MODEL WDROŻENIA PRAKTYK WSPOMAGANYCH

w szkołach przysposabiających do pracy

Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli

Innowacja społeczna ***„Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy”***
testowana jest w ramach projektu grantowego „Akcja Inkubacja”

Innowacja społeczna realizowana przez Centrum Rozwoju Zawodowego – Monika Zakrzewska

Środowisko testowe innowacji:

Szkoła Przysposabiająca do Pracy przy Zespole Szkół Specjalnych Nr 85, ul. Elektoralna 12/14 w Warszawie

Szkoła Przysposabiająca do Pracy przy Zespole Szkół Specjalnych, ul. Nowogrodzka 4 w Łomży

Ekspertyzę branżową prototypu modelu praktyk wspomaganych przygotowały:

dr hab. prof. APS Mariola Wolan-Nowakowska, Kierownik Pracowni Rehabilitacji Zawodowej w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie;

mgr Joanna Wrona, pedagog specjalny (oligofrenopedagog), wieloletni pracownik Ministerstwa Edukacji Narodowej, dyrektor w Departamencie Zwiększania Szans Edukacyjnych, doradca ministra i naczelnika Wydziału Specjalnych Potrzeb Edukacyjnych;

mgr Agnieszka Pilch, wicedyrektor Zespołu Niepublicznych Szkół Specjalnych „Krok za krokiem” w Zamościu

Ekspertyzę branżową produktu finalnego modelu praktyk wspomaganych przygotowały:

Joanna Wilewska, Dyrektor Departamentu Wychowania i Kształcenia Integracyjnego w Ministerstwie Edukacji Narodowej

dr hab. prof. UWr, Beata Cytowska, Kierownik Zakładu Edukacji Osób z Niepełnosprawnością w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego

Recenzja:

dr Teresa Serafin, doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, nauczyciel i wychowawca dzieci niewidomych z niepełnosprawnością intelektualną, wieloletni pracownik Ministerstwa Edukacji Narodowej

Publikacja bezpłatna

Lucyna Antecka, Marzena Bałtowska-Jucha, Marzena Głaz-Skirzyńska,
Lidia Klaro-Celej, Grażyna Wyszomierska, Monika Zakrzewska

MODEL WDROŻENIA PRAKTYK WSPOMAGANYCH

w szkołach przysposabiających do pracy

Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli

Warszawa 2018

Spis treści

Wstęp 5

Perspektywa edukacji – proces tranzycji (przejście z edukacji na rynek pracy)..... 7

Model praktyk wspomaganych..... 12

Szczegółowe wytyczne organizacji i realizacji praktyk wspomaganych w klasach I-III 18

Odkrywanie indywidualnego potencjału ucznia z niepełnosprawnością intelektualną..... 23

Zasady nawiązywania współpracy z pracodawcami..... 27

Analiza zadania kluczem do wyboru strategii uczenia 31

Wejście nauczyciela/doradcy zawodowego w rolę trenera pracy..... 35

Założenia metodyczne szkolenia
„Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy” 37

Scenariusz szkolenia
„Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy” 39

Aneks – zestaw narzędzi..... 56

Noty o autorach 80

Wstęp

Każdy człowiek dąży do samodzielności, niezależności. Chce mieć prawo do podejmowania samodzielnych decyzji, dokonywania wyborów, do pracy, do ciekawego, godnego życia. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, również głębszego stopnia, nie są pozbawione takich pragnień. Niestety ich samodzielność życiowa, możliwość doświadczania różnych sytuacji, jest często ograniczana lub tłumiona. Zdarza się, że ich edukacja jest infantylna i skoncentrowana na mało istotnych, w ich przyszłym dorosłym życiu, wiadomościach, aktywnościach, zagadnieniach.

Od wielu lat większość krajów europejskich, w dużej mierze, koncentruje się na kształceniu u uczniów z niepełnosprawnością intelektualną samodzielności, zaradności, różnych przydatnych w życiu czynności i przygotowaniu do pracy zarówno na chronionym jak i otwartym rynku pracy. Doświadczenia innych krajów a także realizacja przez ostatnie lata, przez polskie organizacje pozarządowe i placówki oświatowe, wielu europejskich projektów pozwala również nam spojrzeć na edukację tych osób inaczej.

Zebrane przez lata doświadczenia zaowocowały zmianą myślenia o nauczaniu osób z niepełnosprawnością intelektualną i decyzjami, by większość działań, które dotychczas obejmowały wyłącznie osoby dorosłe, już po ukończeniu edukacji, wprowadzać jednak znacząco wcześniej, właśnie na poziomie edukacji w szkołach. W efekcie tego opracowano nowatorskie Podstawy Programowe dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym. Podstawa Programowa dla szkół podstawowych wskazuje, że najważniejszym celem na tym poziomie kształcenia jest rozwijanie u uczniów kompetencji osobistych, komunikacyjnych i społecznych. Natomiast Podstawa Programowa dla szkół specjalnych przysposabiających do pracy określa priorytet w edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi, jako poszerzanie ich kompetencji osobistych, społecznych i komunikacyjnych, doświadczanie i rozumienie sytuacji związanych z dorosłym życiem, przygotowanie uczniów do zatrudniania wspomaganego lub innej formy zatrudniania albo do efektywnego funkcjonowania w dziennych placówkach aktywności dla osób dorosłych, w maksymalnej integracji z innymi członkami społeczności lokalnej.

Jednym z elementów niezbędnych w prawidłowej edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym jest wprowadzenie do szkół obowiązku organizowania praktyk wspomaganych, z udziałem nauczyciela (doradcy zawodowego lub innego specjalisty), który pełni wówczas rolę trenera pracy.

Dotychczas prawo oświatowe nie uregulowało spraw związanych z organizacją tych praktyk. Pozostawiono to inicjatywom poszczególnych szkół. Wiemy, że dla placówek oświatowych nie jest to łatwe zadanie. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom szkół specjalnych przysposabiających do pracy dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi, przedstawiamy propozycję rozwiązań organizacyjnych i merytorycznych związanych z wprowadzeniem praktyk wspomaganych oraz materiały edukacyjne i diagnostyczne, pomocne w prowadzeniu prawidłowej edukacji tej grupy osób.

Obecnie nie wykorzystuje się pełnego potencjału osób z niepełnosprawnością intelektualną, często marnotrawi się lata ich kosztownej edukacji, a w wielu miejscach naszego kraju nie podejmuje się działań, które skutecznie włączyłyby te osoby w nurt życia społecznego. Dotychczas absolwenci naszych szkół przysposabiających do pracy stawali się często beneficjentami opieki społecznej, generując kolejne szeregi osób bezrobotnych, których należy wspierać przez całe ich życie. Nie jest to godna dla nich przyszłość, skazuje się te osoby na wykluczenie społeczne. Czas zawalczyć o inną wizję życia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Perspektywa edukacji – proces tranzycji (przejście z edukacji na rynek pracy)

Przejście ze szkoły do dorosłego życia to okres, kiedy większość rodziców dzieci pełnosprawnych naturalnie rezygnuje z kontroli, jaką mieli nad życiem swoich dzieci. Przejście to oznacza także czas, kiedy większość młodych ludzi (bez niepełnosprawności) przejmuje kontrolę i stają się niezależni. Zaczynają tworzyć swoje samodzielne życie w obszarach takich jak mieszkalnictwo, zatrudnienie, finanse, czas wolny. Podejmują decyzję prawie we wszystkich sprawach, które dotyczą ich życia a czasem tworzą własne rodziny. Dla rodzin, w których żyją młode osoby z niepełnosprawnością intelektualną będące w okresie przejścia do niezależnego życia zwykle nie jest to aż tak proste. Stopień zaangażowania rodziców wzrasta. Istnieje kilka uzasadnionych powodów. Do najważniejszych należy to, że młodzi dorośli chcąc się usamodzielnić, wybierają najpierw zwrócenie się do tych, którzy są najbliżej nich (rodzice/opiekunowie), aby otrzymać dodatkowe wsparcie emocjonalne w czasach zmian. Instytucje rynku pracy są mało przygotowane do wspierania osób z niepełnosprawnością intelektualną, a pracodawcy mają znikome doświadczenie w zakresie zatrudniania tych osób. Nauczyciele zaś nie są już dostępni na co dzień.

Stąd ogromna rola systemu edukacji we wspieraniu ucznia z niepełnosprawnością intelektualną w procesie przejścia z edukacji do zatrudniania, z uwzględnieniem kierunku wspierania, który koncentruje się na całym życiu osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a nie tylko na zmianie „tu i teraz". To w perspektywie ma zasadniczy wpływ na jakość życia tego młodego człowieka. To właśnie w warunkach szkolnych uczeń powinien doświadczać sytuacji edukacyjnych, które pozwolą mu na nabycie umiejętności zachowania się w sytuacjach społecznych oraz nabycie umiejętności zawodowych, w sytuacjach praktycznych. Konieczne jest stwarzanie takich sytuacji, gdzie uczeń będzie mógł pełnić centralną rolę we własnym rozwoju oraz zrozumienie, że praca jest podstawowym czynnikiem uzyskania niezależności życiowej dla każdego człowieka. W rezultacie pozwoli to uczniowi na zwiększenie motywacji i podjęcie zatrudnienia zgodnie z kompetencjami. Dlatego tak ważne jest, aby oferowane przez placówki edukacyjne ścieżki kształcenia były bliskie potrzebom lokalnego rynku pracy, gdyż mają one zasadniczy wpływ na przyszłość zawodową absolwenta.

Dlaczego to jest szczególnie ważne dla ucznia z niepełnosprawnością intelektualną?

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną ze względu na charakter swej niepełnosprawności mają specyficzne potrzeby dotyczące zatrudnienia. Poziom ich umiejętności społecznych jest zazwyczaj wyższy niż kompetencji intelektualnych, ale jest bezpośred-

nio uzależniony od jakości nauczania, wychowania i wspierania w domu i w placówkach edukacyjnych. Niezależne życie wymaga nie tylko samodzielności i zaradności osobistej, ale również kompetencji społecznych i zawodowych, które uczniowie powinni nabyć podczas edukacji. Szczególnie ważne jest tutaj stworzenie warunków do transferu wiedzy teoretycznej na praktyczne umiejętności.

Podstawową sprawą jest uczestnictwo osoby z niepełnosprawnością intelektualną w procesie oceny i podejmowania przez nią najważniejszych decyzji, niezależnie od formy oceny. Celem oceny jest określenie, w jakim obszarze pracy osoba niepełnosprawna ma największe szanse na sukces i jakiej pracy należy dla niej szukać. Podczas oceny powinna być umożliwiona identyfikacja mocnych stron i umiejętności osoby niepełnosprawnej. Procedura oceny powinna koncentrować się na tym, co osoby potrafią, jakie mają zainteresowania, co sprawdzało się w ich przypadku w przeszłości, jakie są potencjalnie użyteczne doświadczenia tych osób. Nie oznacza to, że ignorować należy niepełnosprawność intelektualną, a raczej to, że nacisk kładziony powinien być na zasoby, nie zaś na ograniczenia osób niepełnosprawnych. Oczywiście skuteczna identyfikacja obszaru pracy dla osoby niepełnosprawnej musi obejmować ograniczenia i trudności, z jakimi boryka się dana osoba.

W przypadku myślenia o wspieraniu osób z niepełnosprawnością intelektualną w planowaniu kariery zawodowej, właściwym kierunkiem jest wykorzystanie elementów zatrudnienia wspomaganego już na etapie edukacji co w konsekwencji może przynieść wymierne efekty w podejmowaniu decyzji zawodowych. Nie oznacza to, że wszystkie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, będę pracowały w przyszłości na otwartym rynku pracy, ale z pewnością potrzebują proaktywnego podejścia, aby móc podjąć decyzję opartą na własnym doświadczeniu a nie na swoich wyobrażeniach, lub częściej opiniach innych.

Zatrudnienie wspomagane jest skuteczną metodą pozwalającą osobom o niskim poziomie funkcjonowania odnaleźć się na rynku pracy. Od kilkunastu lat z powodzeniem stosowane jest w Polsce w zakresie aktywizacji zawodowej dorosłych osób z niepełnosprawnością. W modelu zatrudnienia wspomaganego chodzi nam o model włączenia społecznego z prawdziwą pracą na otwartym rynku pracy. **Nikt nie powinien być wyłączony ze społeczeństwa, to jest fundamentalna kwestia tego podejścia.** Wiemy, że możemy nauczyć, a jedynym problemem jest sposób nauczania (zmiana podejścia). Skąd pochodzi model zatrudnienia wspomaganego.

W latach 70-tych Mark Gold pracował w dużych instytucjach z osobami z ciężkimi, złożonymi niepełnosprawnościami, z poziomem IQ 20 lub poniżej, z ludźmi z bardzo głęboką niepełnosprawnością. Zaczął on uczyć strategii behawioralnych w przekazywaniu wiedzy. Był jedną z osób, która zapoczątkował temat nowych strategii w uczeniu się. Uczył osoby, które w potocznym rozumieniu były „niezdatne do pracy". Stwierdził,

że ci ludzie nie pracują i nie uczą się dlatego, że sposób przekazywania im wiedzy[1] jest niewłaściwy. Zasadą Marka Golda jest to, że przede wszystkim patrzymy na siebie – w jaki sposób my podochodzimy do problemu, w jaki sposób można inaczej, lepiej do tego podejść, żeby przekazać wiedzę w skuteczny sposób. Niezwykle istotną rolę w zatrudnieniu wspomaganym odgrywa **ruch normalizacji** - zapewniający ludziom równe możliwości, takie same prawa jak innym członkom społeczeństwa. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, by mogły dokonywać w przyszłości najbardziej trafnych wyborów, muszą poznać jak najwięcej miejsc pracy oraz różnych czynności.

Aby nauczyciele uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, którzy podejmują nieustanne działania mające na celu zindywidualizowane wspomaganie rozwoju każdego ucznia, mogli stworzyć warunki do podjęcia działań praktycznych powinni bazować na dobrej diagnozie – wieloprofilowym rozpoznaniu potrzeb i potencjału osoby, wyznaczeniu odpowiednich celów, form działań, a także ich ewaluacji. Dlatego też metodę pozwalającą na indywidualne podejście w procesie diagnozy jaką jest zastosowanie elementów Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF) do opisu funkcjonowania osoby. Koncepcja Klasyfikacji ICF zakłada postrzeganie człowieka w kontekście całościowym i wielowymiarowym, z uwzględnieniem środowiska, w którym dany człowiek funkcjonuje.

Uznanie indywidualności oraz dostrzeganie pozytywnych wartości ucznia zaspokaja jego podstawowe potrzeby i wzmacnia w procesie rozwoju. Wykorzystanie elementów metody zatrudnienia wspomaganego oraz filozofii Klasyfikacji ICF w procesie diagnozy może wesprzeć wysiłki nauczycieli i jeszcze lepiej przygotować ucznia do wyjścia na rynek pracy. Niewątpliwą jej zaletą Klasyfikacji jest, fakt, że została sporządzona w zrozumiałym języku (uniwersalizm) dla różnych grup zawodowych. Stwarza możliwość uwzględniania mocnych i słabych stron ucznia, biorąc pod uwagę szerszy kontekst (aktywność, uczestniczenie, wpływ środowiska oraz jego indywidualne predyspozycje). Kładzie nacisk na funkcjonowanie, czyli udział w różnych sytuacjach życiowych. Funkcjonowanie zawsze związane jest z daną sytuacją albo ze środowiskiem i może być determinowane przez wewnętrzne (osobiste) zasoby danego ucznia. Wykorzystujemy standardy oceny zgodnie z biopsychospołecznym modelem, sprawdzamy jaka jest aktualna sytuacja, ale też patrzymy na przyszłość w kontekście jakości życia dorosłego człowieka i jego potrzeb.

1 Zatrudnienie wspomagane definiuje się jako płatne zatrudnienie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną lub inną na otwartym rynku pracy z minimalną płacą, w jakimkolwiek zakładzie pracy, gdzie zatrudnieni są pełnosprawni, gdzie taka osoba jest wspierana w jakikolwiek sposób wymagany dla podtrzymania jej zatrudnienia. Taka definicja kładzie nacisk na traktowanie pracy w „rzeczywisty" sposób, wykonywanie „rzeczywistych" zadań w pracy „z prawdziwego zdarzenia", za „rzeczywistą" płacę. Zatrudnienie wspomagane ma za zadanie umożliwić wspieranym doświadczenia rzeczywistości miejsca pracy na konkurencyjnym (nie chronionym) rynku pracy, wraz ze wszystkimi jej aspektami.

Ważnym czynnikiem, jest nastawienie środowiska, w tym nie tylko pojedynczego nauczyciela, ale całego grona pedagogicznego, rodziny i znajomych/przyjaciół oraz ich przeświadczenie o wadze proaktywnej edukacji osoby z niepełnosprawnością, edukacji opartej na kształceniu kompetencji, czego naturalną konsekwencją jest ułatwiony dostęp do rynku pracy. Uczniowie powinni w jak największym stopniu brać udział w tym procesie decyzyjnym. Planowanie działań praktycznych i praca na rozwojem kompetencji służą weryfikacji, czy nasze przypuszczenia odnośnie ucznia i jego umiejętności znajdują odbicie w praktyce. Ryzykiem związanym z oceną jest jednak to, że mamy tendencję do koncentrowania się na tym, co już wcześniej zauważyliśmy i zbyt wcześnie wyciągamy wnioski, które uznajemy za ostateczne. Ważne jest zatem, by nie zapominać o tym, że patrzymy na klienta w sposób holistyczny, budując pełny jego/jej obraz.

Konsekwencją myślenia o wspieraniu ucznia z niepełnosprawnością intelektualną w procesie nauczania m.in w szkołach przysposobienia do pracy jest stworzenie warunków dla uczniów do nabycia kluczowych kompetencji z punktu widzenia rynku pracy. Nowa podstawa programowa[2] stwarza takie możliwości podejmowania działań, które mają przygotować ucznia do podjęcia pracy na otwartym lub chronionym rynku, ale nie zapewnia narzędzi do ich realizacji. Szkoły Przysposabiające do Pracy (w skrócie SPdP) nie prowadzą praktyk pozaszkolnych lub prowadzą je sporadycznie w ograniczonym zakresie, więc uczniowie nie mają możliwości poznać regulacji rynku pracy i nabyć praktycznego doświadczenia na stanowiskach pracy. **Innowacyjność przedsięwzięcia polega na wdrożeniu elementów skutecznej metody zatrudnienia wspomaganego do edukacji, aby dać szansę uczniom na zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego w trakcie edukacji szkolnej na otwartym rynku pracy.**

Wdrożenie modelu praktyk wspomaganych wraz z narzędziami do praktyki SPdP wpłynie znacząco na podniesienie poziomu kształcenia praktycznego uczniów z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności intelektualnej i sprzężeniami na poziomie szkoły. Stworzenie warunków do bezpośredniego doświadczenia „pracy" w zakładach pracy na otwartym rynku pracy pozwoli uczniom na poznanie realiów rynku pracy, umożliwi im nabywanie umiejętności praktycznych i tym samym pozwoli na wyrównanie szans na rynku w stosunku do innych grup, które na poziomie edukacji miały szansę na zdobywanie praktycznych doświadczeń.

Znaczenie zaplanowanych działań jest nie do przecenia w aspekcie samostanowienia, w tym podejmowania przyszłych decyzji zawodowych przez ucznia z niepełnosprawnością intelektualną. W zaplanowanych działaniach wskazujemy na szerszy kontekst

2 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły i stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej, załącznik nr 5 do rozporządzenia (Dz.U. poz. 356)

wspierania, gdzie niewielką, aczkolwiek kluczową rolą jest przygotowanie i realizacja praktyk wspomaganych. Podkreślamy istotę:

- planowania, które musi odzwierciedlać perspektywę młodzieży z niepełnosprawnością i zawierać ich pragnienia, marzenia, cele na przyszłość, postrzeganie siebie jako dorosłych, i preferowane sposoby robienia różnych rzeczy oparte na doświadczeniach praktycznych zdobytych podczas edukacji.
- roli wielosektorowego udziału przedstawicieli najbliższego środowiska (już od najmłodszych lat), którzy są w stanie dokonać zmian, rodziny, przyjaciół, szkoły (w tym zaangażowanie Rady Pedagogicznej);
- przygotowania ucznia do centralnej roli jaką będzie odgrywał w planowaniu swojej przyszłości;
- stworzenia uczniowi sytuacji edukacyjnych, aby umożliwić mu dokonywanie wzmacniających go wyborów życiowych zawodowych i pozazawodowych.

Model praktyk wspomaganych

Celem głównym edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, uczących się w Szkołach Specjalnych Przysposabiających do Pracy, jest efektywne przygotowanie młodzieży do dorosłości, w tym w praktycznym przysposobieniu do podjęcia zatrudnienia na otwartym/chronionym rynku pracy.

Wśród 21 celów szczegółowych, wymienianych w Podstawie Programowej, stanowiącej Załącznik nr 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły i stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej – Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa, dnia 24.02.2017 r., poz. 356, należy zwrócić uwagę na cel związany z ***„kształtowaniem umiejętności praktycznych do podjęcia zatrudnienia na otwartym lub chronionym rynku pracy, w tym udział w praktykach wspomaganych”***.

Zgodnie z zapisem w wyżej wymienionej Podstawie Programowej, na szkole spoczywa obowiązek: ***„organizowania praktyk wspomaganych na indywidualnie dobranych stanowiskach pracy przy wsparciu nauczycieli pełniących rolę trenerów pracy”***.

Praktyki wspomagane powinny być realizowane w ramach przedmiotu *„przysposobienie do pracy”*. Godzin na tygodniową realizację tego przedmiotu jest dużo: w klasie I – 18 godzin, w klasie II – 19 godzin, w klasie III – 20 godzin (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół – Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa, dnia 31 marca 2017 r., poz. 703, Załącznik nr 9).

Ramowy plan nauczania dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi

Lp.	Obowiązkowe zajęcia edukacyjne i zajęcia z wychowawcą	Tygodniowy wymiar godzin w klasie			Razem w trzyletnim okresie nauczania
		I	II	III	
1.	Funkcjonowanie osobiste i społeczne	6	6	5	17
2.	Wychowanie fizyczne	3	3	3	9
3.	Przysposobienie do pracy	18	19	20	57
4.	Zajęcia kształtujące kreatywność	4	4	4	12
5.	Zajęcia rozwijające komunikowanie się	2	2	2	6
Razem na obowiązkowe zajęcia edukacyjne i zajęcia z wychowawcą		33	34	34	101
Godziny do dyspozycji dyrektora szkoły		3			3
Ogółem		104			
Zajęcia rewalidacyjne		10	10	10	30
Religia/etyka[3]					
Dodatkowe zajęcia edukacyjne[4]					
Język migowy					
Zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej[5]					

Ogólne założenia organizacji i realizacji praktyk wspomaganych

Założenia w stosunku do uczniów

Zgodnie z zapisami w nowej Podstawie Programowej ***„O doborze uczniów do oddziałów decydują głównie ich potrzeby edukacyjne i możliwości psychofizyczne. Najważniejszym kryterium powinno być dobro ucznia i uzasadnione przekonanie, że tworzymy dla niego najkorzystniejsze warunki, przygotowujące go do wchodzenia w dorosłe życie, w tym także do zatrudniania wspomaganego lub innej formy zatrudniania albo efektywnego funkcjonowania w dziennych placówkach aktywności dla osób dorosłych”.***

3 Wymiar godzin zajęć religii lub etyki określają przepisy wydane na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy o systemie oświaty. Zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej są realizowane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 5 ustawy – Prawo oświatowe.

4 Dodatkowe zajęcia edukacyjne i zajęcia języka migowego są realizowane w przypadku przyznania przez organ prowadzący szkołę godzin na realizację tych zajęć, zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia

5 Zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej są realizowane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 5 ustawy – Prawo oświatowe.

1. W praktykach wspomaganych powinni uczestniczyć wszyscy uczniowie Szkoły Przysposabiającej do Pracy.
2. O kwalifikacji uczniów/uczennic do udziału w praktykach wspomaganych stanowić będzie ocena dokonana przez zespół nauczycieli i specjalistów, najbliższego otoczenia, samej osoby z niepełnosprawnością na podstawie karty kompetencji ucznia.
3. Jeśli poziom funkcjonowania ucznia w momencie oceny nie pozwala na zakwalifikowanie go do udziału w praktykach wspomaganych, to należy znaleźć dla niego inne możliwości realizacji celów zawodowych na terenie szkoły.
4. W przypadku grupy zróżnicowanej ze względu na poziom funkcjonowania poszczególnych jej członków i konieczności podziału zespołu klasowego na 2 grupy (np. przy 8-osobowej klasie) możliwe jest zastosowanie następującego rozwiązania: jeżeli jedna grupa udaje się na praktyki wspomagane, to pozostali uczniowie zostają dołączeni na zajęcia z przedmiotu przysposobienie do pracy do innych klas. Wówczas także realizują podstawę programową w zależności od swoich potrzeb i możliwości psychofizycznych. Należy pamiętać jednak o nieprzekraczaniu maksymalnej liczby uczniów w klasie, przewidzianej prawem. Liczba uczniów w oddziale dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, z których jedną z niepełnosprawności jest niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym lub znacznym – nie więcej niż 4, w oddziale dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym – nie więcej niż 8 (§ 6 pkt 5 ust. 2 i 5 Rozporządzenia MEN z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli).

Założenia organizacyjne w oparciu o obecnie obowiązujące przepisy prawne

Wykorzystanie godzin przedmiotu „przysposobienie do pracy" do realizacji praktyk wspomaganych.

1. Dokonanie, w ramach w/w przedmiotu podziału klasy na 2 grupy, co umożliwi rzetelne wsparcie uczniów przez nauczyciela-trenera pracy, podczas odbywania przez nich praktyk. Najbardziej optymalna liczba uczniów w grupie wychodzącej na praktyki poza szkołą wynosi 2-4 osoby.
2. W doborze liczebności grup uczniów udających się na praktyki grupowe należy uwzględnić indywidualne potrzeby i możliwości uczniów, zasoby i możliwości szkoły oraz lokalnego rynku pracy.
3. W doborze częstotliwości wyjść grupowych oraz indywidualnych na praktyki należy uwzględnić indywidualne potrzeby i możliwości uczniów oraz zasoby i możliwości lokalnego rynku pracy i środowiska społeczno-kulturowego ucznia.
4. Możliwy jest udział uczniów w praktykach poprzez wykorzystanie godzin zajęć rewalidacyjnych, które według Podstawy Programowej mają na celu „doskonalenie samodzielności osobistej i społecznej" ucznia. Wówczas następuje włączenie do realizacji praktyk wspomaganych nauczycieli specjalistów, szczególnie prowadzących zajęcia korekcyjno-kompensacyjne, zajęcia usamodzielniania, treningu społecznego, terapii mowy, itp. Będą oni realizować swoje zadania w realnych, konkretnych sytuacjach społecznych.
5. Możliwe jest również wykorzystywanie godzin do dyspozycji dyrektora na realizację praktyk wspomaganych.
6. Możliwe jest także wykorzystanie, zwłaszcza na praktyki indywidualne, zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej (ujętych w ramowych planach nauczania). Zgodnie z Rozporządzeniem MEN z dnia 28.08.2017 zmieniającym rozporządzenie w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach W szkole pomoc psychologiczno-pedagogiczna może być także udzielana w formie: zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej (& 7 ust.1 pkt.5). Zajęcia te powinny być uwzględnione w Indywidualnym Programie Edukacyjno-Terapeutycznym (Planie Działań) dla konkretnego ucznia.
7. Praktyki grupowe odbywają się co najmniej jeden raz w tygodniu, w najbardziej dogodnym/ych dniu/ach tygodnia, praktyki indywidualne są realizowane, w miarę możliwości, dwa razy w tygodniu podczas dwóch dni pracy szkoły.
8. Konieczne jest zatrudnienie na pełen etat w szkole doradcy zawodowego z kwalifikacjami z zakresu pedagogiki osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W nowej Podstawie Programowej pojawia się ważne zadanie szkoły: ***„Wsparcie uczniów pomocą doradcy zawodowego, w tym prowadzenie zajęć grupowych i konsultacji indywidualnych"***, a w dziale „Warunki i sposób realizacji" widnieje zapis: ***„W celu nabywania praktycznych umiejętności związanych z wchodzeniem w rolę pracownika, szkoła zapewnia uczniowi wsparcie doradcy zawodowego, zajęcia przysposobienia do pracy oraz zgodnie z jego predyspozycjami i zainteresowaniami – praktyki wspomagane poza szkołą, z udziałem nauczyciela (doradcy zawodowego lub innego specjalisty), który pełni rolę trenera pracy"***.

9. W placówkach, w których już jest zatrudniony doradca zawodowy wskazane jest, by brał on udział w praktykach wspomaganych. Obserwacja uczniów na różnych stanowiskach dostarczy ważnych informacji o funkcjonowaniu uczniów, o ich szczególnych potrzebach, możliwościach, a także problemach, które powinny być rozwiązywane również na innych przedmiotach nauczania lub na indywidualnych/grupowych sesjach z doradcą zawodowym.

10. W planie pracy szkoły na dany rok szkolny należy uwzględnić realizację praktyk wspomaganych w tygodniowym rozkładzie zajęć.
11. Ważny jest wybór nauczycieli, którzy wcielą się w rolę trenerów pracy i wraz z uczniami, przy odpowiednim przydziale czynności, będą wspierać uczniów podczas praktyk. Zatem rolę trenera pracy pełnić będzie nauczyciel, doradca zawodowy lub inny specjalista, którego głównym zadaniem będzie bezpośrednie wspomaganie uczniów na danym stanowisku pracy, czyli zastosowanie instrukcji słownej, obserwacja, pokaz poprawnego wykonania zadania oraz motywowanie uczniów do jak największej samodzielności.

Rekomendacje wypływające z okresu testowania

Rekomendacje zwiększające użyteczność modelu w zakresie organizacyjnym (bez zmian aktów prawnych)

1. Planując wdrożenie praktyk wspomaganych należy w tygodniowym rozkładzie zajęć zaplanować stałe dni i równoległe godziny, w których odbywają się praktyki wspomagane dla wszystkich klas. Takie rozwiązanie pozwoli na elastyczną rotację uczniów pomiędzy grupami na poszczególnych praktykach. Jest to niezbędne szczególnie w przypadku praktyk grupowych organizowanych w I i II klasie.
2. W celu zapewnienia uczniom warunków do realizacji praktyk na wybranych stanowiskach, w tym na stanowiskach związanych z wytwarzaniem, pakowaniem, dystrybucją nieopakowanej żywności lub wody przeznaczonych do spożycia, przygotowywaniem i wydawaniem posiłków, myciem naczyń i pojemników przeznaczonych na żywność lub w kontakcie z dużą liczbą ludzi bądź dziećmi do lat 6, konieczne jest posiadanie przez nich książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznej. Szkoła jest odpowiedzialna za zapewnienie i sfinansowanie badań niezbędnych do uzyskania książeczki sanitarno-epidemiologicznej. Dotychczas praktyki w SPdP nie były realizowane w zakładach pracy na otwartym rynku pracy, więc taki wymóg nie był konieczny.

Rekomendacje ułatwiające wdrożenie modelu praktyk wspomaganych (wymagające zmian na poziomie aktów prawnych)

Wskazana byłaby zmiana Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2017 poz. 703) w Załączniku nr 9 dotyczącym ramowego planu nauczania

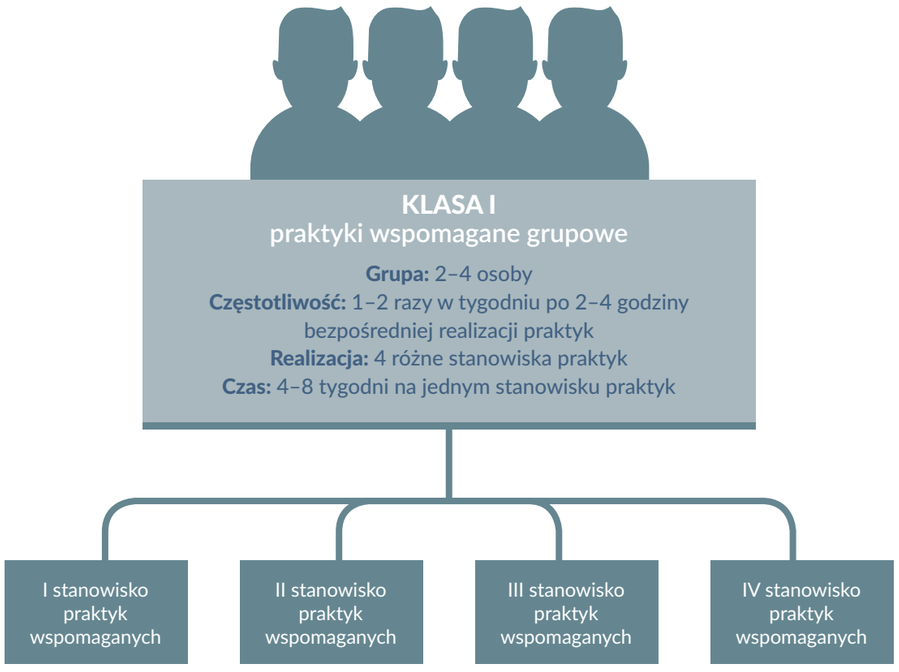
dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi:

Zmiana 1 - Przy przedmiocie „przysposobienie do pracy” – powinien być obligatoryjny podział oddziału klasowego na grupy, co umożliwiłoby realizację praktyk wspomaganych dla uczniów bez konieczności wykorzystywania godzin z innych przedmiotów lub angażowania innych specjalistów.

Zmiana 2 – W ramowym planie nauczania SPdP konieczne jest uwzględnienie godzin z doradztwa zawodowego (tak jak np. w przypadku ramowych planów nauczania dla szkół podstawowych w klasach VII i VIII czy dla oddziałów przysposabiających do pracy organizowanych w klasach VII i VIII szkoły podstawowej, w tym szkoły podstawowej specjalnej, z wyjątkiem szkoły podstawowej specjalnej dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym).

Zgodnie z § 2. Ust. 1. Rozporządzenia „Ramowy plan nauczania określa: (...) 3) minimalny wymiar godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego”. Natomiast w § 4. Ust. 1. Dyrektor szkoły, uwzględniając ramowy plan nauczania, ustala dla poszczególnych klas i oddziałów tygodniowy rozkład zajęć (...) 4) zajęć z zakresu doradztwa zawodowego.

Szczegółowe wytyczne organizacji i realizacji praktyk wspomaganych w klasach I-III

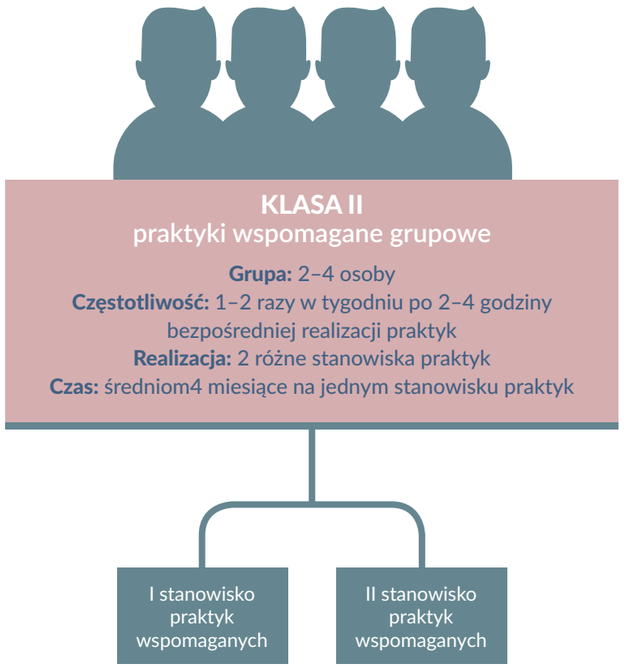


Celem praktyk wspomaganych w I klasie jest zapoznanie uczniów z rynkiem pracy, z różnymi rodzajami prac, na różnych stanowiskach pracy, oraz umożliwienie uczniom sprawdzenia praktycznych umiejętności i wiedzy w naturalnych warunkach zakładu pracy.

Praktyki wspomagane powinny się rozpocząć od października, jednak dopuszczalne jest rozpoczęcie praktyk wcześniej lub później dostosowując się do możliwości związanych z organizacją praktyk.

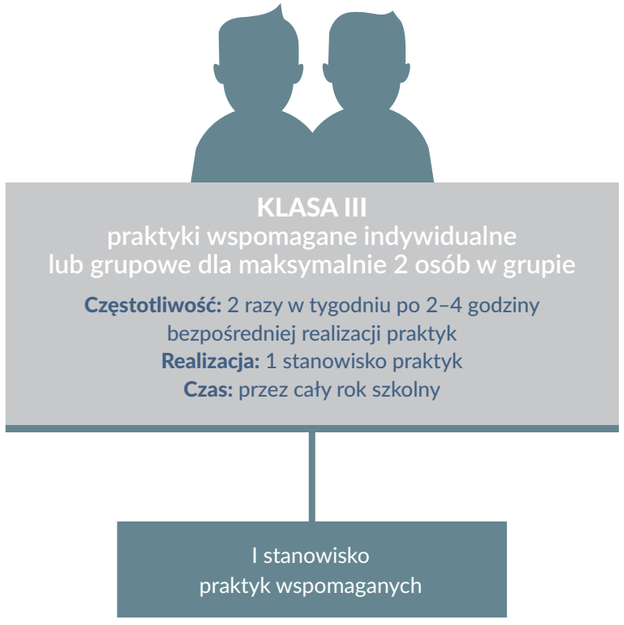
Wielospecjalistyczna ocena funkcjonowania ucznia, powinna być dokonana do końca września. Na podstawie informacji uzyskanych podczas wielospecjalistycznej oceny należy przygotować kartę kompetencji ucznia, na podstawie której uczeń będzie zakwalifikowany na praktyki wspomagane (szczegóły w rozdziale II. 1). Pod koniec września cały zespół nauczycieli i specjalistów wraz z członkami najbliższego otoczenia i samym uczniem

opracowuje zintegrowany wielospecjalistycznie Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny (Plan Działań). Elementem tego Programu powinny być cele, które mają związek z realizacją praktyk wspomaganych dla ucznia. Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny (Plan Działań) podlega monitorowaniu, okresowej ewaluacji i modyfikowaniu.



Celem praktyk wspomaganych w II klasie jest uczenie się różnych czynności już na dwóch wybranych (preferowanych) przez ucznia stanowiskach pracy. Przy wyborze miejsca praktyk kierujemy się indywidualnymi preferencjami każdego ucznia. Dobór miejsca praktyk będzie wynikał także ze zdobytych wcześniej doświadczeń zawodowych. Praktyki powinny rozpoczynać się od października, jednak dopuszczalne jest rozpoczęcie praktyk wcześniej lub później dostosowując się do możliwości pracodawcy, wykazującego wolę przyjęcia grupy uczniów na praktykę.

We wrześniu zespół nauczycieli, specjalistów z udziałem najbliższego otoczenia i samego ucznia na podstawie ewaluacji dokonanej po i roku modyfikuje Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny (Plan Działań) planując cele na II rok pracy.



Celem praktyk w klasie III jest uczenie się pracy już na konkretnym stanowisku, dopasowanym do zainteresowań i predyspozycji ucznia, na wybranym przez ucznia stanowisku pracy, przy indywidualnym wsparciu nauczyciela (specjalisty, doradcy zawodowego) będącego w tej sytuacji trenerem pracy. Wskazane jest, aby praktyka indywidualna dotyczyła szerokiego grona uczniów, których potrzeby i możliwości psychofizyczne na to pozwalają.

Przy organizacji praktyk indywidualnych konieczne będzie łączenie grup międzyoddziałowo, pamiętając jednak o nieprzekraczaniu liczby uczniów w klasach. Funkcję trenera pracy będzie pełnił wówczas doradca zawodowy, zatrudniony w szkole pedagog, psycholog lub inny specjalista np. zajęć rewalidacyjnych, który wraz z uczniem realizowałby indywidualną praktykę.

Przy ustalaniu optymalnej częstotliwości praktyk indywidualnych w klasie III Szkoły Przysposabiającej do Pracy, założono wyjście ucznia wraz z nauczycielem/trenerem dwa razy w tygodniu, jednak tworząc najbardziej dogodne rozwiązanie dla danej szkoły, należy uwzględnić indywidualne potrzeby i możliwości ucznia oraz zasoby i możliwości lokalnego rynku pracy i środowiska społeczno-kulturowego.

Przy wyborze miejsca praktyk kierujemy się indywidualnymi preferencjami każdego ucznia. Dobór miejsca praktyk będzie wynikał także z ze zdobytych wcześniej doświadczeń zawodowych. Praktyki rozpoczynają się w październiku, jednak dopuszczalne jest

rozpoczęcie praktyk wcześniej lub później dostosowując się do możliwości organizacyjnych. We wrześniu zespół nauczycieli, specjalistów z udziałem najbliższego otoczenia ucznia i samego ucznia na podstawie ewaluacji dokonanej po II roku modyfikuje Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny (Plan Działań) planując cele na III rok pracy. Po pierwszym półroczu obowiązkowo należy dokonać ewaluacji w celu potwierdzenia, czy wybrane miejsce jest właściwe. Jeśli nie, to należy dokonać zmiany na II półrocze.

Na zakończenie edukacji w Specjalnej Szkole Przysposabiającej do Pracy, zgodnie z zapisami w podstawie programowej, wskazane jest przygotowanie suplementu do świadectwa ukończenia szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy zawierającego informację niezbędną do prawidłowego funkcjonowania absolwentów w przyszłości – w dziennych placówkach aktywności dla osób dorosłych lub na rynku pracy. Suplement powinien zawierać opis kluczowych kompetencji społeczno-zawodowych i osobistych ucznia wraz z jego preferencjami i predyspozycjami, a także szczegółowymi informacjami na temat sposobu komunikowania się lub korzystania ze specjalnych środków wspomagających komunikację (AAC) oraz informacjami o odbytych praktykach wspomaganych na otwartym rynku pracy.

Rekomendacja wypływająca z okresu testowania

Włączenie do współpracy ze szkołą trenera pracy zatrudnionego przez zewnętrzną agencję zatrudnienia np. na ostatnie 2-3 miesiące nauki ucznia w szkole w celu zintensyfikowania działań praktycznych dla niego i doprowadzenia go do zatrudnienia.

Wzór Suplementu do świadectwa ukończenia SSPdP

..... (pieczątka szkoły)	..... (miejscowość i data)
SUPLEMENT DO ŚWIADECTWA UKOŃCZENIA SZKOŁY SPECJALNEJ PRZYSPOSABIAJĄCEJ DO PRACY NR ..... Dokument opracowany w oparciu o informacje zawarte w dokumentach: Wielospecjalistycznej Ocenie Funkcjonowania Ucznia, IPET i inne.	
Imię i nazwisko absolwenta:	**PESEL:**
1. Umiejętności i kompetencje społeczno-zawodowe i osobiste absolwenta.	
2. Mocne strony absolwenta.	
3. Sposób komunikowania się absolwenta/korzystanie ze specjalnych środków wspomagających komunikację.	
4. Preferowane przez ucznia prace, czynności.	
5. Odbyte praktyki wspomagane na otwartym rynku pracy.	
6. Rekomendacje dotyczące optymalnego modelu przyszłości absolwenta.	
..... (pieczęć i podpis dyrektora szkoły)	..... (podpis wychowawcy)

Odkrywanie indywidualnego potencjału ucznia z niepełnosprawnością intelektualną

Każdy człowiek ma jakieś ograniczenia. W zależności od tego w jakim środowisku żyje te ograniczenia mogą być niezauważalne, ale również te same ograniczenia mogą znacznie utrudniać bądź wręcz uniemożliwiać funkcjonowanie. Co zatem należy zrobić, aby umożliwić każdemu pełne włączenie w życie społeczne? Niepełnosprawność nie tkwi tylko w człowieku. To środowisko czyni człowieka bardziej niepełnosprawnym niż jest on w rzeczywistości.

Każdy z nas przychodzi na świat z zespołem właściwych tylko sobie, zakodowanych biologicznie możliwości i ograniczeń. Wpływ środowiska, wychowania i nauczania pozwala nam w pełni rozwinąć ten potencjał, lub ogranicza rozwój w ramach naszych możliwości.

Jak rozpoznać potencjał? Jak budować kompetencje w oparciu o elementarne cechy? Jak niwelować bariery, aby każdy uczeń z niepełnosprawnością intelektualną mógł budować i rozwijać swój potencjał ku niezależności? Konieczna jest zmiana myślenia. Jeśli zmienimy w naszych głowach myślenie o osobie z niepełnosprawnością intelektualną, jeśli przestaniemy o niej myśleć jak o przedmiocie naszych specjalistycznych oddziaływań i otworzymy się na jej potrzeby, możliwości i cele, dając maksimum autonomii i wspierając samodzielność mamy szansę na sukces. Tym sukcesem będzie człowiek funkcjonujący w pełni sprawnie w społeczeństwie. Zmiana myślenia (nawyku myślowego) to pierwszy krok. Najtrudniejszy, ale konieczny.

Kierunek nowego myślenia o człowieku i jego funkcjonowaniu wyznacza nam filozofia ICF[6]. Według tej filozofii nie jest najważniejszy stopień niepełnosprawności intelektualnej wyznaczony poziomem ilorazu inteligencji. Ważny jest poziom funkcjonowania w różnych aspektach w kontekście środowiska, w którym ta osoba żyje. Ważny jest wpływ czynników osobistych takich jak motywacja, preferencje, zainteresowania, styl życia, doświadczenia.

ICF mówi o tym, że opisujemy człowieka ze wszystkich możliwych stron, że prowadzimy dyskusje na temat wszystkich jego możliwych działań w kontekście środowiskowego uczestnictwa i ograniczeń. Patrzymy na niego w całości – indywidualnie i kompleksowo. W związku z tym nie możemy patrzeć tylko na to, 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 na miarę swoich możliwości i potrzeb.

6 Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia ICF

Budowanie kompetencji jest procesem długotrwałym i wymagającym określenia poziomu funkcjonowania osoby i jej potrzeb oraz kontekstu sytuacyjnego (w tym przypadku środowiska pracy i najbliższego otoczenia). Kontekst sytuacyjny może też pośrednio wpływać na motywację osób do zachowania się w określony sposób.

Na kształtowanie się stosunku osób z niepełnosprawnością intelektualną do aktywizacji i pracy podstawowy wpływ wywiera rodzina, zwłaszcza rodzice. Postawa rodziny może stanowić zarówno ułatwienie, jak i barierę w drodze do uzyskania większej samodzielności i niezależności życiowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Projektując ścieżkę aktywizacji społeczno–zawodowej należy podejmować działania ukierunkowane jednocześnie na poprawę funkcjonowania osoby oraz na przygotowanie środowiska, w którym ona żyje.

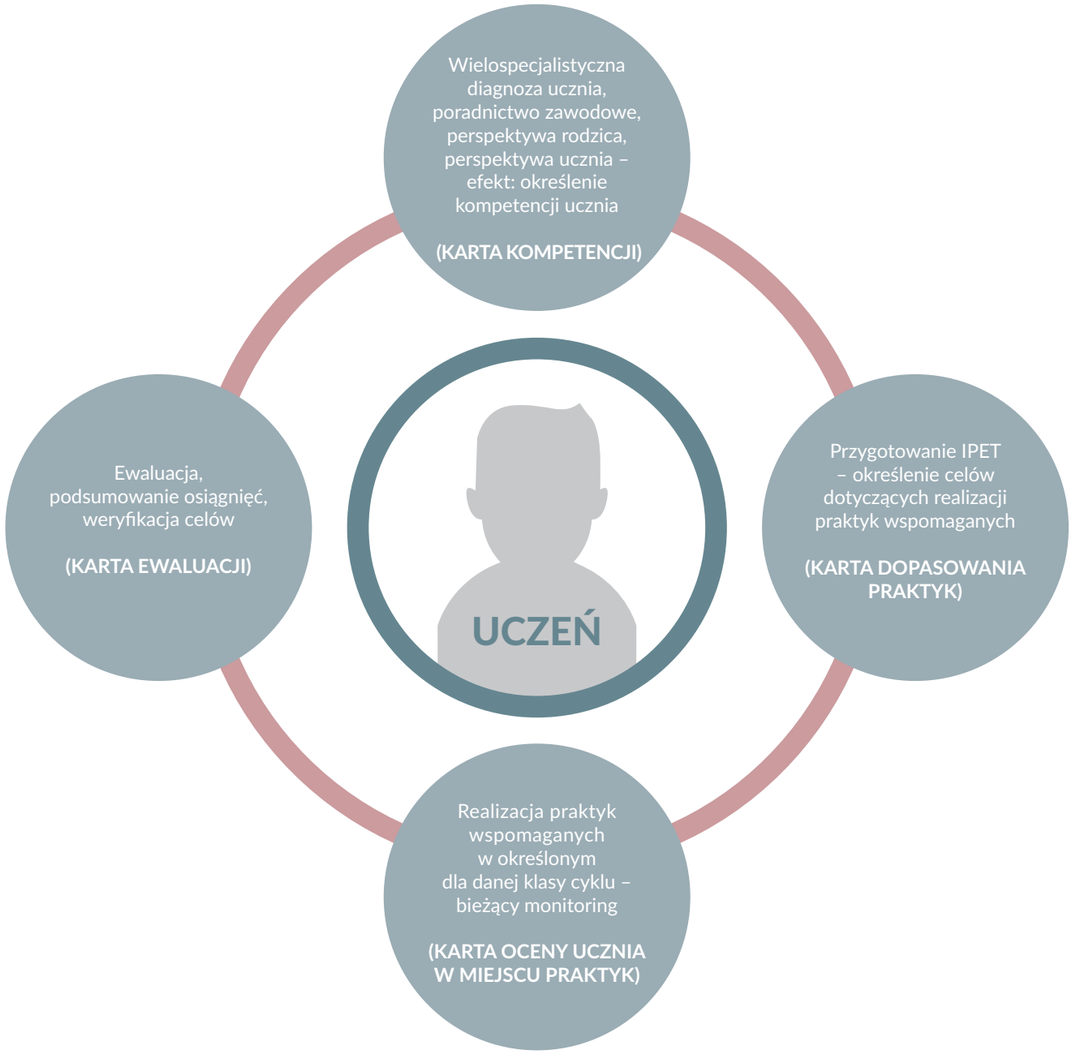
Odkrywanie indywidualnego potencjału ucznia z niepełnosprawnością intelektualną powinno być na poziomie edukacji procesem ciągłym, uwzględniającym zmieniające się warunki wewnętrzne (dotyczące ucznia) oraz zewnętrzne (dotyczące jego najbliższego otoczenia – szkoły, rodziny, znajomych).

Dlaczego to działanie jest kluczowe? Jeśli chcemy, aby szkoła przygotowała ucznia do niezależnego życia musimy go uczynić współodpowiedzialnym za ten proces. Nie stanie się to inaczej niż przez włączenie ucznia z niepełnosprawnością intelektualną w proces odkrywania jego indywidualnych możliwości, poznawania potrzeb, aspiracji, zainteresowań. Ten proces powinien prowadzić do określenia strategii wsparcia, którą uczeń kieruje i którą rozumie – bez względu na poziom swojej niepełnosprawności.

Odkrywanie i budowanie indywidualnego potencjału – krok po kroku

1. Określenie kompetencji ucznia – przygotowanie karty kompetencji (narzędzie nr 1 – aneks), w której zawarte są obszary (kompetencje kluczowe) istotne z punktu widzenia funkcjonowania na rynku pracy. Karta kompetencji jest zbiorem informacji pozyskanych w procesie diagnozy, spotkań doradczych, obserwacji ucznia oraz uwzględnia perspektywę najbliższego otoczenia (najczęściej rodziny) na temat funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Informacje zebrane w karcie kompetencji ucznia pozwolą na identyfikację potencjalnych miejsc praktyk, na których uczeń będzie mógł zdobywać doświadczenie zawodowe na etapie kształcenia w SPdP ułatwiające mu proces tranzycji. Karta kompetencji składa się z trzech części:
   - **I część dotyczy kompetencji kluczowych** – dane zbieramy z procesu wielospecjalistycznej diagnozy, informacji pozyskanych od otoczenia (*Karta kompetencji* wypełniana przez najbliższe otoczenie ucznia – narzędzie nr 2 w aneksie) i samego ucznia;
   - **II część dotyczy czynników środowiskowych** – dane zbieramy na podstawie obserwacji, wywiadu z uczniem oraz w oparciu o posiadaną dokumentację;
   - **III część dotyczy czynników osobistych** – dane zbierane przez doradcę zawodowego w procesie poradnictwa lub innych specjalistów
2. Wybór praktyk dla ucznia jest ściśle powiązany z określonymi kompetencjami ucznia oraz jego preferencjami i możliwościami. Konieczne jest przeprowadzenie analizy wybranych miejsc praktyk w celu określenia wymagań/kompetencji z punktu widzenia stanowiska pracy. Analizy należy dokonać w oparciu o *Kartę analizy stanowiska praktyk* (narzędzie nr 3 – aneks).
3. Kolejnym krokiem jest dopasowanie miejsca praktyk, czyli skorelowanie poziomu kompetencji ucznia z wymaganiami stanowiska praktyk w celu określenia deficytu kompetencji bądź barier środowiskowych i w związku z tym zbudowania strategii wsparcia ucznia. Dopasowanie dokonywane jest poprzez wykorzystanie *Karty dopasowania miejsca praktyk* (narzędzie nr 4 – aneks).
4. Niezwykle istotnym krokiem jest proces uczenia się/ nabywania kompetencji zawodowych w zakładzie pracy podczas realizacji praktyk wspomaganych. Odpowiednia strategia uczenia w oparciu o analizę zadania i bieżące monitorowanie postępów ucznia są kluczem do sukcesu. Do monitorowania postępów ucznia rekomenduje się wykorzystanie *Karty oceny ucznia w miejscu praktyk* (narzędzie nr 5 – aneks).
5. Obligatoryjnie po każdym cyklu edukacyjnym (po każdej klasie) należy dokonać całościowej ewaluacji wykorzystując do tego *Kartę ewaluacji*. Ewaluacja służy korygowaniu ewentualnych błędów, planowaniu zmian a przede wszystkim poszerzaniu zakresu kompetencji poprzez planowanie z uczniem kolejnych celów sprzyjających jego rozwojowi.

Schemat procesu odkrywania i budowania indywidualnego potencjału ucznia



Zasady nawiązywania współpracy z pracodawcami

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają trudności z przyswajaniem nowych umiejętności. Potrzebują uczenia w sytuacjach praktycznych, dobrej atmosfery i poczucia bezpieczeństwa oraz dostatecznej liczby powtórzeń w odpowiednio długim okresie. Dlatego też systematyczne szkolenie podczas praktyki wspomaganej jest bardzo skuteczną, podzieloną na etapy strategią uczenia wszelkich umiejętności. Zdobywanie doświadczenia zawodowego jest bardzo ważne, gdyż każdy człowiek do dokonania świadomego wyboru kariery zawodowej potrzebuje konkretnego, życiowego doświadczenia. Dzięki takim doświadczeniom osoba sama siebie odkrywa, swoje możliwości, co lubi robić, to ułatwia jej dokonanie wyboru przyszłej pracy.

Niezwykle istotne jest, aby zapewnić uczniom z niepełnosprawnością intelektualną możliwość doświadczania bogactwa i różnorodności na rynku pracy. Nawet jeśli wydaje nam się, że w danym zakładzie pracy nie będzie możliwości na znalezienie odpowiednich czynności, które mogłyby wykonywać osoby z niepełnosprawnością intelektualną to dajmy sobie szansę na sprawdzenie. Nie wykluczajmy z góry sektorów i branż, które wydają nam się nieodpowiednie.

PAMIĘTAJMY!
Nie ma specjalnych stanowisk i szczególnego sektora działań dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Mogą one odnaleźć się na każdym stanowisku pod warunkiem właściwego dopasowania.

Sposoby poszukiwania miejsc praktyk

1. **Analiza lokalnego rynku pracy, w tym analiza ogłoszeń o pracę w prasie i internecie.** Jest to najczęściej wymieniany i typowy sposób poszukiwania pracodawców. Proces polega na stworzeniu listy potencjalnych pracodawców i dzwonieniu do nich po kolei z prośbą o spotkanie. W przypadku mniejszych firm, zamiast telefonowania stawia się na bezpośredni kontakt w siedzibie i prośbę o spotkanie z pracodawcą lub kimkolwiek odpowiedzialnym w firmie za rekrutację.
2. **Networking – umiejętne korzystanie z sieci kontaktów**. Praca w ramach sieci polega na korzystaniu z osobistych znajomości i koneksji, by znaleźć zakład pracy, który będzie zainteresowany podjęciem współpracy w zakresie organizacji praktyk dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną. Wykorzystanie sieci

jako metody szukania potencjalnych zakładów pracy wymaga więc identyfikacji tych kontaktów.

- Sieci i kontakty osobiste
- Sieci organizacyjne
- Kontakty w społeczności lokalnej

3. **Udział w targach i giełdach pracy** - informowanie poprzez pozostawienie pracodawcom materiałów promocyjnych (np.: broszury, ulotki),
4. **Zamieszczenie informacji w internecie i innych nośnikach.**
5. **Mailingi i newslettery,**
6. **Uczestniczenie w różnego rodzaju spotkaniach, konferencjach, w których uczestniczą pracodawcy - umawianie się na indywidualne spotkania z pracodawcami.**

O czym warto pamiętać w kontakcie z pracodawcami?

1. Zawsze w postępowaniu z pracodawcami należy zachować profesjonalizm w zakresie zaproszeń na spotkanie, organizacji samego spotkania oraz dalszych krokach.
2. Format i treść wszelkich informacji w formie pisemnej (np.: broszur, wizytówek) powinny być wysokiej jakości.
3. Należy perfekcyjnie przygotować się do każdego spotkania.
4. Wiedza o procesie zatrudnienia wspomaganego (w tym praktyk wspomaganych) zawsze działa na korzyść Trenera pracy.
5. Warto posiadać umiejętności sprzedażowe.
6. Należy mieć pozytywny stosunek do pracodawców.

Etapy pozyskiwania pracodawców

1. Przygotowanie oferty - w oparciu o wcześniej zdiagnozowane potrzeby
2. Kontakt telefoniczny - umówienie się na spotkanie
3. Spotkanie z pracodawcą - prezentacja zakresu współpracy, w tym ewentualne przedstawienie wzoru umowy o organizację praktyk wspomaganych (załącznik nr 6 – aneks)
4. Analiza stanowiska pracy

Analiza stanowiska jest kluczowym elementem służącym trenerowi pracy do właściwego dopasowania pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Analiza stanowiska obejmuje:

- Analizę obowiązków w pracy, zakresu czynności, organizacji stanowiska
- Analizę wymagań stanowiska pracy pod kątem umiejętności wykonawczych, osobistych (psychofizycznych), społecznych
- Analizę środowiska pracy
- Analizę otoczenia

Do analizy stanowiska pracy należy wykorzystać *Kartę analizy stanowiska praktyk* (narzędzie nr 3 – aneks).

PODSTAWOWA ZASADA:

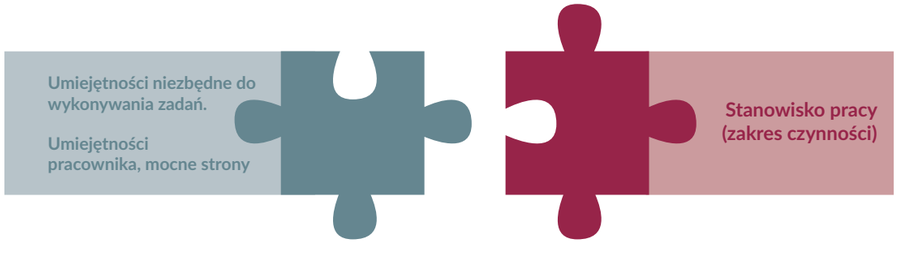
Należy pamiętać, aby proponowane stanowisko było autentycznym stanowiskiem pracy, wynikającym z faktycznych potrzeb pracodawcy (a nie miejscem do „miłego towarzyszenia"), z jasno określonymi zadaniami. A wydajność i jakość pracy powinna podlegać takiemu przeglądowi i ocenie, jakie mają miejsce w przypadku innych pracowników na tym samym stanowisku pracy.

Dopasowanie stanowiska pracy

Jednym z podstawowych warunków sukcesu we wspomaganym zatrudnieniu jest właściwe dopasowanie pracy – dopasowanie osoby pod względem jej umiejętności i zainteresowań do wymagań związanych z konkretną pracą. Właściwy dobór nie polega jedynie na dopasowaniu umiejętności do zadań, ale także na dopasowaniu osoby do fizycznego i społecznego otoczenia pracy. Dobrze dopasowana praca zwiększa szanse na sukces.

Dopasowanie pracownika do stanowiska pracy jest to zbieżność pomiędzy posiadanymi przez pracownika kompetencjami a wymaganiami ze strony stanowiska pracy. Na kompetencje składa się wiedza, umiejętności i postawy.

Wymagania stanowiska pracy to przede wszystkim zadania, jakie trzeba wykonywać na tym stanowisku. Od stopnia dopasowania osoby do stanowiska zależy jego zaangażowanie, efektywność oraz poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy. Osoba spełniająca wymagania związane ze stanowiskiem, rzadziej popełnia błędy lub źle wykonuje swoją pracę.



Wykorzystując ocenę kompetencji ucznia i analizę stanowiska pracy należy dokonać wyboru miejsca praktyk dla ucznia wykorzystując do tego *Kartę dopasowania stanowiska praktyk* (narzędzie nr 4 – aneks). Uczeń musi być zaangażowany w proces wyboru i dopasowania.

Stanowisko praktyk jest dopasowane do ucznia, jeżeli:

- odpowiada jego oczekiwaniom oraz kompetencjom,
- stanowisko jest prawdziwe, czyli ma jasno określone zadania,
- zapewnia satysfakcję z wykonywanej pracy, rozwój osobisty i społeczny,
- zapewnia bezpieczeństwo oraz spełnia wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy,

W wyniku dopasowania pracy identyfikujemy tzw. deficyt kompetencji bądź bariery środowiskowe, które można zniwelować poprzez odpowiednie strategie wsparcia. Strategia wsparcia musi być określona przy udziale ucznia i jego najbliższego otoczenia (jeśli np. trudność dotyczy środowiska rodzinnego). Ostatnim krokiem dobrego dopasowania do stanowiska pracy jest właściwe szkolenie w miejscu praktyk, czyli dokładne zapoznanie się z zakresem obowiązków na stanowisku pracy, poznanie struktury zakładu pracy, współpracowników i przełożonych.

Analiza zadania kluczem do wyboru strategii uczenia

Najważniejszym czynnikiem, który ma wpływ na sukces każdej osoby rozpoczynającej pracę jest to, czy będzie w stanie nauczyć się umiejętności wymaganych na tym stanowisku pracy. Chodzi tu zarówno o umiejętności praktyczne, niezbędne do wykonywania zadań, jak i społeczne, które dotyczą interakcji społecznych z innymi pracownikami i przełożonymi. Osoby z niepełnosprawnością mają często specyficzne potrzeby wsparcia w nauce tych umiejętności. Potrafią opanować nowe umiejętności, jeśli osoba wspierająca znajdzie skuteczny sposób, aby nauczyć ich tej czynności.

Wsparcie w nauce wykonywania czynności na stanowisku pracy będzie bardziej efektywne, jeżeli:

- Za każdym razem będziesz uczyć z wykorzystaniem tej samej metody wykonywania zadania
- Będziesz przekazywać informacje o sposobie wykonania zadania tak, by dana osoba dobrze zrozumiała instrukcje
- Zapewnisz możliwość powtarzania i ćwiczenia wykonywania zadania w niezmienny i stały sposób.

Za jedną z najbardziej skutecznych strategii nauczania uznaje się **systematyczne szkolenie.**

Na czym polega systematyczne szkolenie?

- Umiejętności, których osoba ma się nauczyć, są zorganizowane w sposób systematyczny
- Informacje o tym, co należy zrobić przekazywane są w sposób systematyczny
- Systematycznie ogranicza się wsparcie osoby w miarę poznawania przez nią sposobu wykonywania zadania.

Przekazywanie szczegółów wykonania konkretnego zadania zawsze w ten sam sposób zapewnić może pierwotne uzgodnienie kolejnych etapów tego zadania. Każdą czynność można podzielić na szereg etapów realizowanych kolejno w pewnym porządku. Taki sposób dzielenia zadania na serie kroków/etapów nosi nazwę **analizy zadania**.

Kolejne kroki wykonania zadania zawierają informacje potrzebne osobie do wykonania danego kroku. Zakres informacji zawartych w każdym kroku powinien być uzależniony od poziomu umiejętności osoby z niepełnosprawnością.

Rozpoczynając przygotowanie analizy zadania, zazwyczaj rozpoczyna się od stworzenia analizy odpowiedniej dla przeciętnej osoby. Następnie można ją rozwinąć pod kątem konkretnej osoby, która ma się nauczyć danego zadania. Metoda zatem pozostaje ta sama, ale problematyczne etapy zostają rozbite na mniejsze kroki.

Na przykład:

Zadanie: Obsługiwanie niszczarki

PODSTAWOWA ANALIZA ZADANIA

1. Przygotuj kartki, które masz zniszczyć
2. Sprawdź, czy niszczarka jest włączona do prądu
3. Sprawdź, czy pojemnik na ścinki papieru jest pusty lub zamocuj worek
4. Uruchom niszczarkę
5. Włóż papier do otworu wlotowego
6. Po zakończeniu pracy wyłącz niszczarkę

TYPOWA ANALIZA ZAWARTOŚCI ZADANIA

1. Weź do ręki kartki, które masz zniszczyć
2. Podejdź do niszczarki
3. Połóż kartki na stole obok niszczarki
4. Popatrz czy kabel od niszczarki jest włożony do gniazdka zasilającego
5. Popatrz, czy świeci się czujnik i lampka na niszczarce
6. Otwórz pojemnik na ścinki papieru
7. Zobacz czy pojemnik na ścinki jest pusty
8. Wymień worek w pojemniku na ścinki, jeśli jest pełny
9. Zamknij pojemnik na ścinki
10. Włącz przycisk „Start”
11. Weź do ręki 2 kartki, które masz zniszczyć
12. Włóż kartki do otworu wlotowego
13. Po zniszczeniu wszystkich kartek, naciśnij przycisk „Stop”
14. Wyłącz niszczarkę z gniazda zasilającego
15. Otwórz pojemnik na ścinki
16. Wyjmij worek ze ścinkami
17. Włóż pusty worek do pojemnika
18. Zamknij pojemnik.

Przygotowanie analizy zadania pomoże w podjęciu decyzji o:

- metodzie wykonywania danego zadania
- konkretnych krokach, z jakich składa się wykonanie zadania
- elementach, które zawiera w sobie każdy krok
- liczbie kroków potrzebnych do wykonania zadania.

Przygotowując analizę zadania należy ponadto pamiętać o tym, że:

- poszczególne kroki powinny być zapisane w prostej formie (możliwej do ewentualnego bezpośredniego odczytania uczennicy/uczniowi)
- analiza zadania opisuje, czego należy nauczyć, a nie jak to zrobić
- po stworzeniu analizy zadania określana jest strategia szkolenia
- indywidualna analiza zadania jest ustalona dla jednej konkretnej osoby – każdy będzie potrzebował innej ze względu na specyficzne potrzeby.

Niezbędnym warunkiem uczenia się jest motywacja. Każdego z nas motywują różne czynniki, inaczej też reagujemy na te same bodźce. To, co może zmotywować jednego ucznia (nagroda, pochwała), nie musi koniecznie motywować innego, któremu sprawia radość samo zaspokojenie ciekawości.

Co może pomóc w skutecznym szkoleniu?

Wskazówki – czynniki, które będą zachęcały ucznia/uczennicę do zrobienia czegoś. Udzielając wskazówek, należy pamiętać, aby:

- uczeń/uczennica koncentrował/a się na zadaniu, a nie na nauczycielu udzielającym wskazówek
- wskazówki powinny zapewniać informacje, które nie będą wymagały od osoby odwrócenia uwagi od wykonywanego zadania
- tam, gdzie będzie to możliwe, trener/nauczyciel powinien stać blisko osoby - za nią
- Przy wykorzystaniu wskazówek werbalnych należy korzystać z krótkich, prostych zdań zawierających konkretne informacje

Wzmocnienie – następuje po ukończeniu kroku lub zadania, zwiększa prawdopodobieństwo tego, że uczeń/uczennica będzie kontynuował/a wykonanie zadania.

- Bądź szczery udzielając słownych pochwał
- Korzystaj z różnorodnego wachlarza czynników wzmacniających
- Zaczynaj od mocnych czynników i wycofuj się

- Wzmocnienie powinno zawsze zależeć od udanego ukończenia zadania
- Większości osób nie jest potrzebne ciągłe i długotrwałe wzmocnienie
- Przed rozpoczęciem szkolenia stwórz listę czynników wzmacniających, które wpływają na zachowanie osoby

Wycofywanie – to ograniczanie intensywności i siły wskazówek w miarę, jak uczeń/uczennica coraz lepiej będzie reagował/a na naturalne wskazówki.

Wejście nauczyciela/doradcy zawodowego w rolę trenera pracy

Trener pracy podejmuje wszystkie działania mające na celu wsparcie osoby z niepełnosprawnością w znalezieniu pracy, jej opanowaniu i wykonywaniu oraz utrzymaniu się w niej. W realizacji swoich zadań najczęściej łączy funkcje nauczyciela zawodu, terapeuty zajęciowego, doradcy zawodowego oraz osoby wspierającej.

Praca trenera opiera się na zasadniczych wartościach przyjętych w modelu zatrudnienia wspomaganego, przede wszystkim:

- Podejście do każdego człowieka oparte na poszanowaniu jego godności
- Podejście indywidualne, skoncentrowane na osobie, na jej umiejętnościach, zainteresowaniach, preferencjach
- Tworzenie warunków do wzmocnienia podmiotowości osoby poprzez pozostawienie jej możliwości dokonania świadomego wyboru spójnego z jej preferencjami i sprawowania kontroli na tym procesem
- Promowanie integracji społeczno-zawodowej, co oznacza oferowanie osobom z niepełnosprawnością zwykłych, ogólnodostępnych miejsc aktywności i możliwości pełnienia różnych ról społecznych.

Trenerzy pracy wywodzą się różnych środowisk, może nie zawsze posiadają odpowiednie kwalifikacje, ale to nie one są kluczowe, aby właściwie wypełnić rolę trenera pracy. Najważniejszą cechą, jaką powinien posiadać trener pracy jest odpowiednie nastawienie, wiara w to, że każda osoba może się rozwijać i ma szansę zdobyć zatrudnienie. Nie może ulegać stereotypowemu podejściu wobec możliwości rozwoju społecznego i zawodowego osoby z niepełnosprawnością, natomiast dostrzega, ceni i szanuje indywidualność każdej osoby, dbając o to, aby osoba mogła wykorzystać i rozwijać swoje umiejętności i poszerzać relacje. Należy pamiętać, że to co robi trener, robi nie dla siebie, ale dla osoby, którą wspiera – to osoba z niepełnosprawnością jest podmiotem jego działań, ich współpraca ma służyć wzmacnianiu tożsamości samej osoby.

Kluczową kwestią jest wysoki poziom relacji z ludźmi: z osobami z niepełnosprawnością, pracodawcami, współpracownikami, osobami z innych instytucji. Ważne są więc umiejętności komunikacyjne i interpersonalne konieczne do nawiązywania i podtrzymywania relacji z różnymi ludźmi, opierających się na partnerskich zasadach. Trener pracy musi wzbudzać zaufanie, niezbędna jest wiara w sukces, który jest kwestią zwiększenia oczekiwań, przezwyciężania barier i znajdowania rozwiązań. W pokonaniu pojawiających się trudności na pewno pomocne będą umiejętności obserwacji i oceny. Są one kluczowe dla pomyślnej integracji osoby z niepełnosprawnością, a wspiera je

szczegółowa analiza zadań i systematyczne szkolenie na stanowisku pracy. Istotne jest również osobiste zaangażowanie i entuzjazm trenera, który swoją postawą i zachowaniem wpływa na motywację innych osób. Skutecznie motywuje zarówno siebie jak i osobę, którą wspiera do zwiększenia wysiłku i osiągania założonych celów. Docenia wykonaną pracę, wzmacnia, inspiruje, jednocześnie dba o to, aby zadania były dostosowane do umiejętności, możliwości osoby z niepełnosprawnością, stosuje w tym celu różne sposoby angażowania, dopasowane do jej indywidualnej sytuacji.

Założenia metodyczne szkolenia

„Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy”

Podstawowym celem szkolenia jest przygotowanie nauczycieli, pedagogów, doradców zawodowych, dyrektorów szkół do wdrożenia modelu praktyk wspomaganych podczas edukacji szkolnej w otwartym środowisku pracy dla uczniów z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w 3-letniej szkoły przysposabiającej do pracy (SPdP). W związku z powyższym treści kształcenia podejmowane podczas szkolenia obejmują biopsychospołeczny model funkcjonowania i niepełnosprawności, schemat organizacyjny praktyk podczas 3 lat kształcenia, model zatrudnienia wspomaganego, w tym zasady nawiązywania współpracy z pracodawcami, zasady szkolenia stanowiskowego, strategia uczenia, wejście nauczyciela w rolę trenera pracy. Z uwagi na to, że uczestnikami szkolenia są osoby dorosłe, a szkolenie ma charakter rozwoju kompetencji zawodowych podstawową zasadą dydaktyczną stosowaną podczas szkolenia jest łączenie teorii z praktyką poprzez odwoływanie się do doświadczenia zawodowego uczestników.

Propozycja zawartych ćwiczeń wynika z przyjętych założeń metodycznych. Większość bloków tematycznych przedstawionych zostało według schematu: temat, cele, przebieg ćwiczeń oraz czas trwania. Niniejsze instrukcje dla szkoleniowców zawierają, poza szczegółowym opisem cyklu szkoleniowego, listę środków dydaktycznych oraz polecaną bibliografię. Integralną częścią materiałów jest podręcznik instruktażowy dla nauczycieli „Model wdrożenia praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy”.

Środki dydaktyczne niezbędne do prowadzenia szkolenia:

- film *„Indywidualnie i kompleksowo”* realizacja: Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną; www.pfzw.pl;
- *„Katalog czynności zawodowych”*, opracowanie zbiorowe PSONI, rok 2015 (wyd. II rozszerzone);
- *„Intensywne szkolenie w miejscu pracy. strategia uczenia się. Poradnik instruktażowy”* opracowanie zbiorowe PSONI, rok 2015; www.trenerpracy.pl;
- *„Bilans mocnych i słabych stron. Poradnik instruktażowy”* opracowanie zbiorowe PSONI, rok 2015 (wyd. II rozszerzone); www.trenerpracy.pl;
- Przygotowane case study ucznia SPdP;

- materiał pomocniczy: *„Test wiedzy wstępny i końcowy”*, Lista obecności, *„Ankieta oceny szkolenia”*,
- kartony flipchart,
- markery w 5 kolorach,
- kolorowe kartki

Harmonogram:

Szkolenie obejmuje 24 godziny lekcyjne, założeniem jest realizacja szkolenia w ciągu trzech dni.

Wykorzystanie metod aktywnych do prowadzenia warsztatów:

Do prowadzenia szkolenia zostaną wykorzystane następujące metody i formy organizacyjne pracy:

- praca indywidualna i w grupach oraz praca na forum grupy;
- dyskusja kierowana;
- burza mózgów;
- prezentacja multimedialna z wykładem;
- praca z tekstem;
- prezentacja filmów i zdjęć.

Scenariusz szkolenia

„Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy”

DZIEŃ I

TEMAT:
Perspektywa edukacji - proces tranzycji (przejście z edukacji do zatrudnienia)

2 godz.

Wprowadzenie

30 min.

1. przedstawienie celów i założeń szkolenia
2. określenie zasad współpracy podczas szkolenia
3. przeprowadzenie testu wiedzy „wstępnego”

Ćwiczenie:
***Linia czasu*. Linia czasu - perspektywa, analiza i planowanie.**

1,5 godz.

Cele:

- uświadomienie perspektywy kształcenia ;
- pobudzenie motywacji do zmiany;
- budowanie pozytywnego klimatu pracy;
- integracja grupy;

Przebieg:
Trener stojąc na środku sali dzieli grupę na dwie podgrupy (wskazane jest, aby w podgrupach pracowali nauczyciele z tej samej placówki). Każda podgrupa otrzymuje duże kartki z narysowaną linią czasu oraz kolorowe karteczki. Następnie trener podaje instrukcję do wykonania ćwiczenia:

„Będziemy dziś spoglądać z wyższej perspektywy na ostatnie lata pracy w szkole w zakresie przygotowania zawodowego ucznia z niepełnosprawnością intelektualną oraz spróbujemy zdefiniować wasze cele na przyszłość (zobaczymy, co przed nami). Chcemy spojrzeć na działania do dnia dzisiejszego, ale też zobaczyć perspektywę na przyszłość. Wzniesiemy się niczym balonem i stworzymy linię czasu, która pokaże nam wydarzenia z danego okresu. Zapiszmy na początku linii, jakie działania wykonaliśmy w zakresie przygotowania zawodowego ucznia do dzisiaj, następnie po środku linii zapiszmy, jak widzimy te działania w styczniu 2018r. a na końcu linii z jakim planem kończymy realizację działań w czerwcu

2018 r. Przygotowując retrospekcję podjętych działań, należy się skupić nie tylko na uczniu, ale na działaniach w/w zakresie skierowanych do Rady Pedagogicznej, rodziny/opiekunów, lokalnych pracodawców.
Jak już będziemy mieć pełen obraz wydarzeń od przeszłości do teraz oraz planów na przyszłość (w bliższej i dalszej perspektywie), poszukamy w dalszej części szkolenia strategii wsparcia, jak założone cele można zrealizować".

Na przygotowanie linii czasu zakładamy ok. 30 minut.

Gdy już mamy kolorowy, wielowymiarowy obraz wydarzeń przychodzi czas na zadanie paru pytań. Przykładowe formy podsumowania mogą opierać się na:

- **czterech krokach:**
  - pytania o obserwacje (np. *Co widzicie?*),
  - reakcje (np. *Co was zaskoczyło?*),
  - spostrzeżenia (np. *Co wam to mówi o waszej szkole?*)
  - wnioski (np. *Jakie widzicie priorytetowe działania na przyszłość?*)
- **pytaniu co jeśli:** *Co jeśli mielibyście dwa razy więcej czasu na burzę mózgów?*

Czas na prezentację wyników pracy każdej grupy: 15 minut.

Podsumowanie:
dyskusja *„Przejście z edukacji do zatrudniania (do dorosłego życia"*, jakie działania należy podjąć, aby uczeń z sukcesem mógł to zrobić; Trener zachęca uczestników do kierowanej dyskusji, celem jest wskazanie na zmianę podejścia w kształceniu ucznia z niepełnosprawnością intelektualną.

30 min.

Przerwa obiadowa

1,5 godz.

TEMAT:
Biopsychospołeczny model funkcjonowania i niepełnosprawności.

1 godz.

Wykład:
Założenia modelu biopsychospołecznego funkcjonowania i niepełnosprawności.

Cele:
- poznanie zintegrowanego biopsychospołecznego modelu funkcjonowania i niepełnosprawności;
- poznanie podejście opartego ma sytuacji życiowej;
- poznanie możliwości wykorzystania Klasyfikacji Funkcjonowania, Zdrowia i Niepełnosprawności (ICF) do opisu funkcjonowania, planowania i ewaluacji.

Przebieg:
Trener w podstawowym zakresie omawia założenia modelu biopsychospołecznego funkcjonowania i niepełnosprawności. Trener prowadzi wykład aktywny, włączający

słuchaczy. Wykład uzupełniony jest filmem *„Indywidualnie i kompleksowo"*, znajdującym się na stronie www.pfzw.pl. Film pokazuje praktyczne wykorzystanie ICF i zatrudnienia wspomaganego (ZW) w centrach Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (Centra DZWONI).

Prezentacja filmu: „Indywidualnie i kompleksowo" (15 minut). 30 min.

Omówienie i podsumowanie wykorzystania modelu: 15 minut.

Film pozwala na płynne przejście do drugiego wykładu dotyczącego zatrudnienia wspomaganego.

Przerwa 15 min.

TEMAT:
Zatrudnienie wspomagane jako skuteczna metoda pozwalająca odnaleźć się na otwartym rynku pracy osobom o niskim poziomie funkcjonowania. 45 min.

Temat:
Zatrudnienie wspomagane - cele, założenia, sposób zastosowania (mini wykład) 30 min.

Cel:
- nabycie wiedzy nt. celów, założeń i aksjologii zatrudnienia wspomaganego;
- uświadomienia korzyści, jakie płyną z wykorzystania elementów zatrudnienia wspomaganego (ZW) w procesie praktycznego kształcenia ucznia z niepełnosprawnością intelektualną;

Przebieg:
Trener w podstawowym zakresie omawia założenia zatrudnienia wspomaganego jako skutecznej metody pozwalającej na skuteczne przygotowanie ucznia do podjęcia i utrzymania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Mini wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych *„Model wdrażania praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy. Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli"*.

Podsumowanie.
Zebranie informacji zwrotnej.
Przedstawienia planu spotkania na następny dzień szkolenia. 15 min.

Trener prosi uczestników szkolenia o podzielenie się wrażeniami, własnymi refleksjami po pierwszym dniu szkolenia. Do tego celu można wykorzystać poniższe pytania:
- *Jaka wiedza, która została przekazana w dniu dzisiejszym jest dla mnie najbardziej przydana?*
- *Jakie uwagi, sugestie dotyczące zawartych treści, sposobu prowadzenia chciałabym przekazać? Czy taka formułą spotkania, mi odpowiada?*

DZIEŃ II

1,5 godz.

TEMAT:
Model praktyk wspomaganych (założenia organizacyjne i merytoryczne)

5 min.

Przedstawienie celów i założeń drugiego dnia szkolenia.

1 godz.

Wykład na temat szczegółowych wytycznych organizacji i realizacji praktyk wspomaganych w klasach I- III.

Cele:
- poznanie modelu praktyk wspomaganych dla uczniów kl. I-III w Szkołach Specjalnych Przysposabiających do Pracy;
- zrozumienie roli praktyk wspomaganych w kształtowaniu umiejętności praktycznych do podjęcia zatrudniania na otwartym rynku pracy ucznia z niepełnosprawnością intelektualną;

Przebieg:
Trener omawia założenia modelu praktyk wspomaganych zaplanowanych dla uczniów Szkół Specjalnych Przysposabiających do Pracy, odwołuje się podczas wykładu do zapisów nowej Podstawy Programowej obowiązującej od 1 września 2017 r. w tego rodzaju szkołach. Podczas wykładu przedstawia i szczegółowe wytyczne organizacji i realizacji praktyk wspomaganych w klasach I-III. Wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych *„Model wdrażania praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy. Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli”*. Podczas wykładu trener zachęca uczestników do aktywnego słuchania oraz zadawania pytań w trakcie prezentacji modelu. Wskazuje, na możliwość uwzględnienia uwag, sugestii dot. modelu, jeszcze przed etapem testowania.

25 min.

Po przedstawieniu modelu trener zachęca grupę do dyskusji. Przykładowe pytania, które mogą ułatwić prowadzenie dyskusji kierowanej:

1. *Jak jest wasza opinia nt. zaproponowanego modelu praktyk wspomaganych?*
2. *Czy widzicie jakieś trudności, które mogą się pojawić na etapie ich wdrażania?*
3. *Czy macie sugestie, uwagi, które pozwolą na organizację i realizację założonego modelu w sposób efektywny.*

15 min.

Przerwa

2 godz.

TEMAT:
Odkrywanie indywidualnego potencjału ucznia z niepełnosprawnościąintelektualną. Omówienie i przygotowanie karty kompetencji uczniaz wykorzystaniem case study.

Ćwiczenie:
Odkrywania indywidualnego potencjału ucznia.

Cele:
- przygotowanie karty kompetencji ucznia;
- zrozumienie potrzeby i celowości zbieranych informacji z punktu widzenia przygotowania ucznia do udziału w praktykach wspomaganych;
- zrozumienie potrzeby prowadzenia oceny zgodnie z biopsychospołecznym modelem;

Przebieg:
Trener dzieli grupę na dwa zespoły. Każdy zespół otrzymuje do przygotowania *„Kartę kompetencji ucznia”* (narzędzie nr 2 w aneksie). Ocena jest dokonywana w oparciu o wcześniej przygotowane case study (studium przypadku pojedynczego ucznia, który zawiera wielospecjalistyczną ocenę ucznia, z uwzględnieniem środowiska oraz czynnika osobowego). Trener przekazuje informację, że *„karta kompetencji ucznia jest zbiorem informacji pozyskanych w procesie diagnozy, spotkań doradczych, obserwacji ucznia oraz uwzględnia perspektywę najbliższego otoczenia (rodziny) na temat jego funkcjonowania. Dobrze przygotowana karta, zawiera wszystkie sprawdzone informacje pozwalające na identyfikację potencjalnych miejsc praktyk, na których uczeń będzie mógł zdobywać doświadczenie”*. Uczestnicy szkolenia zapoznają się z obszarami zawartymi w karcie. Trener podkreśla, że każdy obszar należy ocenić, ponieważ funkcjonowanie ucznia związane jest z konkretną sytuacją i otoczeniem, w którym uczeń się znajduje.

Po 60 minutach uczestnicy prezentują przygotowaną kartę kompetencji ucznia (zaplanowany czas uwzględnia przekazanie instrukcji oraz omówienie zawartości karty kompetencji).
Czas na prezentacje każdej grupy 15 minut. Po prezentacji każda grupa otrzymuje informację zwrotną. Najpierw od współuczestników, następnie od prowadzącego. Po omówieniu karty kompetencji trener zadaje pytania do grupy:

- *Jak się Państwu wypełniało kartę kompetencji, czy pojawiły się jakieś trudności?*
- *Czy były obszary, których nie byliście w stanie ocenić? Czy są obszary, informacje, które się powielają z wcześniej już zbieranymi o uczniu w szkole i poza nią?*
- *Jaką widzicie możliwość zastosowania karty oceny, w swojej pracy z uczniem?*

Omówienie i podsumowanie trwa ok. 30 minut.

Przerwa

15 min.

1,5 godz.

TEMAT:
Poszukiwanie pracodawców.

1 godz.
10 min.

Ćwiczenie:
Sposoby poszukiwania pracodawców na lokalnym rynku pracy. Siła sieci.

Cele:
- poznanie sposobów poszukiwania miejsc praktyk;
- umożliwienie uczestnikom doświadczenia siły działania w ramach sieci kontaktów poprzez opracowanie listy ich powiązań osobistych, organizacyjnych, które mogą zaprowadzić do kontaktów z pracodawcami;
- zrozumienie zależności jak zachodzi pomiędzy wyborem miejsc praktyk a określonymi kompetencjami ucznia;

Przebieg:

I część ćwiczenia:
Trener dzieli uczestników na grupy liczące nie więcej niż 3-4 osoby. Każda grupa dokonuje analizy lokalnego rynku pracy, z uwzględnieniem poniższych pytań:

1. *Jacy są główni pracodawcy w Twojej okolicy?*
2. *Jakie są najczęstsze rodzaje zatrudnienia?*
3. *Które firmy mają największy obrót?*
4. *Które firmy przewidują rozwój w najbliższym czasie?*
5. *Które firmy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością?*
6. *Gdzie w Twojej społeczności dostępne jest sezonowe zatrudnienie?*

Na przygotowanie analizy wraz z omówieniem daje uczestnikom 30 minut.

II część ćwiczenia:
Następnie każda grupa otrzymuje marker i kartkę do pisania. Trener przekazuje uczestnikom następującą instrukcję: *„zastanówcie się nad osobistymi kontaktami z pracodawcami i zanotujcie swoje spostrzeżenia. Pomyślcie o połączeniach rodzinnych, organizacyjnych, które wiodą do potencjalnego lokalnego pracodawcy i ponownie je zanotujcie. Na koniec zsumujcie całkowitą liczbę potencjalnych pracodawców, do których jako grupa moglibyście mieć dostęp w ramach sieci”.*

Na przygotowanie listy połączeń trener daje uczestnikom 10 minut,
a następnie poprosi o informację o liczbie połączeń, które uzyskali (10 minut).

III część ćwiczenia:
Następnie przez kolejne 30 minut trener zaprasza uczestników do dyskusji o możliwościach znalezienia informacji o lokalnym rynku pracy. Zapisuje odpowiedzi na kartce flipchart.

Na podsumowanie podkreśla, że *„nie wystarczy stworzyć listy pracodawców - konieczne jest również zrozumienie rodzaju pracy, którą mogą oferować, ustalenie czy dotarto już do nich z informacją o zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością, jaka była ich odpowiedź, czy prowadzą obecnie rekrutację, dane osoby odpowiedzialnej za rekrutację itp. Możliwe jest stworzenie bazy danych zawierającej te informacje, która może być regularnie rozwijana i uaktualniana. Zapewnienie sobie dostępu do takich informacji daje możliwość zobrazowania z kim należy się skontaktować poszukując konkretnych miejsc praktyk dla konkretnych uczniów”.*

20 min.

Ćwiczenie:
Potrzeby pracodawcy a oferta szkoły.

Cele:
- Umożliwienie uczestnikom przemyślenia problemów, które są ważne z punktu widzenia pracodawcy i muszą być regularnie badane.

Przebieg:
Trener dzieli uczestników na grupy liczące nie więcej niż 3-4 osoby (to być te same grupy, co wcześniej, jeśli dobrze im się razem pracowało). Trener prosi uczestników o dyskusję i zapisanie listy pytań pracodawców, którzy mieliby przyjąć uczniów na praktykę. Po 10 – 15 minutach trener zapisuje listę pytań na kartach i przykleja do ściany. Trener przez 10 minut podsumowuje ćwiczenia krótką dyskusją o potrzebach pracodawcy i sposobach zbierania informacji.

Przerwa obiadowa

30 min.

1 godz.

Ćwiczenie:
Przygotowanie oferty szkoły skierowanej do pracodawców

Cele:
- Przygotowanie oferty skierowanej do pracodawców dot. podjęcia współpracy w zakresie praktyk wspomaganych
- Zwrócenie uwagi na korzyści jaki będzie miała pracodawca z podjęcia współpracy;

Przebieg:
Trener prowadzi szkolenie metodą pracy w grupach. Dzieli uczestników na zespoły liczące nie więcej niż 5 osób. Każdy zespół otrzymuje kartki, kolorowe flamastry. Trener prosi uczestników o przygotowanie oferty szkoły skierowanej do pracodawców, z uwzględnieniem następujących punktów:

1. Przedstawienie pracodawcom, w jaki sposób będą wspierani przez szkołę, jeśli podejmą współpracę w ramach realizacji praktyk wspomaganych.
2. Pokazanie, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną to dobrzy pracownicy z wieloma umiejętnościami.
3. Pokazanie, że w przyszłości zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną będzie wiązało się z wieloma korzyściami dla firmy.

Na przygotowanie prezentacji uczestnicy mają 30 minut. Po upływie czasu, każda grupa otrzymuje 5 minut na swoją prezentację. Trener może zakończyć to ćwiczenie zaprezentowaniem przykładowej oferty skierowanej do pracodawców oraz mini wykładem na temat współpracy z pracodawcami. Czas ok. 20 minut.

30 min.

Mini wykład na temat kluczowej roli analizy stanowiska praktyk w procesie dopasowania do potencjału ucznia.

Cele:
- poznanie etapów prowadzenia analizy;
- zrozumienie zasadność dokonywania analizy stanowiska pracy;

Przebieg:
Trener omawia analizę stanowiska pracy. Wskazując na jej kluczową rolę we właściwym dopasowaniu miejsca praktyk dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Mini wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych *„Model wdrażania praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy. Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli"*. Podczas wykładu trener prezentuje również *Kartę analizy stanowiska pracy* (narzędzie nr 6 – aneks)

15 min.

Przerwa

50 min.

Ćwiczenie:
Analiza stanowiska pracy

Cele:
- Nabycie praktycznych umiejętności analizy stanowiska pracy

Przebieg:
Trener prowadzi ćwiczenie metodą pracy w parach. Dzieli uczestników na zespoły dwuosobowe. Każda para otrzymuje Kartę analizy stanowiska pracy (narzędzie nr 6 – aneks). Trener prosi, aby uczestnicy szkolenia poruszając się po obiekcie znaleźli stanowisko pracy i dokonali jego analizy. Ważne jest, aby przeprowadzili wywiad z pracownikiem danego obiektu, który zna warunki pracy, na wybranym do opisu stanowisku.

Po 30 minutach uczestnicy prezentują przygotowaną analizę.

Czas na prezentacje każdej grupy – 10 minut. Po prezentacji każda grupa otrzymuje informację zwrotną. Najpierw od współuczestników, następnie od prowadzącego. Po omówieniu wszystkich trener zadaje pytania do grupy: *„Jak się Państwu dokonywało analizy stanowiska? Czy coś sprawiło trudność? Jaką widzicie możliwość zastosowania Karty?"*

30 min.

Ćwiczenie:
Dopasowanie stanowiska praktyk

Cele:
- Nabycie praktycznych umiejętności dopasowania stanowiska praktyk z kompetencjami ucznia

Przebieg:
Trener prowadzi ćwiczenie metodą pracy w parach. Dzieli uczestników na zespoły dwuosobowe. Każda para otrzymuje *Kartę dopasowania miejsc praktyk* (narzędzie nr 6 - aneks). Trener przez 5 minut omawia zawartość karty. Następnie prosi, aby uczestnicy szkolenia sięgnęli po wcześniejsze przygotowane informacje o kompetencjach ucznia, przeanalizowali stanowisko pracy i dokonali dopasowania poziomu kompetencji ucznia z wymaganiami stanowiska, a następnie zaplanowali strategię wsparcia.

Po 10 minutach uczestnicy prezentują przygotowaną Kartę dopasowania miejsc praktyk.

Czas na prezentacje każdej grupy – 10 minut. Po prezentacji każda grupa otrzymuje informację zwrotną. Najpierw od współuczestników, następnie od prowadzącego. Po omówieniu wszystkich trener zadaje pytania do grupy: *„Jak się Państwu dokonywało dopasowania stanowiska praktyk? Czy coś sprawiło trudność? Czy możliwe jest zaplanowanie strategii wsparcia w oparciu o dane zawarte w karcie kompetencji i analizie stanowiska pracy? Jaką widzicie możliwość zastosowania Karty?"*

Posumowanie drugiego dnia szkolenia:
Trener prosi uczestników szkolenia o podzielenie się wrażeniami, własnymi refleksjami po drugim dniu szkolenia. Do tego celu można wykorzystać poniższe pytania:

- *Jaka wiedza, która została przekazana w dniu dzisiejszym jest dla mnie najbardziej przydana?*
- *Jakie uwagi, sugestie dotyczące zawartych treści, sposobu prowadzenia chciałabym przekazać? Czy taka formułą spotkania, mi odpowiada?*

DZIEŃ III

TEMAT:
Organizacja praktyk wspomaganych. Strategia uczenia.

40 min.

Przedstawienie celów i założeń trzeciego dnia szkolenia.

Mini wykład na temat organizacji praktyk wspomaganych.

Cele:
- nabycie umiejętności organizacji praktyk wspomaganych;
- znajomość zagadnień formalno – prawnych z tym związanych

Przebieg:
Trener podczas wykładu przedstawia wytyczne dot. organizacji praktyk wspomaganych w przedsiębiorstwie. Szczególną wagę przykłada do kwestii formalno-prawnych z tym związanych. Wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych *„Model wdrażania praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy. Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli”*. Podczas wykładu trener zachęca uczestników do aktywnego słuchania oraz zadawania pytań w trakcie wykładu.

50 min.

Ćwiczenie:
Strategia uczenia na stanowisku pracy

Cele:
- Zdobycie wiedzy dot. strategii uczenia na stanowisku praktyk;
- Nabycie umiejętności dokonywania wyboru strategii uczenia ucznia;

Przebieg:
Trener zachęca uczestników do burzy mózg i odpowiedzi na następujące pytania:
- *Na czym polega systematyczne szkolenie na stanowisku praktyk?*
- *Co należy wziąć pod uwagę wybierając strategię uczenia na stanowisku praktyk i w oparciu o co?*

Trener zapisuje odpowiedzi na kartce flipchart. Po 20 minutach prezentuje zebrane odpowiedzi. Następnie przechodzi do 30 minutowego mini wykładu na temat strategii uczenia. Wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych *„Model wdrażania praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy. Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli”*. Podczas wykładu trener zachęca uczestników do aktywnego słuchania oraz zadawania pytań.

15 min.

Przerwa

TEMAT:
Ocena w miejscu praktyk. Przygotowanie ewaluacji.

50 min.

Ćwiczenie:
Ocena w miejscu praktyk.

Cele:
- Nabycie praktycznych umiejętności oceny ucznia w miejscu praktyk
- Zrozumienie korzyści wynikających ze stosowania takiej oceny

Przebieg:
Trener prowadzi ćwiczenie metodą pracy w parach. Dzieli uczestników na zespoły dwuosobowe. Każda para otrzymuje *Kartę oceny ucznia w miejscu praktyk* (narzędzie nr 5 - aneks). Trener prosi, aby uczestnicy w parach zapoznali się z proponowanym narzędziem. Następuje przeanalizowanie poszczególnych umiejętności wybranych do oceny. Po 10 minutach trener prosi uczestników o podzielenie się na forum swoimi spostrzeżeniami na temat *Karty oceny*. Trener zadaje następujące pytania pomocnicze:

- *Jak Państwo oceniacie zawartość informacji w karcie? Czy jest ich za dużo, za mało, czy karta wyczerpuje potrzeby oceny na stanowisku?*
- *Czy były obszary, których nie byliście w stanie ocenić?*
- *Czy widzicie możliwość praktycznego jej zastosowania?*

Czas na dyskusję i podsumowanie 20 minut.

40 min.

Mini wykład na temat ewaluacji prowadzonych działań.
Omówienie karty ewaluacji.

Cele:
- nabycie wiedzy na temat przygotowania ewaluacji zgodnie z założonym modelem wdrażania praktyk wspomaganych

Przebieg:
Trener podczas wykładu przedstawia sposób zaplanowanej ewaluacji całego procesu praktyk wspomaganych. Omawia cykl ewaluacji po każdym roku szkolnym. Przedstawia narzędzie do jej prowadzenia. Wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych *„Model wdrażania praktyk wspomaganych w szkołach przysposabiających do pracy. Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli”*. Podczas wykładu trener zachęca uczestników do aktywnego słuchania oraz zadawania pytań w trakcie wykładu.

Przerwa obiadowa

30 min.

2 godz.

TEMAT:
Wchodzenie nauczyciela w rolę trenera pracy.
Podsumowanie. Zebranie informacji zwrotnej.

30 min.

Ćwiczenie:
Wchodzenie w role trenera pracy.

Cele:

- uświadomienie uczestnikom szkolenia kompetencji i zadań, jakie ma osoba, która wchodzi w rolę trenera pracy w szkole;

Przebieg:
Metoda pracy w grupach. Trener dzieli uczestników na grupy nie więcej niż 3 osobowe. Każda grupa otrzymuje wyrysowany na kartce kontur człowieka i karki samoprzylepne. Trener prosi, aby grupy na kartkach wypisały i przykleiły w wybranym przez nich miejscach na konturze człowieka, informacje na temat:

- *kim dla nich jest trener pracy;*
- *jakie posiada cechy;*
- *jakie posiada umiejętności,*
- *jakimi wartościami kieruje się w pracy;*

Na przygotowanie prezentacji uczestnicy mają 15 minut. Po upływie czasu, każda grupa otrzymuje 5 minut na swoją prezentację. Trener może zakończyć to ćwiczenie zaprezentowaniem profilu trenera pracy.

1,5 godz.

Podsumowanie:
Przeprowadzenie ewaluacji trzydniowego szkolenia.
Odwołanie się do linii czasu, zaplanowanych działań oraz weryfikacja założonych celów.
Przygotowanie planów do wdrożenia innowacji społecznej w szkołach.
Przeprowadzenie testu wiedzy „końcowego" i ankiety ewaluacyjnej.

Załącznik nr 1
Ankieta oceny szkolenia

Szanowni Państwo!
Informacje zebrane w niniejszej ankiecie posłużą jako wskazówki do tego, aby podnieść poziom przygotowanego szkolenia dla w zakresie wdrożenia modelu praktyk wspomaganych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w Szkole Przysposabiającej do Pracy. Zwracamy się z uprzejmą prośbą o wypełnienie wszystkich punktów oraz wpisanie wszelkich uwag, które mogą wpłynąć na podniesienie poziomu jakości szkolenia, w którym Państwo uczestniczą.

1. Dane o szkoleniu

Tytuł szkolenia „Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy"

Data szkolenia

Miejsce szkolenia

Trenerzy prowadzący

2. Metryczka

Płeć ☐ kobieta ☐ mężczyzna

Stanowisko

3. Ocena programu szkolenia i metod prowadzenia szkolenia

Prosimy o zaznaczenie w jakim stopniu zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami:

Skala	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Częściowo się zgadzam	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam
	1	2	3	4	5
Dzięki udziałowi w szkoleniu zdobyłem/am nową wiedzę/umiejętności potrzebne na moim stanowisku pracy					
Treści przekazane podczas szkolenia będą przydatne dla mnie we wdrażaniu modelu praktyk wspomaganych w SPdP					
Metody szkolenia, rytm pracy i środki dydaktyczne pomogły osiągnąć cele szkolenia					

1. **Które z ćwiczonych umiejętności chciałby/aby Pan/i dalej rozwijać?**

.....

.....

.....

2. **Które treści uważa Pan/i za najbardziej użyteczne?**

.....

.....

.....

3. **Które treści ocenia Pan/i za najmniej użyteczne?**

.....

....

.....

4. **Którym zagadnieniom omawianym na szkoleniu należało – Pana/i zdaniem – poświęcić więcej uwagi?**

.....

.....

.....

5. **Jakie treści merytoryczne Pana/i zdaniem powinny być poszerzone/ uzupełnione w kolejnych szkoleniach tego typu?**

.....

.....

.....

6. **Które metody pracy były dla Pan/i najbardziej adekwatne do przekazywanych treści?**

.....

.....

.....

4. Ocena pracy trenerów

Prosimy o zaznaczenie w jakim stopniu zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami:

Skala	Zdecydowanie się nie zgadzam		Nie zgadzam się		Częściowo się zgadzam		Zgadzam się		Zdecydowanie się zgadzam	
	1		2		3		4		5	
Trener	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Doświadczenie trenera było adekwatne do tematu szkolenia										
Postawa trenera była przyjazna, profesjon ana										
Instrukcje do ćwiczeń były jasne i zrozumiałe										
Sposób prowadzenia dyskusji i odpowiadania na pytania sprzyjał atmosferze i osiągnięciu celu szkolenia										
Sposób prezentacji wiedzy sprzyjał osiągnięciu celu szkolenia										

5. Końcowa ocena szkolenia

Prosimy o zaznaczenie „x” na poniższej skali jaka jest Pana/i ocena ogólna szkolenia

- ☐ Bardzo niska – **1**
- ☐ Niska – **2**
- ☐ Zadowalająca – **3**
- ☐ Dobra – **4**
- ☐ Bardzo dobra – **5**

6. Inne uwagi/ sugestie

.....

.....

.....

.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Załącznik nr 2
Lista obecności

1. Dane o szkoleniu

Tytuł szkolenia „Praktyki wspomagane dla uczniów szkół przysposabiających do pracy szansą na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy”

Data szkolenia

Miejsce szkolenia

Trenerzy prowadzący

2. Potwierdzenie obecności

Lp.	Imię i nazwisko	Podpis

Załącznik nr 3
Test wiedzy (wejściowy/końcowy)

Ten kwestionariusz dotyczy Państwa aktualnej wiedzy na temat ICF i zatrudnienia wspomaganego. Proszę odpowiedzieć na wszystkie pytania. Informacje udzielone przez Państwa są poufne.

	Pytania	TAK	NIE	NIE WIEM
1.	Zatrudnienie wspomagane jest to płatna praca wykonywana przez osoby wykluczone społecznie, w tym osoby z różnymi niepełnosprawnościami, na otwartym rynku pracy, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób.			
2.	Podstawową cechą zatrudnienia wspomaganego jest szkolenie a następnie zatrudnienie na otwartym rynku pracy.			
3.	W zatrudnieniu wspomaganym trener pracy pełni jednocześnie funkcję osoby wspierającej, nauczyciela zawodu i doradcy zawodowego.			
4.	Jedną z zasad zatrudnienia wspomaganego jest podejmowanie decyzji za osobę niepełnosprawną.			
5.	W procesie zatrudnienia wspomaganego nie może brać udziału otoczenie osoby niepełnosprawnej.			
6.	Indywidualizacja, poszanowanie godności i normalizacja to zasady, które nie są stosowane w procesie zatrudnienia wspomaganego.			
7.	Jednym z zadań trenera pracy jest wskazanie osobie wspieranej jej umiejętności, zdolności i preferencji			
8.	Wsparcie trenera pracy po zatrudnieniu osoby na stanowisku pracy kończy się.			
9.	Plan skoncentrowany na osobie obejmuje przygotowanie profilu zawodowego i zaplanowanie ścieżki kariery zawodowej osoby poszukującej pracy			
10	Pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną zawsze musi dostosować dla niej stanowisko pracy.			
11.	Szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy prowadzi trener pracy.			
12.	Zasadą szkolenia stanowiskowego jest wykonywanie czynności za osobę wspieraną			
13.	Właściwe dopasowanie stanowiska pracy wymaga dogłębnej diagnozy możliwości i ograniczeń klienta zatrudnienia wspomaganego.			
14.	Pracodawcy są także klientami zatrudnienia wspomaganego.			
15.	Klasyfikacja ICF jest klasyfikacją cech charakteryzujących stan zdrowia człowieka w kontekście jego indywidualnej sytuacji życiowej oraz wpływów otaczającego środowiska.			
16.	Rasa, płeć, wiek i inne cechy społeczno demograficzne (czynniki osobowe) mogą wpływać na uczestnictwo osób w życiu społecznym.			
17.	W zintegrowanym modelu bio-psycho-społecznym ICF, funkcjonowanie i niepełnosprawność danej osoby postrzegane są wielowymiarowo, jako dynamiczna interakcja pomiędzy stanem chorobowym a czynnikami osobowymi i środowiskowymi.			
18.	ICF dotyczy wyłącznie sytuacji osób z niepełnosprawnościami.			
19.	Zgodnie z Klasyfikacją ICF informacje na temat funkcjonowania i niepełnosprawności osoby powinny być zbierane tylko z jednego źródła.			

ANEKS – zestaw narzędzi

Załącznik nr 1
Karta kompetencji ucznia wraz z ewaluacją[1]

UCZENIE SIĘ				Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia
Uczenie się – zdolność do przyswajania nowych wiadomości i umiejętności	bardzo duże trudności w uczeniu się	potrzeba wsparcia przy uczeniu się i nabywaniu nowych umiejętności	brak trudności w uczeniu się	
Ocena wstępna[1]				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Uczenie się – preferowane sposoby	uczy się tylko poprzez naśladowanie i/lub powtarzanie	uczy się poprzez demonstrację	uczy się poprzez instrukcje słowne	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
STOSOWANIE WIEDZY				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Dokonywanie wyboru spośród różnych możliwości	nie potrafi wyszukiwać informacji o różnych możliwościach działania, nie potrafi dokonać wyboru, nie potrafi wartościować	przy wsparciu wyszukuje informacje o różnych możliwościach działania; przy wsparciu potrafi dokonać wyboru, przy wsparciu potrafi wartościować	samodzielnie wyszukuje informacje o różnych możliwościach działania; samodzielnie potrafi dokonać wyboru, potrafi wartościować	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Zdolność do decydowania i przewidywania konsekwencji działań	brak zdolności do decydowania	przy wsparciu podejmuje proste decyzje, przewidując skutki	podejmuje złożone decyzje przewidując skutki	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

1 Należy zaznaczyć we właściwym polu „x”

Korzystanie z instrukcji i wykonywanie poleceń	wymaga demonstracji osobistej wykonania zadania, wykonuje proste polecenia ustne	korzysta z instrukcji drukowanych, ale w formie obrazkowej.	korzysta z instrukcji słownych w formie drukowanej	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	często stwarza zagrożenie dla bezpieczeństwa swojego i innych	zwykle respektuje przepisy BHP, czasami potrzebuje przypomnienia	zawsze przestrzega obowiązujących przepisów	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Realizacja codziennego rozkładu zajęć	nie potrafi samodzielnie realizować ustalonego rozkładu zajęć w trakcie dnia	potrzebuje wsparcia (przypomnienia, wskazówki) przy realizacji rozkładu zajęć w trakcie dnia	samodzielnie realizuje zaplanowany rozkład zajęć w trakcie dnia	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Skupienie uwagi	nie potrafi skupić uwagi na wykonywanej czynności	skupia uwagę przy wsparciu (ukierunkowanie, przypomnienie)	samodzielnie skupia uwagę przy wykonywaniu czynności	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
CZYTANIE I PISANIE				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Czytanie	nie potrafi czytać	potrafi czytać tylko proste teksty przygotowane w dostępnej formie	potrafi czytać po cichu i na głos, rozumie co czyta (czyta ze zrozumieniem)	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Pisanie	nie potrafi pisać	potrafi odwzorowywać litery, pisze tylko pojedyncze słowa	potrafi pisać wyraźnie i poprawnie dłuższe teksty	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

RADZENIE SOBIE Z WYZWANIAMI				Dodatkowe uwagi spostrzeżenia
Radzenie sobie w sytuacji trudnej – reakcja na stres	biernie trwa w sytuacji trudnej	przy wsparciu podejmuje adekwatne próby rozwiązania sytuacji trudnej	zawsze adekwatnie próbuje rozwiązać sytuację trudną	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Radzenie sobie w sytuacji konfliktowej	nieustępliwy, akceptuje rozwiązania tylko po swojej myśli	przy wsparciu podejmuje próby rozwiązania konfliktu	podejmuje próby rozwiązania, proponuje kompromis i podejmuje współpracę	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Reakcja na zmiany - zachowanie w sytuacji zmienionej lub nowej, nieznanej	odrzuca zmiany	wymaga wsparcia (zachęty, przekonania)	chętnie akceptuje zmiany	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Umiejętność wyrażania emocji	nie potrafi prawidłowo nazwać przeżywanych emocji i nie umie ich wyrażać adekwatnie do sytuacji	przy wsparciu potrafi zdefiniować emocje, i wyrazić je adekwatnie do sytuacji	potrafi nazwać emocje, wyraża je stosownie do sytuacji, rozumie emocje innych osób	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Ponoszenie odpowiedzialności	nie potrafi wziąć odpowiedzialności za wykonane zadanie	przy wsparciu potrafi wziąć odpowiedzialność za podejmowane zadanie	zawsze bierze odpowiedzialność za podejmowane zadanie, zawsze wykazuje się poczuciem odpowiedzialności za swoją pracę	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

KOMUNIKACJA				Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia
Komunikowanie się z otoczeniem	Komunikuje się za pomocą wspomagających i alternatywnych metod	przy wsparciu potrafi komunikować się pojedynczymi słowami, jednak w sposób mało zrozumiały dla otoczenia	potrafi komunikować się w sposób zrozumiały dla otoczenia	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Zabieranie głosu w rozmowie	nie angażuje się w prowadzenie rozmowy	czasami zabiera głos w rozmowie, potrzebuje zachęty	z chęcią zabiera głos w rozmowie, umożliwia innym dokończenie wypowiedzi	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Zakończenie rozmowy/zmiana tematu	nie potrafi zakończyć rozmowy/zmienić tematu	potrzebuje wsparcia przy zakończeniu rozmowy, zmianie tematu (ukierunkowanie)	potrafi zakończyć prawidłowo rozmowę lub zmienić temat w każdej sytuacji	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Udzielanie odpowiedzi	nie udziela odpowiedzi na pytania	czasami udziela odpowiedzi adekwatnej, przy wsparciu	udziela zrozumiałych, sensownych odpowiedzi	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Wysłuchiwanie poleceń i pytań	nie słucha poleceń i pytań	czasami słucha prostych poleceń i pytań, ale potrzebuje wsparcia w ich zrozumieniu	słucha i rozumie polecenia i pytania, poprawnie reaguje na nie	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

Przekazywanie informacji	nie potrafi przekazać informacji	potrzebuje wsparcia w prawidłowym formułowaniu przekazu	przekazuje informacje w zrozumiały sposób	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Zwracanie się o pomoc	w razie napotkanych trudności zaprzestaje zleconego działania i nigdy nie prosi o pomoc	w razie napotkanych trudności prosi o pomoc znajomą osobę	w razie napotkanych trudności samodzielnie i chętnie zwraca się o pomoc nawet do nieznajomej osoby	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
PORUSZANIE SIĘ I MOBILNOŚĆ				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Korzystanie ze środków transportu	nie korzysta samodzielnie ze środków komunikacji publicznej	samodzielnie lub przy wsparciu korzysta z niektórych form komunikacji na określonej trasie	samodzielnie korzysta z różnych form komunikacji na różnych trasach	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Planowanie podróży	nie potrafi samodzielnie zaplanować podróży	przy wsparciu potrafi zaplanować podróż na nieznanej trasie	potrafi zaplanować każdą podróż korzystając z różnych źródeł informacji, potrafi ustalić szczegóły planowanej podróży, np. godziny odjazdu pociągów, trasę autobusu itp.	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Korzystanie z informacji	nie potrafi samodzielnie korzystać z informacji (odczytywanie rozkładu połączeń)	przy wsparciu potrafi korzystać z jednego określonego źródła informacji (np. rozkład jazdy linii autobusowej, którą najczęściej się porusza)	samodzielnie potrafi korzystać z różnych źródeł informacji, wykorzystuje Internet do wyszukiwania informacji	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

TROSKA O SIEBIE				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Dbanie o swoje ciało	nie potrafi samodzielnie zadbać o higienę osobistą	potrzebuje wsparcia (przypomnienie, pomoc) w zakresie dbania o higienę osobistą	samodzielnie dba o higienę osobistą	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Ubieranie się stosowne do pogody i sytuacji	nie potrafi samodzielnie ubierać się stosownie do pogody i sytuacji	potrzebuje wsparcia przy wyborze stroju stosownego do pogody i sytuacji	samodzielnie ubiera się stosownie do pogody i sytuacji	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
KONTAKT Z INNYMI LUDŹMI				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Różnicowanie relacji z innymi - umiejętność odpowiedniego zachowania się wobec różnych grup	nie różnicuje relacji, przenosi zachowania wobec jednej osoby i grupy na drugą	przy wsparciu potrafi różnicować swoje zachowania w kontaktach z innymi osobami	dostrzega różnice, adekwatnie zachowuje się wobec przełożonych, współpracowników, kolegów z klasy, itp.	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Relacje z innymi	nie potrafi podtrzymywać pozytywnych relacji z rówieśnikami	przy wsparciu podtrzymuje pozytywne relacje z rówieśnikami i z innymi osobami	prawidłowo buduje relacje, nawiązuje i podtrzymuje pozytywne relacje z rówieśnikami , przełożonymi, współpracownikami itp.	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Zachowanie prywatności	nie rozumie granicy prywatności spraw, nieświadomie ujawnia swoje tajemnice i zadaje tożsame pytania innym osobom	wymaga przypominania o zachowaniu granicy prywatności własnej i cudzej	dyskretny, wie jakie informacje o sobie może przekazać, o jakie zapytać inne osoby	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

Współpraca z przełożonymi - uznaje przełożonych za autorytet i podejmuje współpracę	przeciwstawia się przełożonym, odmawia współpracy	potrzebuje wsparcia przy współpracy z przełożonymi (przypomnienie, zwrócenie uwagi)	współpracuje i szanuje przełożonych	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				
Przyjmowanie krytyki	nie potrafi przyjąć konstruktywnej krytyki	przy wsparciu potrafi przyjąć krytykę	potrafi przyjąć konstruktywną krytykę	
Ocena wstępna				
Ewaluacja Klasa I				
Ewaluacja Klasa II				
Ewaluacja Klasa III				

Czynniki środowiskowe [2]

Wpływ produktów i technologii stosowanych w edukacji	
Wpływ najbliższej rodziny na funkcjonowanie ucznia (postawy rodziny)	
Wpływ rówieśników, kolegów na funkcjonowanie ucznia	
Inne istotne czynniki	

Czynniki osobowe[3]

Motywacja do działania	
Zainteresowania	
Umiejętności praktyczne (wynikające z wcześniejszych doświadczeń szkolnych, domowych, etc.)	
Wytrwałość	

2 Należy krótko opisać
3 Należy krótko opisać

Załącznik nr 2
Karta kompetencji ucznia – perspektywa rodzica

UCZENIE SIĘ				Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia
Uczenie się - zdolność do przyswajania nowych wiadomości i umiejętności	bardzo duże trudności w uczeniu się	potrzeba wsparcia przy uczeniu się i nabywaniu nowych umiejętności	brak trudności w uczeniu się	
Zaznaczyć x				
Uczenie się – preferowane sposoby	uczy się tylko poprzez naśladowanie i/lub powtarzanie	uczy się poprzez demonstrację	uczy się poprzez instrukcje słowne	
Zaznaczyć x				
STOSOWANIE WIEDZY				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Dokonywanie wyboru spośród różnych możliwości	nie potrafi wyszukiwać informacji o różnych możliwościach działania, nie potrafi dokonać wyboru, nie potrafi wartościować	przy wsparciu wyszukuje informacje o różnych możliwościach działania; przy wsparciu potrafi dokonać wyboru, przy wsparciu potrafi wartościować	samodzielnie wyszukuje informacje o różnych możliwościach działania; samodzielnie potrafi dokonać wyboru, potrafi wartościować	
Zaznaczyć x				
Zdolność do decydowania i przewidywania konsekwencji działań	brak zdolności do decydowania	przy wsparciu podejmuje proste decyzje, przewidując skutki	podejmuje złożone decyzje przewidując skutki	
Zaznaczyć x				
Korzystanie z instrukcji i wykonywanie poleceń	wymaga demonstracji osobistej wykonania zadania, wykonuje proste polecenia ustne	korzysta z instrukcji drukowanych, ale w formie obrazkowej.	korzysta z instrukcji słownych w formie drukowanej	
Zaznaczyć x				
Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	często stwarza zagrożenie dla bezpieczeństwa swojego i innych	zwykle respektuje przepisy BHP, czasami potrzebuje przypomnienia	zawsze przestrzega obowiązujących przepisów	
Zaznaczyć x				
Realizacja codziennego rozkładu zajęć	nie potrafi samodzielnie realizować ustalonego rozkładu zajęć w trakcie dnia	potrzebuje wsparcia (przypomnienia, wskazówki) przy realizacji rozkładu zajęć w trakcie dnia	samodzielnie realizuje zaplanowany rozkład zajęć w trakcie dnia	
Zaznaczyć x				
Skupienie uwagi	nie potrafi skupić uwagi na wykonywanej czynności	skupia uwagę przy wsparciu (ukierunkowanie, przypomnienie)	samodzielnie skupia uwagę przy wykonywaniu czynności	
Zaznaczyć x				

CZYTANIE I PISANIE				Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia
Czytanie	nie potrafi czytać	potrafi czytać tylko proste teksty przygotowane w dostępnej formie	potrafi czytać po cichu i na głos, rozumie co czyta (czyta ze zrozumieniem)	
Zaznaczyć x				
Pisanie	nie potrafi pisać	potrafi odwzorowywać litery, pisze tylko pojedyncze słowa	potrafi pisać wyraźnie i poprawnie dłuższe teksty	
Zaznaczyć x				
RADZENIE SOBIE Z WYZWANIAMI				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Radzenie sobie w sytuacji trudnej – reakcja na stres	biernie trwa w sytuacji trudnej	przy wsparciu podejmuje adekwatne próby rozwiązania sytuacji trudnej	zawsze adekwatnie próbuje rozwiązać sytuację trudną	
Zaznaczyć x				
Radzenie sobie w sytuacji konfliktowej	nieustępliwy, akceptuje rozwiązania tylko po swojej myśli	przy wsparciu podejmuje próby rozwiązania konfliktu	podejmuje próby rozwiązania, proponuje kompromis i podejmuje współpracę	
Zaznaczyć x				
Reakcja na zmiany - zachowanie w sytuacji zmienionej lub nowej, nieznanej	odrzuca zmiany	wymaga wsparcia (zachęty, przekonania)	chętnie akceptuje zmiany	
Zaznaczyć x				
Umiejętność wyrażania emocji	nie potrafi prawidłowo nazwać przeżywanych emocji i nie umie ich wyrażać adekwatnie do sytuacji	przy wsparciu potrafi zdefiniować emocje, i wyrazić je adekwatnie do sytuacji	potrafi nazwać emocje, wyraża je stosownie do sytuacji, rozumie emocje innych osób	
Zaznaczyć x				
Ponoszenie odpowiedzialności	nie potrafi wziąć odpowiedzialności za wykonane zadanie	przy wsparciu potrafi wziąć odpowiedzialność za podejmowane zadanie	zawsze bierze odpowiedzialność za podejmowane zadanie zawsze wykazuje się poczuciem odpowiedzialności za swoją pracę	
Zaznaczyć x				
KOMUNIKACJA				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Komunikowanie się z otoczeniem	Komunikuje się za pomocą wspomagających i alternatywnych metod	przy wsparciu potrafi komunikować się pojedynczymi słowami, jednak w sposób mało zrozumiały dla otoczenia	potrafi komunikować się w sposób zrozumiały dla otoczenia	
Zaznaczyć x				
Zabieranie głosu w rozmowie	nie angażuje się w prowadzenie rozmowy	czasami zabiera głos w rozmowie, potrzebuje zachęty	z chęcią zabiera głos w rozmowie, umożliwia innym dokończenie wypowiedzi	
Zaznaczyć x				

Zakończenie rozmowy/zmiana tematu	nie potrafi zakończyć rozmowy/zmienić tematu	potrzebuje wsparcia przy zakończeniu rozmowy, zmianie tematu (ukierunkowanie)	potrafi zakończyć prawidłowo rozmowę lub zmienić temat w każdej sytuacji	
Zaznaczyć x				
Udzielanie odpowiedzi	nie udziela odpowiedzi na pytania	czasami udziela odpowiedzi adekwatnej, przy wsparciu	udziela zrozumiałych, sensownych odpowiedzi	
Zaznaczyć x				
Wysłuchiwanie poleceń i pytań	nie słucha poleceń i pytań	czasami słucha prostych poleceń i pytań, ale potrzebuje wsparcia w ich zrozumieniu	słucha i rozumie polecenia i pytania, poprawnie reaguje na nie	
Zaznaczyć x				
Przekazywanie informacji	nie potrafi przekazać informacji	potrzebuje wsparcia w prawidłowym formułowaniu przekazu	przekazuje informacje w zrozumiały sposób	
Zaznaczyć x				
Zwracanie się o pomoc	w razie napotkanych trudności zaprzestaje zleconego działania i nigdy nie prosi o pomoc	w razie napotkanych trudności prosi o pomoc znajomą osobę	w razie napotkanych trudności samodzielnie i chętnie zwraca się o pomoc nawet do nieznajomej osoby	
Ocena wstępna				
PORUSZANIE SIĘ I MOBILNOŚĆ				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Korzystanie ze środków transportu	nie korzysta samodzielnie ze środków komunikacji publicznej	samodzielnie lub przy wsparciu korzysta z niektórych form komunikacji na określonej trasie	samodzielnie korzysta z różnych form komunikacji na różnych trasach	
Zaznaczyć x				
Planowanie podróży	nie potrafi samodzielnie zaplanować podróży	przy wsparciu potrafi zaplanować podróż na nieznanej trasie	potrafi zaplanować każdą podróż korzystając z różnych źródeł informacji, potrafi ustalić szczegóły planowanej podróży, np. godziny odjazdu pociągów, trasę autobusu itp.	
Zaznaczyć x				
Korzystanie z informacji	nie potrafi samodzielnie korzystać z informacji (odczytywanie rozkładu połączeń)	przy wsparciu potrafi korzystać z jednego określonego źródła informacji (np. rozkład jazdy linii autobusowej, którą najczęściej się porusza)	samodzielnie potrafi korzystać z różnych źródeł informacji, wykorzystuje Internet do wyszukiwania informacji	
Zaznaczyć x				
TROSKA O SIEBIE				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Dbanie o swoje ciało	nie potrafi samodzielnie zadbać o higienę osobistą	potrzebuje wsparcia (przypomnienie, pomoc) w zakresie dbania o higienę osobistą	samodzielnie dba o higienę osobistą	
Zaznaczyć x				

Ubieranie się stosowne do pogody i sytuacji	nie potrafi samodzielnie ubierać się stosownie do pogody i sytuacji	potrzebuje wsparcia przy wyborze stroju stosownego do pogody i sytuacji	samodzielnie ubiera się stosownie do pogody i sytuacji	
Zaznaczyć x				
KONTAKT Z INNYMI LUDŹMI				**Dodatkowe uwagi/ spostrzeżenia**
Różnicowanie relacji z innymi - umiejętność odpowiedniego zachowania się wobec różnych grup	nie różnicuje relacji, przenosi zachowania wobec jednej osoby i grupy na drugą	przy wsparciu potrafi różnicować swoje zachowania w kontaktach z innymi osobami	dostrzega różnice, adekwatnie zachowuje się wobec przełożonych, współpracowników, kolegów z klasy, itp.	
Zaznaczyć x				
Relacje z innymi	nie potrafi podtrzymywać pozytywnych relacji z rówieśnikami	przy wsparciu podtrzymuje pozytywne relacje z rówieśnikami i z innymi osobami	prawidłowo buduje relacje, nawiązuje i podtrzymuje pozytywne relacje z rówieśnikami , przełożonymi, współpracownikami itp.	
Zaznaczyć x				
Zachowanie prywatności	nie rozumie granicy prywatności spraw, nieświadomie ujawnia swoje tajemnice i zadaje tożsame pytania innym osobom	wymaga przypominania o zachowaniu granicy prywatności własnej i cudzej	dyskretny, wie jakie informacje o sobie może przekazać, o jakie zapytać inne osoby	
Zaznaczyć x				
Współpraca z przełożonymi - uznaje przełożonych za autorytet i podejmuje współpracę	przeciwstawia się przełożonym, odmawia współpracy	potrzebuje wsparcia przy współpracy z przełożonymi (przypomnienie, zwrócenie uwagi)	współpracuje i szanuje przełożonych	
Zaznaczyć x				
Przyjmowanie krytyki	nie potrafi przyjąć konstruktywnej krytyki	przy wsparciu potrafi przyjąć krytykę	potrafi przyjąć konstruktywną krytykę	
Ocena wstępna				

Załącznik nr 3
Karta analizy stanowiska praktyk

Dane ogólne

Nazwa zakładu pracy	
Adres zakładu pracy	
Data przeprowadzenia analizy	
Imię i nazwisko osoby przeprowadzającej analizę	

Dane dotyczące środowiska pracy:

Dźwięk/ hałas	□ tak □ nie W jaki sposób może wpływać?
Zapachy	□ tak □ nie W jaki sposób może wpływać?
Klimat pomieszczenia	
Charakterystyka pomieszczeń (istotne cechy)	
Zmienności miejsca pracy	□ tak □ nie
Obecność materiałów (środków) wywołujących alergie	□ tak □ nie Jakie? (jeśli tak)
Używane specjalne środki BHP, np. ubrania ochronne	□ tak □ nie Jakie? (jeśli tak)
Konieczność korzystania z narzędzi/maszyn	□ tak □ nie Jakie? (jeśli tak)
Praca na wysokości	□ tak □ nie
Inne uwagi	

Dane dotyczące stanowiska praktyk:

Nazwa stanowiska praktyk	
Zakres czynności do wykonania	
Godziny praktyk	

Ocena wymagań/kompetencji:[4]

1. Wymagania dotyczące uczenia się i stosowania wiedzy

Wymagania	małe	średnie	wysokie	Uwagi
Tempo uczenia się				
Umiejętność decydowania				
Korzystanie z instrukcji				
Skupienie uwagi				
Wytrwałość				
Staranność / dokładność				
Samokontrola				
Odporność na stres				

2. Wymagania dotyczące ogólnej sprawności fizycznej i sprawności zmysłów

Wymagania	małe	średnie	wysokie	Uwagi
stanie				
siedzenie				
chodzenie				
podnoszenie/przenoszenie przedmiotów				
precyzyjne używanie rąk				
wzrok				
słuch				
węch				

4 Należy zaznaczyć właściwe stosując „x”

3. Wymagania dotyczące umiejętności edukacyjnych

Wymagania	małe	średnie	wysokie	Uwagi
czytanie				
pisanie				
liczenie				
spostrzeganie				
orientacja w czasie				
orientacja w przestrzeni				

4. Wymagania dotyczące komunikowania się i współpracy

Wymagania	małe	średnie	wysokie	Uwagi
Praca w odosobnieniu				
Współpraca z jedną osobą				
Współpraca z grupą osób				
Komunikowanie się z jedną osobą				
Komunikowanie się z grupą współpracowników				
Komunikowanie się z klientami				

Dodatkowe informacje:

Czy istnieją możliwości indywidualnego dopasowania miejsca praktyk do profilu umiejętności kandydata ?	
w zakresie czasu praktyk	□ tak □ nie
w zakresie technicznych środków pomocniczych	□ tak □ nie W jaki sposób?
w zakresie modyfikacji tzakresu obowiązków	□ tak □ nie W jaki sposób?
Uwagi	

Załącznik nr 4
Karta dopasowania praktyk

Rekomendowane stanowisko praktyk	
Zakres czynności	

Analiza kompetencji ucznia w odniesieniu do wymagań stanowiska pracy

Mocne strony ucznia	Słabe strony ucznia

Strategia wsparcia

Trudność / bariera	Działanie wspierające

data sporządzenia ..... podpis .....

Załącznik nr 5
Karta oceny ucznia podczas praktyk wspomaganych

Imię i nazwisko ucznia		**Klasa**	
Nazwa zakładu pracy		**Nazwa stanowiska**	
Data oceny		**Numer oceny**[5]	

L.p.	PYTANIE	tak	częściowo	nie	UWAGI[6]
1.	Czy uczeń potrafi skupić się na wykonywanych czynnościach zawodowych?				
2.	Czy uczeń potrafi wykonywać proste czynności lub zadania umożliwiające nabycie umiejętności zawodowych?				
3.	Czy uczeń potrafi wykonywać złożone czynności lub zadania umożliwiające nabycie umiejętności zawodowych?				
4.	Czy uczeń rozumie instrukcje i polecenia wydawane w miejscu pracy przez trenera pracy, współpracowników i przełożonych?				
5.	Czy uczeń potrafi rozpocząć, kontynuować i zakończyć rozmowę z jedną osobą, np. ze współpracownikiem lub przełożonym?				
6.	Czy uczeń potrafi rozpocząć, kontynuować i zakończyć rozmowę z kilkoma osobami (w grupie), np. ze współpracownikami ?				
7.	Czy uczeń potrafi nawiązać i utrzymywać określone kontakty w oficjalnych sytuacjach, jak np. z pracodawcą i współpracownikami w miejscu pracy?				
8.	Czy uczeń przestrzega czasu pracy – przychodzi i wychodzi o czasie? Czy uczeń przestrzega czasu przerw? Czy uczeń potrafi zaplanować i zrealizować wszystkie obowiązki na stanowisku pracy w wyznaczonym czasie?				
9.	Czy uczeń radzi sobie ze stresem w miejscu praktyk?				

5 W przypadku uczniów II i III klasy zaleca się przeprowadzenie oceny co najmniej raz na kwartał, dla ucznia klasy I ocena powinna być przeprowadzana po praktyce zakończonej na danym stanowisku

6 W uwagach należy uwzględnić dodatkowe informacje, istotne dla oceny funkcjonowania ucznia na stanowisku praktyk

10.	Czy uczeń dostrzega problem pojawiający się na jego stanowisku? Czy uczeń potrafi przeanalizować problem? Czy uczeń potrafi znaleźć rozwiązanie problemu, uwzględniając jego możliwe skutki?				
11.	Czy uczeń potrafi dokonać wyboru spośród różnych możliwości, wdrożyć dokonany wybór, ocenić jego skutki w miejscu pracy?				
12.	Czy uczeń potrafi podjąć i wykonywać pojedyncze zadanie w miejscu pracy? Czy uczeń potrafi zainicjować zadania, ustalić czas, miejsce i materiały potrzebne do jego wykonania ?				
13.	Czy uczeń samodzielnie potrafi dojechać do miejsca realizacji praktyk?				
14.	Czy uczeń jest punktualny? Czy uczeń wywiązuje się ze swoich obowiązków? Czy uczeń przestrzega zasad panujących w firmie? Czy uczeń słucha poleceń przełożonych?				
Czynniki środowiskowe w miejscu praktyk					
15.	Wpływ produktów i technologii stosowanych w miejscu zatrudnienia; np. narzędzia do pracy, sprzęt biurowy, instrukcje w języku łatwym do czytania, itp.				
16.	Wpływ projektów architektonicznych na funkcjonowanie ucznia w miejscu praktyk, np.: udogodnienia konstrukcyjne i budowlane – klamki do drzwi, podjazdy, przystosowane szafki, dostępne telefony				
17.	Wpływ światła w miejscu praktyk na funkcjonowanie ucznia i wywiązywanie się z obowiązków.				
18.	Wpływ hałasu w miejscu praktyk na funkcjonowanie ucznia i wywiązywanie się z obowiązków.				
19.	Wpływ jakości powietrza w miejscu praktyk na funkcjonowanie ucznia i wywiązywanie się z obowiązków				
20.	Wpływ zwierzchników na funkcjonowanie ucznia w miejscu praktyk.				
21.	Wpływ nauczyciela - trenera pracy na funkcjonowanie ucznia w miejscu praktyk.				
22.	Wpływ osób obcych na funkcjonowanie ucznia w miejscu praktyk.				
23.	Wpływ postawy zwierzchników wobec osób z niepełnosprawnością na funkcjonowanie ucznia w miejscu praktyk.				

Załącznik nr 6
Umowa o organizację praktyk wspomaganych nr...

umowa zawarta w ..... w dniu .....pomiędzy:

Zespołem Szkół Specjalnych nr ..... z siedzibą w .....

przy ul. .....,

reprezentowanym przez

..... – Dyrektora .....,

zwanym dalej „ZSS”

a

(imię i nazwisko)

.....prowadzący działalność gospodarczą

(kod pocztowy, miejscowość)

pod nazwą .....w .....

przy ulicy .....nr ..... lokal .....

zarejestrowaną w Ewidencji Działalności Gospodarczej prowadzonej przez .....

pod numerem....., REGON....., NIP ..... ,

zamieszkały w ....., PESEL:.....

Spółką działającą pod firmą .....

(forma prawna: S.A, sp. z o.o., spółka jawna, spółka komandytowa, spółka partnerska, spółka komandytowo-akcyjna, a także przedsiębiorstwo państwowe, fundacja, spółdzielnia mieszkaniowa)

z siedzibą w ..... , przy ul.....

wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy w .....

Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS ....., posiadającą

NIP....., REGON.....

reprezentowaną przez:

1. ..... – Prezesa Zarządu/pełnomocnika

2. ..... – Członka Zarządu

zwanym dalej „Zakładem pracy"

zwanych dalej osobno „ZSS", „Zakład pracy" łącznie zaś „Stronami" o następującej treści:

§ 1
Cel umowy

Umowa o organizację grupowych praktyk wspomaganych ma na celu kompleksowe uregulowanie kwestii organizacji praktyk dla osób z niepełnosprawnością intelektualną - uczniów Szkoły Przysposabiającej do Pracy w zakładzie pracy na otwartym rynku pracy oraz podziału zadań Stron Umowy w tym zakresie.

Strony oświadczają, iż zobowiązują się zgodnie współpracować na zasadach określonych w niniejszej umowie przy jej realizacji.

§ 2
Warunki organizacyjne i merytoryczne praktyk wspomaganych

Praktyka wspomagana jest formą nabywania przez uczniów z niepełnosprawnością intelektualną umiejętności zawodowych na wybranych stanowiskach pracy dopasowanych do ich indywidualnych możliwości i preferencji w zakładzie pracy na otwartym rynku pracy.

Praktyka wspomagana jest realizowana przez ucznia przy wsparciu Nauczyciela-Trenera pracy.

Praktyka wspomagana nie stanowi zatrudnienia ani stosunku pracy w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst. jedn. Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) pomiędzy zakładem pracy a uczniem/uczniami z niepełnosprawnością intelektualną. Nie stanowi ona również podstawy do/lub przyrzeczenia nawiązania stosunku pracy z daną osobą przez Zakład pracy.

Praktyka wspomagana może być realizowana dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w formie grupowej lub indywidualnej.

Każdorazowo o formie realizacji praktyk wspomaganych decydować będą Nauczyciele-Trenerzy pracy odpowiedzialni za kontakt z Zakładem pracy w konsultacjach z tymże Zakładem pracy, po uprzednio dokonanej analizie potrzeb i możliwości obydwu Stron Umowy.

Miejscem odbywania praktyk wspomaganych będzie .....
.....

Informacja o uczniach z niepełnosprawnością intelektualną, którzy zostaną skierowani do odbycia praktyki wspomaganej wraz z harmonogramem odbywania praktyki, z podaniem okresu realizacji (w tym godziny od – do), forma realizacji praktyk (grupowa/indywidualna) oraz zakresem obowiązków do wykonania dla każdego ucznia z niepełnosprawnością intelektualną, zostanie przekazana do Zakładu pracy najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem praktyki (załącznik nr 1 do umowy)

§ 3
Prawa i obowiązki ZSS

ZSS zobowiązuje się do określenia warunków odbywania praktyk wspomaganych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w Zakładzie pracy w uzgodnieniu z osobą wyznaczoną przez Zakład pracy (analiza miejsc pracy wraz z określeniem czynności do wykonywania przez każdego ze skierowanych uczniów z niepełnosprawnością intelektualną).

ZSS zobowiązuje się wspierać uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, które zostały skierowane do Zakładu pracy w celu odbywania praktyk wspomaganych na określonych stanowiskach.

ZSS kieruje do Zakładu pracy swoich pracowników – nauczycieli, którzy będą pełnić rolę trenerów wspierających uczniów z niepełnosprawnością intelektualną podczas realizacji praktyk wspomaganych.

Nauczycielami – Trenerami pracy upoważnionymi do prowadzenia praktyk wspomaganych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w Zakładzie pracy są:

.....

.....

ZSS zobowiązuje się do zapewnienia ubezpieczenia NNW każdego ucznia z niepełnosprawnością intelektualną skierowanego do odbycia praktyk wspomaganych w zakładzie pracy.

ZSS zobowiązuje się zapewnić uczniom z niepełnosprawnością intelektualną posiadanie wymaganych badań (w tym badania epidemiologiczno – sanitarne), uprawniających ich do odbywania praktyk wspomaganych na danym stanowisku pracy.

Nauczyciel-Trener pracy skierowany przez ZSS do wsparcia uczniów z niepełnosprawnością intelektualną podczas praktyk wspomaganych zobowiązany jest do udzielania bieżących informacji pracownikom Zakładu pracy na temat funkcjonowania każdego ucznia.

§ 4
Prawa i obowiązki Zakładu pracy

Zakład pracy zobowiązuje się do udostępnienia miejsca odbywania praktyk wspomaganych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w wyznaczonych jednostkach organizacyjnych.

ZSS zapewnia Zakładowi pracy, że praktyka wspomagana uczniów z niepełnosprawnością intelektualną odbywać się będzie przy wsparciu skierowanego Nauczyciela-Trenera pracy zatrudnionego w ZSS.

Zakład pracy zobowiązuje się do przestrzegania harmonogramu odbywania praktyk wspomaganych uczniów z niepełnosprawnością intelektualną ustalonego ze skierowanym przez ZSS Nauczycielem- Trenerem pracy.

Zakład pracy umożliwi Nauczycielowi- Trenerowi pracy wsparcie uczniów z niepełnosprawnością intelektualną podczas wykonywania czynności zawodowych na wybranych stanowiskach, w tym czynnie będzie uczestniczył w ustalaniu zakresu niezbędnego wsparcia w obszarze wykonywania czynności zawodowych oraz adaptacji w środowisku pracy.

§ 5
Postanowienia końcowe

Umowę zawiera się na czas określony, tj. od .....r. do ..... r.

Jakikolwiek spór, roszczenie lub sprawa wynikła na podstawie niniejszej umowy Strony zobowiązują się rozstrzygać polubownie w drodze negocjacji.

Wszelkie zmiany porozumienia mogą nastąpić jedynie za zgodą Stron w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Porozumienie może zostać rozwiązane przez każdą ze Stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

.....
ZSS

.....
Zakład pracy

Załącznik nr 1 do Umowy o organizację praktyk wspomaganych nr.....

Karta realizacji praktyk wspomaganych w zakładzie pracy

Nazwa i adres zakładu pracy:		**Stanowisko/ Zakres czynności**										
Okres realizacji praktyk wspomaganych:		**Harmonogram realizacji praktyk – dni i godziny (od-do)**										
		Forma praktyki wspomaganej[6]										
		Imię i nazwisko ucznia										

7 Proszę wskazać czy jest to forma indywidualna czy grupowa

Załącznik nr 7

LISTA OBECNOŚCI – Praktyki wspomagane – grupowe

miesiąc i rok

Harmonogram praktyk wspomaganych	
Nazwa zakładu pracy i adres	
Stanowisko / zakres czynności	
Termin realizacji praktyk wspomaganych	
Imię i nazwisko Nauczyciela-Trenera pracy	

Lista obecności					
Lp.	Data	Imię i nazwisko ucznia	Imię i nazwisko ucznia	Imię i nazwisko ucznia	Imię i nazwisko ucznia
		Podpisy Uczniów odbywających praktyki			
1.					
2.					
3.					
4.					

podpis Nauczyciela - Trenera pracy

potwierdzenie zakładu pracy

Załącznik nr 8

LISTA OBECNOŚCI
Praktyki wspomagane – indywidualne

miesiąc i rok

Harmonogram praktyk wspomaganych	
Nazwa zakładu pracy i adres	
Stanowisko / zakres czynności	
Termin realizacji praktyk wspomaganych	
Imię i nazwisko Nauczyciela-Trenera pracy	

Lista obecności		
Lp.	Data	Imię i nazwisko ucznia
		Podpisy Ucznia odbywającego praktyki
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

podpis Nauczyciela - Trenera pracy

potwierdzenie zakładu pracy

Noty o autorach

Lucyna Antecka

Pedagog specjalny, kierunek pedagogika terapeutyczna w Wyższej Szkole Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, ukończyła studia podyplomowe Doradztwa i Planowanie Karier Osób Niepełnosprawnych oraz Szkolnego Doradcy Zawodowego. Oligofrenopedagog w Zespole Szkół Specjalnych w Łomży, terapeuta EEG Biofeedbeck III stopnia. Prezes Stowarzyszenia „Czas Rozwoju"– propagator praw osób z niepełnosprawnością intelektualną, praktyk wspomaganych oraz zatrudnienia wspomaganego. Posiada wieloletnie doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną, z niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz dysfunkcjami rozwojowymi.

Marzena Bałtowska-Jucha

Pedagog specjalny, doradca zawodowy, absolwentka studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz podmiotami ekonomii społecznej. Wieloletni kierownik i koordynator merytoryczny projektów z zakresu integracji społeczno-zawodowej w tym projektów ukierunkowanych na aktywizację zawodową z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego. Jest autorką i współautorką wielu publikacji z obszaru rynku pracy oraz narzędzi merytorycznych do pracy doradczej z osobami z niepełnosprawnością, w tym publikacji książkowych. Autorka i realizatorka specjalistycznych szkoleń m.in. z zakresu zatrudnienia wspomaganego i Klasyfikacji ICF.

Marzena Głaz-Skirzyńska

Posiada wykształcenie wyższe socjologiczne oraz z obszaru ekonomii społecznej. Od 2010 roku współpracuje z organizacjami pozarządowymi w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zaangażowana we wdrażanie innowacyjnych rozwiązań do programów aktywizacji zawodowej, w tym w realizację innowacyjnego projektu, którego celem było opracowanie, przetestowanie i wdrożenie ujednoliconych procedur dotyczących funkcjonowania usługi trenera pracy. Posiada wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu monitoringu i ewaluacji działań projektowych w zakresie weryfikacji jakości świadczonych usług, wdrażania procedur wewnątrzorganizacyjnych i wewnątrzprojektowych.

Lidia Klaro-Celej

Profesor Oświaty, wieloletnia doradczyni metodyczna w zakresie kształcenia specjalnego m. st. Warszawy oraz nauczycielka osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wykładowca na wyższych uczelniach. Współautorka poprzednich i obecnych Podstaw Programowych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym. Autorka książek i artykułów metodycznych, dotyczących edukacji osób z niepełnosprawnością intelektualną. Współautorka pakietów edukacyjnych wydawnictwa PWN z serii PEWNY START – dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Jedna z liderek Warszawskiego Forum Inicjatyw na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. Ekspertka Punktu Informacyjno–Koordynacyjnego dla Osób Niepełnosprawnych m. st. Warszawy. Członek Zarządu Warszawskiej Fundacji na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną „Postaw na nas".

Grażyna Wyszomierska

- nauczyciel dyplomowany
- od 11 lat pełni funkcję wicedyrektora Zespołu Szkół Specjalnych nr 85 w Warszawie, organizacyjnie i merytorycznie odpowiedzialna za Szkołę Przysposabiającą do Pracy nr 5
- autorka i koordynator wielu projektów współfinansowanych przez PFRON i m. st. Warszawa, a realizowanych z dorosłymi osobami z niepełnosprawnością intelektualną w placówce prowadzonej przez Warszawskie Koło Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną
- przez 4 lata koordynowała projekt „Dobre praktyki – dobrzy nauczyciele – skuteczna szkoła" we współpracy z Akademią Pedagogiki Specjalnej w Warszawie
- współautorka nowej podstawy programowej dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy
- opiekun drużyny harcerskiej Nieprzetartego Szlaku skupiającej uczniów i absolwentów szkół specjalnych
- od wielu lat pełni społeczną funkcję przewodniczącej Komisji Rewizyjnej w Oddziale ZNP Warszawa Śródmieście
- za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania oraz długoletnią pracę społeczną wyróżniona została wieloma nagrodami, m.in. Medalem Komisji Edukacji Narodowej, Złotą Odznaką ZNP

Monika Zakrzewska

Socjolog, trener biznesu, doradca planowania kariery osób z niepełnosprawnościami, wiceprezes Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego. Realizatorka krajowych i międzynarodowych projektów oraz szkoleń z zakresu zatrudnienia wspomaganego i Klasyfikacji. Współautorka rekomendacji do zmian systemowych w zakresie funkcjonowania usługi trenera pracy, modernizacji programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Odpowiedzialna za wdrożenie do Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia ICF do działań aktywizujących dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną w Centrach Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. Współautorka podstawy programowej dla szkół przysposabiających do pracy. Członek Zespołu do spraw opracowania modelu kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi przy Ministerstwie Edukacji Narodowej.

MODEL WDROŻENIA PRAKTYK WSPOMAGANYCH
w szkołach przysposabiających do pracy.
Podręcznik instruktażowy dla nauczycieli.

„[…] Opracowany model stanowi zestaw precyzyjnie określonych teoretycznych i praktycznych wskazówek dla personelu szkół przysposabiających do pracy w zakresie organizacji i realizacji praktyk wspomaganych dla uczniów. Dodatkowe materiały, takie jak zestaw narzędzi do oceny kompetencji ucznia, planowania działań i ewaluacji pozwoli nauczycielom na odkrywanie indywidualnego potencjału każdego ucznia z uwzględnieniem wszelkich czynników ułatwiających i utrudniających proces przygotowania do samodzielności w dorosłym życiu. Opracowane narzędzia umożliwią nauczycielom koncentrację na mocnych stronach ucznia i ułatwią planowanie indywidualnych strategii wsparcia. Niezwykle istotnym aspektem modelu jest materiał przygotowany dla uczniów dających szerokie możliwości wykorzystywania go w bieżącej pracy edukacyjnej i doradczej oraz do samodzielnego korzystania przez uczniów.

Opracowany model z uwagi na zgodność z przepisami prawa oraz wysoki poziom merytoryczny, w tym szczegółowy opis wdrożenia ma wysoką możliwość włączenia do powszechnego stosowania w szkołach przysposabiających do pracy bez konieczności zmian legislacyjnych i dodatkowych nakładów finansowych".

Joanna Wilewska
Dyrektor Departamentu Wychowania i Kształcenia Integracyjnego
w Ministerstwie Edukacji Narodowej