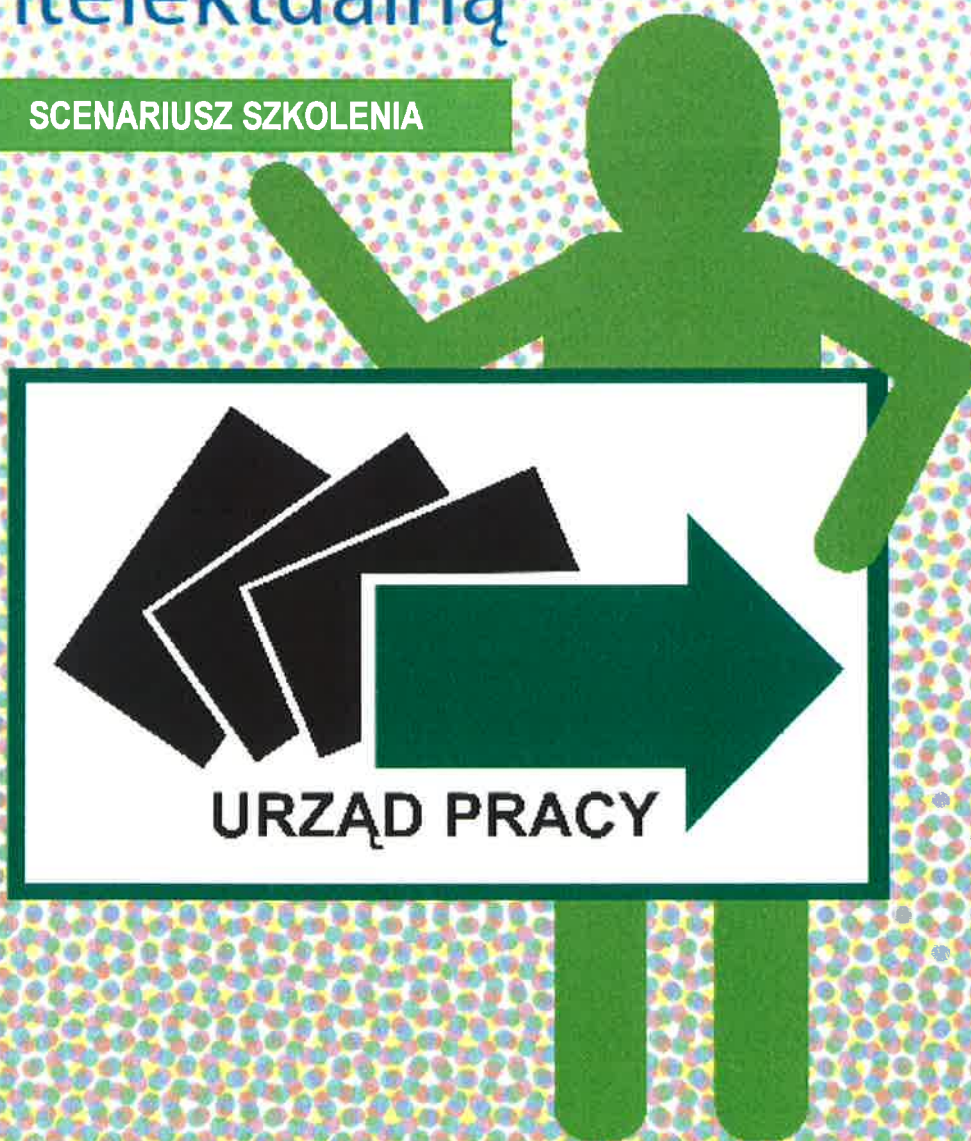


# Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną

SCENARIUSZ SZKOLENIA



Scenariusz opracowany w ramach projektu grantowego:  
„Usługi opiekuńcze dla osób niepełnosprawnych”.

Projekt realizowany przez:

**Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną**  
i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego  
Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.



MINISTERSTWO  
ROZWOJU



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



Innowacja społeczna pn. „Urząd pracy dostępny dla osób z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury” realizowana przez Polską Federację Zatrudnienia Wspomaganego



POLSKA FEDERACJA  
ZATRUDNIENIA  
WSPOMAGANEGO

**Opracowanie merytoryczne:**

Marzena Bałtowska-Jucha  
Mariola Wolan-Nowakowska  
Monika Zakrzewska

**Konsultacja merytoryczna:**

Beata Tryc  
- Urząd Pracy M. St. Warszawy  
Dariusz Kur  
- Powiatowy Urząd Pracy w Wołominie – Filia w Radzyminie

Projekt okładki: Anna Sokółowska

**Urząd pracy dostępny dla osoby  
z niepełnosprawnością intelektualną.  
Model naturalnej asystentury**

**Założenia metodyczne**

Podstawowym celem szkolenia jest przygotowanie pracowników publicznych służb zatrudnienia do pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, w odniesieniu do stosowania modelu naturalnej asystentury. W związku z powyższym treści kształcenia podejmowane podczas szkolenia obejmują specyfikę funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz charakterystykę ograniczeń i możliwości zawodowych tej grupy osób. 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 pracowników Urzędów Pracy, pn. „Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Praktyczne wskazówki”.

### Środki dydaktyczne niezbędne do prowadzenia szkolenia:

- ☐ "Katalog czynności zawodowych", opracowanie zbiorowe PSOUU, rok 2015 (wyd. II rozszerzone)
- ☐ film – „Zatrudniam” realizacja: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych; <http://pfzw.pl/filmy/>
- ☐ film „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy”, realizacja: Polska federacja Zatrudnienia Wspomagane
- ☐ materiał pomocniczy: „Test wiedzy wstępny i końcowy”, „Ankieta oceny szkolenia”,
- ☐ kartony flipchart,
- ☐ markery w 3 kolorach,

### Harmonogram:

Szkolenie obejmuje 8 godzin zegarowych, założeniem jest realizacja szkolenia w jednym dniu.

**Wykorzystanie metod aktywnych do prowadzenia warsztatów:**

Zakłada się prowadzenie szkolenia metodami aktywnymi, które umożliwiają zaangażowanie i aktywność uczestników. Stosowanie metod aktywnych jest podstawą skuteczności szkolenia, z uwagi na kluczowe znaczenie przełamania schematycznego, stereotypowego myślenia dotyczącego osób z niepełnosprawnością intelektualną wśród pracowników urzędów pracy oraz kształtowania pozytywnych postaw, odkrywania potencjału i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną w procesie aktywizacji zawodowej.

**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;
- praca bezpośrednia z udziałem osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Podczas realizacji całego szkolenia całość treści merytorycznych przedstawiana jest w oparciu o korzyści, jakie mogą wynieść pracownicy Urzędów Pracy, jeśli zdecydują się na wdrożenie modelu naturalnej asystentury.

**Urząd pracy dostępny dla osoby  
z niepełnosprawnością intelektualną.  
Model naturalnej asystentury**

**Scenariusz szkolenia**

<p>Temat: Współczesne spojrzenie na niepełnosprawność intelektualną</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Mity i stereotypy dotyczące niepełnosprawności intelektualnej</li> <li><input type="checkbox"/> Istota niepełnosprawności intelektualnej</li> <li><input type="checkbox"/> Założenia biopsychospołecznego modelu niepełnosprawności</li> </ul>	<p>Czas 1,15 minut</p>
<p><b>Wprowadzenie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przedstawienie celów i założeń szkolenia</li> <li>2) określenie zasad współpracy podczas szkolenia</li> <li>3) przeprowadzenie wstępnego testu wiedzy</li> </ol>	<p>10 minut</p>
<p><b>1) Ćwiczenie <i>Przekonania</i></b></p> <p><b>Cele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kształtowanie motywacji do uczestnictwa w szkoleniu</li> <li>- budowanie pozytywnego klimatu pracy</li> <li>- integracja grupy</li> </ul> <p><b>Przebieg:</b></p> <p>Trener stojąc na środku sali zadają grupie pytania dzieli uczestników na 2 grupy, w zależności od udzielanej odpowiedzi . Uczestnicy szkolenia mają możliwość odpowiedzi „tak” lub „nie”, trener wskazuje miejsce gdzie ustawiają się uczestnicy.</p> <p>Przykładowe pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kto z Państwa ma doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną?</li> <li>- Czy w Pana/ Pani opinii urząd pracy w większym stopniu powinien być przygotowany do obsługi klientów w z niepełnosprawnością?</li> <li>- Czy w Pana/ Pani opinii osoba z niepełnosprawnością intelektualną może pracować na otwartym rynku pracy?</li> <li>- Czy jest Pan/Pani przygotowany do obsługi klienta z niepełnosprawnością intelektualną?</li> </ul>	<p>15 minut</p>
<p><b>2) Ćwiczenie <i>Modele niepełnosprawności</i></b></p> <p><b>Cele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analiza definicji niepełnosprawności intelektualnej</li> <li>- pokonywanie schematów myślowych dotyczących niepełnosprawności</li> <li>- poznanie specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną</li> </ul> <p><b>Przebieg:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trener podaje instrukcję do pracy indywidualnej przy wykorzystaniu metody Łańcuch skojarzeń „Proszę, aby każdy z Państwa wypisał na kartce minimalnie 5 skojarzeń ze słowem niepełnosprawność intelektualna” (czas 5 minut)</li> <li>- Następnie trener dzieli uczestników na 3 zespoły zadaniowe i podaje instrukcję pracy grupowej. Zadaniem każdego zespołu jest opracowanie, na podstawie określeń</li> </ul>	<p>40 minut</p>

<p>wyodrębnionych w pracy indywidualnej, metaplanu pojęcia „osoba z niepełnosprawnością intelektualną” z podziałem na 3 aspekty uwarunkowań funkcjonowania: biologiczne – psychologiczne – społeczne (czas 20 minut).                  Czas na prezentację wyników pracy każdej grupy 5 minut.                  - Podsumowanie - dyskusja „Mity i stereotypy dotyczące osób z niepełnosprawnością intelektualną”                  Trener zachęca uczestników do kierowanej dyskusji , celem jest wskazanie na zmianę podejścia do rozumienia niepełnosprawności intelektualnej.</p>	
<p><b>3) Mini wykład Założenia modelu biopsychospołecznego funkcjonowania i niepełnosprawności</b></p> <p><b>Cel:</b>                  - poznanie przez uczestników istoty współczesnego rozumienia niepełnosprawności</p> <p><b>Przebieg:</b>                  Trener w podstawowym zakresie omawia założenia biopsychospołecznego modelu funkcjonowania i niepełnosprawności</p>	<p>10 minut</p>
<p><b>Przerwa 10 minut</b></p>	
<p><b>Temat: Potencjał zawodowy osób z niepełnosprawnością intelektualną</b></p>	
<p><b>Cele:</b>                  - poznanie różnorodności potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną;                  - przełamywanie schematycznego myślenia na temat ograniczeń zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną;                  - poznanie na podstawowym poziomie ograniczeń i możliwości zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną</p> <p><b>1) Ćwiczenie Możliwości zawodowe osób z niepełnosprawnością intelektualną</b></p> <p><b>Przebieg:</b>                  Trener prowadzi ćwiczenie metodą burzy mózgów. Zapisuje na tablicy problem do rozwiązania „Jakie prace Państwa zdaniem może podejmować osoba z niepełnosprawnością intelektualną?” Uczestnicy zgłaszają propozycje, które trener zapisuje na tablicy. Czas na zgłaszanie pomysłów - 5 minut. Następnie trener zachęca uczestników do uczestnictwa w kierowanej dyskusji dotyczącej potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz możliwości zatrudnienia na chronionym i otwartym rynku pracy. Dyskusja - 10 minut.</p>	<p style="text-align: center;">Czas 1 godzina</p> <p style="text-align: center;">15 minut</p>



<p><b>2) Mini wykład <i>Potencjał zawodowy osób z niepełnosprawnością intelektualną</i></b>  <b>Przebieg:</b>  Trener w podstawowym zakresie omawia ograniczenia i możliwości zawodowe osób z niepełnosprawnością intelektualną, mini wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych – metoda: praca z tekstem (podręcznik instruktażowy) (czas 10 minut).</p> <p><b>3) Prezentacja filmu: <i>Zatrudniam</i> (20 minut)</b>  Omówienie i podsumowanie 15 minut.</p>	<p>10 minut</p> <p>35 minut</p>
<b>Przerwa 20 minut</b>	
<b>Temat: <i>Proces obsługi osoby z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy – model naturalnej asystentury</i></b>	
<p><b>Cele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poznanie kluczowych zasad komunikowania się z osobą z niepełnosprawnością intelektualną</li> <li>- poznanie standardów przygotowania tekstów w „języku łatwym do czytania i rozumienia”</li> <li>- poznanie praktycznych wskazówek wspierania osób z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy;</li> <li>- opracowanie modelu naturalnej asystentury;</li> </ul> <p><b>1) Ćwiczenie <i>Jakie trudności/trudne sytuacje pojawiają się najczęściej w obsłudze klienta z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie.</i></b></p> <p><b>Przebieg:</b>  Trener dzieli grupę na zespoły czteroosobowe. Każdy zespół otrzymuje kartkę z flipcharta i dzieli ją wzdłuż na połowę. Po prawej stronie każdy zespół wypisuje wszystkie trudne sytuacje jakie pojawiły się lub mogą się pojawić w kontakcie z osobą z niepełnosprawnością intelektualną – klientem urzędu. Po 15 minutach uczestnicy prezentują pojawiające się trudności. Czas na prezentację każdej grupy 5 minut. Podczas prezentacji każdej kolejnej grupy, prowadzący prosi o uzupełnianie o te trudności, które nie zostały przedstawione przez grupę poprzednią. Na podsumowanie ćwiczenia uczestnicy otrzymują informację, że do trudności wrócimy na zakończenie szkolenia. Jednocześnie trener zachęca uczestników do aktywnego słuchania i aktywnego uczestniczenia w dalszej części szkolenia. Wskazując, na możliwość uzyskania rozwiązań na pojawiające się trudności.</p>	<p>2h 45minut</p> <p>30 minut</p>

<p><b>2) Mini wykład Kluczowe zasady komunikowania się z osobą z niepełnosprawnością intelektualną oraz standardy dotyczące tworzenia dostępnej informacji w „tekście łatwym do czytania i rozumienia”</b></p> <p><b>Przebieg:</b>                  Trener omawia podstawowe zasady komunikowania się z osobą z niepełnosprawnością intelektualną oraz standardy tworzenia informacji dostępnej, mini wykład uzupełniony jest informacjami zawartymi w materiałach szkoleniowych - metoda: praca z tekstem (podręcznik instruktażowy, podręcznik przygotowany w tekście łatwym do czytania i rozumienia: „Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy. Poradnik”.) (czas 20 minut).</p>	<p>20 minut</p>
<p><b>3) Ćwiczenie Tworzenie dostępnej informacji w „tekście łatwym do czytania i rozumienia”</b></p> <p><b>Przebieg:</b>                  Trener prowadzi ćwiczenie metodą pracy w parach. Trener dzieli grupę na pary. Każdy para otrzymuje do przygotowania w „tekście łatwym do czytania i rozumienia” opis jednego wybranego instrument rynku pracy lub usługi rynku pracy. Po 15 minutach uczestnicy prezentują przygotowany tekst.                  Czas na prezentację każdej grupy 5 minut. Po prezentacji każda grupa otrzymuje informację zwrotną. Najpierw od współuczestników, następnie od prowadzącego.                  Po omówieniu wszystkich tekstów trener zadaje pytania do grupy: „<i>Jak się Państwu przygotowywało tekst według standardów informacji dostępnej?. Czy coś sprawiło trudność?. Jaką widzicie możliwość zastosowania tego rodzaju tekstów w pracy w urzędzie?.</i>”</p> <p><b>4) Ćwiczenie Model naturalnej asystentury w praktyce urzędu pracy</b></p> <p><b>Przebieg:</b>                  Trener prowadzi ćwiczenie metodą pracy w grupach. Trener dzieli grupy na trzy zespoły: osoby pracujące przy rejestracji, pośredników pracy oraz doradców zawodowych. Każdy zespół otrzymuje kartkę flipcharta oraz jedno lub dwa pytania (w zależności od liczebności grupy). Każdy zespół ma za zadanie przygotować odpowiedź na otrzymane pytanie, w formie praktycznych wskazówek, wykorzystując wiedzę zdobytą podczas szkolenia oraz własne doświadczenie zawodowe.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Jak możesz wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną podczas rejestracji w urzędzie?.</i></li> <li>2. <i>Jak możesz wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w planowaniu kariery?.</i></li> <li>3. <i>Jak włączyć osobę z niepełnosprawnością intelektualną w zajęcia grupowe?.</i></li> <li>4. <i>Jak prowadzić z osobą z niepełnosprawnością intelektualną skutecznie</i></li> </ol>	<p>40 minut</p>
<p><b>Przebieg:</b>                  Trener prowadzi ćwiczenie metodą pracy w grupach. Trener dzieli grupy na trzy zespoły: osoby pracujące przy rejestracji, pośredników pracy oraz doradców zawodowych. Każdy zespół otrzymuje kartkę flipcharta oraz jedno lub dwa pytania (w zależności od liczebności grupy). Każdy zespół ma za zadanie przygotować odpowiedź na otrzymane pytanie, w formie praktycznych wskazówek, wykorzystując wiedzę zdobytą podczas szkolenia oraz własne doświadczenie zawodowe.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Jak możesz wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną podczas rejestracji w urzędzie?.</i></li> <li>2. <i>Jak możesz wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w planowaniu kariery?.</i></li> <li>3. <i>Jak włączyć osobę z niepełnosprawnością intelektualną w zajęcia grupowe?.</i></li> <li>4. <i>Jak prowadzić z osobą z niepełnosprawnością intelektualną skutecznie</i></li> </ol>	<p>40 minut</p>

<p><i>pośrednictwo pracy?</i></p> <p>Po 15 minutach uczestnicy wymieniają się kartkami flipcharta, zgodnie ze wskazówkami zegara, przekazują swoją pracę następnemu zespołowi. Dzięki temu każdy zespół ma szansę na zapoznanie się z odpowiedziami poprzedniego oraz ewentualne dopisanie własnych praktycznych wskazówek dotyczących: rejestracji, doradztwa, pracy w grupie, pośrednictwa). Gdy wędrujące kartki wrócą już do swoich zespołów trener rozdaje odpowiedzi na poszczególne pytania przygotowane w podręczniku instruktażowym. Prosi każdy zespół o zapoznanie się z nimi i ewentualne o uzupełnienie swojej pracy na flipcharcie. Każdy zespół po dokonaniu analizy otrzymanego materiałów oraz uwzględnieniu sugestii innych zespołów dokonuje prezentacji odpowiedzi na zadane pytani. Omówienie i podsumowanie trwa 15 minut.</p> <p><b>5) Prezentacja filmu : Urząd dostępny dla osób z niepełnosprawnością intelektualną</b></p> <p>Po projekcji filmu uczestnicy odpowiadają na pytanie: czym dla nich jest model naturalnej asystentury i jak go wdrożyć w urzędzie pracy? Omówienie i podsumowanie. Wypełnienie końcowego testu wiedzy i ankiety ewaluacyjnej.</p>	<p>25 minut</p>
<p><b>Temat: Założenia modelu naturalnej asystentury w praktyce – warsztaty z zakresu komunikacji</b></p>	
<p>Przebieg:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie ustrukturyzowanego kwestionariusza wywiadu do prowadzenia rozmowy doradczej</li> </ol> <p>Moderator prowadzący wspiera grupę w opracowaniu kwestionariusza wywiadu do prowadzenia rozmowy doradczej, następnie dzieli grupę na 2-osobowe zespoły, z których każdy ma przeprowadzić rozmowę z 1 osobą z niepełnosprawnością intelektualną.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Rozmowa doradcza – ćwiczenia praktyczne - Rozmowa doradcza – 2 pracowników prowadzi rozmowę z jedną osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Moderator wspiera proces.</li> <li>Po zakończonym ćwiczeniu moderator podsumowuje prowadzone rozmowy, zadając pytania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- jak przebiegały rozmowy?</li> <li>- czy pojawiły się trudności? Jeśli tak to w jakim zakresie?</li> <li>- czy jako pracownik urzędu uzyskałem niezbędne informacje od klienta?</li> <li>- czy klientowi udało się załatwić sprawę, z którą przyszedł?</li> </ul> </li> </ol>	<p>30 minut</p> <p>1h</p> <p>30 minut</p>

## Scenariusz warsztatu „Model naturalnej asystentury w praktyce”

**Założenia wstępne:** doskonalenie umiejętności zastosowania modelu naturalnej asystentury w bezpośrednim kontakcie z osobami z niepełnosprawnością intelektualną

**Założenia organizacyjne:**

- ☐ Warsztat odbywa się w jednym dniu, na terenie urzędu pracy. W zajęciach uczestniczy maksymalnie 12 pracowników UP. Ilość uczestników jest uzależniona od wielkości sali, ponieważ podczas warsztatów będą prowadzone symulacje rozmów doradczych. Uczestnicy muszą mieć odpowiednią ilość miejsca, aby swobodnie prowadzić rozmowę doradczą. W przypadku trudności lokalowych należy prowadzić kilka warsztatów w mniejszych grupach. Wszyscy pracownicy UP uczestniczący w szkoleniu Urząd pracy dostępny dla osób z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury – powinni również uczestniczyć w warsztatach.
- ☐ Przewiduje się uczestnictwo 6 osób z niepełnosprawnością intelektualną podczas warsztatów. Symulacje rozmów doradczych odbywają się w grupach 3 osobowych: klient – osoba z niepełnosprawnością intelektualną oraz 2 pracowników Urzędu Pracy.
- ☐ Rekomenduje się, aby osoby z niepełnosprawnością intelektualną były uczestnikami WTZ bądź uczniami ostatnich klas szkół przyspasabiających do pracy.
- ☐ Rekomenduje się, aby istotnym elementem realizacji warsztatu MODELU NATURALNEJ ASYSTENTURY W PRAKTYCE było tworzenie Lokalnej Koalicji na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zadanie podmiotu realizującego szkolenie Urząd pracy dostępny dla osób z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury powinno być nawiązanie współpracy z placówkami edukacyjnymi i rehabilitacyjnymi na terenie powiatu, między innymi w celu pozyskania osób z niepełnosprawnością intelektualną do współpracy w ramach realizacji warsztatu MODEL NATURALNEJ ASYSTENTURY W PRAKTYCE.

**Czas:** 2 godziny

<b>Temat: Założenia modelu naturalnej asystentury w praktyce – warsztaty z zakresu komunikacji.</b>		<b>40 minut</b>
<p>Uczestniczą wyłącznie pracownicy UP</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przedstawienie celów i założeń warsztatu</li> <li>2) określenie zasad współpracy</li> <li>3) Struktura rozmowy doradczej</li> </ol> <p>Cele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poznanie przez uczestników etapów prowadzenia rozmowy doradczej</li> </ul> <p>Przebieg:</p> <p>Trener omawia strukturę rozmowy doradczej, zwracając uwagę na poszczególne etapy: wprowadzenie, zasadnicza część, podsumowanie rozmowy.</p>		<b>10 minut</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>4) Opracowanie dyspozycji do wywiadu oraz prowadzenia rozmowy doradczej</li> </ol> <p>Cele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opracowanie narzędzia wspierającego pracowników urzędu pracy w prowadzeniu rozmowy doradczej z osobą z niepełnosprawnością intelektualną</li> </ul> <p>Przebieg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Trener określa cel rozmowy doradczej w odniesieniu do charakterystyki osób z niepełnosprawnością intelektualną (np. uczniowie, uczestnicy WTZ) przykładowe cele: Analiza doświadczeń zawodowych; Określenie zainteresowań i potencjału zawodowego;</li> <li><input type="checkbox"/> Uczestnicy warsztatu w grupach 4 – osobowych przygotowują Ustrukturalizowany kwestionariusz wywiadu</li> </ul>		<b>30 minut</b>
<b>Przerwa</b>		<b>5 minut</b>
<b>Temat: Model naturalnej asystentury - rozmowa doradcza</b>		<b>45 minut</b>
<p>Uczestniczą pracownicy UP oraz osoby z niepełnosprawnością intelektualną</p> <p>Cele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- budowanie klimatu do pracy grupowej</li> <li>- pokonywanie schematów myślowych dotyczących niepełnosprawności</li> <li>- kształtowanie umiejętności zastosowania modelu naturalnej asystentury</li> <li>- poznanie specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną</li> <li>- doskonalenie umiejętności komunikacyjnych w kontakcie z osobą z niepełnosprawnością intelektualną</li> </ul> <p>Przebieg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przedstawienie pracowników UP oraz osób z niepełnosprawnością intelektualną</li> <li>- Trener omawia cele ćwiczenia oraz podaje instrukcję do pracy w grupach 3 osobowych</li> </ul>		<b>10 minut</b>

## Scenariusz szkolenia wraz z załącznikami

- Symulacje rozmów doradczych – praca w grupach	30 minut
- Podsumowanie	5 minut
Przerwa	5 minut
<b>Temat: Model naturalnej asystentury – podsumowanie warsztatów</b>	<b>30 minut</b>
Uczestniczą wyłącznie pracownicy UP	
Cele: - pokonywanie schematów myślowych dotyczących niepełnosprawności - analiza możliwości zastosowania modelu naturalnej asystentury w obsłudze klienta z niepełnosprawnością intelektualną	
Przebieg: - każda grupa omawia przebieg rozmowy doradczej z osobą z niepełnosprawnością intelektualną analizując ewentualne trudności oraz wskazując na możliwości zastosowania modelu naturalnej asystentury w obsłudze osób z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy	

**Urząd pracy dostępny dla osoby  
z niepełnosprawnością intelektualną.  
Model naturalnej asystentury**

**Załączniki**

## TEST WIEDZY – WSTĘPNY / KOŃCOWY

### 1. DANE O SZKOLENIU

Tytuł szkolenia	„Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury”
Data szkolenia	
Miejsce szkolenia	
Trenerzy prowadzący	

### 2. METRYCZKA

Płeć	<input type="checkbox"/> KOBIEТА <input type="checkbox"/> MĘŻCZYŻNA									
Doświadczenie w obsłudze klienta z niepełnosprawnością intelektualną	<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE									
Stanowisko	.....									
Jak ocenia Pan/i w skali 1-10 swoją wiedzę i umiejętności w zakresie obsługi klienta z niepełnosprawnością intelektualną	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### Instrukcja: należy zaznaczyć „x” właściwą odpowiedź

- Współczesne rozumienie niepełnosprawności intelektualnej wynika z przyjęcia modelu:
  - medycznego
  - społecznego
  - biopsychospołecznego
- Możliwości zawodowe osób z takim samym stopniem niepełnosprawności intelektualnej są:
  - podobne
  - zróżnicowane
  - takie same
  - trudno powiedzieć
- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną zazwyczaj preferują prace, w których wykonują czynności o charakterze:
  - wykonawczym



- organizacyjnym
  - współpracy
  - trudno powiedzieć
4. Podstawowymi barierami w profesjonalnej obsłudze osób z niepełnosprawnością w urzędzie pracy są (wymień maksymalnie 3 czynniki)
- przepisy prawa
  - trudności w uczeniu się osób z niepełnosprawnością intelektualną
  - brak wiedzy pracowników UP na temat niepełnosprawności intelektualnej
  - stereotypowe myślenie o osobach z niepełnosprawnością intelektualną
  - ograniczone możliwości zawodowe osób z niepełnosprawnością intelektualną
  - brak kontaktu z osobami z niepełnosprawnością intelektualną
5. W komunikowaniu się z osobami z niepełnosprawnością intelektualną ważne jest: (zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi)
- naturalne zachowanie
  - podejmowanie decyzji za osobę z niepełnosprawnością intelektualną
  - klarowność wypowiedzi
  - takt i uprzejmość
  - używanie abstrakcyjnych pojęć
  - aktywne słuchanie
6. Model naturalnej asystentury w urzędzie pracy wymaga (zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi)
- zatrudnienia asystenta dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną
  - zastosowania racjonalnych usprawnień
  - dostosowania narzędzi i metod pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną
7. Zgodnie ze standardem „tekst łatwy do czytania” obejmuje (zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi):
- dobór słów,
  - sposób formułowania zdań
  - rodzaj i rozmiar użytej czcionki,
  - użycie alfabetu Braille’a
  - użycie zdjęć, ilustracji i symboli.

## ANKIETA OCENY SZKOLENIA

Szanowni Państwo!

Informacje zebrane w niniejszej ankiecie posłużą jako wskazówki do tego, aby podnieść poziom przygotowanego szkolenia dla pracowników urzędów pracy w zakresie przygotowania do obsługi klienta z niepełnosprawnością intelektualną. 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	„Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury”
Data szkolenia	
Miejsce szkolenia	
Trenerzy prowadzący	

### 2. METRYCZKA

Płeć	<input type="checkbox"/> KOBIETA <input type="checkbox"/> MĘŻCZYZNA
Doświadczenie w obsłudze klienta z niepełnosprawnością intelektualną	<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
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 w przygotowaniu do obsługi klienta z niepełnosprawnością intelektualną					
Metody szkolenia, rytm pracy i środki dydaktyczne pomogły osiągnąć cele szkolenia					

1. Proszę wymienić przynajmniej jedno z omawianych zagadnień, które wykorzysta Pan/i w swojej pracy?

.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....

3. Które treści uważa Pan/i za najbardziej użyteczne?

.....  
.....  
.....

4. Które treści ocenia Pan/i za najmniej użyteczne?

.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....

7. 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, profesjonalna i zaangażowana										
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

Skala	Bardzo niska -1	Niska -2	Zadowolająca -3	Dobra -4	Bardzo dobra - 5

**6. INNE UWAGI/ SUGESTIE**

.....

.....

.....

*Dziękujemy za wypełnienie ankiety*

## LISTA OBECNOŚCI

### 1. DANE O SZKOLENIU

<b>Tytuł szkolenia</b>	„Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury”
<b>Data szkolenia</b>	
<b>Miejsce szkolenia</b>	
<b>Trenerzy prowadzący</b>	

### 2. POTWIERDZENIE OBECNOŚCI

Lp.	Imię i nazwisko	Podpis

