnienia wspomaganego wskazuje - „co możesz zrobić jutro zrób dzisiaj”, czyli zakłada, że w przypadku osób z niepełnosprawnością o szczególnych trudnościach w podjęciu pracy zawodowej podejmowane wsparcie i działania nie powinny się koncentrować wyłącznie na podnoszeniu „kwalifikacji zawodowych” czy programach szkoleniowych przed wejściem we właściwe środowisko pracy płatnej. Nabywanie doświadczenia zawodowego, rozwój niezbędnych umiejętności poprzez treningi w placówkach czy poprzez wolontariat powinny być ograniczone czasowo i zmierzać do skutecznego włączania w rynek pracy. W przeciwnym razie uczestnicy tych działań wpadają w niekończący się cykl treningowy, który mając ich przygotować do wejścia na realny rynek pracy płatnej, tak naprawdę nigdy tego nie osiąga. Dlatego w modelu zatrudnienia wspomaganego odrzucamy zasadę „gotowości do pracy” czy czekania na odpowiedni poziom „przygotowania do pracy”.

Pamiętaj: Pracę, przy odpowiednim, zindywidualizowanym wsparciu należy podjąć od ZARAZ, z wykorzystaniem OBECNEGO POTENCJAŁU osoby z niepełnosprawnością.

Istotnym elementem przygotowania do podjęcia pracy są, dla wszystkich osób kończących edukację, praktyki i staże zawodowe na otwartym rynku pracy. Jednak dla większości osób z niepełnosprawnością, a zwłaszcza osób, które po okresie edukacji znajdują miejsce w placówkach dziennych (takich jak warsztaty terapii zajęciowej czy środowiskowe domy samopomocy), takie oferty rzadko są dostępne. A jednocześnie są niezbędne do właściwej oceny

potencjału każdej osoby, która ma podjąć zatrudnienie, do sprecyzowania przez nią samą własnych oczekiwań i aspiracji.

Pamiętaj: Tylko na realnym stanowisku pracy można się przekonać, co tak naprawdę wiąże się z danym stanowiskiem, zakresem czynności i kulturą pracy u konkretnego pracodawcy.

Rzeczywistość pokazuje, że brak oczekiwanej efektywności strategii „przygotowania do pracy” najczęściej wynika z:

1. Braku konsekwentnego wprowadzania przygotowywanych w placówkach osób z niepełnosprawnością na otwarty rynek pracy – najczęściej zatrudnienie podejmuje nieznaczny odsetek uczestników i są to zazwyczaj osoby, które posiadają wystarczające zdolności adaptacji do wymagań rynku pracy i mogą poradzić sobie bez pomocy trenera.
2. Rozbieżności pomiędzy zawodem zdobywanym poprzez kształcenie zawodowe a zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy – sprawiają, że szkoły zawodowe czy warsztaty terapii zajęciowej dają umiejętności, które nie zawsze przystają do potrzeb lokalnych pracodawców.
3. Niski realizm środowiska pracy w kształceniu zawodowym i terapii zajęciowej – który wynika z różnic pomiędzy treningowym a rzeczywistym miejscem pracy na otwartym rynku, a także z faktu, że osoby prowadzące takie treningi same nie zawsze znają specyfikę takiej pracy do jakiej „przygotowują” uczestników. **Aby się czegoś nauczyć trzeba to wykonywać!**
4. Niezdolność do generalizacji umiejętności nabytych przez osoby z niepełnosprawnością – co dotyczy zwłaszcza osób z niepełnosprawnością intelektualną, uszkodzeniami mózgu czy zaburzeniami psychicznymi, czyli osób będących najczęściej odbiorcami usługi zatrudniania wspomaganego.

Zatrudnienie wspomagane zostało wypracowane i wprowadzone w życie w Stanach Zjednoczonych na początku lat 80 – tych XX wieku, na bazie metody indywidualnego „szkolenia poprzez pracę” osób z niepełnosprawnością intelektualną, zgodnie z opracowaną w 1970 roku przez amerykańskiego terapeutę Marka Gold’a behawioralną strategią nauczania. Strategia opierała się na „**nauczanie pracy w pracy**”, czyli systematycznym szkoleniu w naturalnych warunkach w zakładzie pracy. Na tej podstawie powstała koncepcja *job*

coaching (z ang. supported employment), w której tradycyjny dotąd model aktywizacji zawodowej „wyszkolić – umieścić” zamieniono na model:

umieścić – przeszkolić – utrzymać

Model zatrudnienia wspomaganego został stworzony m.in. po to, aby ustrzec osoby z niepełnosprawnością intelektualną przed zbyt długim pozostawaniem w placówkach terapeutycznych, zakładach pracy chronionej czy też formach aktywności nieodpłatnej.

W warunkach polskich po zakończeniu etapu edukacyjnego młodzież z niepełnosprawnością intelektualną może kontynuować swój rozwój osobisty, społeczny i zawodowy w takich placówkach jak środowiskowe domy samopomocy czy warsztaty terapii zajęciowej. Udział w zajęciach prowadzonych w tych placówkach powinien prowadzić, zgodnie z założeniami „systemu” do podjęcia pracy na chronionym lub otwartym rynku pracy. Z tym, że **rynek chroniony** (zakłady aktywności zawodowej i zakłady pracy chronionej) **powinien stanowić jedynie formę przejściową zatrudnienia**.

Strategia zatrudniania wspomaganego została na całym świecie uznana za **najbardziej efektywną formę zatrudnienia** osób, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych i doświadczeń w roli pracownika. To właśnie te osoby podlegają najczęściej wykluczeniu z rynku pracy jako posiadające szczególne trudności w samodzielnym poruszaniu się po rynku pracy.

Pamiętaj: „Nie pytamy czy oni są gotowi, żeby się uczyć, pytamy raczej czy my jesteśmy gotowi ich uczyć”

Światowe Stowarzyszenie do Spraw Zatrudnienia Wspomaganego (WASE) definiuje zatrudnienie wspomagane jako „**pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu stałego wspomaganie. Praca zarobkowa oznacza taką samą zapłatę za taką samą pracę jak w przypadku pracownika pełnosprawnego**”. Podobnie Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego definiuje zatrudnienie wspomagane jako „**zapewnienie wsparcia dla osób niepełnosprawnych i innych grup w niekorzystnej sytuacji, aby zapewnić i utrzymać zatrudnienie w otwartym rynku pracy**”.

Jak wskazują te definicje, zatrudnienie wspomagane oparte jest na poszanowaniu indywidualnych potrzeb, możliwości, aspiracji osoby z niepełnosprawnością na drodze do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Podstawowe założenia, które świadczą o wartości usługi zatrudnienia wspomaganego są następujące:

- **Osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona dlatego, że firma potrzebuje pracownika na konkretne stanowisko.** Nie chodzi o to, żeby pracodawca zatrudniał niepełnosprawnych, bo jest do tego zobowiązany czy z powodów filantropijnych. Chcemy, żeby zatrudnił osobę niepełnosprawną dlatego, że jako pracownik wykona dobrze, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, powierzone jej zadania.
- **Każdy pracownik za to, co robi dostaje wynagrodzenie** a jego praca przynosi zyski pracodawcy. Pracownik z niepełnosprawnością powinien być traktowany jak każdy inny. Stawiane są takie same wymagania jak wobec wszystkich. Bez taryfy ulgowej.
- **Wykonywanie pracy na takich zasadach** daje każdemu z klientów usługi ogromną satysfakcję, wzrost poczucia własnej wartości, jest szansą na godne życie i jest bodźcem do indywidualnego rozwoju.
- Jedną z istotnych zasad „Job coachingu”, odróżniającą go od dotychczas stosowanych metod jest **indywidualizacja podejścia do kandydata do pracy.**
- **Filozofia równego wparcia** – nikt, komu wsparcie jest potrzebne – bez względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności nie powinien być pozbawiony wsparcia i szansy zdobycia pracy w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego. Założeniem jest, iż przy właściwym wsparciu każdy kto chce pracować – pracować potrafi.

Pamiętaj: Nie powinniśmy pytać CZY zatrudnić ale JAK to zrobić, jakiego wsparcia udzielić i w jakim wymiarze aby NIEMOŻLIWE stało się MOŻLIWE.

Głównym wskazaniem do objęcia osoby z niepełnosprawnością wsparciem w ramach modelu jest **poziom funkcjonowanie** kandydata/kandydatki zgłaszających chęć skorzystania z usługi. Klientami usługi powinny być osoby, które mają szczególne trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy i które bez kompleksowego wsparcia trenera pracy na wszystkich etapach zatrudnienia wspomaganego, nie miałyby szans na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia.

Istotę zatrudnienia wspomaganego stanowi zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością przy wsparciu trenera pracy w adaptacji zawodowej w wybranym przez nią miejscu pracy.

Rolę trenera pracy pełnią osoby z odpowiednimi kompetencjami osobowościowymi i przygotowaniem do realizacji wsparcia w procesie zatrudnienia wspomaganego. Podczas realizacji działań mających na celu wsparcie osoby z niepełnosprawnością w znalezieniu pracy, jej opanowaniu i wykonywaniu oraz utrzymaniu się w niej, trener pracy łączy funkcje: **nauczyciela zawodu, doradcy zawodowego, terapeuty zajęciowego i osoby wspierającej.**

Trener działa **w trzech obszarach:**

- 1) **bezpośrednie wspieranie osoby z niepełnosprawnością**, w tym na **stanowisku pracy**, co przede wszystkim odróżnia model zatrudnienia wspomaganego od innych form aktywizacji zawodowej.
- 2) **środowisko pracy**, gdzie trener pracy współdziała z pracodawcą i współpracownikami osoby wspieranej.
- 3) **najbliższe otoczenie** (w tym rodzina) osoby z niepełnosprawnością (po wyrażeniu przez nią zgody na takie kontakty).

Tworzenie dobrej, partnerskiej współpracy pomiędzy trenerem pracy a poszczególnymi klientami usługi zatrudnienia wspomaganego jest jednym z podstawowych warunków sukcesu usługi. Podstawą takiej współpracy jest zachowanie warunków nawiązywania **odpowiednich relacji z osobą wspieraną**, jakimi są: pozytywne nastawienie, akceptacja, podmiotowość osoby z niepełnosprawnością, a w działaniach trenera - elastyczność, poufność i szacunek a także jego kultura osobista i umiejętności coachingowe.

Założenia zatrudnienia wspomaganego biorą pod uwagę fakt, że od osób ubiegających się o pracę pracodawcy oczekują przede wszystkim umiejętności **dopasowania się kandydata do specyfiki stanowiska pracy**. Jak wskazują badania rynku, w zawodach niewymagających wysokiego poziomu wykształcenia (robotnicy, pracownicy do prac prostych, pomocniczych), jakie są charakterystyczne dla absolwentów szkół specjalnych i przysposabiających do pracy oraz warsztatów terapii zajęciowej, faktyczne zapotrzebowanie pracodawców jest większe od tego „odzwierciedlonego” w ofertach pracy.

Na stanowiska takie pracodawcy poszukują osób:

- **sumiennych**
- **zaangażowanych**
- **rzetelnych**

Ważne są również takie cechy jak: komunikatywność, dyscyplina, dokładność, inicjatywa, odporność na stres, dobra organizacja pracy, zdolności interpersonalne. Dobór pracowników uzależniony jest od rodzaju stanowiska, zadań jakie należy na nim realizować i od celu jaki pracodawca chce osiągnąć. Często obserwowane u osób z niepełnosprawnością niskie poczucie własnej wartości wynika z długotrwałego wycofania ze środowiska, wieloletniego przebywania w „chronionym”, bezpiecznym, izolowanym środowisku szkoły specjalnej czy placówki terapeutycznej. Kształtuje to u nich poczucie strachu przed nieznanym i obawy przed porażką przy wejściu do środowisk pracowniczych otwartego rynku pracy. Takie podejście jest niestety często wzmacniane dodatkowo przez ich najbliższe otoczenie.

Z kolei pracodawca nie posiadający doświadczeń w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością, stając przed decyzją zatrudnienia osoby z tej grupy przejawia liczne wątpliwości – czy kandydat do zatrudnienia spełni wszystkie oczekiwania, czy i na ile będzie pracownikiem z odpowiednią wydajnością pracy, czy będzie zachowywał standardy jakości pracy, w jakim stopniu będzie przydatny dla realizacji zadań firmy, czy występować będą problemy w komunikowaniu się. Obawy pracodawców najczęściej wynikają z nieznaności możliwości zawodowych tych osób a także z nieznaności możliwych systemów ich zatrudniania. Na punkt widzenia pracodawcy w dużym stopniu rzutują także powszechnie funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy

i negatywny wizerunek osoby niepełnosprawnej jako pracownika. Szczególnie negatywne postawy dotyczą postrzegania osób z niepełnosprawnością intelektualną i/lub psychiczną oraz z niepełnosprawnością sprzężoną. Pracodawcy, jak całe społeczeństwo żyją w błędnym kole stereotypów.

W związku z powyższym wszelkie działania, jakie są podejmowane w celu wsparcia osoby z niepełnosprawnością, która chce podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy, powinny brać pod uwagę opisane powyżej okoliczności.

Pamiętaj: Warto więc poznać i stosować w codziennej pracy z osobami z niepełnosprawnością w placówkach podstawowe założenia Job coachingu jako sprawdzone i skuteczne metody.

Założeniami tymi są:

1. **Właściwa ocena potencjału osoby z niepełnosprawnością**, której głównymi metodami są:
 - Rozmowy z kandydatem do zatrudnienia i kluczowymi dla niego osobami (rodzice, terapeuci...)
 - Obserwacja zachowań w różnym otoczeniu i sytuacjach (grupa terapeutyczna, próbki pracy...)
 - Analiza obiektywnych narzędzi oceny, interpretacja diagnozy formalnej (edukacyjnej, medycznej, logopedycznej, neuropsychologicznej, zawodowej...).

W celu weryfikacji wstępnej diagnozy preferencji i predyspozycji zawodowych dla każdej osoby organizowane powinny być **próbki pracy i indywidualne warsztaty praktyczne** (praktyki), które odbywają się na wybranych przez uczestnika konkretnych stanowiskach u pracodawców otwartego rynku pracy, przy stałej obecności i wsparciu trenera/terapeuty.

2. **Wsparcie osoby z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy** – w poszukiwaniu odpowiedniego miejsca zatrudnienia dla osoby wspieranej trener zakłada, że:

- nie ma specjalnych stanowisk dla osób niepełnosprawnych ani szczególnego sektora działań;

- osoby te osiągają normalną wydajność, jeżeli są zatrudnione na stanowisku dostosowanym do swoich indywidualnych możliwości i ograniczeń.

W zatrudnieniu wspomaganym osoba poszukująca pracy musi odgrywać nadrzędną rolę i brać aktywny udział w całym procesie. Na etapie poszukiwania pracy, osoba z niepełnosprawnością uczestniczy także w treningach umiejętności wysyłania aplikacji, tworzenia CV oraz przygotowania do rozmów rekrutacyjnych.

3. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim

Długoterminowe wsparcie w miejscu pracy i poza nim to ostatni etap procesu zatrudnienia wspomaganego. Doświadczenia we wdrażaniu usług zatrudnienia wspomaganego wskazują, **że jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu, bez którego rośnie ryzyko utraty pracy**. Wsparcie powinno mieć charakter ciągły - czyli być dostępne zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby z niepełnosprawnością, ich współpracownicy i przełożeni, zależy od indywidualnego przypadku i specyfiki danej firmy – to tak zwane **wsparcie „szyte na miarę”**.

Aby osiągnąć sukces należy także pamiętać o takich warunkach prowadzenia skutecznego wsparcia (coachingu) jak:

Zasady komunikacji w procesie coachingu:

- Komunikuj klientowi, czego konkretnie od niego oczekujesz. Musi mieć jasność, co do zadania, które ma wykonać. Precyzja twojego przekazu pomoże zapobiec niepotrzebnym konfliktom i nieporozumieniom.
- Informuj, jakich efektów oczekujesz, co będzie mu potrzebne i na kiedy ma wykonać zadanie. Wyjaśnij mu zasady, według których chcesz kontrolować ich postępy, niech ma jasność, co do tego, w jaki sposób będzie oceniany.
- Daj osobie wspieranej swobodę w podejmowaniu decyzji, pozwól jej autonomicznie zdecydować, w jaki sposób dane zadanie ma być wykonywane.

- Skupiaj się na tym, co ma zrobić i na kiedy, bądź w tej sprawie stanowczy – jednak w sprawie sposobu wykonania, próbuj dawać jak najwięcej swobody. Zaufaj, a dzięki temu klient będzie czuł się bardziej wartościowy i ważny.
- Motywuj klienta do samodzielności, do podejmowania nowych działań. To dla niego rozwijające. Łatwiej będzie mu opanować następne zadania.
- Nie wyręczaj w wykonywaniu zadań a jedynie wspieraj w niezbędnym zakresie.

W całym procesie zatrudnienia wspomaganego należy przestrzegać zasady kontinuum wsparcia:

Pamiętaj: „Wsparcia dawaj tylko tyle, ile jest niezbędne, samodzielności i autonomii tyle, ile jest możliwe”

Kluczem do powodzenia procesu aktywizacji zawodowej jest dobra diagnoza predyspozycji i preferencji kandydata oraz odpowiedni dobór stanowiska pracy (czynności zawodowych i środowiska pracy).

Dopiero przeprowadzenie właściwej **oceny potencjału kandydata** do zatrudnienia z jednej strony i przeprowadzenie **analizy stanowiska pracy** z drugiej strony umożliwia właściwe dopasowanie **kompetencji jakie posiada kandydat do wymagań konkretnego, wybranego stanowiska pracy.**

- Osoba spełniająca wymagania związane ze stanowiskiem, rzadziej popełnia błędy lub źle wykonuje swoją pracę.
- Pracownik odpowiednio dopasowany do swojego stanowiska ma większą szansę znaleźć zadowolenie z wykonywania powierzonych mu zadań, w związku z czym będzie wykonywać je lepiej.

Zadowolenie wspieranego klienta jest kluczem do sukcesu

Trener pracy dokonuje analizy miejsca pracy po szczegółowym zapoznaniu się z czynnościami na danym stanowisku oraz środowiskiem pracy (polega na osobistym przepracowaniu czynności na danym stanowisku). Analizę miejsca pracy i ocenę umiejętności należy przeprowadzić zanim osoba zacznie pracować, aby uzgodnić, jakiego rodzaju wsparcie powinna otrzymać przed i po podjęciu zatrudnienia.

Po wyborze miejsca pracy i wsparciu w procedurze zatrudnienia trener przeprowadza **szkolenie w miejscu pracy**. Podczas intensywnego szkolenia trener pracy jest z klientem przez cały czas. Szkolenie to odbywa się do czasu całkowitego usamodzielnienia się osoby z niepełnosprawnością.

Z czasem wymiar wsparcia jest zmniejszany proporcjonalnie do nabywania umiejętności i kompetencji pracowniczych przez osobę wspieraną.

Skuteczne szkolenie obejmuje 3 etapy:

- **obserwacja** (klient obserwuje sposób wykonywania przez siebie zadania)
- **uczestnictwo** (razem wykonujecie zadanie)
- **wykonanie** (obserwujesz, jak klient wykonuje zadanie)

Trenerzy/terapeuci w czasie szkolenia stanowiskowego powinni pamiętać o ważnym założeniu, jakie sformułował Marc Gold budując podstawy Job coachingu (**Złota zasada pracy trenerów**)

Pamiętaj: „Brak postępów w uczeniu się, w jakiegokolwiek konkretnej sytuacji, powinien być najpierw zinterpretowany jako, raczej wynik niewłaściwej lub niewystarczającej strategii nauczania,

a NIE jako niezdolności ucznia do nauki”

Istotną zasadą zatrudnienia wspomaganego jest oferowanie wsparcia tak długo, jak długo jest ono potrzebne. Ważne jest jak najdokładniejsze zaplanowanie i omówienie etapu wycofywania wsparcia realizowanego przez trenera pracy zarówno ze wspieranym pracownikiem jak i jego przełożonym.

Wszystkie formy wsparcia, które nie pochodzą od trenera i/lub innych członków zespołu zatrudnienia wspomaganego, określamy mianem „**naturalnego wsparcia**”. Dążenie do tego, aby wszystkie interakcje między osobą wspieraną a jej pracodawcą, przełożonym i współpracownikami odbywały się bez pośredników (trenera pracy) jest jednym z celów prawidłowo realizowanego Job coachingu.

Pamiętaj: NATURALNEGO WSPARCIA nie trzeba budować, ono ISTNIEJE!
Naturalne wsparcie powinno być przez trenera wykorzystywane, a nie blokowane!

Aby osiągnąć sukces często musimy wyjść poza schemat dotychczasowego działania, co oznacza zastanowienie się nad sobą, nad tym, jak możemy się zmienić, co moglibyśmy robić inaczej.

Odpowiedzialność ponosimy nie tylko za to co robimy, ale i za to czego nie robimy. Warto więc stosować opisane zasady podejścia do aktywizacji zawodowej zgodnego z modelem zatrudnienia wspomaganego do każdej osoby z niepełnosprawnością w codziennej pracy w placówkach.

Warsztaty terapii zajęciowej i inne placówki terapeutyczne, to najlepsze miejsce, w którym osoba z niepełnosprawnością może wstępnie przygotować się do zatrudnienia, podnieść swoją motywację do aktywności społecznej i zawodowej oraz nabyć i utrzymać podstawowe kompetencje społeczne i zawodowe.

Terapeuta / instruktor towarzyszy uczestnikowi zajęć w placówce w jego rozwoju, motywuje, szkoli i udziela niezbędnego wsparcia na drodze do pozytywnej zmiany.

Przyjęcie przez terapeutów założeń, standardów i metod pracy trenera wspomaganego zatrudnienia pozwala na zwiększenie efektywności działań skierowanych na aktywizację zawodową uczestników placówek dla osób z niepełnosprawnością . **Prawidłowo realizowany JOB COACHING naprawdę DZIAŁA!**

Model zatrudnienia wspomaganego od ponad 20 lat z powodzeniem wykorzystywany jest w naszym kraju. Poza wyspecjalizowanymi w tym zakresie

agencjami zatrudnienia wspomaganego coraz więcej placówek wspierających dorosłe osoby z niepełnosprawnościami w aktywizacji społeczno-zawodowej włącza tę skuteczną metodę lub jej elementy w codzienny rytm placówki.

Zachęcam do zapoznania się z poniższymi pozycjami, które będą inspiracją oraz wskażą konkretne kroki na drodze do wykorzystania/ wdrożenia tej metody.

1. Cytowska B., Wołowicz-Ruszkowska A., Trener pracy. [Dokument uwzględniający wiedzę zastaną na temat funkcjonowania trenera pracy, na podstawie polskich i zagranicznych opracowań](#), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2012
2. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, [Zbiór praktycznych wskazówek](#), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2013
3. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, [Broszura informacyjna i standardy jakości](#), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2013
4. Gorący M., [Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw I. Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy](#), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2015
5. Kaca K., Woźniak P., [Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw III. Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy](#), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2015
6. [Indywidualizacja i kompleksowość. Raport podsumowujący realizację projektu „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI](#), Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa, 2015
7. B. van Hamond, R. Haccou (red.), [Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych. Projekt Atlas](#), Tłum. T. Korybski, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2013
8. Parmenter T. R., [Promowanie możliwości szkolenia i zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną – doświadczenia międzynarodowe](#), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 2013

9. Starr J., Coaching, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 2005.

10. Szansa na więcej możliwości. Christy Lynch: Wykład o zatrudnieniu wspomaganym, tłum. T. Korybski, M. Sobczak, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2007

Małgorzata Gorący – antropolożka, absolwentka podyplomowych studiów w zakresie zarządzania, posiada kilkunastoletnie doświadczenie w pracy badawczej. Współzałożycielka i liderka dwóch organizacji pozarządowych dla osób z niepełnosprawnościami na Dolnym Śląsku. Inicjatorka i wieloletnia koordynatorka wrocławskiego programu wspomagane zatrudnienia. Wiceprezeska Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomagane. Ekspertka w zakresie systemowych rozwiązań na rzecz zabezpieczania potrzeb osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin, na szczeblu lokalnym, regionalnym i centralnym.

BEATA CYTOWSKA

Rodzina i najbliższe otoczenie osoby z niepełnosprawnością w procesie wsparcia

Organizowanie i udzielanie wsparcia osobie z niepełnosprawnością wymaga uwzględnienia sytuacji jej rodziny i najbliższego otoczenia. Poniżej przedstawione zostały trzy aspekty funkcjonowania rodziny obrazujące jej trudności wynikające z wychowania dziecka z niepełnosprawnością oraz opieki nad nim od dzieciństwa do dorosłości, a także zasoby, które wskazują na jej zdolność radzenia sobie w sytuacjach trudnych i czynniki *resilience* stanowiące o jej możliwościach przetrwania w stanach kryzysowych, o których należy pamiętać organizując wsparcie środowisku rodzinnemu. Na koniec ukazane zostały zagadnienia dotyczące wspierania osoby z niepełnosprawnością w dorosłości w jej najbliższym środowisku.

I. Psycho-emocjonalne obciążenia rodziny

Pojawienie się w rodzinie dziecka z niepełnosprawnością (lub niepełnosprawności u dziecka) diametralnie zmienia dotychczasowy sposób jej funkcjonowania. Przełom ten oddziałuje na życie psycho-emocjonalne poszczególnych członków rodziny. Przeżycia emocjonalne rodziców, którzy dowiadują się o niepełnosprawności dziecka są opisywane w **koncepcji żałoby i chronicznego smutku**. Żałoba związana jest z żalem z powodu niespełnienia oczekiwań narodzin zdrowego dziecka, natomiast chroniczny smutek stanowi efekt wielu doświadczeń wynikających, między innymi z odczuwania **braku akceptacji** społecznej dziecka i rodziny, **poczucia winy** i doznania krzywdy oraz

zmęczenia brakiem perspektyw dla potomka, ale też całej wspólnoty rodzinnej⁹.

Andrzej Twardowski¹⁰ wskazuje na jeszcze inne czynniki wpływające na przeżycia rodziców dzieci z niepełnosprawnościami:

- sposób przekazania informacji o niepełnosprawności dziecka,
- rodzaj i stopień niepełnosprawności dziecka,
- widoczność niepełnosprawności,
- zachowania dziecka z niepełnosprawnością,
- preferowane cele i wartości w życiu rodziców,
- wiek dziecka.

Pamiętaj: *Obciążenia psycho-emocjonalne starzejących się rodziców mogą potęgować się wraz z dojrzewaniem ich dzieci i stawianiem się dorosłymi.*

Rodzina wychowująca dziecko z niepełnosprawnością napotyka wiele trudności i problemów, których nie doświadczają inne środowiska rodzinne. W codziennym życiu towarzyszy jej **lęk o przyszłość** potomka z niepełnosprawnością, ale też obawy wynikające z codziennych zagrożeń. Pojawia się zagubienie, którego przyczynami są **niedostatek informacji** na temat problemów dziecka i możliwości ich rozwiązywania oraz nieustanna **niepewność** postępowania wychowawczego, **poczucie bezsilności**. Zaś nowe obowiązki związane z opieką nad osobą z niepełnosprawnością powodują **zmęczenie i napięcie**¹¹. Badania pokazują, że ciężar wynikający z opieką nad dzieckiem, niska jakość snu oraz poczucie winy są czynnikami związanymi

⁹ M. Sekułowicz, Problemy funkcjonowania matek i ojców dzieci z niepełnosprawnością, [w:] *Edukacyjne i rehabilitacyjne konteksty rozwoju osób z niepełnosprawnością w różnych okresach ich życia*, Z. Palak, A. Bujnowska, A. Pawlak (red.), Wydawnictwo UMCS, Lublin 2010, s. 47; L. Sadowska, E. Szpich, D. Wójtowicz, A. Mazur, *Odpowiedzialność rodzicielska w procesie rozwoju dziecka niepełnosprawnego*, Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2006, ss. 16-17.

¹⁰ A. Twardowski, Sytuacja rodzin dzieci niepełnosprawnych, [w:] *Dziecko niepełnosprawne w rodzinie*, I. Obuchowska (red.), WSiP, Warszawa 1995, ss. 28-31.

¹¹ I. Grzegorzewska, Sprawowanie funkcji rodzicielskiej wobec dziecka niepełnosprawnego, [w:] *Teraźniejszość i przyszłość osób niepełnosprawnych*, G. Miłkowska, B. Olszak-Krzyżanowska (red.), Impuls, Kraków 2008, ss. 351-352.

z podwyższonym poziomem **depresyjności i lęku** rodziców. Wśród czynników zwiększających **ryzyko depresji**, szczególnie matek dzieci z niepełnosprawnościami, można też wymienić brak poczucia własnej skuteczności¹².

Przedstawione doświadczenia rodziców dzieci z niepełnosprawnościami wiążą się z przeżywaniem silnego i permanentnego stresu, co może z czasem prowadzić do **zespołu wypalenia się sił** określanego jako krańcowy skutek procesu ustawicznego nabywania negatywnych doświadczeń wewnątrzrodzinnych, intrapersonalnych i społecznych¹³. Chodzi tu o stan wyczerpania sił fizycznych i psychicznych w konsekwencji prowadzący do poczucia osamotnienia i beznadziei. Na wypalenie sił szczególnie narażone są matki dzieci z cięższą niepełnosprawnością oraz te, które nie otrzymują adekwatnego wsparcia¹⁴.

Pamiętaj: *Wychowanie dziecka z niepełnosprawnością wiąże się z przeżywaniem stresu, który może wpływać na zachowanie rodziców/opiekunów wobec nauczycieli/nauczycielek, wychowawców/wychowawczyń, terapeutów/terapeutek, trenerów/trenerek. Bądź cierpliwy/a i empatyczny/a!*

Rodzice doświadczeni niepełnosprawnością własnego dziecka przechodzą przez kolejne **etapy przystosowania się** do tej trudnej sytuacji, opisywane wielokrotnie w literaturze przedmiotu. W Polsce upowszechniło się podejście Twardowskiego, który wymienia cztery fazy: szoku (wstrząsu emocjonalnego), kryzysu emocjonalnego (rozpaczy, depresji), pozornego przystosowania (stosowania różnych mechanizmów obronnych), aż do fazy konstruktywnego przystosowania, w której rodzice w racjonalny sposób zaczynają podchodzić do

¹² A. Jazłowska, H. Przybyła-Basista, *Doświadczenie stresu i odnajdywanie pozytywnych aspektów rodzicielstwa w kontekście wychowywania dziecka z niepełnosprawnością intelektualną*, Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka, 2(18)/2019; J. Kossewska, A. Wojciechowska, *Wypalenie sił a perspektywa temporalna u rodziców dzieci z zaburzeniami rozwoju*, Psychologia Wychowawcza, 12/2017, ss. 184-185.

¹³ M. Pągowska, *Indywidualny dramat trudnego rodzicielstwa – przebieg, objawy i radzenie sobie z wypaleniem się sił u rodziców dzieci z autyzmem*, Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo, 2(24)/2014; J. Kossewska, A. Wojciechowska, op.cit.

¹⁴ A. Maciarz, *Macierzyństwo w kontekście zmian społecznych*. Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.

położenia, w którym się znaleźli¹⁵. Nie wszyscy opiekunowie są jednak w stanie osiągnąć ten najkorzystniejszy dla dziecka i dla nich samych stan równowagi, korzystać z doświadczeń własnych i cudzych, patrzeć z dystansu na swoją sytuację.

Pamiętaj: *Pracując z osobą z niepełnosprawnością zwróć uwagę na stan adaptacji rodziców do sytuacji wychowywania dziecka z niepełnosprawnością. Nieadekwatność reakcji matek i ojców, ich niezrozumiałe zachowanie, niekonsekwentne postępowanie z dzieckiem - pomimo upływu czasu - może świadczyć o pozornym przystosowaniu się, przeplatanych stanami kryzysowymi doświadczanymi w związku ze zmieniającą się sytuacją zdrowotną i rozwojową dziecka.*

Nieco inne podejście do **radzenia sobie w sytuacji kryzysowej** przedstawia Erika Schuchardt, która za pomocą obrazu faz spiralnych oddaje dynamikę procesu przechodzenia przez kolejne stadia: niepewność, pewność, agresja, negocjacje, depresja, akceptacja, aktywność, solidarność. Autorka wskazuje możliwość rozwoju osoby przeżywającej kryzys, jak i uwzględnia sytuację regresu, powrotu do etapu wcześniejszego w procesie radzenia sobie z trudną sytuacją. Osoba doświadczająca cierpienia przeżywa doznania sprzeczne w celu osiągnięcia nowego zrozumienia swojego życia. Uczenie się radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych trwa przez całe życie¹⁶.

Pozytywnym osiągnięciem procesu adaptacji rodziny do niepełnosprawności dziecka jest jego akceptacja. Rozpoznać ją można na podstawie czterech charakterystycznych cech:

1. dopasowanej do możliwości dziecka percepcji jego umiejętności i zdolności połączonej z uznaniem jego słabości i ograniczeń;
2. posiadania realistycznych przekonań o dziecku wraz z uznaniem komplikacji, jakie stwarza niepełnosprawność dziecka dla życia rodzinnego;

¹⁵ A. Twardowski, op.cit., ss. 18-53.

¹⁶ Za: U. Klajmon-Lech, *Doświadczanie niepełnosprawności jako Inności. Trudy adaptacji, Edukacja Międzykulturowa*, 2(7)/2017, s. 271.

3. zaangażowania się rodziców w poszukiwanie logicznych i konstruktywnych źródeł pomocy instytucjonalnej zamiast poszukiwania „cudownych rozwiązań”;
4. postępującej akceptacji wyrażającej się w dostarczaniu dziecku niepełnosprawnemu miłości, bez potrzeby nadmiernego ochraniania czy uczucia odrzucenia¹⁷.

Pamiętaj: Rodziny akceptujące swoje dziecko z niepełnosprawnością cechują się stanem równowagi między rozpoznaniem ograniczeń dziecka a poszukiwaniem możliwości ich kompensacji!

Adaptacja rodzin do życia z dzieckiem z niepełnosprawnością jest procesem, na który składają się wysiłki wszystkich członków rodziny podejmowane w sytuacjach zmian i nowych wydarzeń związanych z momentami krytycznymi w rozwoju dziecka, w szczególności przechodzeniem przez okres adolescencji i zmierzaniu ku fazie dorosłego życia.

II. Społeczne uwarunkowania funkcjonowania rodziny wychowującej dziecko z niepełnosprawnością

Pojawienie się dziecka z niepełnosprawnością wymusza konieczność **reorganizacji wewnętrznej dynamiki rodziny**. Zaobserwować można **zmiany w układzie ról**, nierzadko też **ograniczenie aktywności zawodowej, społecznej i towarzyskiej**. Modyfikują się relacje wewnątrzrodzinne, interakcje między poszczególnymi członkami rodziny oraz sposoby komunikowania się. Niestety nie zawsze rodziny w sposób konstruktywny umieją pokonać trudy dnia codziennego a pojawiające się napięcie pomiędzy małżonkami doprowadzają w konsekwencji nawet do emocjonalnego lub formalnego rozpadu rodziny¹⁸.

Rodzice dziecka z niepełnosprawnością mogą często odczuwać **zmiany w relacji małżeńskiej**. Dla matek priorytetową wartością staje się dobro dziecka. Pojawiają się nowe obowiązki opiekuńcze, ale jest też ich więcej

¹⁷ A. Jazłowska, H. Przybyła-Basista, op.cit., s. 86.

¹⁸ M. Karwowska, *Zmaganie się z problemami dnia codziennego przez rodziców wychowujących dziecko z niepełnosprawnością umysłową: w świetle badań własnych*, Rocznik Naukowy Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy. Transdyscyplinarne Studia o Kulturze (i) Edukacji, 3/2008, s. 94.

w stosunku do opieki nad dzieckiem bez problemów rozwojowych. Nieporozumienia między opiekunami wynikają najczęściej z braku czasu wolnego, nierównego podziału obowiązków, odmiennych wizji rehabilitacji dziecka czy wzajemnego obwiniania się za jego niepełnosprawność¹⁹.

Niepełnosprawność dziecka często odbija się piętnem na **jego relacjach z braćmi i siostrami**. Pojawiają się konflikty pomiędzy nimi lub pomiędzy rodzeństwem a rodzicami. Młodsze rodzeństwo bywa zazdrosne o czas i uwagę poświęcaną bratu lub siostrze z niepełnosprawnością, co może sprzyjać ujawnianiu się zachowań aspołecznych lub naśladowaniu choroby/niepełnosprawności w celu zwrócenia na siebie uwagi. Starsze rodzeństwo musi niejednokrotnie spełniać obowiązki opiekuńcze wobec siostry lub brata z niepełnosprawnością w czasie nieobecności rodziców, co z jednej strony obciąża je, natomiast z drugiej - sprzyja dojrzewaniu emocjonalnemu i społecznemu. Dziecko z niepełnosprawnością może z kolei zazdrościć swojemu rodzeństwu zdrowia i aktywności bez ograniczeń²⁰. Budowanie pozytywnych relacji między rodzeństwem, wzmacnianie ich więzi jest bardzo ważne z perspektywy dorosłości osoby z niepełnosprawnością i starzeniem się jej rodziców.

Pamiętaj: Rodzice dziecka z niepełnosprawnością, szczególnie matki, są zmuszeni do modyfikowania swojego życia - rezygnacji z pełnienia ról zawodowych, kariery zawodowej, ograniczania uczestnictwa w kulturze i rozrywek towarzyskich. Ich frustracja może utrudniać współpracę, nie oznacza to, że nie zależy im na dobru syna czy córki!

Rodzice dzieci z niepełnosprawnością mogą mieć do nich stosunek zbyt pesymistyczny bądź też zbyt optymistyczny. Często nie wiedzą jaka **postawa** jest prawidłowa, więc ich postępowanie zmienia się od łagodnego do surowego, poprzez obojętne. Nie wszystkim udaje się z czasem wypracować właściwą postawę, niekiedy może dochodzić do krzywdzenia dzieci z niepełnosprawnościami, czasami nieświadomego.

¹⁹ Tamże

²⁰ S. Kędziora, *Wpływ przewlekłej choroby dziecka na funkcjonowanie rodziny*, Nauczyciel i Szkoła 3-4(36-37)/ 2007, ss. 59-60.

W relacjach rodziców nawet ze starszymi, czy dorosłymi dziećmi wciąż przeważa stosunek asymetryczny, brakuje partnerstwa, a matki i ojcowie często przyjmują postawę nauczyciela. Zdarza się, że postrzegają oni swoje dzieci jako młodsze niż ich wiek wskazuje, bardziej dziecinne, niezaradne, co może prowadzić do infantylizowania ich, nie stawiania wymagań, ograniczania decyzyjności oraz odpowiedzialności za własne postępowanie²¹.

Pamiętaj: Pozytywne postawy obojga rodziców stymulują rozwój niezależnego funkcjonowania dziecka, niwelują rozwój różnych zaburzeń i sprzyjają kształtowaniu się dojrzałej osobowości.

Należy wspomnieć również o oddziaływaniu **postaw najbliższego środowiska** na codzienne funkcjonowanie rodziny. W zależności od przebiegu procesu adaptacji rodziców do niepełnosprawności swojego dziecka obserwuje się u nich często tendencje do izolowania się od środowiska lokalnego, znajomych, przyjaciół, a nawet dalszej rodziny, co może być konsekwencją poczucia bycia izolowanymi przez otoczenie, odbierania sygnałów negatywnych postaw społecznych wobec swojego dziecka, ale także całej rodziny. Może to być izolacja selektywna czy też izolacja tylko jednego opiekuna, który jest pochłonięty problemem swojego dziecka; wiąże się z tym poczucie stygmatyzowania, a nawet dyskryminacji bądź też wstydu społecznego²².

Pamiętaj: Postawy i stosunek do osób z niepełnosprawnościami stanowią najtrudniejsze do pokonania bariery społeczne, z którymi zderzają się środowiska osób z niepełnosprawnościami!

²¹ M. Kulik, W. Otrębski, Sytuacja rodzinna z dzieckiem niepełnosprawnym w wyniku choroby genetycznej, [w:] *Rodzina z dzieckiem niepełnosprawnym – możliwości i ograniczenia rozwoju*, H. Liberska (red.), Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 100.

²² U. Kajmont-Lech, op.cit., s. 269.

III. Materialne i finansowe problemy rodziny

Rodziny opiekujące się osobą z niepełnosprawnością borykają się na co dzień nie tylko z problemami natury psycho-emocjonalnej i społecznej, ale także doświadczają wielu trosk o podłożu ekonomicznym. Najważniejszym **problemem finansowym w tych środowiskach** są zwiększone wydatki, m.in. na leczenie, rehabilitację, zakup urządzeń i specjalistycznego sprzętu, dojazdów do różnych miejsc itp., które powodują pomniejszenie i tak już relatywnie niższych dochodów, przez co ograniczane są możliwości zaspokojenia potrzeb pozostałych członków rodziny na właściwym poziomie. Ponadto zwykle jedno z rodziców musi zrezygnować z pracy, aby w pełni zająć się dzieckiem, co w sposób drastyczny obniża przychody rodziny. Co gorsze, niższy status socjoekonomiczny rodziny wiąże się z podwyższonym stresem rodzicielskim.

Z badań wynika, że wydatki na dziecko z niepełnosprawnością stanowią istotną część budżetu i określone są jako 1/4 lub nawet 1/2 wszystkich wydatków. Priorytetem są te, które podtrzymują przede wszystkim zdrowie i rozwój dziecka, w tym usługi medyczne i leki, usługi edukacyjne. Wydatki na dzieci, które wynikają z ich niepełnosprawności to - podstawowe: leki, środki ortopedyczne, specjalne obuwie, specjalna dieta, środki higieniczne, wizyty u specjalistów (często prywatne, gdyż kolejki na wizyty refundowane przez NFZ są zbyt długie), dojazdy do szkoły i na zajęcia;

Natomiast najbardziej **odczuwane braki** w rodzinach z dziećmi z niepełnosprawnościami dotyczą warunków mieszkaniowych (25% wskazań), wyjazdów na urlop i wypoczynek dorosłych (24%), leczenia/rehabilitacji dziecka/dzieci z niepełnosprawnością (21%), wyjazdu na urlop i wypoczynku bez dzieci (20%), uczestnictwa w kulturze (8%, miejsce dziesiąte) oraz edukacji – doksztalcania, nauki języków obcych (7%, miejsce jedenaste)²³.

Pamiętaj: *Sytuacja finansowa rodziny wychowującej dziecko z niepełnosprawnością oddziałuje na całokształt jej codziennych problemów, jednak należy ją rozpatrywać w powiązaniu z innymi czynnikami, a nie samodzielnie.*

²³ Tamże

IV. Zasoby rodziny i jej resilience w procesie wsparcia

Badania **zjawiska *resilience*** (tłumaczonego jako odporność, sprężystość) w rodzinach wychowujących dziecko z niepełnosprawnością odnoszą się do jego ujęcia jako:

- zespołu czynników indywidualnych/środowiskowych/społecznych mających pozytywne znaczenie w adaptacji rodziców: wewnętrzna spójność i jedność rodziny, systemy rodzinnych przekonań, wzorce komunikacyjne i radzenie sobie z obciążeniem oraz wzorce organizacyjne w postaci opiekuńczych relacji, efektywnych sieci społecznych i zasobów ekonomicznych;
- procesu pozytywnej adaptacji do trudności związanych z niepełnosprawnością dziecka, na który składają się komponenty w postaci wiedzy o cechach dziecka, postrzegania wsparcia społecznego i pozytywnej percepcji rodzicielstwa;
- właściwości osobowości opiekunów: kompetencja osobowa, duchowość, poczucie wewnętrznej kontroli, tolerancja afektywna i akceptacja zmian²⁴.

Resilience jest też badane w kategoriach **czynników odpornościowych**, wśród których u rodziców dzieci z niepełnosprawnościami wyróżnia się: optymizm, dyspozycyjność, radzenie sobie skoncentrowane na problemie oraz umiejętność korzystania ze wsparcia społecznego.

Udzielanie sobie wzajemnie wsparcia pogłębia bliskość między małżonkami i pozostałymi członkami rodziny, umożliwia też pokonanie pojawiających się problemów²⁵.

²⁴ S. Byra, M. Parchomiuk, *Resiliencea strategię radzenia sobie z problemami u matek dzieci z niepełnosprawnością*, Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej, 31/2018, ss. 28-30; M. Karwowska, op. cit., s.94.

²⁵ M. Karwowska, op. cit., s.94.

Ważne: Strategie radzenia sobie ukierunkowane na konstruktywne zinterpretowanie i rozwiązywanie problemów przez rodziców dzieci z niepełnosprawnościami są zależne od ich zasobów osobistych, takich jak: otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru, a także kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji!

Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozważania nad zasobami rodziny i ich *resilience* należy pamiętać, że **pomoc oferowana rodzinie musi być adekwatna do potrzeb** zarówno rodziców, zgodnie z ich statusem społeczno-zawodowym i prestiżem społecznym rodziny, jak też ich dziecka z niepełnosprawnością w takim stopniu, by zapewniała im pełne uczestnictwo w życiu środowiska lokalnego²⁶.

Wśród osób udzielających wsparcia rodzinom dzieci z niepełnosprawnościami są **profesjonaliści** (np. lekarze, pedagodzy, psycholodzy, fizjoterapeuci) oraz osoby udzielające **nieformalnego wsparcia** (członkowie najbliższej rodziny, przyjaciele, sąsiedzi, rodzice innych dzieci z niepełnosprawnością). Wsparcie społeczne może przybierać formę towarzyszenia lub wsparcia materialnego, instrumentalnego czy informacyjnego. Towarzyszenie polega na wspólnym spędzaniu czasu, poczuciu bliskości oraz podkreślaniu wartości drugiej osoby, czyli wsparciu emocjonalnym. Wsparcie materialne wiąże się z zapewnieniem środków finansowych czy pomocy w obowiązkach, natomiast wsparcie informacyjne polega na udzielaniu porad lub dostępie do odpowiedniego doradztwa²⁷.

Wielu rodziców dzieci niepełnosprawnych jest zaangażowanych w **grupy wzajemnego wsparcia** i ci rodzice potwierdzają, że jakość ich życia polepszyła się dzięki kontaktom i zaprzyjaźnieniu się z podobnymi rodzicami, ułatwiając proces rodzicielskiej adaptacji i korzystnie wpływając na radzenie sobie w roli rodzica²⁸.

²⁶ S. Byra, M. Parchomiuk, op.cit.

²⁷ K. Kaliszewska, *Proces adaptacji rodziców do roli rodzicielskiej dziecka z zespołem Downa jako strategia radzenia sobie z sytuacją stresową*, Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej, 17/2017, s. 91

²⁸ Tamże

Ważne: Rodzice, którzy dostrzegają możliwość otrzymania wsparcia społecznego są w mniejszym stopniu podatni na stres rodzicielski wynikający z codziennego obciążenia opieką nad dzieckiem z niepełnosprawnością!

Potrzeby wsparcia społecznego zgłaszane przez rodziców wychowujących dzieci z niepełnosprawnością są bardzo zróżnicowane. Należą do nich informacje na temat możliwych metod leczenia i postępów w terapii, porady, jak radzić sobie z objawami i zachowaniem członka rodziny z niepełnosprawnością, możliwość korzystania przez niego ze wsparcia instytucjonalnego oraz dostęp do różnych aktywności, pomoc w planowaniu przyszłości, znalezieniu odpowiednich specjalistów oraz potencjalnego miejsca zatrudnienia²⁹

Ważne: W pomaganiu i udzielaniu wsparcia rodzinie dziecka z niepełnosprawnością istotne jest uwzględnienie czynnika czasu (perspektywa temporalna³⁰), który różnicuje potrzeby rodziny w odniesieniu do nabywania doświadczeń przez rodziców oraz dorastania i dojrzewania ich dziecka!

W pracy z rodzinami wychowującymi dzieci z niepełnosprawnościami i sprawujące opiekę nad nimi od dzieciństwa do dorosłości należy podejmować działania zmierzające do:

- uświadamiania istnienia zagrożenia zespołem wypalenia sił,
- udzielania wsparcia psychicznego i emocjonalnego,
- wzmacniania spójności, zdolności przystosowawczych oraz integracji i współpracy rodziny ze środowiskiem,
- niwelowania poczucia osamotnienia i izolacji społecznej poprzez aktywizację różnych form pomocy i wsparcia w środowisku lokalnym,
- zwiększania kompetencji rodzicielskich i skuteczności w radzeniu sobie z sytuacją niepełnosprawności dziecka poprzez różnorodne formy wsparcia informacyjnego i instrumentalnego oraz pedagogizację rodziców,

²⁹ A. Jazłowska, H. Przybyła-Basista, op.cit.

³⁰ J. Kossewska, A. Wojciechowska, op.cit., s. 186-189.

- zorganizowania podejmowanych działań profilaktycznych w system zintegrowany i spójny, obejmujący różnorodne formy pomocy i rozmaite instytucje,
- popularyzowania wsparcia opiekuńczego i terapeutycznego (np. asystenta rodziny).³¹

V. Wsparcie dorosłej osoby z niepełnosprawnością przez najbliższe otoczenie

Aby w odpowiedni sposób pomagać osobom z niepełnosprawnościami, korzystnie wpływać na jakość ich życia oraz je wspierać, powinno się najpierw **poznać ich potrzeby i oczekiwania**. Należy również uwzględnić potrzebę otrzymywania wsparcia okazywaną przez odbiorcę, bowiem istnieje prawdopodobieństwo nieefektywności wsparcia społecznego z uwagi na niechęć osoby je otrzymującej³².

Określenie potrzeb wsparcia, wynikających ze związku między indywidualnymi możliwościami i celami osoby z niepełnosprawnością a środowiskiem jej życia, wyznacza **paradygmat wsparcia**, który określa ogólny zakres działań w każdym indywidualnym przypadku. Rzetelnie nakreślony konstrukt potrzeb wsparcia będzie umożliwiał formułowanie praktycznych zaleceń do tego, jak planować i monitorować przebieg wsparcia oraz jak nim zarządzać, by był możliwie skuteczny³³.

Przyjęcie **holistycznego modelu niepełnosprawności** sprawia, że optymalny sposób „radzenia sobie” z nią oraz jakość życia stają się miarą skutecznej rehabilitacji³⁴.

³¹ M. Pągowska, op.cit. ss.57-58.

³² M. Sekułowicz, *Wypalanie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2013, s. 58.

³³ J. Głodkowska, *Być podmiotem i stawąć się autorem swojego życia – paradygmat wsparcia w przygotowaniu osób z niepełnosprawnością do budowania własnej tożsamości i wzbogacania dobrostanu*, Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo, 4(26)/2014, s. 34.

³⁴ E. Rutkowska, *Wsparcie jako element rehabilitacji kompleksowej osób z niepełnosprawnością*, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania, 3(4)/2012, ss. 41-44.

Współczesny model rehabilitacji stawia sobie za cel przygotowanie osób z niepełnosprawnością do egzystencji upodmiotowionej. W centrum rehabilitacji podmiotowej sytuuje się proces **normalizacji życia** osób z niepełnosprawnością. Celem zaś dążeń normalizacyjnych jest umożliwienie tym osobom **podejmowania ról** społecznych właściwych dla wieku i możliwości oraz wypełniania ich zgodnie z istniejącymi w danej zbiorowości oczekiwaniami³⁵.

Działania wspierające podejmowane wobec osób z niepełnosprawnościami polegają na zapewnieniu im warunków **samorealizacji** i doskonalenia sposobów **radzenia sobie** z ograniczeniami wynikającymi ze stanu psycho-fizycznego. Należy więc zwrócić uwagę na wykorzystywanie niezaburzonych funkcji i umiejętności do zwiększenia możliwości **samodzielnego oraz twórczego życia**. Do osiągnięcia tych celów konieczne jest dostarczenie różnych form pomocy osobom, których stan i sytuacja ograniczają możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, po to by mogły funkcjonować w integracji z naturalnym otoczeniem – wśród rodziny i rówieśników³⁶.

Ważne: *Osiągnięcie pomyślności życiowej przez osoby z niepełnosprawnością wymaga ich satysfakcjonującego uczestniczenia w domowych i lokalnych aktywnościach życiowych, związanych z edukacją, pracą, zdrowiem i bezpieczeństwem, działalnością społeczną, ochroną oraz obroną siebie i innych!*

Z badań wynika, że najważniejszą rolę w **sieci wsparcia** społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnościami pełni najbliższa rodzina. W dalszej kolejności wskazywane jest znaczenie przyjaciół, kolegów, współpracowników, sąsiadów czy znajomych. Tworzą oni tzw. drugi krąg zabezpieczenia społecznego. Otrzymywane od nich wsparcie jest znaczne i potrzebne, ale nie jest tak ważne, jak wsparcie rodziny i osób najbliższych. Jest to konsekwencją m.in. tego, że osoby z drugiego kręgu mogą się zmieniać, ponadto częstotliwość i bliskość kontaktów jest znacznie słabsza niż

³⁵ K. Zielińska-Król, *Rodzina w procesie wsparcia społecznego i zawodowego osoby niepełnosprawnej*, Labor et Educatio, 2/2014, ss. 85-87.

³⁶ E. Rutkowska, op.cit., ss. 41-44.

w przypadku rodziny. Dzięki doświadczanemu wsparciu ze strony osób z obu kręgów zabezpieczenia społecznego, ich bliskości i zrozumieniu, możliwe staje się **pokonywanie barier społecznych**³⁷.

Umiejętność **zrozumienia, empatia i życzliwość** osób wspierających i pomagających są najistotniejszymi czynnikami oddziałującymi na funkcjonowanie i jakość życia społeczno-zawodowego jednostek z niepełnosprawnościami. Należy bowiem przede wszystkim udzielać im wsparcia emocjonalnego, a nie ograniczać się do pomocy instytucjonalnej czy instrumentalnej. Chodzi przede wszystkim o zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa poprzez: życzliwe zainteresowanie się problemami życiowymi osoby z niepełnosprawnością i jej rodziny, udzielenie wyczerpujących i zrozumiałych informacji, wspólne rozważenie możliwości rozwiązania określonego problemu, poszukiwanie różnorodnych źródeł uzyskania pomocy i wsparcia społecznego³⁸.

W świetle międzynarodowej strategii usuwania barier, dostosowywania środowiska życia i zagwarantowania praw osobom z niepełnosprawnościami można mieć nadzieję na podmiotowe ich funkcjonowanie, a w konsekwencji na szansę ich samostanowienia, podejmowania decyzji i odpowiedzialności, dokonywania wyborów i sprawowania kontroli nad własnym życiem. Osoba z niepełnosprawnością może odgrywać rolę podmiotu w relacjach społecznych, może - na miarę swoich możliwości - budować swoją tożsamość, stawać się i być autorem swojego życia³⁹.

Dr hab. Beata Cytowska, prof. UWr, kierowniczka Zakładu Edukacji Osób z Niepełnosprawnościami w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, kierowniczka Studiów Doktoranckich Pedagogiki i Kolegium Doktorskiego Pedagogiki w UWr. Członkini sekcji Zespołu Pedagogiki Specjalnej w Komitecie Nauk Pedagogicznych przy PAN. Wicedyrektorka Zespołu Placówek Edukacyjnych Stowarzyszenia OSTOJA we Wrocławiu. Przewodnicząca Rady Programowej Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego.

³⁷ Tamże

³⁸ K. Zielińska-Król, op.cit.

³⁹ J. Głodkowska, op.cit., s. 41.

MARZENA BAŁTOWSKA-JUCHA

Technologie i narzędzia w pracy zdalnej w placówkach dla dorosłych osób z niepełnosprawnością

Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne, ang. *information and communication technologies* (ICT) mają ogromny wpływ na zwiększanie aktywności i niezależności osób z niepełnosprawnościami. Likwidują one wiele barier, uniemożliwiających podejmowanie aktywności w życiu osobistym, społecznym i zawodowym. Rozwój ICT zrewolucjonizował życie osób z niepełnosprawnościami. Z komputera i internetu obecnie są w stanie korzystać np. osoby niewidome, osoby mające trudności w komunikowaniu się werbalnym, a nawet całkowicie sparaliżowane. Daje im to możliwości rozwoju, które nie były dostępne jeszcze kilkanaście lat temu. Dzięki rozwiązaniom informatycznym użytkownicy z uszkodzeniami wzroku, mowy czy słuchu mają alternatywne możliwości komunikowania się – na równi z innymi. Dla osób z niepełnosprawnością ruchową internet stanowi natomiast środowisko wolne od barier, które na co dzień utrudniają lub wręcz uniemożliwiają im funkcjonowanie.

Komputer i Internet to narzędzia technologiczne, które mają ogromne znaczenie dla osób z niepełnosprawnością. Dzięki nim można nawiązywać kontakty, rozwijać kompetencje społeczne, korzystać z szerokiej oferty edukacyjnej, a także prowadzić aktywność zawodową. Aby jednak wykorzystanie możliwości, jakie dają nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne, było jak najpełniejsze, niezbędne jest zapewnienie, by narzędzia teleinformatyczne były dostosowane do potrzeb użytkowników

z niepełnosprawnością. Aktywizacja osób niepełnosprawnych jest możliwa dzięki nowoczesnym rozwiązaniom ICT, jakimi są technologie asystujące. Nawet osoby z poważnymi trudnościami w funkcjonowaniu poznawczym, sensorycznym czy motorycznym mogą korzystać z nowoczesnych rozwiązań ICT wykorzystując technologie asystujące.

Ważne: *Technologie asystujące (ang. assistive technology) to „każde rozwiązanie, element wyposażenia lub produkt, które są wykorzystywane do zwiększania, zachowania lub poprawy możliwości funkcjonalnych osoby z niepełnosprawnością”.*

W ostatnich latach nastąpił ogromny rozwój informatycznych technologii asystujących. Intensywne prace nad innowacjami w dziedzinie ICT sprawiły, że powstają narzędzia, dzięki którym osoby z różnymi niepełnosprawnościami są w stanie obsługiwać komputer. Nie sposób wymienić wszystkie urządzenia i programy, które ułatwiają osobom z niepełnosprawnością korzystanie z nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, a tym samym znacznie przyczyniają się do wzrostu aktywności społecznej i zawodowej tej grupy. Warto jednak wspomnieć o syntezatorach mowy, czytnikach ekranu, linijkach brajlowskich, drukarkach brajlowskich, komputerach wyposażonych w specjalne lub odpowiednio dostosowane urządzenia peryferyjne (klawiatury oraz myszy lub urządzenia je zastępujące). Te nowoczesne rozwiązania są kosztowne, ale szanse jakie stwarzają na zwiększenie samodzielności i niezależności osób z niepełnosprawnościami bezcenne⁴⁰.

Szybki rozwój nowoczesnych technologii wymaga dostosowania się społeczeństwa do nowej rzeczywistości. Dotychczasowa wiedza, zdobywana w tradycyjnych systemach edukacyjnych, przestała spełniać współczesne oczekiwania, a brak umiejętności z obszaru nowoczesnych technologii i cyfryzacji stanowi przeszkodę na drodze do rozwoju. Rozwój kompetencji cyfrowych jest istotny nie tylko w perspektywie ciągłego rozwoju nowych technologii, ale możliwości ich stosowania w rozmaitych obszarach życia, by efektywniej radzić sobie z różnego rodzaju wyzwaniami. Technologie cyfrowe

⁴⁰ Na podstawie [Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w aktywizacji osób niepełnosprawnych](#), oraz [Podręcznika dla Liderów Integracji Cyfrowej i Edukacji Akademia Liderów Integracji Cyfrowej i Edukacji – ALICE Fundacja Aktywizacja](#), 2013

przenikają bowiem – czy raczej należy powiedzieć: mogą przenikać – każdy aspekt naszego życia, pozwalając często na szybsze, wygodniejsze i tańsze radzenie sobie z codziennymi zadaniami: od zakupów, poprzez umawianie się na spotkanie towarzyskie, pracę zawodową, po naukę i płacenie rachunków.

Unia Europejska, poprzez prowadzoną politykę, stara się w pełni zintegrować osoby z niepełnosprawnością ze społeczeństwem. Zgodnie z zaleceniami Rady Unii Europejskiej: „Każdy ma prawo do wysokiej jakości edukacji włączającej, szkolenia i uczenia się przez całe życie, które rozwijają kluczowe kompetencje i podstawowe umiejętności. Kluczowe kompetencje i podstawowe umiejętności są potrzebne wszystkim do samorealizacji i rozwoju, zdolności do zatrudnienia, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa”⁴¹. Czynnikiem wpływającym na włączenie społeczne dorosłych osób z niepełnosprawnością jest jakość życia tej grupy. Jakość życia dotyczy takich dziedzin, jak: niezależne życie, praca, umiejętności interpersonalne i społeczne, bezpieczeństwo i inne. Dlatego system edukacji i wsparcia dla osób z niepełnosprawnością musi być stale rozwijany. Dzisiejszy świat jest coraz bardziej oparty na Internecie, mediach społecznościowych, sprzęcie cyfrowym i aplikacjach mobilnych. Umiejętność korzystania z Internetu, wyszukiwania informacji, zasobów i interakcji z innymi staje się codzienną koniecznością i podstawową umiejętnością, wymaganą nawet w miejscach pracy, które nie wymagają żadnych szczególnych kwalifikacji. Dorośli z niepełnosprawnością, podobnie jak reszta społeczeństwa, używają smartfonów, tabletów, komputerów z dostępem do Internetu. W przypadku osób z niepełnosprawnością głównym celem programów edukacyjnych powinno być wyposażenie ich w umiejętności niezbędne do przygotowania do niezależnego życia w społeczeństwie.

⁴¹ [Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r.](#) w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie

Niezależne życie zapewniają umiejętności, które można pogrupować w kilka kategorii:

- dbanie o siebie i swój rozwój,
- życie domowe i społeczne,
- praca zawodowa,
- czas wolny,
- korzystanie z transportu.

Człowiek jest istotą społeczną. Każda osoba dąży do tego, by nawiązywać i rozwijać – na różnych płaszczyznach – kontakty z innymi. Aktywność w tej dziedzinie znacząco wpływa na poczucie satysfakcji i szczęścia. Coraz więcej osób uczestniczy w życiu społecznym dzięki nowoczesnym technologiom. Portale społecznościowe, fora internetowe, grupy dyskusyjne umożliwiają wymianę informacji oraz nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów. Dla większości użytkowników internetu narzędzia te są jedynie dodatkiem do życia społecznego, natomiast dla wielu osób z niepełnosprawnościami często stanowią jedyną szansę na jego prowadzenie. Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne w szczególny sposób umożliwiają osobom z niepełnosprawnościami wyjście z izolacji.

Technologia cyfrowa odegrała kluczową rolę we wszystkich sferach naszego życia w okresie pandemii. Widzimy to zarówno w edukacji, w pracy, w codziennych relacjach pomiędzy ludźmi, w nowo powstałych usługach sektora publicznego. Sytuacja pandemii i ograniczenia nią spowodowane wymusiły w niektórych środowiskach wykorzystanie nowych technologii w różnych aspektach życia. Osobom z niepełnosprawnością umożliwiło to w najtrudniejszych momentach korzystanie z niezbędnego wsparcia.

Wiosna 2020 to był czas wielkiej mobilizacji, uruchamiania pokładów kreatywności, ale przede wszystkim podejmowania wszelkich działań, które stanowiłyby chociaż namiastkę normalności, tak bardzo potrzebnej do codziennego funkcjonowania. Z dużą obawą, ale i nadzieją na nowe możliwości, wiele placówek wspierających dorosłe osoby z niepełnosprawnością postanowiło sięgnąć po nowoczesne technologie cyfrowe, aby nie stracić

kontakty ze swoimi uczestnikami, aby dać im szansę na kontynuację procesu rehabilitacji. W wielu przypadkach okazało się, że osoby z niepełnosprawnością mają potencjał i motywację do korzystania z nowoczesnych technologii, trzeba im tylko stworzyć możliwości.

W większości placówek dla dorosłych osób z niepełnosprawnościami funkcjonują pracownie komputerowe. Ze względu na ograniczone finansowanie placówek, pracownie te są często prowadzone przez terapeutów pozbawionych wsparcia informatycznego. Zdarza się, że terapeuci nie posiadają odpowiedniego przeszkolenia by radzić sobie z problemami, które napotykają w codziennej pracy. Czasami nie są oni świadomi problemów i zagrożeń pojawiających się w tego typu pracowniach. Warto sięgnąć do publikacji „[Bezpieczna pracownia dla osób z niepełnosprawnością. Podręcznik Certyfikacji](#)”⁴², aby wdrożyć procedury bezpieczeństwa w zakresie korzystania ze sprzętu i oprogramowania w pracowniach komputerowych i stworzyć przyjazne miejsce do nauki i pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Internet stwarza wiele możliwości, ale też i wiele zagrożeń dla jego użytkowników. Zrozumienie zasad cyberbezpieczeństwa i stosowanie sposobów zabezpieczania się przed zagrożeniami to wiedza niezbędna każdemu użytkownikowi komputera, smartfona czy też usług internetowych. Polecam lekturę publikacji „[Wsparcie dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną doświadczających skutków przemocy i przestępstw w internecie. Studium przypadków](#)”⁴³. Studium przypadku ma na celu dostarczenie wiedzy nauczycielom, trenerom, terapeutom o tym, jak uniknąć zagrożenia internetowego, a jeśli coś się już stało, jak rozpoznać, że osoba z niepełnosprawnością doświadczyła jakiegokolwiek przemocy, jak wspierać i pomagać. Na [stronie internetowej projektu BeS@fe w zakładce <czytelnia>](#) można znaleźć również wiele innych, przydatnych materiałów, jak np. materiały do prowadzenia kursu/ szkolenia dla nauczycieli i terapeutów w zakresie cyberbezpieczeństwa (pakiet zawiera proponowany program, prezentacje i opis warsztatów, które mogą być przeprowadzone w trakcie kursu) oraz materiały

⁴² Publikacja opracowana w ramach projektu Safelabs – Bezpieczne Pracownie Komputerowe dla Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (Erasmus+ Program KA2)

⁴³ Publikacja opracowana w ramach projektu BE.SAFE (Erasmus+ Program KA204)

dla osób z niepełnosprawnością przygotowane w tekście łatwym do czytania i rozumienia.

Smartfon lub inne urządzenie mobilne może być dziś oczami i uszami, tłumaczem, przewodnikiem, pomocą w wielu aspektach codzienności osób niepełnosprawnych. Coraz bardziej zaawansowane rozwiązania technologiczne i programistyczne pozwalają ułatwiać funkcjonowanie ludzi poruszających się na wózkach, niewidomych, niemówiących, niesłyszących, z niepełnosprawnością intelektualną. Aplikacje mobilne, zarówno te uniwersalne jak i specjalistyczne mogą zastępować osobom z niepełnosprawnościami różne zmysły i umiejętności. Często wykorzystanie aplikacji mobilnych wpływa znacząco na niezależność osoby z niepełnosprawnością. Więcej o wykorzystaniu aplikacji mobilnych w edukacji osób z niepełnosprawnością można przeczytać w publikacji [„BYOD jako metoda edukacyjna wiodąca do zwiększenia zatrudnienia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Podręcznik dla nauczyciela”](#)⁴⁴.

W publikacji tej można znaleźć również przykładowe scenariusze zajęć dotyczące korzystania z popularnych aplikacji w zakresie podróżowania, komunikowania się, w tym komunikacji alternatywnej, organizacji czasu, poszukiwania pracy, umiejętności matematycznych i zarządzania finansami, narzędzi wspomagających uczenie się i innych.

Wszelkie działania, jakie podejmujemy jako osoby wspierające osoby z niepełnosprawnością mają konsekwencję w przyszłości. Mają wpływ na perspektywę uczestniczenia tej konkretnej osoby w lokalnej społeczności w różnych rolach. Im więcej różnorodnych doświadczeń dostarczymy osobie z niepełnosprawnością, im więcej warunków do rozwoju i nabywania nowych kompetencji stworzymy tym większa szansa, że osoba ta poszerzy swoje granice samodzielności i niezależności. Tworzenie nowej przyszłości nie jest sprawą prostą. Musi być dobrze przygotowane – wymaga czasu i konsekwencji w działaniu. Pamiętajmy, że odpowiedzialność ponosimy nie tylko za to co robimy ale i za to czego nie robimy. Dlatego warto otworzyć się na nowe możliwości i zaryzykować.

⁴⁴ Publikacja opracowana w ramach projektu BYOD – Bring Your Own Device (Erasmus+ Program KA2 i KA204)

Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne to przyszłość dla każdego z nas, dla osób z niepełnosprawnością również. Nie wykluczajmy ich z tej nowej przyszłości. Wspierajmy i edukujmy.

Marzena Bałtowska-Jucha – pedagogka specjalna, doradczyni zawodowa, absolwentka studiów podyplomowych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz podmiotami ekonomii społecznej. Wieloletnia koordynatorka programów zatrudnienia wspomagane dla osób z niepełnosprawnościami. Autorka i realizatorka wielu procesów ewaluacyjnych. Ekspertka ds. badań kompetencji cyfrowych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

EWA SZAFRANEK, LESZEK BOCHEŃSKI

Praktyczne wskazówki do pracy.

**Scenariusze zajęć do wykorzystania podczas pracy
z osobami z niepełnosprawnością**

W każdej placówce, której celem jest rozwijanie kompetencji i wsparcie dorosłych osób z niepełnosprawnościami jest miejsce na różnorodność działań. Poza kształceniem umiejętności z zakresu samodzielności i zaradności osobistej czy praktyczną nauką różnych czynności przydatnych w życiu codziennym i pracy zawodowej jest jeszcze szereg uniwersalnych kompetencji, w rozwoju których możemy wspierać osoby z niepełnosprawnością, a które kształtują ich tożsamość, budują niezależność w relacjach, wspierają w przejmowaniu kontroli nad własnym życiem.

Przedstawiamy Państwu kilka przykładowych scenariuszy zajęć grupowych, które można wpleść w rytm życia placówki i poszerzyć ofertę edukacyjno-terapeutyczną dla osób z niepełnosprawnościami. Zajęcia grupowe poza tym, że mają na celu rozwój kompetencji w założonych obszarach tematycznych są też doskonałym polem do obserwowania interakcji w grupie, modelowania zachowań, motywowania i wskazywania kierunków działań. Dla osób z niepełnosprawnościami stanowią naturalną formę nauki poprzez wspólne działanie. Zajęcia organizowane w trybie stacjonarnym, kiedy możemy prowadzić i wspierać proces grupowy są najbardziej efektywną formą edukacji. Co jednak zrobić kiedy czynniki zewnętrzne, jak np. pandemia, utrudniają nam bądź wręcz uniemożliwiają prowadzenie działań w bezpośrednim kontakcie z grupą w placówce? Zrezygnować? Przeczekać trudności? A może warto poszukać innych możliwości?

Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne stwarzają szansę na prowadzenie różnych działań pomimo ograniczeń kontaktów bezpośrednich. Zajęcia grupowe można z powodzeniem przenieść na formę on-line wykorzystując dostępne programy do komunikacji zdalnej. Warto zawsze ustalić z daną grupą jaki program/ platforma będzie dla nich dostępna. Podczas zajęć stacjonarnych należy włączać działania związane z rozwojem kompetencji cyfrowych, kształtować umiejętność korzystania z wybranego programu, tak aby w sytuacji konieczności korzystania z narzędzi on-line osoby były jak najlepiej przygotowane. Zajęcia grupowe prowadzone on-line będą wymagały modyfikacji, dostosowania czasu trwania (konieczny jest podział na mniejsze jednostki czasowe, aby możliwe było skupienie uwagi), liczebności grupy (małe grupy), sposobu przekazywania treści i jeszcze większej uważności prowadzącego. Jednak dają szansę na zachowanie ciągłości działań i podtrzymywanie nabytych kompetencji.

SCENARIUSZ 1

Godność – czyli jak być świadomym obywatelem i korzystać z prawa

Praca nad nabywaniem i wzmacnianiem umiejętności korzystania przez osoby z niepełnosprawnościami z przysługujących praw, powinna być poprzedzona wprowadzeniem pojęcia godności osobistej. Wprowadzenie pojęcia godności osobistej jako źródła wolności i praw człowieka wiąże się z odwołaniem do zapisów konstytucji RP. W trakcie warsztatów poruszony zostanie aspekt świadomego obywatelstwa oraz podstawowych praw człowieka w oparciu o Konwencję o prawach osób z niepełnosprawnościami wydaną w języku ETR – łatwym do czytania. Uczestnicy warsztatów nabędą lub pogłębią wiedzę o zapisach konwencji, a także uświadomią sobie jej znaczenie jako dokumentu, który przyczynia się do poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami, poprzez umożliwienie im rzeczywistego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równi z innymi osobami. W trakcie wspólnej pracy szczególnie wybrzmieć powinno, że podstawowe prawa człowieka przysługują każdemu, bez względu na pochodzenie, wyznanie, poglądy, orientację seksualną, niepełnosprawność, zachowanie itd.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Zapoznanie uczestników/uczestniczek z pojęciem „godność”, „obywatel”, „konstytucja”, „konwencja”
- Zapoznanie uczestników/uczestniczek z podstawowymi prawami człowieka

Umiejętności

- Nabycie umiejętności korzystania z Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami

Wartości / Postawy

- Uświadomienie, że każdy człowiek ma godność, którą należy szanować
- Uświadomienie, że każdego dotyczą podstawowe prawa człowieka

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Godność człowieka i jego prawa. Obywatel

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry, magnesy/plastelina

Metody pracy: Mini wykład, praca w grupach, dyskusja, prezentacja efektów pracy

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)
2. Mini wykład prowadzącego oparty o art. 30 Konstytucji RP. (10 minut)
„Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.”

Celem wykładu jest wprowadzenie i wyjaśnienie pojęć: konstytucja, godność.

W przygotowaniu wykładu można odwołać się do:

- [Biuletynu Informacji Publicznej RPO](#)
 - [Słownika wyrazów trudnych](#)
3. Prawa człowieka – praca w grupach, dyskusja. (45 minut). Prowadzący dzieli uczestników na 3-4 osobowe grupy. Każda z grup dostaje kartkę z bloku do flipcharta i zestaw flamastrów. Zadaniem każdej grupy jest narysowanie postaci na tyle szczegółowo, żeby można ją było scharakteryzować (np. czy pracuje, jeśli tak to gdzie, czy ma rodzinę, ile ma lat, jakie ma hobby itp.)

Po zakończeniu tej części pracy grupowej prowadzący wyjaśnia pojęcie praw człowieka – np. prawa to wszystko, co człowiek może robić i co mu się należy w życiu. Każdy człowiek ma takie same prawa. Nie ważne jak wygląda, ile ma lat, czy jestem osobą z niepełnosprawnością, czy nie, gdzie mieszka – jest człowiekiem i ma prawa. Ważne, żeby przypomnieć,

że źródłem praw człowieka jest ludzka godność. Godności nikt nie może odebrać człowiekowi.

Prowadzący prosi uczestników, żeby w swoich grupach uzupełnili rysunek postaci o prawa, które ona posiada. Po zakończeniu pracy, każda grupa prezentuje swoją postać, opowiada jej historię i nazywa prawa, które jej przypisała. Prowadzący notuje każde nowe prawo na flipcharcie. Ważne, żeby zapisać jak najwięcej praw, w tym celu prowadzący może naprowadzać uczestników pytaniami np. „Chodzimy do szkoły bo mamy prawo do? – do nauki”.

4. Dyskusja.

W nawiązaniu do postaci stworzonych przez grupy, prowadzący wprowadza pojęcie *obywatel*, pytając czy te osoby są obywatelami? Uzyskując pozytywną odpowiedź od grupy, pyta co to znaczy być obywatelem? Jakiego państwa są obywatelami. Warto przytoczyć [definicję obywatelstwa ze Słownika wyrazów trudnych](#).

Celem dyskusji jest wprowadzenie pojęcia obywatel w kontekście uświadomienia uczestnikom warsztatu, że każdy z nich jest obywatelem i posiada prawa, z których może korzystać. (15 minut)

5. Podsumowanie warsztatu (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Godność – czyli jak być świadomym obywatelem i korzystać z prawa*, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

Uwagi:

Prowadzący inspiracji może szukać:

1. [Po co mi prawa człowieka?](#)
2. [Godność: podstawy](#)
3. [Osobiste doświadczenia związane z godnością. Przykłady](#)
4. [Czym jest dla mnie godność?](#)

B. Konwencja praw osób z niepełnosprawnościami

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry, magnesy/plastelina, kartki papieru z artykułami konwencji

Metody pracy: Burza mózgów, mini wykład, praca indywidualna, praca w grupie, dyskusja, prezentacja wyników pracy na forum

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)

2. Mini wykład. (20 minut)

Prowadzący nawiązuje do poprzednich zajęć przypominając, że każdy człowiek ma prawa. Prawa człowieka powinna chronić Konstytucja. Prowadzący pyta uczestników czy znają jakieś inne dokumenty, które chronią prawa człowieka. Dodatkowo prawa różnych grup obywateli są chronione przez odrębne akty prawne takie jak konwencja np. Konwencja o prawach dziecka. Konwencje to międzynarodowe umowy, a to znaczy, że państwa, które je podpisują zobowiązują się do przestrzegania ich zapisów. Istnieje również [Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych](#), która obowiązuje w Polsce od 2012 roku. Tematem dzisiejszych zajęć będzie zapoznanie się z zapisami Konwencji. Będziemy korzystać z Konwencji zapisanej w języku łatwym do czytania. Konwencja w języku łatwym do czytania została opracowana specjalnie dla osób z niepełnosprawnością, którzy mogą mieć trudności w zrozumieniu wszystkich zapisy.

Prowadzący prezentuje Konwencję uczestnikom – np. wyświetlając ją przez projektor lub rozdając uczestnikom egzemplarze. Uczestnicy zapoznają się ze schematem konwencji oraz wstępnie z jej treściami.

3. Praca w grupach (55 minut)

Prowadzący przygotowuje kartki z wydrukowanymi poszczególnymi artykułami Konwencji. Artykuły z którymi bliżej powinni zapoznać się uczestnicy to :

- Artykuł 9 Dostępność
- Artykuł 12 Równość wobec prawa
- Artykuł 14 Wolność i bezpieczeństwo osobiste
- Artykuł 18 Swoboda przemieszczania się i obywatelstwo
- Artykuł 19 Niezależne życie i włączenie w społeczność
- Artykuł 21 Wolność wypowiedzania się oraz dostęp do informacji
- Artykuł 23 Poszanowanie domu i rodziny
- Artykuł 27 Praca i zatrudnienie
- Artykuł 29 Udział w życiu politycznym i publicznym

Grupa wybiera jeden artykuł, który omawia wraz z prowadzącym na forum grupy wg schematu:

- Czego dotyczy artykuł
- Czy zapisane w artykule prawo jest realizowane przez uczestniczących
- Jeśli nie, to czy mają szansę to prawo realizować, czy są jakieś przeszkody, ograniczenia.

Następnie prowadzący dzieli grupę na 2-3 osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje kartkę z treścią dwóch artykułów. Zespół opracowuje każdy z artykułów wg poznanego wcześniej schematu i zapisuje wnioski na kartce z bloku do flipcharta. Po zakończeniu pracy każdy zespół prezentuje jej efekty na forum. W trakcie prezentacji pozostali uczestnicy i prowadzący mogą uzupełniać przedstawiane treści.

4. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Godność – czyli jak być świadomym obywatelem i korzystać z prawa*, pytając każdego wg

ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

[Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych](#) – tekst oryginalny i alternatywne opracowania.

Polecane wydawnictwa w języku łatwym do czytania związane z tematyką zajęć, dostępne w Internecie:

1. [Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami](#)
2. [Moje prawa](#)
3. [Moje prawo do obrony przed przemocą](#)
4. [Moje prawa konsumenckie](#)
5. [Moje prawo do pracy](#)
6. [Obowiązki obywatela z niepełnosprawnością intelektualną](#)

SCENARIUSZ 2

Samostanowienie – czyli jak przejąć kontrolę nad własnym życiem

Wielu dorosłym osobom z niepełnosprawnością odbiera się prawo do samostanowienia. Samodzielnie decydowanie o sobie jest dla nich często nieosiągalne ze względu na odbieranie lub blokowanie im tej możliwości przez otoczenie. Osoby z niepełnosprawnościami będąc całe życie wyręczane, często nie mają nawet świadomości, że o wielu sprawach w swoim życiu mogłyby decydować samodzielnie. Warsztaty z samostanowienia zwrócą uwagę na to, że każdy człowiek jest autonomiczną jednostką, która posiada prawo do decydowania o sobie zgodnie z posiadanymi możliwościami i ograniczeniami. Jednocześnie niezależność jednostki zostanie skonfrontowana z otaczającym ją światem. Zwrócenie uwagi z jednej strony na autonomiczność, a z drugiej na osadzenie w świecie wzajemnych powiązań i relacji, pozwoli uczestnikom na zapoczątkowanie tworzenia racjonalnych planów w zakresie wprowadzania zmian w obszarze przejmowania kontroli nad własnym życiem.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Wprowadzenie pojęcia „samostanowienie”

Umiejętności

- Nabycie umiejętności racjonalnego decydowania o tym, co mogę zrobić samodzielnie, a przy czym potrzebuję wsparcia innych,
- Nabycie umiejętności przekonania innych, że pewne decyzje mogę podjąć samodzielnie

Wartości / Postawy

- Każdy ma prawo do samodzielności
- Samodzielności można się nauczyć
- Samodzielność nie oznacza, że wszystko robi się samemu

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Dorosłość

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry, magnesy/plastelina

Metody pracy: Mini wykład, burza mózgów, praca w grupach, prezentacja wyników pracy na forum grupy

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)
2. Prowadzący prosi każdego z uczestników by opowiedział o jednej decyzji, którą dzisiaj podjął. Pytania pomocnicze – czy to była decyzja, którą sam podjął, czy to jest coś o czym zazwyczaj decyduje, czy jest zadowolony z tej decyzji?

Celem pytań jest wprowadzenie do wyjaśnienia definicji samostanowienia. (10 minut)

3. Mini wykład prowadzącego wyjaśniający znaczenie pojęcia samostanowienia człowieka.
W trakcie wykładu należy podkreślić, że samostanowienie to decydowanie o tym, co mogę zrobić samodzielnie, a przy czym potrzebuję wsparcia innych. Pojęcie samostanowienia powinno być wyjaśnione w nawiązaniu do definicji, która podkreśla, że samostanowienie to umiejętność pracy na rzecz własnych potrzeb i rozumienie zasad życia we wspólnocie oraz praca na rzecz innych w ramach pełnionych ról. (10 minut).
4. Burza mózgów – kto to jest dorosły? Prowadzący rysuje postać człowieka. Tworzona jest postać dorosłego człowieka w oparciu o odpowiedzi uczestników. (15 minut)

5. Praca grupowa (30 minut)

Prowadzący dzieli uczestników na dwie grupy:

1. Prawa

2. Obowiązki

Zadaniem grup jest wypisanie jak największej ilości praw i obowiązków.

Każda grupa przedstawia na forum efekty swojej pracy.

6. Podsumowanie warsztatu (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Samostanowienie – czyli jak przejąć kontrolę nad własnym życiem*, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

Uwagi:

Przygotowanie do warsztatu warto poprzedzić lekturą następujących pozycji:

1. [Moje dorosłe życie](#)
2. [Moja samodzielność](#)
3. [Jestem dorosły chcę tak żyć](#)

Proponowane publikacje należą do biblioteki self – adwokata. Publikacje warto udostępniać uczestnikom warsztatów. Inspiracji do zajęć może również dostarczyć [film „Co to znaczy być wolnym”](#)

B. Moja samodzielność

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok od flipcharta, flamastry, magnesy/plastelina, kartki papieru

Metody pracy: Dyskusja, praca w grupach, praca indywidualna, przedstawianie efektów pracy forum, autorefleksja;

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)

2. Dyskusja grupowa na kolejno zadawane pytania:

Kiedy według Was życie jest samodzielne? – (z tego pytania wychodzą obszary, które stanowią podstawę do następnego ćwiczenia np.

- Samodzielne poruszanie się po mieście
- Samodzielne gospodarowanie pieniędzmi
- Samodzielne dbanie o swój wygląd
- Samodzielne prowadzenie gospodarstwa domowego)

Co przeszkadza ludziom w osiągnięciu samodzielności?

Co pomaga ludziom w osiągnięciu samodzielności?

Prowadzący zapisuje wszystkie odpowiedzi na oddzielnych kartkach z bloku do flipcharta. Kartki powinny do końca zajęć znajdować się w widocznym dla uczestników miejscu. (30 minut)

3. Co zrobić żeby być samodzielnym w....

Podział na grupy. Każda grupa zastanawia się jak być samodzielnym w (obszary samodzielności wybrane ze zidentyfikowanych w ramach poprzedniego ćwiczenia).

Swoje wnioski zapisuje na kartce od flipcharta. Ćwiczenie zakończone prezentacją prac poszczególnych grup na forum. (20 minut)

4. Praca indywidualna - Każdy z uczestników wyznacza 3 cele, których zrealizowanie pozwoli mu być bardziej samodzielnym. Wyznaczone cele

mogą dotyczyć jednego lub kilku obszarów życia. Przy każdym z celów uwzględnia osoby z otoczenia, które mogą mu w tym pomóc. (25 minut)

5. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Samostanowienie – czyli jak przejąć kontrolę nad własnym życiem*, pytając każdego wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

Po zakończeniu warsztatów warto polecić uczestnikom lekturę publikacji z biblioteki self-adwokata np.

1. [Moje poruszanie się po mieście](#)
2. [Moje sprawy załatwiam sam](#)
3. [Moja wizyta w ważnym urzędzie](#)

SCENARIUSZ 3

Podejmowanie decyzji – czyli jak odpowiedzialnie dokonywać wyborów

Warsztat dotyczy odpowiedzialnego podejmowania decyzji i warto aby został poprzedzony udziałem w warsztacie - Samostanowienie, tak, aby u uczestników ukształtowała się postawa – mogę sam decydować. Ten warsztat skupi się na tym, kiedy, w jakich okolicznościach mogę decydować sam, a kiedy powinienem zwrócić się o wsparcie. Uczestnicy zapoznają się także z zasadami dobrego wspierania, tak aby umieli zweryfikować jakość i adekwatność udzielanej im pomocy.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Wiem kogo mogę poprosić o pomoc w podjęciu decyzji
- Wiem, które decyzje mogę podejmować samodzielnie

Umiejętności

- Umiem decydować kiedy poprosić o pomoc
- Umiem podejmować samodzielne decyzje
- Umiem ocenić czy udzielone wsparcie jest właściwe
- Umiem ocenić konsekwencje podejmowanych decyzji

Wartości / Postawy

- Warto prosić o pomoc

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Podejmowanie decyzji – jak to się dzieje i jakie z tego wynikają konsekwencje

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry

Metody pracy: Praca indywidualna, prezentacja na forum, dyskusja, karta pracy nr 1

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)
2. Ćwiczenie na wybór – Prowadzący rozdaje każdemu uczestnikowi obrazkowe menu (Karta pracy nr 1) i przedstawia instrukcję do ćwiczenia:
Zostałeś zaproszony do restauracji na rodzinną imprezę. Dostajesz menu, z którego możesz wybrać swój posiłek. Posiłek powinien składać się z trzech dań. Skomponuj swój posiłek zaznaczając dania w menu. Czas na wykonanie zadania to 5 minut. Każdy z uczestników ma możliwość zaprezentowania swojego posiłku.

Podsumowanie ćwiczenia:

Prowadzący podsumowując ćwiczenie zwraca uwagę na to, że każdy z uczestników komponując swój posiłek podjął jakieś decyzje.

Pytania pomocnicze:

Czy to było trudne czy łatwe zadanie? Dlaczego?

Co decydowało o Twoim wyborze?

Czy jesteś zadowolony ze swojej decyzji?

Czy coś byś zmienił w swoim wyborze?

Czy czas był wystarczający?

Prowadzący kieruje dyskusję w kierunku adekwatności dokonanych wyborów. Pyta czy biorąc pod uwagę skomponowanie pełnego posiłku uznają swoje wybory za dobre?

Co znaczy dobry wybór w odniesieniu do skomponowania wartościowego posiłku?

Czy w menu były dostępne wszystkie potrzebne Ci informacje, żeby dobrze wykonać to zadanie?

Cel ćwiczenia – to ukazanie, że nie każdy wybór musi być dobry, co może wynikać np. z braku dostatecznych informacji czy niesprzyjających okoliczności typu krótki czas na dokonanie wyboru. (45 minut)

3. Na bazie wykonanego ćwiczenia prowadzący inicjuje dyskusję, co jest potrzebne, żeby dokonywać dobrych wyborów. Propozycje grupy zapisywane są na flipcharcie.

Warto tak pokierować dyskusją, żeby w jej trakcie pojawiła się kwestia konsekwencji podejmowanych wyborów. Prowadzący może poprosić uczestników o odwołanie się do ich własnych doświadczeń i podzielenie się na forum przykładem decyzji, które miały dobre lub złe konsekwencje/skutki. (25 minut)

4. Podsumowanie warsztatu. (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Podejmowanie decyzji – czyli jak odpowiedzialnie dokonywać wyborów*, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

Uwagi:

Przygotowanie do warsztatu warto poprzedzić lekturą następujących pozycji wydanych w życiu:

1. [Moje dorosłe życie](#)
2. [Moja samodzielność](#)
3. [Jestem dorosły chcę tak żyć](#)

Proponowane publikacje należą do biblioteki self – adwokata. Publikacje warto udostępniać uczestnikom warsztatów.

Inspiracji do zajęć może również dostarczyć - [film „Decyzje szanse czy ograniczenia”](#) lub [artykuł „5 porad – jak podejmować życiowe decyzje”](#)

B. Podejmowanie decyzji – samodzielnie czy przy wsparciu?

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry

Metody pracy: Praca indywidualna, praca w grupach, prezentacja pracy własnej

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)
2. Prowadzący prosi uczestników o to, aby zastanowili się jakie decyzje podejmują samodzielnie, a przy jakich potrzebują pomocy innych. Uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami/przykładami na forum. Celem ćwiczenia jest nabranie świadomości przez uczestników, że przy podejmowaniu pewnych decyzji mogą być samodzielni, a przy niektórych wymagają wsparcia. W grupie mogą również pojawić się różnice w zakresie samodzielności, co do różnych decyzji. (20 minut)
3. Prowadzący proponuje spisanie katalogu decyzji, które uczestnicy mogą podejmować sami, a przy których wymagają wsparcia. W tym ćwiczeniu może pojawić się także zbiór przykładów decyzji, które wg części uczestników powinny być podejmowane samodzielnie, a które podejmowane przy wsparciu – ważne, żeby z jednej strony wskazać możliwości jak największej samodzielności, a z drugiej uszanować indywidualne potrzeby każdego uczestnika do korzystania ze wsparcia. (20 minut)
4. Prowadzący podejmuje temat skoncentrowany na decyzjach, przy których uczestnicy zadeklarowali potrzebę wsparcia. Proponuje zadanie, które będzie miało na celu stworzenie sylwetki dobrego wspierającego. Dzieli uczestników na 3-4 osobowe grupy. Każda grupa dostaje kartkę papieru i tworzy postać dobrego wspierającego. Warto zasugerować uczestnikom by jak najbardziej szczegółowo opisali tę osobę. Np. kto jest? Jaki jest? W jaki sposób pomaga? Itp.

Każda grupa prezentuje swoją pracę. Na bazie prezentacji poszczególnych grup prowadzący zapisuje na flipcharcie atrybuty dobrego wspierającego. (35 minut)

5. Podsumowanie warsztatu. (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Podejmowanie decyzji* – czyli *jak odpowiedzialnie dokonywać wyborów*, pytając każdego wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

Przygotowanie do warsztatu warto poprzedzić lekturą następujących pozycji:

1. [Moje bezpieczne umowy](#)
2. [Moje wydatki](#)
3. [Moja samodzielność](#)

Proponowane publikacje należą do biblioteki self – adwokata. Publikacje warto udostępniać uczestnikom warsztatów.

SCENARIUSZ 4

Porozumiewanie się – czyli jak mówić, żeby być usłyszonym i zrozumianym

Dobra umiejętność komunikacji interpersonalnej często decyduje o lepszej jakości życia. Rozwijanie, ćwiczenie tej umiejętności pozwala ludziom nie tylko nawiązywać i budować bardziej satysfakcjonujące relacje, ale także wpływa na wzrost świadomości w zakresie własnego potencjału i możliwości jego rozwoju. W trakcie tego warsztatu uczestniczący będą mieli okazję poćwiczyć umiejętności bycia zarówno dobrym mówiącym jak i dobrym słuchającym. Blok pierwszy będzie skoncentrowany na temacie prowadzenia dobrej, skutecznej rozmowy. W drugim bloku warsztatowym uczestnicy zastanowią się nad znaczeniem dobrego słuchania i poćwiczą własną umiejętność aktywnego słuchania innych.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Uczestnicy zapoznają się z pojęciami: komunikacja interpersonalna, aktywne słuchanie

Umiejętności

- Umiem skutecznie się komunikować
- Umiem prowadzić dobrą rozmowę
- Umiem być aktywnym słuchaczem

Wartości / Postawy

- Umiejętność dobrej rozmowy buduje dobrą relację
- Umiejętność słuchania sprzyja dobrej rozmowie
- Umiejętność komunikacji interpersonalnej można rozwijać

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Skuteczna komunikacja

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok od flipcharta, flamastry, magnesy/plastelina

Metody pracy: Burza mózgów, dyskusja, praca w parach, scenki

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)

2. Burza mózgów (10 minut)

Prowadzący pyta uczestników o skojarzenia z hasłem komunikacja interpersonalna. Zapisuje wszystkie odpowiedzi. Celem wymiany myśli jest wspólne wypracowanie definicji komunikacji interpersonalnej np.

Komunikacja interpersonalna – jedna z form porozumiewania się ludzi. Jest procesem wymiany wiadomości między przynajmniej dwoma osobami. Wiadomości możemy wymieniać w sposób werbalny i niewerbalny.

3. Dyskusja - Kiedy komunikacja jest skuteczna? (20 minut)

Prowadzący rozpoczyna dyskusję prosząc, żeby uczestnicy odwoływali się do własnych doświadczeń zastanawiając się nad tym, kiedy dyskusja jest skuteczna?

Pytania naprowadzające:

- Co sprawia, że dobrze ci się rozmawia?
- Czy hałas sprzyja rozmowie?
- Czy ważne jest, żebyś czuł, że ktoś cię słucha?
- Kiedy czujesz, że ktoś cię słucha?
- Czy dobra komunikacja jest wtedy, kiedy ktoś na Ciebie krzyczy?
- Czy łatwo Ci zrozumieć kogoś kto używa trudnych słów?
- Czy kontakt wzrokowy jest ważny w trakcie rozmowy?

- Czy ważne jest, żeby rozmówca okazywał zainteresowanie tematem rozmowy? itp.

Cel dyskusji: Zebranie odpowiedzi, co utrudnia, a co wspomaga komunikację. Prowadzący spisuje odpowiedzi na dwóch kartkach z bloku do flipcharta. Kartki z zapisanymi odpowiedziami pozostają widoczne dla uczestników do zakończenia warsztatu.

4. Ćwiczenie – jak prowadzić dobrą rozmowę? (40 minut)

Prowadzący dzieli uczestników na 2-osobowe zespoły. Każda z par losuje temat rozmowy.

Zadaniem każdej pary jest zagranie scenki, która pokaże dobrą rozmowę. Po odegraniu każdej scenki prowadzący pyta przedstawiających o wrażenia – jak się im rozmawiało, czy to była dobra rozmowa, czy coś by zmienili. Następnie prowadzący prosi grupę o informację zwrotną dla występujących – wg schematu co sprzyjało komunikacji, a co ewentualnie ją zaburzało?

Proponowane tematy:

- mój ulubiony serial
 - jak spędziłem weekend
 - moja wymarzona praca
 - moje hobby
- itp.

5. Podsumowanie warsztatu (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Porozumiewanie się* – czyli *jak mówić, żeby być usłyszonym i zrozumianym*, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

B. Jak być dobrym współ rozmówcą? Jak być aktywnym słuchaczem?

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok od flipcharta, flamastry, plastelina/magnesy, klej, komputer, projektor, karta pracy nr 2

Metody pracy: Mini wykład, praca w grupach, oglądanie filmu

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)
2. [Film wprowadzający do tematu aktywne słuchanie](#) + mini wykład prowadzącego (10 minut)
3. Ćwiczenie „Co sprzyja, a co utrudnia aktywne słuchanie” - (20 minut)

Prowadzący dzieli uczestników na 2-3 osobowe grupy, każda grupa dostaje zestaw cech/działań (Karta pracy nr 2), które rozdziela na te sprzyjające aktywnemu słuchaniu i te, które utrudniają aktywne słuchanie. Porównanie wyników pracy każdej z grup. Wspólne przyporządkowanie i zapisanie na kartach od flipcharta tego co sprzyja aktywnemu słuchaniu i tego, co je utrudnia.
4. Praca w parach – aktywnie słucham – (45 minut)

Prowadzący prosi każdego uczestnika o wybranie tematu, o którym chciałby opowiedzieć. Uczestnik zapisuje temat na kartce samodzielnie albo przy wsparciu. Następnie prowadzący dzieli uczestników na 2- osobowe zespoły. W każdej parze uczestnicy będą mieli możliwość być aktywnym mówcą, jak i aktywnym słuchaczem. Uczestnicy będą mieli możliwość opowiedzenia o wybranym przez siebie temacie. Osoba słuchająca będzie starała się stosować zasady aktywnego słuchania. Po 5 minutach rozmowy prowadzący prosi o zamianę ról i kontynuowanie ćwiczenia wg wcześniej ustalonych zasad.

Podsumowanie ćwiczenia: uczestnicy dzielą się wrażeniami na temat bycia w każdej z dwóch ról – mówcy i słuchacza.
5. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Porozumiewanie się – czyli jak mówić, żeby być usłyszanyym i zrozumianym*, pytając każdego wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

SCENARIUSZ 5

Dbanie o siebie – czyli jak zadbać o swój wygląd i samopoczucie

Zajęcia dotyczą różnych aspektów dbania o swoje dobre samopoczucie. Celem zajęć jest ukazanie zależności dobrego samopoczucia od zachowania odpowiednich nawyków higienicznych, troski o ubiór, troski o zdrowie, a także prowadzenia aktywnego trybu życia, posiadania zainteresowań i utrzymywania kontaktów towarzyskich. Uczestnicy będą mieli możliwość dokonać autorefleksji odnośnie swojego samopoczucia i wpływu na niego dobrych nawyków. Uczestnicy podejmą próbę określenia zbioru dobrych nawyków oraz zaplanowania działań zmierzających do polepszenia swojego samopoczucia na co dzień.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Uczestnicy nabywają wiedzę, co to znaczy dbać o swój wygląd
- Uczestnicy nabywają wiedzę, co to znaczy dbać o swoje samopoczucie

Umiejętności

- Nabycie umiejętności zadbania o swój wygląd
- Nabycie umiejętności zadbania o swoje samopoczucie
- Nabycie umiejętności planowania

Wartości / Postawy

- Dobre samopoczucie zależy od moich nawyków i zachowania
- Mam wpływ na polepszenie swojego samopoczucia

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Dbam o swój wygląd

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, kolorowe flamastry, paski papieru, magnesy lub plastelina, zdjęcia z gazet, klej

Metody pracy: Burza mózgów, praca w grupach, przedstawienie pracy na forum

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)

2. Ćwiczenie wprowadzające (10 minut)

Prowadzący pyta uczestników jak się dzisiaj czują i dlaczego właśnie tak, czyli co miało wpływ na ich samopoczucie. Każdy z uczestników po krótkiej autorefleksji, udziela odpowiedzi na pytanie na forum.

3. Burza mózgów (20 minut)

Prowadzący kieruje pytanie do grupy „Co to znaczy dbać o siebie” i „Jak dbać o siebie”. Każdą odpowiedź prowadzący zapisuje na osobnym pasku papieru. Po uzyskaniu jak największej ilości odpowiedzi prowadzący prosi uczestników, by przyporządkowali paski do jednej z trzech kategorii:

- wygląd,
- zdrowie,
- samopoczucie.

Prowadzący powinien pamiętać, żeby w katalogu znalazły się takie elementy jak aktywność fizyczna, kontakt z naturą, posiadanie zainteresowań, prawidłowe odżywianie się, sen, budowanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z innymi. Podsumowanie prowadzącego, z podkreśleniem, że na dbanie o siebie wpływa wiele czynników.

4. Praca w grupach.

Prowadzący dzieli uczestników na dwie grupy. Zadaniem każdej z nich jest stworzenie postaci. Grupy otrzymują kolorowe gazety, z których wycinają elementy tworzące postać. Pierwsza grupa tworzy postać, która dba o siebie. Druga grupa tworzy postać, która nie dba o siebie. Każda grupa przedstawia swoją postać poprzez opis dobrych i złych nawyków/działań stosowanych w życiu przez tę osobę.

Efektem końcowym tego ćwiczenia powinno być wspólne stworzenie przez uczestników katalogu dobrych nawyków. Katalog powinien zostać rozpisany na dużej kartce papieru i być dostępny również w trakcie drugiego bloku zajęć. (40 minut)

5. Podsumowanie warsztatu (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Dbanie o siebie – czyli jak zadbać o swój wygląd i samopoczucie*, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

B. Dbam o swoje samopoczucie

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Kartka papieru, długopis, flamastry

Metody pracy: Praca indywidualna, wypowiedź indywidualna

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)
2. Prowadzący zachęca uczestników do opowiedzenia, co robią na co dzień, żeby się dobrze poczuć. (15 minut)
3. Ćwiczenie indywidualne (60 minut)

Prowadzący w nawiązaniu do poprzedniego ćwiczenia podkreśla, że uczestnicy umieją wskazać, co ma na nich pozytywny wpływ. W tym ćwiczeniu uczestnicy zastanowią się, jakie jeszcze działania mogą podjąć, żeby jeszcze lepiej o siebie dbać. Efektem ćwiczenia powinien być indywidualny plan działań do wdrożenia opracowany przez każdego z uczestników.

Schemat tworzonego planu powinien opierać się o następujące punkty:

Co już robię/co jeszcze mógłbym robić/kto może mi w tym pomóc/od kiedy mogę zacząć.

Tworzony plan może mieć formę pisaną lub rysunkową.

Tworząc plan uczestnicy powinni odwołać się do wcześniej stworzonego katalogu dobrych nawyków, a także do udostępnionych przez prowadzącego publikacji z biblioteki self adwokata.

Proponowane pozycje:

- [Moje zdrowie](#)
- [Moje ciało](#)
- [Mój czas wolny](#)
- [Moje sposoby na stres](#)

- [Moje odżywianie](#)
- [Moje zdrowie psychiczne](#)

4. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Dbanie o siebie – czyli jak zadbać o swój wygląd i samopoczucie*, pytając każdego wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

Dodatkowe informacje i porady dotyczące dbania o siebie można również znaleźć pod następującymi adresami:

1. [Internet radzi jak dbać o wygląd i urodę](#)
2. [Zdrowsze życie z YouTube'em czyli jak zadbać o ciało i duszę](#)
3. [Jak dbać o siebie? 10 rzeczy, które warto dla siebie robić](#)
4. [Jak dbać o zdrowie - 10 porad, dzięki którym dowiesz się jak robić to prawidłowo](#)
5. [Jak zadbać o dobrostan psychiczny?](#)
6. [Zdrowie psychiczne – jak o nie dbać?](#)
7. [Jak być dla siebie życzliwym?](#)

SCENARIUSZ 6

Różnorodność na rynku pracy – czyli jak znaleźć satysfakcjonującą pracę

Osoby z niepełnosprawnością mogą pracować, choć dla wielu zainteresowanych, taki cel wydaje się trudny do osobistego zrealizowania. Udział w warsztacie pozwoli osobom z niepełnosprawnością na zdobycie lub poszerzenie wiedzy o świecie zawodów, a także pozwoli na zapoznanie z publikacjami i narzędziami, które można samodzielnie wykorzystywać w tym celu. Ocenie poddane zostaną także możliwości szukania pracy – samodzielnie lub ze wsparciem. Projekcja filmów dotyczących wizyty w Urzędzie pracy oraz usługi zatrudnienia wspomaganego pokaże z jakimi trudnościami mogą spotykać się osoby z niepełnosprawnością w trakcie szukania pracy i w jaki sposób można sobie z nimi poradzić.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Zdobycie podstaw wiedzy o świecie zawodów
- Pozyskanie informacji o zatrudnieniu wspomaganym
- Uzyskanie informacji o przebiegu wizyty w urzędzie pracy

Umiejętności

- Nabycie umiejętności pozyskania informacji o możliwościach lokalnego rynku pracy, w zakresie możliwości skorzystania z usługi zatrudnienia wspomaganego i pomocy urzędu pracy
- Nabycie umiejętności wskazania prac, które mógłbym wykonywać

Wartości / Postawy

- Nabycie lub ugruntowanie przekonania, że osoby z niepełnosprawnością chcą i mogą pracować
- Nabycie lub ugruntowanie przekonania, że każdy może podjąć satysfakcjonującą go pracę

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Praca – po co, jaka, dla kogo?

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, kolorowe mazaki, magnesy lub plastelina, klej

Metody pracy: Burza mózgów, mini wykład, praca w parach, prezentacja pracy na forum

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (20 minut)

2. Ćwiczenie nr 1 – Dlaczego warto pracować. (15 minut)

Na flipcharcie rysujemy zarys postaci człowieka ze znakiem zapytania w miejscu głowy. Obok zapisujemy pytanie „Dlaczego warto pracować?” Zapraszamy wszystkich uczestników do aktywności w ćwiczeniu przeprowadzonym metodą burzy mózgów prosząc o to, aby każdy z nich podał powód, dla którego jego zdaniem warto pracować. Zachęcamy uczestników do jak największej ilości odpowiedzi. Zapisujemy wszystkie odpowiedzi wokół postaci człowieka .

Celem ćwiczenia jest aktywizacja grupy i ukazanie mnogości powodów, dla których warto podejmować pracę.

3. Ćwiczenie nr 2 – Świat zawodów. (45 minut)

Przy wprowadzeniu do ćwiczenia prowadzący w mini wykładzie wyjaśnia znaczenie słowa zawód. Można skorzystać z pomocy [internetowego słownika trudnych słów](#). Prowadzący przygotowuje propozycje zawodów opierając się o [Katalog czynności zawodowych](#)

Prowadzący dzieli grupę na zespoły dwuosobowe. Każdy zespół wybiera zawód, który na zakończenie ćwiczenia przedstawi na forum. Każdy zespół dostaje kartkę z bloku do flipcharta, do której przykleja rysunek z zawodem i jego nazwą.

Zespoły opracowują opis danego zawodu według następujących kryteriów:

- Gdzie można pracować w tym zawodzie?
- Jakie zadania wykonuje dany pracownik?
- Jakie powinien posiadać umiejętność?
- Przeciwwskazania do wykonywania danej pracy?

4. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Różnorodność na rynku pracy – czyli jak znaleźć satysfakcjonującą pracę*. Np. co mi się podobało, a co nie; co bym zmienił/a itp.

Uwagi:

Jeśli wśród uczestników szkolenia są osoby, które nie potrafią czytać, zapisywane hasła można zastępować symbolami.

W przypadku, kiedy część z uczestników potrafi pisać, a część nie, warto zadbać o to, żeby w każdym zespole znalazła się osoba, która będzie w stanie notować wypowiedzi/pomysły pozostałych.

Alternatywą dla katalogu czynności zawodowych może być [internetowa mapa karier](#)

B. Szukam pracy – jak, gdzie, z kim?

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Komputer, dostęp do Internetu, projektor, ekran

Metody pracy: Film, dyskusja, mini wykład, praca w grupach, prezentacja wyników wspólnej pracy

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)
2. Mini wykład prowadzącego przygotowany na podstawie publikacji [„Moje możliwości na rynku pracy”](#)
Uczestnicy nabywają wiedzę o różnych możliwościach zatrudnienia i różnych drogach, które mogą prowadzić do podjęcia zatrudnienia. Każdy może wybrać najlepszą dla siebie drogę. (5 minut)
3. Uczestnicy warsztatu oglądają [film przedstawiający wizytę osoby z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy](#)
Dyskusja wokół filmu. Wniosek – samodzielne szukanie pracy przez osoby z niepełnosprawnością może być trudne. Nie każdy poradzi sobie z samodzielnym znalezieniem zatrudnienia, dobrze jest wtedy skorzystać ze wsparcia. (15 minut)
4. Mini wykład prowadzącego w oparciu o publikację [„Moja droga do zatrudnienia wspomagane”](#) (10 minut)
5. [Film o zatrudnieniu wspomagany](#) „Pracuję” (20 minut)
6. Ćwiczenie. Prowadzący dzieli uczestników na dwie grupy.
Grupa 1 – przedstawia plusy i minusy samodzielnego szukania pracy.
Grupa 2 – przedstawia plusy i minusy szukania pracy przy wsparciu.
Na zakończenie ćwiczenia każda grupa przedstawia wyniki swojej pracy. Następnie prowadzący pyta, jaką drogę wybrałby każdy z uczestników. (25 minut)

3. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Różnorodność w relacjach* – czyli jak odpowiednio zachować się w roli, pytając każdego wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

Polecane pozycje związane z tematyką zajęć, dostępne w Internecie:

1. [Moja droga do zatrudnienia wspomaganego](#)
2. [Moje prawo do pracy](#)
3. [Moje możliwości na rynku pracy](#)
4. [Poradnik jak być aktywnym na rynku pracy](#)
5. [Katalog czynności zawodowych](#)
6. [Darmowa, interaktywna mapa zawodów](#)
7. [Dlaczego warto pracować? Motywacja – czym jest, jak ją budować, jak utrzymywać?](#)
8. [Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy. Przewodnik](#)
9. [Jak wybrać zawód, który do Ciebie pasuje? Kim zostać?](#)
10. [Jak wybrać zawód?](#)
11. [Zawody - co warto o nich wiedzieć \(odcinek 10\)](#)
12. [Jak dobrze wybrać zawód?](#)
13. [Dopasuj się do zawodu](#)

SCENARIUSZ 7

Autoprezentacja – czyli jak dobrze sprzedać siebie

Umiejętność właściwego zaprezentowania siebie pozwala na dobre odnalezienie się w wielu sytuacjach dnia codziennego. Dotyczy to również sytuacji ubiegania się o pracę. Poniższy warsztat pozwoli na nabycie lub pogłębienie umiejętności związanych z przygotowaniem się do ubiegania się o pracę. Uczestnicy dowiedzą się jak przygotować CV, uzyskają wiedzę na temat możliwości stworzenia video CV. Będą także mieli okazję dowiedzieć się jak przygotować się do rozmowy z pracodawcą i przećwiczyć zachowania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Zapoznanie uczestników z pojęciami autoprezentacja, CV i video CV, rozmowa kwalifikacyjna

Umiejętności

- Nabycie umiejętności przygotowania się do rozmowy z pracodawcą
- Nabycie umiejętności zadbania o własny wygląd przed spotkaniem z pracodawcą
- Nabycie umiejętności odpowiadania na pytania pracodawcy

Wartości / Postawy

- Uświadomienie wagi autoprezentacji w procesie pozyskiwania pracy

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Przygotowanie CV

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry, kartki papieru, klej, komputer, projektor, ekran lub ściana do wyświetlenia filmu

Metody pracy: Burza mózgów, mini wykład włączający, praca w grupach, prezentacja pracy na forum, prezentacja filmu

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)
2. Burza mózgów:
 - co to jest autoprezentacja,
 - co to jest autoprezentacja w kontekście szukania pracy,
 - co się składa na autoprezentację w kontekście szukania pracy.

Wnioski z burzy mózgów powinny wskazywać na istotność takich elementów jak CV i etap przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. (10 minut)

3. Mini wykład włączający – prowadzący wyjaśnia schemat CV – rozrysowany na flipcharcie.

W przygotowaniu wykładu można się wspomóc poradnikiem „[Jak być aktywnym na rynku pracy](#)” lub wskazówkami, które znajdują na [portalach dedykowanych sprawom pracowniczym](#) (20 minut)

4. Ćwiczenie utrwalające wiedzę – prowadzący przygotowuje kilka przykładowych CV, każde w liczbie 2 sztuk. Jedną sztukę z każdego rodzaju CV tnie na mniejsze kawałki i wkłada wszystkie elementy do koperty. Prowadzący dzieli uczestników na dwuosobowe zespoły. Każdy zespół dostaje kopertę z pociętym CV, kartkę papieru i klej. Zadaniem uczestników jest złożenie CV. Wzór CV rozrysowany przez prowadzącego na flipcharcie jest cały czas widoczny i dostępny. Po zakończeniu zadania każda grupa dostaje oryginalne CV.

5. W podsumowaniu ćwiczenia chętni mogą pokazać swoją pracę porównując ją z oryginałem, opowiedzieć o tym, co było łatwe, a co trudne w tym ćwiczeniu. (35 minut)
6. Video CV – alternatywa dla tradycyjnego CV – mini wykład prowadzącego na podstawie krótkiego tekstu z portalu [Radio Sowo](#). Wykład uwzględnia projekcję 1 - 2 przykładów video CV – linki do przykładowych video CV znajdują się w proponowanym tekście. (15 minut)
7. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu *Autoprezentacja – czyli jak dobrze sprzedać siebie*, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

B. Przygotowanie się do rozmowy z pracodawcą

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry, kartki papieru, klej

Metody pracy: Mini wykład włączający, praca w grupach, odgrywanie scenek

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)
2. Prowadzący rozpoczyna mini wykładem włączającym – Co to jest rozmowa kwalifikacyjna i jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

W trakcie wykładu prowadzący włącza uczestników warsztatu do dyskusji wokół pytań:

- Jak przygotować się do rozmowy o pracę – czyli, co należy zrobić przed przybyciem na rozmowę?
- Jak się zachować w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej?
- O co może zapytać pracodawca?

Odpowiedzi zapisywane są na trzech oddzielnych kartkach bloku do flipcharta. Zapisane kartki pozostają widoczne dla wszystkich uczestników warsztatu do jego zakończenia (20 minut)

3. Odgrywanie scenek rozmowy kwalifikacyjnej.

Prowadzący przygotowuje zestawy dla każdej pary odgrywającej scenkę rozmowy kwalifikacyjnej. Zestaw składa się z ogłoszenia o pracę, zawierającego podstawowe informacje takie jak: nazwa firmy, nazwa stanowiska, wymagania, zadania) i CV kandydata ubiegającego się o pracę. Na podstawie informacji wynikających z ogłoszenia i CV pary przygotowują scenkę rozmowy rekrutacyjnej. Przez chętnych scenka może zostać przedstawiona na forum. Po scenie prowadzący uzyskuje informacje od przedstawiających dotyczące ich wrażeń z przygotowania

i zaprezentowania scenki, a następnie para dostaje informację zwrotną od grupy. (60 minut)

4. Podsumowanie warsztatu (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Autoprezentacja – czyli jak dobrze sprzedać siebie*, pytając każdego wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a, co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

W ćwiczeniach z podziałem uczestników na grupy należy zwrócić uwagę, aby w miarę możliwości w każdej grupie znalazła się osoba umiejąca czytać i pisać.

W trakcie zajęć można również odwołać się do filmów dotyczących rozmów kwalifikacyjnych:

1. [Rozmowa kwalifikacyjna](#)
2. [Rozmowa kwalifikacyjna - pytania, odpowiedzi, przykłady](#)

SCENARIUSZ 8

Różnorodność w relacjach – czyli jak odpowiednio zachować się w roli

Relacje międzyludzkie są jedną z najważniejszych sfer życia ludzkiego. Osoby z niepełnosprawnością niejednokrotnie nie mają szansy w pełni realizować się w relacjach. Poniższy warsztat ma na celu podniesienie wiedzy na temat relacji w zakresie ich typów oraz adekwatnego zachowywania się w nich.

1. Cele zajęć

Wiedza

- Zapoznanie uczestników z pojęciami relacja, rola w relacji i rodzajami relacji

Umiejętności

- Nabycie umiejętności nazwania relacji oraz nazwania ról, które pełnią zaangażowane w nią osoby
- Nabycie lub ugruntowanie umiejętności adekwatnego zachowywania się w różnych relacjach

Wartości / Postawy

- Nabycie lub ugruntowanie przekonania o ważności relacji w życiu człowieka

2. Czas trwania – łącznie 3h (2 bloki po 1,5h)

A. Moje relacje i moja rola w nich

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Flipchart, blok do flipcharta, flamastry, magnesy/plastelina

Metody pracy: Mini wykład, burza mózgów, praca indywidualna, prezentacja swojej pracy na forum, dyskusja

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, wspólne uzgodnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów (15 minut)
2. Zapoznanie uczestników z pojęciem relacji na podstawie broszury „[Moje relacje](#)”. W trakcie wykładu powinieneś wyjaśnić pojęcia: relacji, roli w relacji. (5 minut)
3. Następnie zapraszamy uczestników do udziału w burzy mózgów dotyczącej rodzajów relacji. Finałem ćwiczenia powinno być wypisanie na kartce z flipcharta jak największej liczby możliwych relacji – rodzinna, koleżeńska, romantyczna, służbowa, przyjacielska, sąsiedzka itp. (5 minut)
4. Tworzenie mapy relacji – ja i osoby, wokół mnie. Nazwanie ról, które osoby pełnią w każdej z relacji. Nazwanie każdej relacji.

Zadaniem uczestników jest narysowanie siebie na środku kartki (sugerowany duży arkusz z bloku do flipcharta). Następnie na kartce uczestnicy rysują osoby, z którymi łączą ich różne relacje. Najbliżej siebie powinni rysować osoby, z którymi są w najbliższej relacji. Dobrze, żeby na mapie relacji znalazły się także osoby, z którymi relacje nie są bardzo bliskie, ale które uczestnicy często widują np. kierowniczka WTZ, sprzedawca w sklepie lub lekarz prowadzący itp.

Następnie przy każdej z narysowanych osób należy zaznaczyć kim ona jest dla właściciela/właścicielki mapy, a kim on/ona jest dla niej, np. brat – siostra. Każdą z relacji warto nazwać np. relacja rodzinna, służbowa, sąsiedzka itp.

Każdy z uczestników po skończeniu swojej mapy relacji dostanie możliwość zaprezentowania swojej pracy na forum. (40 minut)

5. Odwołując się do stworzonej mapy relacji uczestnicy zastanawiają się:

- Od kogo mogę pożyczyć pieniądze?
- Kogo mogę zaprosić do kina?
- Z kim mogę porozmawiać o problemach?
- Z kim mogę porozmawiać o pogodzie?
- Komu mogę zaproponować randkę?
- Do kogo mogę się przytulić?

Następnie grupa wspólnie omawia każdą z wymienionych sytuacji pod kątem adekwatności w zależności od rodzaju relacji. (20 minut)

6. Podsumowanie warsztatu (5 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w pierwszej części warsztatu. Różnorodność w relacjach – czyli jak odpowiednio zachować się w roli, pytając np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp.

Uwagi:

Polecane wydawnictwa w języku łatwym do czytania związane z tematyką zajęć, dostępne w Internecie:

1. [„Moje relacje”](#)
2. [„Moje życie rodzinne”](#)
3. [„Mój chłopak, moja dziewczyna”](#)
4. [„Moja żona i mój mąż”](#)
5. [Słownik wyrazów trudnych](#)
6. [Czego o relacjach dowiemy się w internecie? czyli przegląd stron i kanałów poświęconych relacjom](#)

B. Moje zachowanie w relacjach

Czas trwania: 90 minut

Potrzebne materiały: Kartki papieru, klej, nożyczki, karta pracy nr 3

Metody pracy: Scenki, praca w grupach, prezentacja swojej pracy na forum

Opis zajęć:

1. Powitanie, zapoznanie się z uczestnikami, przypomnienie zasad obowiązujących w czasie zajęć, wprowadzenie do tematu warsztatów. (5 minut)
2. Kalambury – uczestnicy dobierają się w pary. Każda para losuje karteczkę z nazwą relacji. Para na osobności omawia z prowadzącym pomysł na pokazanie wylosowanego hasła. Następnie odgrywa scenkę na forum. W scenie można się komunikować słownie, nie wolno jednak używać nazwy przedstawianej relacji oraz nazw odgrywanych ról – np. (relacja rodzinna, matka, syn).

Zadaniem obserwujących uczestników jest odgadnięcie, jaki typ relacji został zaprezentowany i kto odgrywał jaką rolę. Uczestnicy mogą wystąpić więcej niż jeden raz. Istnieje możliwość punktowania odgadujących. (30 minut)

3. Podział uczestników na 2-3 osobowe grupy. Każda grupa otrzymuje planszę z nazwą relacji i zestawem zachowań. Zachowania należy przyporządkować do kategorii zachowania odpowiedniego lub nieodpowiedniego dla danej relacji. Przykładowe zachowania i relacje w załączniku nr 1. Każda grupa pracuje nad dwoma relacjami. Jedna z relacji powinna być relacją bliższą np. relacja przyjacielska, druga dalszą np. relacja sąsiedzka.

Każda grupa przedstawia swoją pracę na forum (45 minut)

4. Podsumowanie warsztatu (10 minut)

Prowadzący zachęca każdego z uczestników do wypowiedzi podsumowującej udział w obu częściach warsztatu *Różnorodność w relacjach – czyli jak odpowiednio zachować się w roli*, pytając każdego

wg ustalonego schematu np. co Ci się podobało, a co nie; co byś zmienił/a itp., co dał Ci udział w tym warsztacie?

Uwagi:

W ćwiczeniach z podziałem uczestników na grupy należy zwrócić uwagę, aby w miarę możliwości w każdej grupie znalazła się osoba umiejąca czytać i pisać.

Ewa Szafranek – psycholożka, zawodowo związana ze środowiskiem organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Zaangażowana w działania z obszaru aktywizacji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem usługi zatrudnienia wspomaganego. Obecnie członek zespołu Centrum DZWONI prowadzonego przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami Intelktualną.

Leszek Bocheński - pedagog pracy specjalizujący się w doradztwie zawodowym dla osób z niepełnosprawnościami. Specjalista w zakresie realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego – wieloletni trener pracy, doradca zawodowy i edukator przyszłych trenerów pracy. Na co dzień koordynuje pracę warszawskiego zespołu Centrum DZWONI prowadzonego przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami Intelktualną.

ZAŁĄCZNIKI DO SCENARIUSZY

Karta pracy nr 1 – „Twój Wybór” – Restauracja



MENU – Przystawki

Zaznacz swój wybór 

Krem z pomidorów

☐

Śledź z cebulą

☐

Salatka grecka

☐

Carpaccio z buraka

☐



MENU – Danie główne

Zaznacz swój wybór 

Hamburger

☐

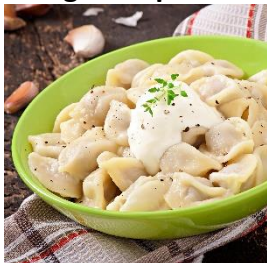
Pizza

☐

Kotlet schabowy

☐

Pierogi ze szpinakiem

☐

Ryba z frytkami

☐

Makaron w sosie pomidorowym

☐



MENU – Deser

Zaznacz swój wybór 

Naleśniki z owocami

☐

Sernik

☐

Tiramisu

☐

Deser lodowy

☐



MENU - Napoje

Zaznacz swój wybór 

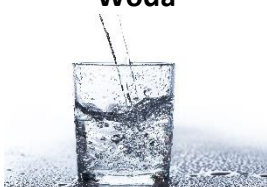
Cola

☐

Sok

☐

Woda

☐

Herbata

☐

Kawa

☐

Karta pracy nr 2 - „Co sprzyja, a co utrudnia aktywne słuchanie”



Co pomaga

- Skupienie się na wypowiedzi rozmówcy
- Utrzymywanie kontaktu wzrokowego z rozmówcą
- Odpowiednia postawa dająca znak, że słuchamy drugiej strony
- Okazywanie zaangażowania: zadawanie pytań

Co przeszkadza

- Przerywanie rozmówcy i wchodzenie mu w słowo
- Bycie natarczywym, wypytywanie
- Uleganie emocjom
- Wtrącanie się do wypowiedzi rozmówcy
- Stałe komentowanie
- Nagłe przechodzenie na inny temat
- Okazywanie znudzenia lub obojętności wobec tematu rozmówcy
- Brak koncentracji
- Ocenianie rozmówcy

Karta pracy nr 3 – Relacje



Przykładowe zachowania w relacjach

Dotykanie czyichś włosów	Odwiedziny bez zapowiedzi
Zapinanie komuś kurtki	Wspólny wyjazd na działkę
Częstowanie kogoś ciastem	Rozmowa o filmie
Pożyczanie od kogoś pieniędzy	Wypytywanie o szczegóły choroby
Przytulanie się	Zostawianie u kogoś na noc
Mówienie na „Ty”	Prośenie o radę
Krzyczenie na kogoś	Opowiadanie sekretów
Wspólne wyjście na zakupy	Kupienie komuś prezentu

Przykładowe relacje

Relacja rodzinna	Relacja koleżeńska
Relacja przyjacielska	Relacja sąsiedzka
Relacja romantyczna	Relacja służbowa

Bibliografia

- Bałtowska-Jucha, M., Szafranek, E. i Zakrzewska, M. (2018). *Wsparcie trenera pracy w procesie zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych. Raport podsumowujący realizację projektu.* [Raport podsumowujący realizację projektu.](#)
- Byra, S. i Parchomiuk, M. (2018). Resiliencja strategii radzenia sobie z problemami u matek dzieci z niepełnosprawnością. *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, 31/2018.
- Cytowska, B. (2021). *Trudne drogi adaptacji. Wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym społeczeństwie polskim.* Kraków: Impuls.
- Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (2013). [Zbiór praktycznych wskazówek.](#) Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Głodkowska, J. (2014). Być podmiotem i stawać się autorem swojego życia – paradygmat wsparcia w przygotowaniu osób z niepełnosprawnością do budowania własnej tożsamości i wzbogacania dobrostanu. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, 4(26)/2014.
- Greniuk, A. (rozm.), [Czym jest niezależne życie? Wyjaśniamy. Krok po kroku.](#)
- Grzegorzewska, I. (2008). Sprawowanie funkcji rodzicielskiej wobec dziecka niepełnosprawnego. W: G. Miłkowska, B. Olszak-Krzyżanowska (red.), *Teraźniejszość i przyszłość osób niepełnosprawnych.* Kraków: Impuls.

- Jagodziński, R. (2013). Zastosowanie ICF jako narzędzia diagnozy, planowania i ewaluacji w programie aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych ruchowo. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, Nr II/(7).
- Janoś-Kresło, M. i Słaby, T. (2016). Rodziny opiekujące się dziećmi z niepełnosprawnością na rynku usług. *Handel Wewnętrzny*, 2(361)/2016.
- Jazłowska, A. i Przybyła-Basista, H. (2019). Doświadczenie stresu i odnajdywanie pozytywnych aspektów rodzicielstwa w kontekście wychowywania dziecka z niepełnosprawnością intelektualną. *Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka*, 2(18)/2019.
- Jordan, P. (2021). [*Planowanie skoncentrowane na osobie – PSO*](#).
- Jordan, P. (2021), [*Udane życie i bezpieczna przyszłość*](#). Model środowiskowego wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną i rodzin w oparciu o kręgi wsparcia.
- Kaliszewska, K. (2017). Proces adaptacji rodziców do roli rodzicielskiej dziecka z zespołem Downa jako strategia radzenia sobie z sytuacją stresową. *Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej*, 17/2017.
- Karwowska, M. (2008). Zmaganie się z problemami dnia codziennego przez rodziców wychowujących dziecko z niepełnosprawnością umysłową: w świetle badań własnych. *Rocznik Naukowy Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy. Transdyscyplinarne Studia o Kulturze (i) Edukacji*, 3/2008.
- Kędziora, S. (2007). Wpływ przewlekłej choroby dziecka na funkcjonowanie rodziny. *Nauczyciel i Szkoła*, 3-4(36-37)/ 2007.
- Klajmon-Lech, U. (2017). Doświadczenie niepełnosprawności jako Inności. Trudy adaptacji. *Edukacja Międzykulturowa*, 2(7)/2017.
- Komitet ONZ ds. Praw Osób Niepełnosprawnych, [*Komentarz ogólny Komitetu ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami*](#) do art. 19 Konwencji o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami.

- Kossewska, J. i Wojciechowska, A. (2017). Wypalenie sił a perspektywa temporalna u rodziców dzieci z zaburzeniami rozwoju. *Psychologia Wychowawcza*, 12/2017.
- Kulik, M. i Otrębski, W. (2011). Sytuacja rodzinna z dzieckiem niepełnosprawnym w wyniku choroby genetycznej. W: *Rodzina z dzieckiem niepełnosprawnym – możliwości i ograniczenia rozwoju*, H. Liberska (red.). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Maciarz, A. (2004). *Macierzyństwo w kontekście zmian społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Marmola, M. (2017). Style radzenia sobie ze stresem przez matki dzieci z niepełnosprawnością. *Kultura – Przemiany – Edukacja*, 5/2017.
- Pągowska, M. (2014). Indywidualny dramat trudnego rodzicielstwa – przebieg, objawy i radzenie sobie z wypalaniem się sił u rodziców dzieci z autyzmem. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, 2(24)/2014.
- [*Podręcznik dla Liderów Integracji Cyfrowej i Edukacji Akademia Liderów Integracji Cyfrowej i Edukacji – ALICE*](#). (2013). Fundacja Aktywizacja.
- Rutkowska, E. (2012). Wsparcie jako element rehabilitacji kompleksowej osób z niepełnosprawnością. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 3(4)/2012.
- Sadowska, L., Szpich, E., Wójtowicz, D. i Mazur, A. (2006). Odpowiedzialność rodzicielska w procesie rozwoju dziecka niepełnosprawnego. *Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego*. Rzeszów 2006,1,11-21.
- Sekułowicz, M. (2010). Problemy funkcjonowania matek i ojców dzieci z niepełnosprawnością. W: Z. Palak, A. Bujnowska, A. Pawlak (red.), *Edukacyjne i rehabilitacyjne konteksty rozwoju osób z niepełnosprawnością w różnych okresach ich życia*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Sekułowicz, M. (2013). *Wypalanie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnością*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.

Twardowski, A. (1995), Sytuacja rodzin dzieci niepełnosprawnych.

W: I. Obuchowska (red.), *Dziecko niepełnosprawne w rodzinie*,
Warszawa: WSiP.

[Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w aktywizacji osób niepełnosprawnych](#), van Hamond, B. i Haccou, R. (red.). (2013).

[Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych. Projekt Atlas](#),

Tłum. T. Korybski. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.

[Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie](#) (2018/C 189/01).

Zielińska-Król, K., Rodzina w procesie wsparcia społecznego i zawodowego osoby niepełnosprawnej. *Labor et Educatio*, 2/2014.

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego zrzesza organizacje, które od 2001 roku aktywnie działają na rzecz promowania i rozwoju zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy w Polsce.

Integruje środowiska uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym, wskazuje na potencjał i wkład osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju oraz działa z godnie z najwyższymi międzynarodowymi standardami. Popularyzuje wiedzę i standardy w zakresie zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji, organizacji i przedstawicieli biznesu. Promuje i wdraża standardy europejskiego zatrudnienia wspomaganego.



Organizacje członkowskie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego

- Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”
- Stowarzyszenie „OSTOJA” na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami
- Fundacja Aktywnej Rehabilitacji
- Fundacja Fuga Mundi
- Fundacja Synapsis
- Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych
- Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteligektualną
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteligektualną Koło w Bytomiu
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteligektualną Koło w Głogowie
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteligektualną Koło w Jarosławiu
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteligektualną Koło w Krośnie
- Stowarzyszenie FAON
- Stowarzyszenie „My dla innych”
- Stowarzyszenie NA TAK
- Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych



[...] Największym atutem opracowania jest jego praktyczny charakter, konkretne wskazówki, rozwiązania i propozycje, które zostały opracowane na podstawie wieloletnich, profesjonalnych działań Autorów publikacji na rzecz osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. W związku z powyższym uważam, że jest to opracowanie bardzo ważne społecznie, trafiające w potrzeby i problemy, które widoczne są w systemie edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnością [...]. Należy podkreślić interdyscyplinarność zespołu autorskiego. Z pewnością skład ten nie jest przypadkowy, zróżnicowanie specjalizacji, doświadczeń Autorów daje możliwość wieloaspektowego spojrzenia na proces profesjonalnego wsparcia osoby z niepełnosprawnością ku dorosłości, ku niezależnemu życiu. Zgodnie z zasadą „Wsparcia dawaj tylko tyle, ile jest niezbędne, samodzielności i autonomii tyle, ile jest możliwe.”[...]

Z recenzji dr hab. prof. APS Marioli Wolan-Nowakowskiej

