

Organizacja staży zagranicznych dla osób z niepełnosprawnością

PODRĘCZNIK REALIZACJI USŁUGI

JOANNA BURKIEWICZ

Wstęp

Szanowni Państwo!

Oddajemy w Państwa ręce podręcznik na temat realizacji staży zagranicznych dla osób z niepełnosprawnością. Niniejsza pozycja kierowana jest do organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnością w tym niepełnosprawnością intelektualną, które byłyby zainteresowane wzbogaceniem swojej oferty z zakresu aktywizacji społeczno- zawodowej o możliwość realizacji staży międzynarodowych.

Podręcznik powstał w ramach realizacji projektu: „Organizacja staży zagranicznych dla osób z niepełnosprawnością” w ramach wsparcia udzielonego przez Fundację Fundusz Współpracy w ramach projektu „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę ponadnarodową” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.”



Anna Puławska - Rodzik - prezeska Zarządu Fundacji Eudajmonia

Rozwój działań międzynarodowych to szansa na efektywniejszą aktywizację osób z niepełnosprawnościami, ale także szansa na rozwój organizacji, które taką ofertę zdecydują się uwzględnić.

Spis treści

Spis treści	3
Informacja na temat usługi:	5
Wartość usługi z perspektywy różnych grup zainteresowanych tematem.....	7
• Perspektywa osób z niepełnosprawnością	8
• Perspektywa otoczenia	11
• Perspektywa pracowników	13
• Organizacja usługi	15
• Opiekun stażu	18
Promocja projektu i idei realizacji staży zagranicznych	37
Rekrutacja stażystów	39
Działania podejmowane przed wyjazdem.....	40
Jak zagospodarować czas z klientem podczas spotkań indywidualnych?.....	42
1. Nawiązywanie kontaktu	42
2. Wzmacnianie wiary w siebie	46
3. Rozmowy naprawcze, czyli jak wykrzesać motywację	47
4. Utrzymanie motywacji	48
5. Sprawdzanie kompetencji- próbki pracy	49
6. Przygotowanie IPD	49
Aspekty logistyczne	51
Kontakty z pracodawcami	52
Ewaluacja i wpływ wyjazdów.....	54
Opis testowania usługi	55
Załączniki.....	56
Załącznik nr 1 Indywidualny Plan Działania.....	56
Załącznik nr 2 Umowa stażowa	61
Załącznik 3 Wywiady rekrutacyjne.....	64
Załącznik 3a Wywiad rekrutacyjny opiekuna stażu	64
Załącznik 3b Wywiad psychologa.....	71
Załącznik 3c Wywiad lekarza.....	74
Załącznik 4 Kontrakt z uczestnikiem projektu	76
Załącznik 5 HELPBOOK.....	78
About Eudajmonia Foundation	80

Implemented goals:	80
Areas of activity:	80
Helpful Polish phrases.....	82
Polish culture	95
Interesting places and things in Wrocław	97
Important phones.....	107
Bibliografia:	108
Strony internetowe:	108

Informacja na temat usługi:

Pomysł na wprowadzenie usługi organizacji staży zagranicznych dla osób z niepełnosprawnością powstał w odpowiedzi na problemy aktywizacyjne tej grupy przy jednoczesnych wyzwaniach współczesnego rynku pracy związanych z oczekiwaniami pracodawców dotyczących radzenia sobie w zmiennej rzeczywistości, mobilności, elastyczności i gotowości pracowników do podróży służbowych czy migracji.

Z jednej strony mamy do czynienia z wciąż niską aktywnością społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnością, z niskim poczuciem własnej wartości, brakiem wiary w możliwość osiągnięcia sukcesu i brakiem wiary w siłę sprawczą. Z drugiej strony faktem jest niewystarczająca wciąż efektywność standardowych form wsparcia aktywizacji. Wg danych GUS na rok 2018 wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym wynosił jedynie 28,2%.

Konwencja ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością zapewnia im prawo do samostanowienia i niezależnego życia oraz do dokonywania takich samych wyborów, na równi z innymi osobami. Należy rozumieć ten zapis jako prawo dokonywania także wyborów turystycznych, zawodowych i edukacyjnych, a mobilność, migracje a także emigracje zarobkowe są wpisane w komponent naszych czasów. Wg danych GUS w końcu 2019 r. na emigracji – czyli przebywających czasowo za granicą powyżej trzech miesięcy - było 2.415 tys. Polaków a głównym powodem wyjazdów były kwestie związane z poprawą bytu materialnego. Nie można więc powiedzieć, że migracje są zjawiskiem marginalnym. Potrzeba mobilności i elastyczności staje się jedną z najbardziej pożądanых cech pracowników na rynku pracy zwłaszcza w obrębie Unii Europejskiej i to właśnie o prawie do mobilności poświęcony jest 20 artykuł Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością.

Trudno jednak mówić o jakiegokolwiek mobilności (zawodowej czy turystycznej) osób z niepełnosprawnością tym bardziej mobilności zagranicznej jeżeli... podejmowanie aktywności turystycznych i ruchowych przez osoby niepełnosprawne jest o wiele bardziej skomplikowane niż w przypadku osób pełnosprawnych. Wielu niepełnosprawnych nie

podróżuje w ogóle, inni są aktywni w tym zakresie, aczkolwiek napotyka wiele trudności.”¹ Badania przeprowadzone przez Kaganek K. na temat turystyki osób z niepełnosprawnością „wskazują, iż największą przeszkodę w uprawianiu turystyki przez osoby niepełnosprawne, bez względu na rodzaj niepełnosprawności stanowią bariery finansowe. Status materialny ma znaczący wpływ na deklarowanie barier finansowych, organizacyjnych, społecznych i braku ofert przez osoby z dysfunkcją słuchu i ruchu.”²

Dodatkowo usługa aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w tym organizacja staży zagranicznych dla jest w Polsce praktycznie nie realizowana lub realizowana incydentalnie. Podręcznik realizacji staży zagranicznych dla osób z niepełnosprawnością powstał w oparciu o tę potrzebę- zwiększenia ich aktywności społeczno-zawodowej także w obszarze mobilności i realizacji postanowień Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością.

Usługa organizacji staży międzynarodowych stanowi uzupełnienie obecnie istniejących już usług aktywizacji społecznej i zawodowej i jako takie uzupełnienie powinno być traktowane. Nie jest to forma wsparcia incydentalnego, jego organizacja opiera się na zaufaniu, współpracy pomiędzy organizatorem stażu, kadrą wspierającą a stażystą. W założeniu powinna być to usługa wystandaryzowana ale jednocześnie zindywidualizowana prowadząca do zwiększenia samodzielności, otwartości i elastyczności uczestników programu.

¹http://www.folia-turistica.pl/attachments/article/402/FT_43_2017.pdf

²(<http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.agro-8f176029-d019-4364-bbeb-5c69d7c097bc>)

Wartość usługi z perspektywy różnych grup zainteresowanych tematem

Przygotowanie produktu obejmowało zarówno badania w grupach fokusowych jak i serię warsztatów z partnerem włoskim (Cooperativa Sociale Kara Bobowski) posiadającym doświadczenie w organizacji takiej usługi. Forma pozwoliła na poznanie punktu widzenia samych zainteresowanych ich otoczenia a także kadry pracującej z tą grupą, co w konsekwencji zaskutkowało lepszym przygotowaniem do testowania produktu. Dzięki analizie potrzeb wyżej wymienionych grup możliwe jest szerokie spojrzenie na tę kwestię. Zaskakujące podczas realizacji grup fokusowych okazało się to, że generalnie wszystkie badane osoby z niepełnosprawnością odnosiły się pozytywnie do takiego wyjazdu. Pojawiały się zastrzeżenia wobec samej organizacji przedsięwzięcia, ale nie pojawiały się opór wobec takiego pomysłu. Opiekunowie podeszli do tematu z większą rezerwą i obawami, natomiast kadra pracująca w obszarze niepełnosprawności poddawała w wątpliwość realność wprowadzenia takiej usługi, finalnie dochodząc do wniosku, że jest to możliwe przy dokładnym określeniu grupy docelowej.

Analizując powyższe kwestie widoczny jest fakt największego entuzjazmu wśród samych zainteresowanych, co potwierdza słuszność opisanej inicjatywy przy jednoczesnej konieczności solidnego przygotowania asystentów i opiekunów stażów do swojej roli i zaplanowaniu zajęć wspierających dla rodzin i opiekunów prawnych.

Doświadczenie Cooperativa Sociale Kara Bobowski, który regularnie projektuje staże zagraniczne dla swoich klientów oraz podsumowanie ze strony włoskich uczestników programów stażowych i ich rodzin stało się podstawą do projektowania wersji rozwiązania gotowej do testowania. Zrealizowano także badania w grupach fokusowych, aby dostosować wnioski wynikające z warsztatów z partnerem zagranicznym do polskich realiów.

- **Perspektywa osób z niepełnosprawnością**

Dla osób z niepełnosprawnością jak i ich rodzin ważny jest fakt, aby wyjazd stażowy był grupowy, i aby grupa osób z niepełnosprawnością pozostawała z sobą w relacjach. Liczebność uczestników na poziomie 4-6 osób wydaje się być optymalna. Pomimo organizacji wyjazdu grupowego wagę przykładano do indywidualnego podejścia i planowania unikalnej ścieżki edukacyjno-zawodowej za granicą. Ważne jest, aby projektowane za granicą doświadczenie zawodowe było zgodne z doświadczeniami, zainteresowaniami i umiejętnościami uczestnika zdobytymi w Polsce. Szczególnie istotny jest ten fakt w kontekście stresu związanego z wyjazdem, obcą kulturą i obcym językiem.

„Osoby z niepełnosprawnością bardzo wyraźnie zaznaczyły, że potrzebują wsparcia asystenckiego o zróżnicowanym charakterze: asystentury osobistej czy funkcjonalnej, włączając w to ewentualnie tłumacza języka migowego, asystentury w postaci trenera pracy bądź doradcy zawodowego, wsparcia psychologicznego. W ich odczuciu powinny być to osoby, z którymi już współpracowały, które rozumieją ich sposób myślenia, działania i które będą umiały pomóc im w sytuacjach trudnych, które w ich opinii, na pewno się pojawią, choćby w miejscu realizacji stażu zawodowego”³. Kluczowym staje się tu zaufanie do osoby wspierającej a jej rolę (wspólną dla wszystkich rodzajów niepełnosprawności) byłaby pomoc w poradzeniu sobie w trudnej, nieprzewidywalnej sytuacji. Z uwagi na zróżnicowanie sytuacji trudnych (od tęsknoty, przez problemy społeczne i problemy zdrowotne) wagę wsparcia asystenckiego podkreślali uczestnicy programów włoskich opisując konkretne sytuacje, w których takie wsparcie okazało się niezbędne. „Co interesujące, osoby z niepełnosprawnością same rozważały możliwość by dla niewielkiej grupy było przeznaczonych np. dwóch asystentów, przy czym jeden z nich mógłby być osobą z którą nie pracowały wcześniej. Taka osoba mogłaby być mieszkańcem kraju realizacji stażu i pełnić dodatkowo rolę tłumacza języka obcego.”⁴

Co ciekawe powołując się na doświadczenia strony włoskiej rolę osoby wspierającej w projekcie często nie pełnił wykwalifikowany asystent, a kolega lub przyjaciel osoby z

³ Raport w grupach fokusowych dla Fundacji Eudajmonia

⁴ J.w.

niepełnosprawnością. Włosi kluczową wagę przywiązali do relacji i zaufania podczas wyjazdu. To rozwiązanie jest bardzo trafione do potrzeb osób z niepełnosprawnością w Polsce, ale jednocześnie jest ściśle związane z kontekstem włoskim i organizacją wsparcia dla osób z niepełnosprawnością w tym kraju. We Włoszech nie ma szkół specjalnych, dzieci z niepełnosprawnością uczęszczają do publicznej szkoły, a nauczyciele i uczniowie w sposób naturalny pomagają koleżance/koledze z niepełnosprawnością. Środowisko lokalne więc przejmuje poniekąd odpowiedzialność za rozwój jednostki z niepełnosprawnością.

W Polsce zmagamy się w większą selekcją i alienacją osób z niepełnosprawnością, a osobami wspierającymi jest zwykle najbliższe otoczenie klienta (rodzice, rodzeństwo). Tak ścisłe zaangażowanie najbliższej rodziny w zadania asystenckie bywa zaprzeczeniem idei samodzielności, zmiany perspektywy, dystansu. Ponadto otoczenie coraz bardziej jawnie sygnalizuje, że potrzebuje wytchnienia od opieki nad osobą z niepełnosprawnością.

Analizując kwestię bezpieczeństwa podczas wyjazdu, „osoby z niepełnosprawnością skoncentrowały się na kwestii organizacji ich zakwaterowania oraz samej organizacji stażu. W odniesieniu do pierwszego z aspektów obawiali się utraty kwestii związanych z autonomią, zgłaszając potrzebę, by każdy z nich miał swój pokój, by łazienki nie były koedukacyjne oraz by ewentualne osoby, które będą z nimi mieszkać lub stanowić obsługę ich miejsca zakwaterowania były pozytywnie nastawione do osób z niepełnosprawnością. Zwraçały też uwagę na kwestię dostępności architektonicznej miejsca zamieszkania oraz kwestię lokalizacji w kontekście odjazdów do miejsca odbywania stażu. W odniesieniu od samego miejsca stażu ich obawy związane były z traktowaniem ich przez pracodawcę oraz współpracowników, co wzmocnione było świadomością trudności związanych z prawdopodobnym brakiem umiejętności posługiwania się językiem kraju wyjazdu.”⁵

Posługując się doświadczeniem włoskich partnerów kwestia dostępności obiektu mieszkalnego i miejsca stażu jest kluczowa i niezwykle istotna. Niedopuszczalne jest uprzednie niezbadanie dostępności miejsca docelowego. Odwołując się do zapisów Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością jest to prawo osoby z niepełnosprawnością i odpowiedzialność społeczna. Rozwiązaniem tej trudności powinno być nawiązanie współpracy z

⁵J.w

NGO z terenu do którego chcemy wysłać kogoś na staż celem wsparcia w doborze odpowiedniego miejsca z pełną świadomością indywidualnych potrzeb i podmiotowego podejścia do klienta. Załącznikiem do niniejszego rozwiązania jest: „WelcomeKit” czyli broszurka (przygotowana przez stażystę -Pawła Witwickiego- zaproszonego do testowania rozwiązania) na temat podstawowych informacji o Wrocławiu dla stażystów innych narodowości.

Ważny jest zarówno sam okres trwania wyjazdu jak i stażu. Z perspektywy osób z niepełnosprawnością wyjazd miesięczny wydaje się być optymalny. Okres stażu powinien zatem być krótszy niż jeden miesiąc (2-3 tygodnie), ponieważ powinniśmy założyć czas na adaptację do nowego miejsca. Standardowo stosowane staże 3-6 miesięczne w projektach aktywizacyjnych wydają się być zbyt długie i zniechęcają potencjalnych odbiorców usługi do udziału w takich projektach. Do podobnych wniosków doszli nasi włoscy partnerzy, którzy zdecydowali organizować staże 2 tygodniowe dla osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych. Grupą odbiorców projektów Cooperativa Sociale Kara Bobowski są nie tylko osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, ale także osoby z trudnościami z nauką (dysleksja, dysgrafia, dyskalkulia). Poszerzenie grupy odbiorców jest rozwiązaniem ciekawym, ale z uwagi na blisko 15-letnie doświadczenie Fundacji Eudajmonia w działaniu na rzecz poprawy jakości życia osób z niepełnosprawnością testowanie rozwiązań i badania w grupach fokusowych orientowały się na potrzeby tylko osób z niepełnosprawnością i ich otoczenia.



Joanna Burkiewicz - koordynator projektu

Możliwość organizacji staży zagranicznych dla osób z niepełnosprawnościami jest kropką nad i w wachlarzu usług aktywizacyjnych. Osoby z niepełnosprawnościami bardzo często mają problem z podróżowaniem nawet w obrębie Polski np. pomiędzy miastami powiatowymi w województwie dolnośląskim nadal widoczne są bariery dla turystów z niepełnosprawnością. Organizacja wyjazdu za granicę wraz z możliwością zdobycia tam praktyki zawodowej staje się przekazem dla całego środowiska osób z niepełnosprawnością, że mogą marzyć, zwiedzać świat, zarabiać pieniądze, stawiać i realizować ambitne cele.

- **Perspektywa otoczenia**

Otoczenie osób z niepełnosprawnością zgłasza potrzeby sprawowania kontroli zarówno nad bezpieczeństwem uczestnika wyjazdu jak i strefą emocjonalną. Podkreśla wagę wyboru asystenta jako osoby którą znają (otoczenie) i do której mają zaufanie.

„Opiekunowie osób z niepełnosprawnością mieli najbardziej skryształizowany pogląd na ten aspekt organizacji wyjazdu stażowego. Jednogłośnie twierdzili, że nie wyobrażają sobie, by osoby z niepełnosprawnością pojechały bez kogoś kogo znają i do kogo mają zaufanie. Z jednej strony motywowane było to ich obawą o umiejętne wsparcie osób z niepełnosprawnością, nie tyle w kontekście zaufania do kompetencji zawodowych asystentów, co w kontekście umiejętnego i empatycznego reagowania na sytuacje trudne, umiejętnego sposobu przewidywania tych sytuacji, związanego ze znajomością z osobą z niepełnosprawnością oraz obawą o codzienne funkcjonowanie związane zróżnicowanym, choć co naturalne, często niższym, poziomem zaufania i dystansem, którym osoby z niepełnosprawnością obdarzają osoby im obce. W opinii jednego z rodziców wyraźnie wybrzmiało zdanie: „nie wyobrażam sobie, by moje dziecko wyjechało z kimś kogo nie zna, albo kogo zna krótko”. Z drugiej strony, ów postulat uzasadniany był także koniecznością zapewnienia poczucia bezpieczeństwa samym opiekunom, którzy podkreślając ewentualną trudność z rozłąką zaznaczali, że ich i osób z niepełnosprawnością zaufanie do asystenta będzie mogło zabezpieczyć ich (i osób z niepełnosprawnością) potrzebę pewności co do reagowania adekwatnego do sytuacji. Zaznaczali też, że w ich opinii sytuacja ta będzie dla nich samych: „bardziej komfortowa, gdyż gwarantuje im uzyskanie informacji zwrotnej od asystenta (nie tylko od osoby z niepełnosprawnością), szczególnie w sytuacjach trudnych”. Co więcej, mieli oni też jasno skryształizowany pogląd, że „jak jedzie ktoś stąd, to może wprowadzić z osobę z niepełnosprawnością do pracy tam”. W wypowiedziach opiekunów wybrzmiała także kwestia takiej organizacji wsparcia asystenckiego w trakcie stażu, by asystent nie pracował nieprzerwanie 24 godziny, 7 dni w tygodniu. W kontekście próby urealnienia wsparcia asystenckiego, przez jednego z opiekunów zgłoszona została propozycja o charakterze ilościowym, co do której nikt z badanych w ramach tej grupy nie wnosił zastrzeżeń: „Dla

pięciu osób z niepełnosprawnością, wystarczy jeden asystent, taka ostojadla rodziców i dla osób z niepełnosprawnością i jeden trener pracy”⁶. Zdając sobie sprawę z ilości potrzebnego wsparcia, oraz możliwości wystąpienia rozmaitych sytuacji, zwrócili uwagę na kwestię obciążenia asystenta pracą oraz ciężar związanej z tym odpowiedzialności. Badani opiekunowie doskonale zwerbalizowali także to, że oprócz staży, konieczne jest zorganizowanie czasu wolnego, bow ich opinii, dla osób z niepełnosprawnością to jest to główny czynnik motywujący. Jeden z opiekunów podsumował to stwierdzeniem, że „celem wyjazdu powinno być to, że zarabiają na przyjemności- praca jest po to, by mieć pieniądze, które można spożytkować”. Także w opinii reszty opiekunów pokazałoby to osobom z niepełnosprawnością „sens po co tam są i ujednoliciło grupę”.

Rozwiązanie zaproponowane przez Cooperativa Sociale Kara Bobowski dotyczące organizacji warsztatów dla otoczenia przed wyjazdem jest rozwiązaniem istotnym. W opinii Włochów najlepiej sprawdza się wykorzystanie świadectwa byłych uczestników, co niestety jest niemożliwe do wykorzystania w programie pilotażowym. Wspólny warsztat i dyskusja, ewentualnie uruchomienie wsparcia psychologicznego dla potrzebujących rodziców jest ważnym elementem powodzenia przedsięwzięcia.

„Opiekunowie osób z niepełnosprawnością również podkreślali konieczność odpowiedniego zabezpieczenia miejsca zamieszkania i konieczność nadzoru asystenta na zasadzie „Wielki brat czuwa”. Wyraźnie wyartykułowany został również cenny wątek bezpieczeństwa w kontekście odpowiedzialności osób z niepełnosprawnością za siebie wzajemnie i uważności w zapewnieniu im bezpieczeństwa emocjonalnego, psychicznego i w zakresie zachowań seksualnych. W związku z tym postulowali oni, by elementy edukacyjne dotyczące tych sfer włączyć do warsztatu przygotowującego do wyjazdu. W trakcie trwania fokusa z grupą opiekunów wielokrotnie powracał wątek bezpieczeństwa, wyartykułowany choćby w postaci takiej opinii: „z punktu widzenia odpowiedzialnego bezpieczeństwa to uważam, że (osoby z niepełnosprawnością) nie mogłyby zostać tam z kimś kto ich dwa tygodnie zna. Asystent powinien być tam ich rzecznikiem, osobą która

⁶J.w.

zareaguje emocjonalnie właściwie, na sytuacje trudne, takie problemowe”. Pojawiła się też kwestia z zorganizowania życia rodzinnego pozostawionych w Polsce rodzin, w sytuacji gdy osoba z niepełnosprawnością jest rodzicem dzieci, które także wymagają wsparcia. W zakresie drobnych rozwiązań, możliwych do wprowadzenia i zwiększających ich własne poczucie bezpieczeństwa opiekunowie zaznaczyli że dobrym rozwiązaniem było by prowadzenie na którymś z profili społecznościowych w grupę zamkniętej w postaci (foto) relacji z przebiegu stażu.”⁷

Wnioskiem z badań fokusowych jak również z doświadczeń włoskich i Fundacji Eudajmonia w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością jasno wynika, że nie można bagatelizować obaw opiekunów prawnych i otoczenia. Istotne są ich emocje i obawy a przekonanie tej grupy do słuszności tej formy aktywizacji jest kluczowe dla powodzenia przedsięwzięcia i jego jakości. Solidne przygotowanie warsztatowe i psychologiczne do wyjazdu samych zainteresowanych jak i otoczenia wydaje się być podstawą jego realizacji.

Niestety, z uwagi na ogólnoswiatową sytuację związaną z pandemią COVID-19 nie udało się w ramach projektu wysłać stażystów do Włoch. Staże zostały zrealizowane online. Organizacja przedsięwzięcia okazała się prawdopodobnie niemniej trudna i stresująca dla stażystów jednak rodziny nie odczuły rozłąki i poczucia utraty kontroli.

- **Perspektywa pracowników**

Organizacja usługi asystenckiej przez organizację włoską, jak wspomniałam wyżej angażowała do projektu w roli opiekuna stażu znajomych osób zainteresowanych. Często byli to koledzy/koleżanki z ławki szkolnej. W Polsce jest to rozwiązanie o tyle szokujące, że osoby z niepełnosprawnością tym bardziej, że niepełnosprawnością intelektualną nie mają doświadczeń ze szkoły publicznej, czyli takich znajomych po prostu nie mają. Włosi organizują wsparcie tutorskie zdalnie, a na miejscu asystenckie przy jednoczesnym wykorzystaniu zasobów partnera zagranicznego. W adaptacji usługi na warunki polskie i

⁷J.w

przy analizie badań w grupie fokusowej można zauważyć że asystenci widzą wiele perspektyw i wariantów takiej usługi. Ich pogląd jest najbardziej zróżnicowany z wszystkich badanych grup. „Co istotne, część z nich (asystentów) zaznaczyła, że nie podjęłaby się takiego wyjazdu (głównie z powodów rodzinnych i innych zobowiązań na miejscu), co należy uwzględnić jako istotny czynnik ryzyka. Pojawiły się jednak i takie osoby, które nie tylko na poziomie rozważań koncepcyjnych, ale i realnego zaangażowania osobistego, deklarowały rozważenie takiej możliwości. Istotną kwestią, która wybrzmiała w ramach tego wątku badania, była potencjalna długość wyjazdu, i związane z tym odpowiedzialność i obciążenie. Asystenci byli świadomi, że takie zadanie wymaga dużego zaangażowania, przekraczającego 8-godzinny dzień pracy i w związku z tym trudno w ich opinii byłoby sobie wyobrazić, że realizują to w pojedynkę”⁸

Asystenci określili, że jeden asystent może wyjechać z grupą pod warunkiem wsparcia asystenckiego na miejscu ze strony partnera zagranicznego.

Asystenci, jako istotną, podnieśli też kwestię zabezpieczenia ich przemęczenia i wypalenia w trakcie wyjazdu stażowego, i postulowali zabezpieczenie dla nich, czegoś na kształt superwizji, albo przynajmniej możliwości konsultowania, wsparcia czy mentoringu. Wyrazili także przekonanie o tym, że asystent powinien posługiwać się, choć w stopniu komunikatywnym, językiem angielskim.⁹

Wskazano także konieczność warsztatów dla asystentów uzupełniających kompetencje. Sama kategoria kompetencji nie została rozszerzona poza te standardowo wymagane od asystentów, ale stopień ich posiadania powinien być ukierunkowany na radzenie sobie z emocjami, radzenie sobie w trudnych sytuacjach plus warsztat trenera pracy.

Warsztat treningowy przed wyjazdem- w celu sprawdzenia jak funkcjonuje osoba z niepełnosprawnością, jaki jest jej potencjał trudności zaproponowany przez asystentów miał być rozwiązaniem pozwalającym na prewencyjne wychwycenie problemów po wyjeździe, a co za tym idzie rozwiązaniem zmniejszających ryzyko fiaska.

⁸J.w.

⁹J.w.

- **Organizacja usługi**

Organizacja usługi projektu stażowego rozpoczyna się w momencie pozyskania wiarygodnego partnera za granicą i sprawdzenia jego kompetencji pod względem wsparcia osób z niepełnosprawnością. W kontekście planowania działań jest to element kluczowy, który odpowiada za wiarygodność przedsięwzięcia. Z powyżej omówionych wyników badań w grupach fokusowych jasno wynika, że nie jest realne wsparcie jeden na jeden za granicą. Dodatkowo powinniśmy wziąć pod uwagę bariery językowe wśród asystentów. Generalizując, kompetencje językowe tej grupy wymagają rozwinięcia, a umiejętności komunikacji w językach innych niż polski są rzadko weryfikowane na etapie rekrutacji ponieważ w standardowych projektach po prostu nie są potrzebne.

Partner zagraniczny będzie reprezentantem działań polskich NGO za granicą, zatem powinna to być instytucja do której mamy zaufanie. Z doświadczeń Cooperativa Sociale Kara Bobowski wynika, że waga zaufania do instytucji w innym kraju jest kluczowa. Ważna jest nie tylko wiara w kompetencje organizacji partnerskiej i istotne dla nas wartości ale także w aspekt finansowy. Organizując staż za granicą trudno jest „sprawdzić pracodawcę” pod kontem uczciwości, wyznawanych wartości czy możliwości edukacyjnych klienta. Najrozsądniej jest tą odpowiedzialnością podzielić się z partnerem zagranicznym i to jego poprosić o wsparcie w przygotowaniu miejsca stażu i wypłaty stypendium stażowego. Płynność finansowa partnera jest więc szczególnie istotna, gdyż wszelkie opóźnienia związane z wypłatą wynagrodzenia automatycznie rujną poczucie bezpieczeństwa wszystkich stron zaangażowanych w proces, a przecież jak wynika z badań w grupach fokusowych to właśnie poczucie bezpieczeństwa jest najważniejsze zarówno dla osób z niepełnosprawnością jak ich otoczenia.

Przy podziale zadań pomiędzy organizatorem stażu a partnerem warto przyjąć zasadę, że organizator odpowiada za przygotowanie stażysty (emocjonalne, kompetencyjne i finansowe) do wyjazdu oraz wszelkie działania ewaluacyjne po powrocie, a partner odpowiada za jego pobyt włączając kwestie związane z zakwaterowaniem, podjęciem stażu i organizacji czasu wolnego. Podział ten jest umowny i obie strony powinny być zaangażowane w cały proces, mieć realny wpływ na jego przebieg i odpowiedzialnie

podchodzić do realizacji zadań. Mówiąc, że któraś ze stron odpowiada za... mam na myśli zarządzanie zadaniami. Efektywna współpraca pomiędzy partnerami projektu jest tym istotniejsza, że do innego kraju wyjeżdża nie tylko stażysta, ale także pracownik organizatora stażu. Będzie to osoba pełniąca rolę opiekuna stażu i tym samym zarządzana przez organizatora stażu na odległość i wspierana przez partnera na miejscu.

Kiedy podejmiemy współpracę z partnerem zagranicznym, ustalimy warunki współpracy i podział obowiązków, kiedy zatrudnimy opiekunów stażukolejnym etapem organizacji usług będzie zainteresowanie udziałem w projekcie potencjalnych klientów z niepełnosprawnością. Warto rozważyć różne formy promocji usługi z wykorzystaniem narzędzi networkingowych i internetowych.

Sam proces rekrutacji powinniśmy wzorem modelu zatrudnienia wspomaganego podzielić na trzy etapy: spotkania z opiekunem stażu, spotkaniem z psychologiem i spotkaniem z lekarzem medycyny pracy. W momencie gdy uda nam się wyłonić potencjalnych stażystów powyżej wymienieni specjaliści udzielą im rekomendacji do udziału w projekcie. Warto zorganizować zajęcia przygotowawcze. Ideą są zajęcia indywidualne (opiekun stażu, psycholog) oraz zajęcia grupowe. Opiekun stażu to osoba, która podejmie się wsparcia osoby z niepełnosprawnością za granicą i rozwiązywania bieżących trudności komunikacyjnych, mentalnych i na stanowisku pracy. Opiekun stażu łączy kompetencje asystenckie i trenera pracy oraz wyróżnia się zdolnościami komunikacyjnymi, naprawczymi oraz językowymi. Zwracam szczególną uwagę na kompetencje językowe na poziomie minimum komunikatywnym (B1-B2) kraju do którego planowany jest wyjazd stażowy lub języka angielskiego. Istotne także jest, aby opiekun stażu dysponował wiedzą na temat różnic kulturowych pomiędzy Polską a krajem partnerskim.

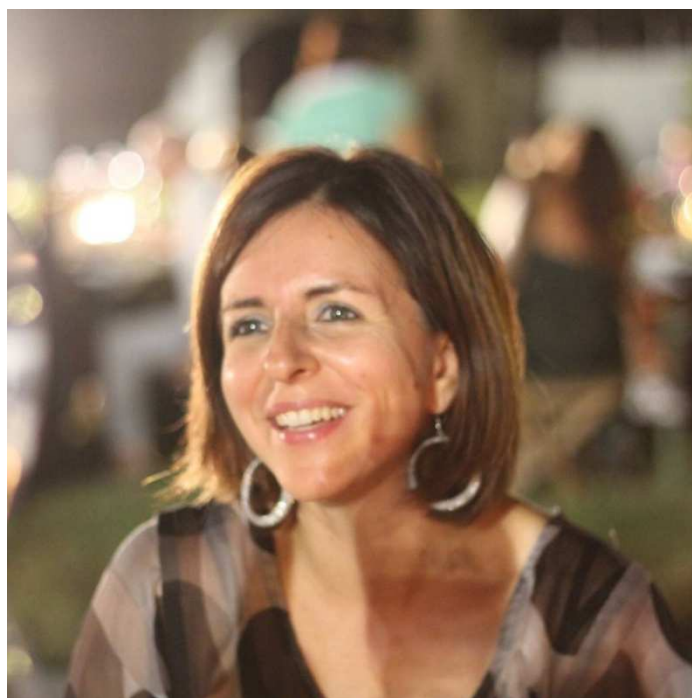
Spotkania przed wyjazdem z opiekunem stażu pełnią dwie funkcje, pierwszą z nich jest przygotowanie uczestnika do samodzielnego wyjazdu, diagnoza kompetencji uczestnika związanego zarówno z samodzielnym funkcjonowaniem, jak i komunikacją, komunikacją w języku obcym oraz kompetencjami zawodowymi.

Spotkania z psychologiem ukierunkowane są na wsparcie motywacyjne i nie są to spotkania terapeutyczne.

Przed wyjazdem ważna jest organizacja minimum 5 dniowych warsztatów wyjazdowych próbnych dla stażystów oraz spotkań stacjonarnych organizacyjnych dla opiekunów stażystów. Spotkania wyjazdowe mają charakter integracyjny i ukierunkowane są na samodzielność, spotkania z opiekunami zorientowane są na zapewnienie im poczucia bezpieczeństwa i udzielenie odpowiedzi na pytania.

Podczas wyjazdu dla grupy 3 stażystów przewidziany jest jeden opiekun stażu z Polski i jeden opiekun stażu za granicą. Opiekun stażu za granicą wspiera organizacyjnie i pomaga zrozumieć różnice kulturowe.

Po powrocie zorganizowane zostanie spotkanie ewaluacyjne.



Elena Ciani - project co-ordinator Kara Bobowski

Organizing international mobilities as sending or hosting organization is very demanding because you have to work on many aspects and sometimes, I feel a bit tired. But as former Erasmus student and now as project co-ordinator and “mobility coach”, I know what an experience abroad can mean for a young person in terms of personal growth and cultural enrichment .

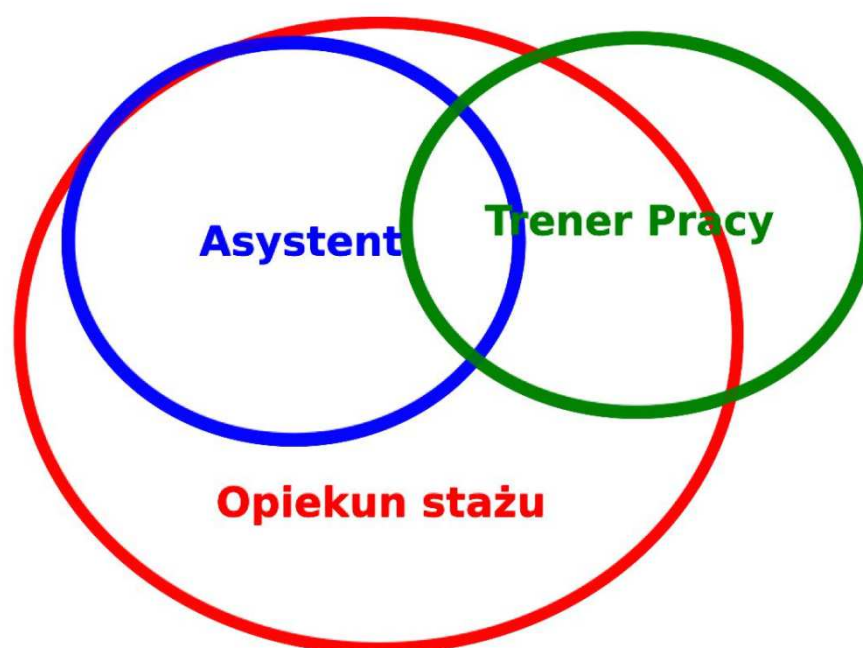
More autonomy, more self-confidence and self-esteem, an open mind, intercultural learning, inspiration for future choices are usually the main results of an experience (be it long or short) can produce.

I feel to have a great responsibility in my job but I am happy to know that an Erasmus experience done thanks to my work can be an important part of the life of a young person .

- **Opiekun stażu**

Rekomendowanym rozwiązaniem jest angażowanie na stanowisko opiekuna stażu osób sprawdzonych nie tylko poprzez sam proces rekrutacji, ale także we współpracy. Dobrą praktyką jest awans wewnętrzny. Z przeprowadzonych badań wynika, że klient najchętniej wyjedzie za granicę z osobą, którą zna i której ufa. Nie jest jednak rozsądne przyjąć założenie, że zawsze będzie to możliwe. W przypadku organizacji staży zagranicznych warto jednak unikać rekrutacji na ostatnią chwilę. Trudność w tym wypadku oscyluje w utrzymaniu stałej kadry NGO. Pamiętajmy że organizacje pozarządowe pracujące „na projektach” rzadko mają możliwość zapewnić swoim pracownikom poczucie stałości i ciągłości pracy. Pomijając wszelkie kwestie ryzyka warto przyrzeć się jakie kompetencje powinien posiadać opiekun stażu.

Stanowisko opiekuna stażu jest stanowiskiem szczególnym łączącym w sobie zadania stricte asystenckie i organizacyjne typowe dla trenera pracy. Jest konieczne, aby opiekun stażu pełnił rolę asystenta za granicą- zwłaszcza jeżeli stażysta korzysta z usług asystenckich w kraju. Warto jednak rozszerzyć to stanowisko o część kompetencji trenera pracy związanych ze wsparciem na stanowisku pracy, radzeniem sobie w sytuacjach trudnych, mediowaniem pomiędzy stażystą a pracodawcą itp.





Anna Smolarz

- opiekunka stażu wraz z klientką Amalą Fedorowską

W mojej opinii staże zagraniczne są ogromną szansą na poszerzanie horyzontów możliwości aktywności społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością. Uczestnictwo w stażu zagranicznym jest niezastąpionym i cennym doświadczeniem, które ma wpływ na dalszy rozwój w życiu społecznym i zawodowym. Podjęcie zatrudnienia jest bardzo ważnym wyznacznikiem dorosłego życia i wpływa na funkcjonowanie psychospołeczne, podjęcie stażu umożliwia przygotowanie do nowej funkcji społecznej. Aktywność społeczna i zawodowa buduje poczucie odpowiedzialności za własne życie oraz konsekwencje podejmowanych decyzji.

Udział mojego klienta w stażu zagranicznym, zwiększył jego świadomość w możliwości pokonywania ograniczeń które napotyka w swoim życiu. Wiara we własne możliwości, zmiana postawy, nowe zasoby wiedzy zaowocowały motywacją do dalszej nauki języków obcych a także zwiększenia obszaru w którym mógłby podjąć zatrudnienie.

Moi kolejni klienci czekają na taką szansę.

Opiekun stażu jako stanowisko nowe nie jest wpisany jeszcze do klasyfikacji zawodów i specjalności.¹⁰ Na listę klasyfikacji zawodów i specjalności nie jest wpisany także trener pracy. Pod kodem: 341201 widnieje asystent osoby z niepełnosprawnością wraz z opisem: „Asystent osoby niepełnosprawnej ułatwia osobie niepełnosprawnej wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji, wspiera osoby niepełnosprawne w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

- Zadania** - współtworzenie programów rehabilitacji i pomocy osobie niepełnosprawnej;
- zawodowe:** - doradzanie w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem;
- diagnozowanie warunków życia i dążenie do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.);
 - pobudzanie aktywności osoby niepełnosprawnej, jej rodziny oraz najbliższego otoczenia celem udzielania jak najefektywniejszej pomocy;
 - planowanie, kontrolowanie i ocenianie indywidualnego programu, planu pomocy osobie niepełnosprawnej;
 - włączanie osoby niepełnosprawnej w programy instytucji i placówek świadczących usługi rehabilitacyjne;
 - współpraca z mediami ułatwiająca poszukiwanie sponsorów i sojuszników w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych.”¹¹

¹⁰<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>

¹¹https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/zawod/341201?p_p_state=pop_up&_jobclassificationportlet_WAR_nnkportlet_backUrl=https%3A%2F%2Fpsz.praca.gov.pl%2Frynek-pracy%2Fbazy-danych%2Fklasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci%2Fwyszukiwarka-opisow-zawodow%2F%3Fp_p_id%3Djobclassificationportlet_WAR_nnkportlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dpop_up%26p_p_mode%3Dview%26_jobclassificationportlet_WAR_nnkportlet_query%3Dasystent

Dostępne publikacje na temat profilu kompetencyjnego asystenta są różne i nie zawsze spójne ze sobą pod względem merytorycznym. Większość różnic dotyczy roli asystenta. Pojawia się potrzeba rozstrzygnięcia czy asystent pełni rolę wspierającą czy także opiekuńczą, a co za tym idzie czy asystent współpracuje z klientem czy z podopiecznym. Podpierając się Konwencją ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością stoimy na stanowisku, że rolą asystenta (w tym przypadku także opiekuna stażu) jest stworzenie relacji z odbiorcą usługi opartej na podmiotowości. Stażysta z założenia będzie osobą dorosłą i jako osoba dorosła powinien być traktowany. Posiłkując się słownikiem wyrazów bliskoznacznych widać następującą różnicę w polu semantycznym słowa klient i podopieczny:

Klient:	Podopieczny:
<p>chętny, delikwent, gość, interesant, konsument, kontrahent, kupujący, nabywca, nowonabywca, odbiorca, osoba zainteresowana, petent, reflektant, spożywca, usługobiorca, użytkownik, zainteresowany, amator, interesariusz, kandydat, kupiec, bywalec, cudzoziemiec, cudzoziemski, delegat, kuracjusz, letnik, napływowy, nietutejszy, nieznamy, obcokrajowiec, obcy, pensjonariusz, przybyły, przybysz, przychodzień, przyjezdny, przywłoka, turysta, uczestnik, urlopowicz, wczasowicz, zagraniczny, zamiejscowy, zwiedzający, człeczyna, człek, człowiek, figura, indywidualność, istota, istota ludzka, jednostka, jednostka ludzka, mieszkaniec, obywatel, organizm, osoba,</p>	<p>bachor, bączek, bąk, berbeć, bęben, bobas, bobo, brzdąc, chłopczyk, chłopiec, chmyz, córka, członek rodu, czmych, czort, drobina, dzidzia, dzidziuś, dzieciak, dzieciątko, dziecina, dziecior, dzieciuch, dziecko, fąfel, gołowas, grzdyl, infant, istotka, jedynaczka, jedynak, kajtek, kilkulatek, knot, kruszyna, kruszynka, latorośl, malec, maleństwo, malizna, maluch, maluszek, małe dziecko, małolat, mały, mały chłopiec, milusiński, niedorostek, nieletni, niemowlę, noworodek, odrobina, osesek, pachole, pędrak, pęta, pociecha, podrostek, potomek, przedszkolak, siurek, skrzat, smark, smarkacz, smarkaty, smarkul, smród, smyczek, smyk, stworzonko, syn, synek, synuś, szczawik, szczeniak, szkrab, wyrostek,</p>

<p>osoba fizyczna, osobnik, osóbką, persona, pojedynczy człowiek, postać, przedstawiciel narodu, śmiertelnik, typ, agregat, aparat, chłop, chłopisko, facecik, facet, facio, faciu, gostek, gościu, jegomość, koleś, mąż, mężczyzna, model, panek, typek, ziom, ziomek, ziomuś,</p>	<p>zasmarkaniec, elew, następca, protegowany, uczeń, wychowanek, pupil, zwierzaczek domowy, zwierzak, zwierzę ,</p>
---	---

Pozwolę sobie na niekomentowanie powyższych różnic i jednoczesną rekomendację w kierunku używania słowa klient i określania roli opiekuna stażu jako wspierającej.

Pomijając te niejasności i syntetyzując informacje z literatury przedmiotu można określić następujące kompetencje asystenta osoby z niepełnosprawnością. Kompetencje zawodowe są tu rozumiane jako wiedza merytoryczna, określone umiejętności i postawy świadczące o zrozumieniu roli asystenta.

Wiedza asystenta powinna być weryfikowana na podstawie:

- a) dokumentu potwierdzającego uzyskanie kwalifikacji w następujących kierunkach: asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun osoby starszej, opiekun medyczny lub
- b) co najmniej 6-miesięczne, udokumentowane doświadczenie w udzielaniu bezpośredniej pomocy osobom niepełnosprawnym np. doświadczenie zawodowe, udzielanie wsparcia osobom niepełnosprawnym w formie wolontariatu.

Oznacza to że osoba zatrudniona na stanowisku asystenta wie jak: nawiązać kontakt i komunikować się z osobą z niepełnosprawnością, wie jakie czynności asystenckie wykonać i w jaki sposób, potrafi modyfikować zarówno realizację prac jak i plan w zależności od potrzeb klienta, wspierać osobę z niepełnosprawnością w dążeniu do samodzielności, poprawy swojego dobrostanu oraz nawiązywania partnerskich relacji z otoczeniem a jeśli to możliwe w poszukiwaniu pracy, potrafi udzielić pierwszej pomocy przedmedycznej.

Umiejętności asystenta można natomiast podzielić na 4 kategorie:

Umiejętności komunikacyjne- predyspozycje do pracy z ludźmi (preferencje społeczne w WOPZ¹²) aktywne słuchanie, umiejętność przekazywania informacji, umiejętność nawiązywania partnerskich relacji, odwaga w relacji.

Umiejętności motoryczne- sprawność manualna i fizyczna- spryt, zręczność szybki refleks, spostrzegawczość, podzielność uwagi, siła fizyczna.

Umiejętności organizacyjne- sumienność, odpowiedzialność, punktualność, terminowość, umiejętność planowania i opracowywania harmonogramów działań, umiejętność priorytetyzacji zadań i celów, umiejętność zarządzania sobą w czasie, determinacja w działaniu i nastawienie zadaniowe.

Umiejętności interpersonalne- umiejętność radzenia sobie ze stresem, poczucie własnej wartości, cierpliwość.

Dodatkowo punktowanymi umiejętnościami powinny być: umiejętność obsługi komputera i pakietu MS OFFICE, prawo jazdy kat. B i doświadczenie w prowadzeniu samochodu, myślenie twórcze i kreatywność, umiejętność adaptacji do zmian. Cechy te nie są konieczne do efektywnego wykonywania pracy asystenta ale mogą stanowić wartość dodaną do relacji na linii pracodawca - pracownik - klient.

Analizując postawy asystenckie warto zwrócić uwagę na postawę społeczną charakteryzującą się głęboką empatią, życzliwością, chęcią niesienia pomocy i cierpliwością oraz postawę otwartości i szacunku wobec drugiego człowieka i jego potrzeb.

Przyglądając się bliżej pracy opiekuna stażu można zauważyć, że wszystkie powyższe kompetencje asystenckie są istotne i potrzebne również w zawodzie opiekuna. Wydają się jednak niewystarczające dlatego warto uzupełnić je o część kompetencji trenerów pracy. Odwołując się do profilu kompetencji trenera pracy opisanego w Przewodniku po usłudze trenera pracy (przez Fundacja Eudajmonia)¹³ trener pracy powinien posiadać pożądaną

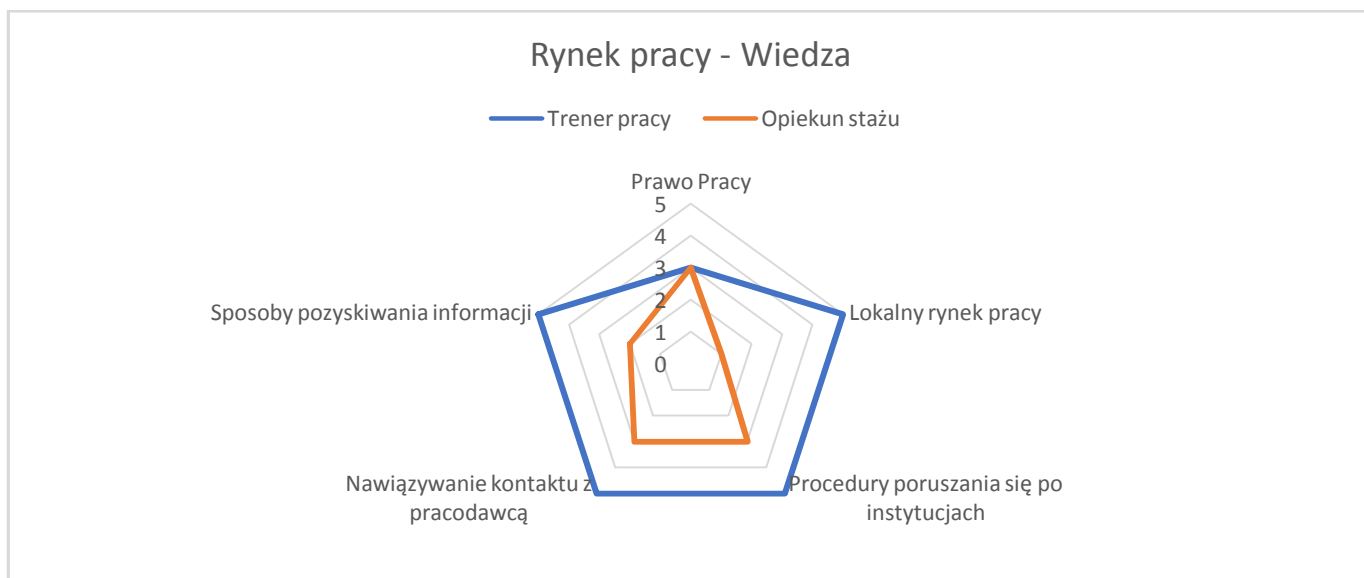
¹² Wieloaspektowa ocena preferencji zawodowych wg Hollanda

wiedzę, umiejętności i postawy w czterech obszarach: rynek pracy, pracy z osobą z niepełnosprawnością, zatrudnienia wspomaganego i doradztwa zawodowego.

Kompetencje opiekuna stażu w obszarach wyszczególnionych w tabeli kompetencji trenera pracy obrazują wykresy. W niektórych punktach kompetencje są zbieżne w innych niebyły użyteczne.

Wiedza	Rynek pracy <ol style="list-style-type: none">1. Zna informacje z zakresu prawa pracy, zabezpieczeń społecznych i innych szczegółowych norm prawnych, regulujących stosunki pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością;2. Zna lokalny rynek pracy;3. Zna procedury poruszania się po instytucjach rynku pracy przydatne w procesie szukania pracy;4. Zna różne sposoby pozyskiwania i nawiązywania kontaktów z pracodawcami w obszarze ofert pracy, praktyk, stażów;5. Zna sposoby pozyskiwania aktualnych informacji o lokalnym rynku pracy m.in.: poziomie i strukturze bezrobocia, programach rynku pracy, możliwościach uzyskania dotacji na założenie własnej firmy oraz subsydiowanym zatrudnieniu.
---------------	---

¹³<http://www.eudajmonia.pl/download/zatrudnienie-wspomagane---przewodnik-po-usludze.pdf>

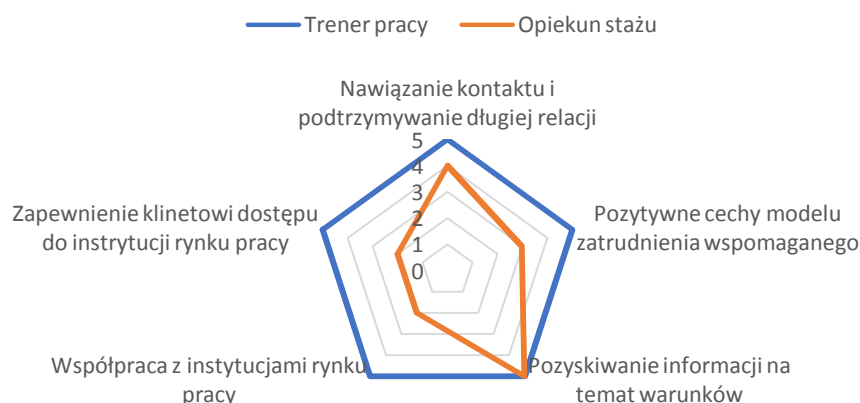


Z uwagi na fakt, że staż odbywa się za granicą, a kwestie związane z poszukiwaniem stażu leżą w obowiązkach partnera projektu. Opiekun stażu nie potrzebuje posiadać umiejętności związanych z lokalnym rynkiem pracy. Ważne jest jednak, aby wiedział jak i potrafił nawiązać kontrakt z pracodawcą. Warunki pracy, zakres obowiązków i dobre rozumienie oczekiwań pracodawcy pozwoli opiekunowi stażu dobrze przekazać klientowi w jaki sposób ma realizować swoją pracę. Dodatkowo istotna jest orientacja w przepisach prawa pracy właściwych dla kraju, w którym staż jest realizowany. Część przepisów może być całkowicie rozbieżna z prawem polskim, a realizując staż za granicą obowiązują nas zagraniczne przepisy. W kontekście postaw unikanie stereotypów w myśleniu na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest w takim samym stopniu istotne dla obydwu stanowisk.

Umiejętności

1. Potrafi nawiązać kontakt i podtrzymać długoterminową relację z pracodawcą;
2. Potrafi przedstawić pracodawcy pozytywne cechy modelu zatrudnienia wspomaganego jako efektywnej formy zatrudniania (marketing);
3. Potrafi pozyskać szczegółowe informacje na temat warunków pracy, zadań na poszczególnych stanowiskach, wymagań pracodawców, planowanych inwestycjach;
4. potrafi współpracować z instytucjami rynku pracy: pośrednikami, specjalistami ds. rozwoju zawodowego;
5. Zapewnia klientowi dostęp do instytucji, oferujących informacje i wsparcie.

Rynek pracy - Umiejętności



Postawy

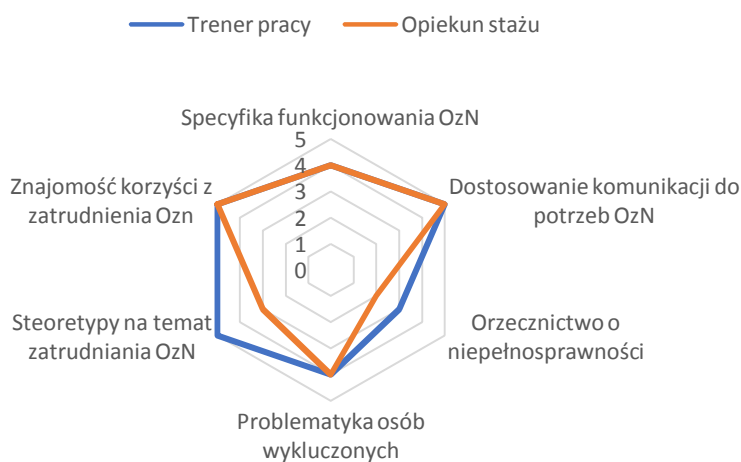
Unika uogólnień i stereotypów na temat rynku pracy takich jak: „Teraz jest kryzys i nie da się znaleźć dobrej pracy”, „Wszyscy pracodawcy wykorzystują pracowników z niepełnosprawnością”.

Praca z osobą z niepełnosprawnością

Wiedza

1. Zna specyfikę funkcjonowania osób z niepełnosprawnością w roli pracownika;
2. Posiada umiejętność dopasowania komunikacji do potrzeb i możliwości klienta;
3. Zna zasady orzecznictwa o niepełnosprawności;
4. Zna charakterystykę i problematykę osób narażonych na wykluczenie społeczne i zawodowe, w tym długotrwale bezrobotnych (problemy, mechanizmy);
5. Zna stereotypy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnością u pracodawców, otoczenia i klientów oraz fakty pozwalające na zmianę stereotypowych przekonań;
6. Wykazuje się znajomością korzyści, wynikających z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, w tym społeczne np. pozytywny wizerunek firmy zaangażowanej społecznie, finansowe np. zasady dofinansowań dla pracodawców z tytułu niepełnosprawności klienta.

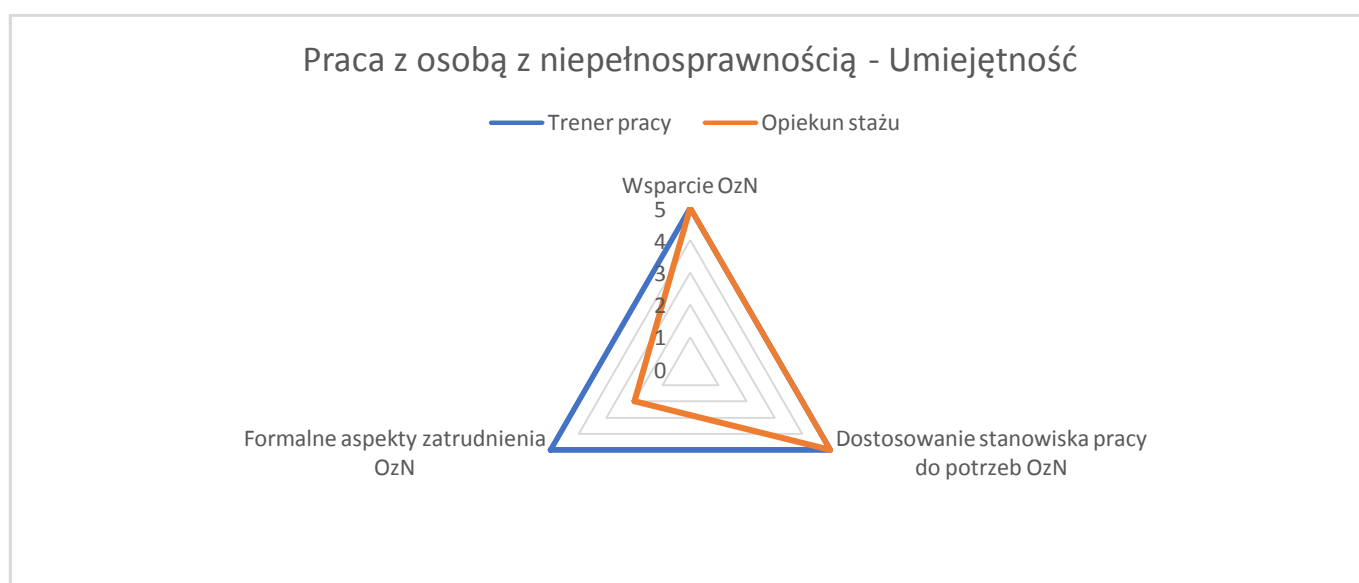
Praca z osobą z niepełnosprawnością - wiedza



Ze względu na fakt, że staż realizowany jest za granicą i po jego zakończeniu nie jest planowane zatrudnienie stażysty wiedza na temat dopłat do wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością w kontekście stopnia i rodzaju orzeczenia o niepełnosprawności nie

jest konieczna. Ważna jest wiedza na temat sposobu funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością, jej potrzeb i realnych możliwości.

Umiejętności	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potrafi wspierać klienta z uwagą i tylko w zakresie niezbędnym, pozostawiając czynności, które osoba z niepełnosprawnością potrafi przeprowadzić do samodzielnego wykonania; 2. Potrafi doradzić pracodawcy przy wyborze i adaptacji stanowiska oraz miejsca pracy, biorąc pod uwagę specyfikę niepełnosprawności klienta; 3. Wie jak wesprzeć pracodawcę w kwestiach formalnoprawnych, związanych z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością oraz o możliwościach uzyskania wsparcia finansowego.
---------------------	--



Postawy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jest wrażliwy na dyskryminację osób z niepełnosprawnością; 2. Szanuje indywidualność osoby z niepełnosprawnością, jej potrzeby, możliwości oraz podejmowane decyzje.
----------------	--

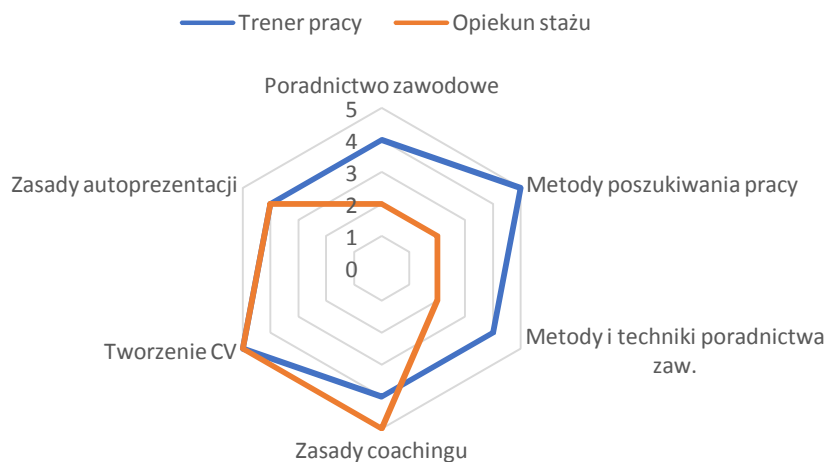
Postawa osoby wrażliwej na dyskryminację oraz szacunek wobec indywidualności klienta jest pożądane dla obu stanowisk w tym samym stopniu.

Doradztwo zawodowe

Wiedza

1. Ma wiedzę z zakresu poradnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki uczenia się osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności;
2. Zna różnorodne metody poszukiwania pracy;
3. Zna metody i technik poradnictwa zawodowego;
4. Zna podstawowe zasady skutecznego coachingu;
5. Zna zasady tworzenia dokumentów aplikacyjnych;
6. Zna zasady autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Doradztwo zawodowe - Wiedza

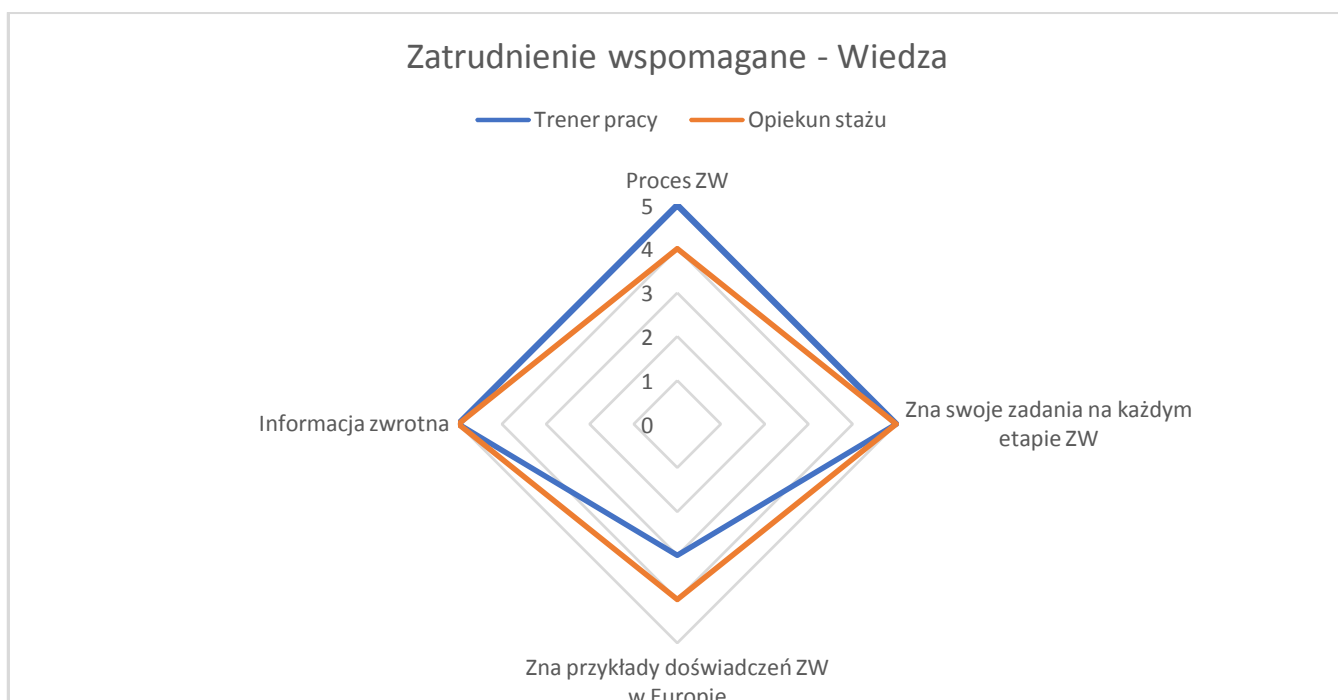


Postawy

1. Jest świadom, że dobre wspieranie to podtrzymywanie w samodzielności osoby z niepełnosprawnością;
2. Jest pozytywnie nastawiony do możliwości znalezienia pracy z klientem.

Zatrudnienie wspomagane

Wiedza	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie, na czym polega proces zatrudnienia wspomaganego – zna cele, założenia i idee; 2. Zna swoje zadania na każdym etapie zatrudnienia wspomaganego; 3. Zna przykłady doświadczeń w zatrudnieniu wspomaganym w Polsce i w Europie. 4. Potrafi przekazywać informację zwrotną; <p>Będąc w relacji doradca – klient potrafi utrzymać odpowiedzialność za działania i decyzje klienta po jego stronie – potrafi ustalać granice</p>
---------------	---

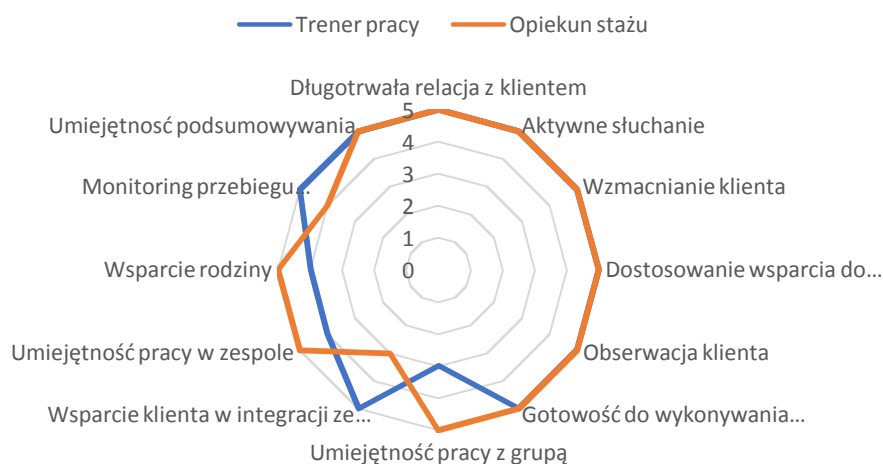


Postawy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jest świadom, że dobre wspieranie to podtrzymywanie w samodzielności osoby z niepełnosprawnością; 2. Jest pozytywnie nastawiony do możliwości znalezienia pracy z klientem.
Umiejętności	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potrafi nawiązać długotrwałą relację z klientem; 2. Potrafi aktywnie słuchać klienta, upewniać się, że obie strony w rozmowie dobrze się rozumieją; 3. Potrafi wzmacniać klienta i jego poczucie sprawstwa np. poprzez umiejętność zadawania otwartych pytań i formułowania celów na podstawie potrzeb klienta a nie własnych założeń i wyobrażeń;

Umiejętności

4. Potrafi dostosować wsparcie do indywidualnych potrzeb klienta podczas codziennej pracy i treningów;
5. Potrafi obserwować klienta m.in. poprzez wywiady z jego przełożonymi, kolegami z pracy, innymi specjalistami;
6. Posiada gotowość do wykonywania prac razem z klientem na stanowisku pracy – w tym prac fizycznych poniżej kwalifikacji;
7. Potrafi pracować z grupą np. podczas przeszkolenia pracowników w zakresie współdziałania z pracownikiem z niepełnosprawnością; 8. Potrafi wesprzeć klienta w wyuczeniu jego czynności i obowiązków zawodowych na stanowisku pracy;
9. Potrafi wspierać klienta w procesie integracji ze środowiskiem współpracowników (potrafi facylitować proces grupowy);
10. Posiada umiejętność pracy w zespole z innymi specjalistami zaangażowanymi w proces zatrudnienia wspomaganego w zakresie pozyskania informacji o kliencie, konsultacji w sytuacjach problemowych, współpracy przy opracowaniu i realizacji planów aktywizujących klienta, wymiany doświadczeń, informacji i opinii;
11. Posiada umiejętność wsparcia rodziny w budowaniu akceptacji podejmowanych działań w zakresie aktywizacji zawodowej klienta (np. poprzez pracę z rodziną w podejściu systemowym);
12. Potrafi monitorować przebieg zatrudnienia klienta, interweniować w sytuacjach kryzysowych – posiada umiejętności mediacyjne;
13. Potrafi podsumować współpracę z klientem, określić stopień realizacji kontraktu, ocenić kompetencje, jakie rozwijał klient podczas współpracy.

Zatrudnienie wspomagane - Umiejętności



Postawy

1. Indywidualnie podchodzi do każdego klienta;
2. Elastycznie dobiera metody pracy do możliwości i potrzeb klienta;
3. Dobro klienta stawia na pierwszym miejscu;
4. Trener nie stawia się na pierwszym miejscu we współpracy z klientem.

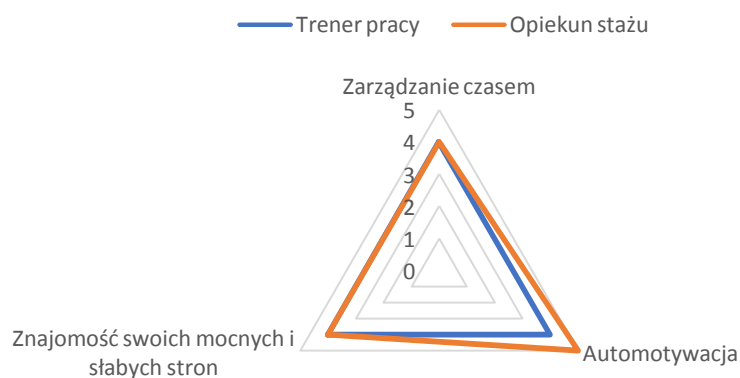
Zatrudnienie wspomagane - Postawy	Trener pracy	Opiekun stażu
Indywidualne podejście	5	5
Elastyczny dobór metod	5	5
Dobro klienta	5	5
Brak egocentryzmu	5	5

Dodatkowe kompetencje organizacyjne

Wiedza

1. Znajomość narzędzi zarządzania czasem;
2. Posiada wiedzę z zakresu automotywacji;
3. Zna swoich mocnych i słabych stron.

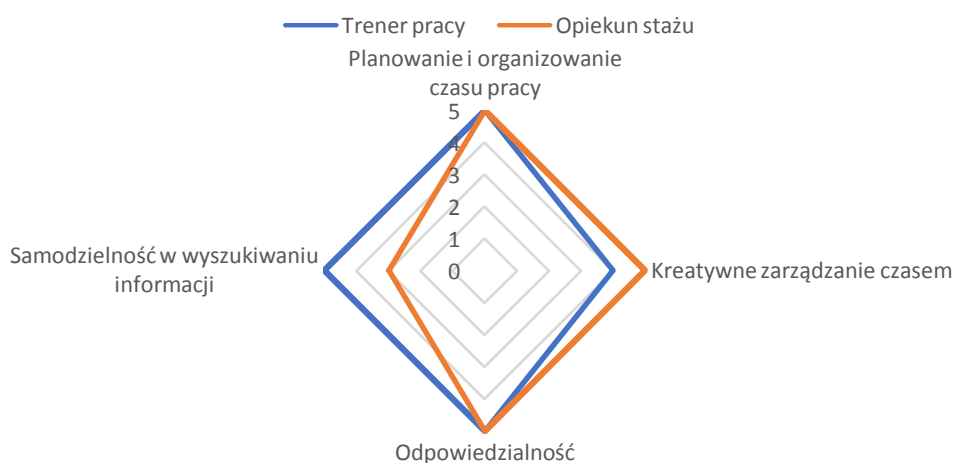
Dodatkowe kompetencje organizacyjne - Wiedza



Umiejętności

1. Potrafi samodzielnie planować i organizować czas pracy;
2. Potrafi kreatywnie zarządzać czasem;
3. Potrafi odpowiedzialnie wykonywać pracę niezależnie od nadzoru;
4. Potrafi samodzielnie wyszukiwać informacje.

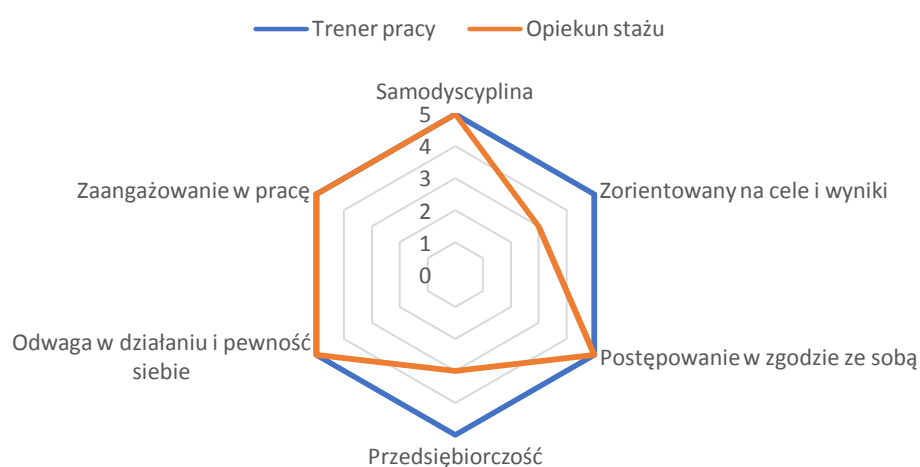
Dodatkowe kompetencje organizacyjne - Umiejętności



Postawy

1. Ma wysoką samodyscyplinę;
2. Jest zorientowany na cele i wyniki;
3. Postępuje w zgodzie ze sobą;
4. Jest przedsiębiorczy;
5. Odznacza się odwagą w działaniu i pewnością siebie;
6. Jest zaangażowana w pracę.

Dodatkowe kompetencje organizacyjne - Postawy



14

Kompetencjami nieporuszonymi do tej pory i niewyodrębnionymi powyżej a niezwykle istotnymi na stanowisku opiekuna stażu są kompetencje językowe oraz otwartość na różnice kultowe i etniczne. Znajomość języka angielskiego lub innego języka urzędowego w kraju, w którym realizowany jest staż na poziomie umożliwiającym swobodną komunikację (min B-1) jest warunkiem niezbędnym dla sukcesu przedsięwzięcia.

¹⁴<http://www.eudajmonia.pl/download/zatrudnienie-wspomagane---przewodnik-po-usludze.pdf>



Czworo młodych osób podczas spotkania w formie zdalnej

Promocja projektu i idei realizacji staży zagranicznych

- Promocja w środowisku osób z niepełnosprawnościami
- Rola rodzin, szkół, organizacji pozarządowych, służb społecznych

Przy promocji projektu warto skupiać się przede wszystkim na tzw. działaniach networkingowych w NGO i w szkołach, gdzie animuje się wśród uczniów chęć samodzielnego wyjazdu i tym samym zdobycia doświadczenia. Celem owych działań jest zagwarantowanie wsparcia - zarówno rodzicom jak i dzieciom - w podjęciu decyzji o wyjeździe zagranicznym na staż po ukończeniu szkoły. Należy pamiętać, że budowanie zaufania klienta i jego otoczenia do instytucji organizującej staż zaczyna się przed przystąpieniem do projektu. Realizacja działań w szkołach ukierunkowanych na przedstawienie młodzieży i ich rodzinom możliwości wsparcia w życiu dorosłym stanowi nie tylko wartość promocyjną, ale także wpływa na postrzeganie dorosłości przez same osoby z niepełnosprawnością a także ich bliskich. Realizacja projektów dostępnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, ukierunkowanych na samodzielność, racjonalność w podejmowaniu decyzji oraz kształtowanie postaw odpowiedzialności za swoje życie i przyszłość może stać się ciekawą alternatywą dla szeroko w Polsce stosowanego procesu ubezwłasnowolnienia i tym samym oddania kontroli za życie osoby z niepełnosprawnością w ręce opiekuna prawnego. Rodzicom i młodzieży z niepełnosprawnością często na etapie ukończenia szkoły brakuje wiedzy o możliwościach dalszego rozwoju, możliwościach wsparcia oraz innowacyjnych metodach aktywizacji społeczno-zawodowej. Warto, więc zgodnie z włoską ideą polepszyć współpracę pomiędzy organizacjami pozarządowymi a oświatą oferując wsparcie dla dorastających uczniów z niepełnosprawnością. Promocja wyjazdów zagranicznych powinna się wiązać z szerzeniem idei niezależnego życia już w szkołach poprzez spotkania z uczniami, nauczycielami oraz rodzicami dzieci z niepełnosprawnościami wspierając tym samym proces świadomego podejmowania decyzji. Rekrutując warto zwrócić się do instytucji wspierających OPS, PCPR, NGO i zaplanować promocję projektu podczas lokalnych eventów itp. Osoby ubezwłasnowolnione częściowo lub całkowicie mają ograniczone możliwości podjęcia stażu lub zatrudnienia i tym samym stają się grupą dla

której organizacja stażu zagranicznego staje się bardzo trudna pod względem prawnym i technicznym, a bardzo często wręcz niemożliwa.

Wsparciem działań networkingowych powinny być informacje w socialmedia, strona internetowa projektu oraz działalność reklamowa w miejscach w których osoby potencjalnie zainteresowane często bywają czyli w przychodniach, aptekach, sklepach rehabilitacyjnych, ale także na tablicach informacyjnych w kościołach, domach kultury itp. Oczywistym jest fakt konieczności zapewnienia dostępności informacyjno-komunikacyjnej wszystkich materiałów promocyjnych wykorzystywanych w działaniach marketingowych projektu.



Ed Mulić - opiekun stażu

"Staż międzynarodowy jest bardzo ciekawą okazją do nauczenia się i zdobywania doświadczenia w zupełnie innej formie niż standardowo dostępne drogi. Sam korzystałem z wolontariatu międzynarodowego i dużo zmieniło to w moim życiu, nauczyłem się innego języka i dowiedziałem się sporo o tutejszej kulturze, robiłem jeszcze większe postępy z języka angielskiego, nauczyłem się pracować w nowym otoczeniu, zawarłem dużo znajomości i zwiedziłem wiele miejsc."

Rekrutacja stażystów

Kara Bobowski pozyskuje stażystów spośród osób z niepełnosprawnościami (zazwyczaj z niepełnosprawnościami intelektualnymi). Muszą oni wykazywać się dużą motywacją, inaczej takie osoby nie zostaną zakwalifikowane do programu „Mobilności”. Organizacja zapewnia swoim stażystom asystentów, których rekrutuje z grona ich rodzin oraz najbliższych przyjaciół.

Wg badania w grupach fokusowych kluczowe w rekrutacji uczestników jest określenie gotowości społecznej do samodzielnego wyjazdu. Niewystarczające kompetencje komunikacyjne, brak otwartości na nowe doświadczenia i brak pełnej świadomości co wiąże się z samodzielnym wyjazdem zagranicznym uznane zostały za czynniki ryzyka przedsięwzięcia.

Wskazana jest analiza tych czynników zarówno na etapie rekrutacji jak i podczas przygotowania do wyjazdu. Aby zrobić to dobrze założyliśmy rekrutację trój etapową - wywiad psychologa, wywiad opiekuna stażu i wywiad lekarza medycyny pracy. Podczas wywiadów uczestnicy zostają przebadani pod kątem ich motywacji do wyjazdu, możliwości separacyjnych od rodziny oraz stanu zdrowia. Dodatkowo już na etapie rekrutacji opiekun stażu będzie konsultował z lekarzem medycyny pracy możliwą ofertę wyboru zawodów, wraz z konkretną informacją jakich czynności stażysty wykonywać nie wolno. Taka informacja jest następnie przekazywana do opiekuna stażu za granicą, aby mógł rozpocząć działania związane ze znalezieniem odpowiedniego pracodawcy.

W załącznikach 3a, 3b, 3c zamieszczone zostały wzory dokumentów wstępnych, przydatnych do analizy możliwości podjęcia takiej aktywności jak staż zagraniczny. Warto pamiętać, że im skuteczniejsza rekrutacja do projektu tym większa szansa powodzenia organizacyjnego wyjazdu.

Działania podejmowane przed wyjazdem

Zakwalifikowany do programu klient rozpoczyna cykl spotkań indywidualnych z opiekunem stażu i psychologiem. Pamiętajmy, że weryfikacja motywacji klienta oraz jego gotowości do wyjazdu nie jest zakończona w momencie rekrutacji. Zaufanie, umiejętność przekazywania szczerych uwag, obaw czy realnych trudności ze strony klienta będą budowane w trakcie spotkań indywidualnych. Warto ustalić z klientem na początku zasady współpracy. Wzór kontraktu znajduje się w załączniku nr 4. Większość punktów umowy z klientem można jednak ująć w jednym sformułowaniu: „wzajemna szczerść”. Zobowiązanie do wzajemnej szczerości pozwala z jednej strony sprawować kontrolę nad procesem a z drugiej uczy klienta wyrażania swoich preferencji, lęków oraz pokonywania trudności.

Jakie kwestie uzgodnić na pierwszych spotkaniach, aby świadomie zbudować z Klientem relację opartą na trwałym partnerstwie? Czy wszystkie z nich warto zawrzeć w kontrakcie? Odpowiedzi na te pytania nie są jednoznaczne. Poniżej przedstawiam kluczowe pytania, przydatne do ustalenia warunków współpracy.

Żyjemy w zmiennej rzeczywistości a budując relacje opartą za zaufaniu nie warto wszystkiego ujmować w formalny kontrakt na początku współpracy. Część z tych pytań obejmuje wzór kontraktu w załączniku, część stanowi pole do dalszej rozmowy. Klient może nie mieć punktu odniesienia i nie potrafić udzielić odpowiedzi na zadane pytanie. Rolą opiekuna stażu jest ujęcie w ramy rozpoczynającej się relacji. Możemy a nawet powinniśmy zasugerować w jaki sposób chcemy przeprowadzić klienta przez proces aktywizacyjny. Oczywiście Klient może mieć swój pomysł, swoje bariery lub wartości którymi będzie chciał się kierować i naszym obowiązkiem jest potraktować je z należyтым szacunkiem i powagą. Niemniej warto pamiętać że zadaniem projektu jest przygotowanie klienta do procesu zmiany, często na miarę życiowej rewolucji dlatego nie powinniśmy realizować prac w sposób przewidywalny. Spotkania powinny być częste (min 2-3 razy w tygodniu- tylko wtedy będziemy w stanie zweryfikować realną motywację klienta i obserwować proces zmiany) nieść w sobie coś niespodziewanego, nie powinny odbywać się zawsze w tym samym miejscu i czasie. Na taki trening zmiany trzeba klienta przygotowywać już od pierwszego

spotkania. Na podkreślenie zasługuje także sama merytoryka spotkań - klient powinien czuć wartość płynącą z kontaktu z opiekunem stażu.

Jeżeli któraś z zasad ustalonych ustnie nie jest respektowana, kluczowym jest ustalenie przyczyny takiego stanu rzeczy. W sytuacjach skrajnych, konfliktowych kontrakt można renegocjować lub rozwiązać.

Propozycje pytań:

- Kiedy jak często będziemy się spotykać?
- Z jakim wyprzedzeniem będziecie odwoływać spotkania?
- W jaki sposób i w jakich godzinach będziemy się komunikować poza spotkaniami?
- Które treści będą całkowicie poufne? – co, jeśli cokolwiek z naszych konwersacji będzie powierzone osobom trzecim (Czy planujemy omawiać sytuację klienta np. na spotkaniach zespołów interdyscyplinarnych)
- Czy będziemy pracować coachingowo czy doradczo?
- Co będzie wynikiem naszych działań ?
- Na co będziemy kłaść nacisk w pracy?
- Czy są tematy, których nie chcecie podejmować?
- Kto będzie zaangażowany w proces (psycholog, doradca zawodowy, inny specjalista np. dietetyk, logopedaitp.)
- Kto za co odpowiada? Za co i w jakim zakresie odpowiada Klient a za co TY i jakie są konsekwencje nie realizacji zadań?
- W jaki sposób przekazujemy informację zwrotną?
- Jak celebруем sukcesy?
- Po czym poznamy, że jesteśmy gotowi do wyjazdu?

Jak zagospodarować czas z klientem podczas spotkań indywidualnych?

Ilu klientów tyle scenariuszy spotkań indywidualnych. Nasza propozycja pracy z klientem powinna być odpowiedzią na diagnozę i potrzeby klienta. Poniżej przedstawiam kilka przykładowych metod pracy z klientem, które mogą stanowić inspirację do projektowania własnych ćwiczeń.

1. Nawiązywanie kontaktu

Wykorzystanie kart z obrazkami

Niektórym osobom trudno jest o sobie opowiadać dlatego można wykorzystać różnego typu karty obrazkowe jako wstęp do mówienia o sobie.

Potrzebne akcesoria- kilkadziesiąt kart z obrazkami prezentującymi różne sytuacje, wartości, miejsca. Karty można wykonać samodzielnie lub kupić gotowe. Nie jest ważny rzeczywisty rysunek, ale to co widzi klient.

Ćwiczenie- pokaż mi 3 obrazki na których jesteś, 2 na których absolutnie cię nie ma i 1 na którym chciałbyś być.

Wykorzystanie kości z obrazkami.

Potrzebne akcesoria- kilka kości do gry z obrazkami na ścianach kości.

Ćwiczenie-rzuć kością i zacznij opowieść o sobie. Klient rzuca kością i odnosi się do rysunku- czy to on jest na obrazku a może wcale nie on. Rzucamy kośćmi tak długo jak czujemy że klient jest aktywny, zaangażowany i odkrywa siebie. Obrazki mogą układać się w jedną opowieść o kliencie lub w kilka. Mogą odnosić się do marzeń lub doświadczeń.

Spacer z klientem

Wychodzimy z klientem na ulicę i spacerujemy bez widocznego celu. Mijając różne szyldy reklamowe klient odnosi się do nich w następujący sposób np.

Klient mija zakład krawiecki i mówi: „byłby dobrym krawcem, ponieważ...”

Klient mija szpital i mówi: „byłbym dobrym lekarzem, ponieważ...”

Klienci często w pierwszej chwili reagują mówiąc: „wcale nie byłbym dobrym krawcem, ani lekarzem”, ale wtedy tłumaczymy klientowi żeby zastanowił się dlaczego właśnie by był dobrym krawcem lub lekarzem. Jakie ma w sobie cechy, umiejętności, które mógłby wykorzystać w tym zawodzie. Można wtedy odpowiedzieć: „ja też tak ogólnie nie mogłabym pracować jako krawcowa, ponieważ nie potrafię szyć, ale jakbym się nauczyła to byłabym w tym dobra ponieważ lubię modę”. Klienci z łatwością odnajdują się w tym ćwiczeniu i przy dobrej zabawie otwierają się i szukają w sobie cech o których wcześniej nie mówili.

Formularz- w czym jestem dobry, co potrafię, za co się lubię.

Potrzebne akcesoria- karta z pytaniami

Klient otrzymuje kartę z 3 pytaniami: w czym jestem dobry, co potrafię i za co się lubię. Stara się napisać odpowiedzi na te pytania. Jeżeli sprawia mu to trudność otrzymuje karty dla swoich bliskich z pytaniami o klienta: „w czym jestem dobry”, „co potrafię”, „za co mnie lubisz?” Zadanie domowe polega na zrobieniu przez klienta wywiadu o sobie. Listę pytań można rozszerzyć o pytania: „czego się ode mnie nauczyłeś”, „co zrobiłem dla ciebie ważnego”, „które moje cechy zapewnią mi sukces” itp.

Top 5

Ćwiczenie ma za zadanie zwiększenie wglądu w siebie i tworzenie list cech odnoszących się do samego siebie aż do 5- tworzenia swojego top 5. Przy tworzeniu top 5 można wykorzystać poniższy formularz. Przy jedynie wąskiej grupie klientów udaje się wypełnić formularz na jednym spotkaniu. Zazwyczaj wymaga kilku spotkań, zdobywania różnych doświadczeń i analizy tych doświadczeń.

Cechy charakteru, osobowość

To mnie opisuje/ pasuje to do mnie	Częściowo do mnie pasuje	Nie pasuje do mnie

Potrzeby, marzenia, plany

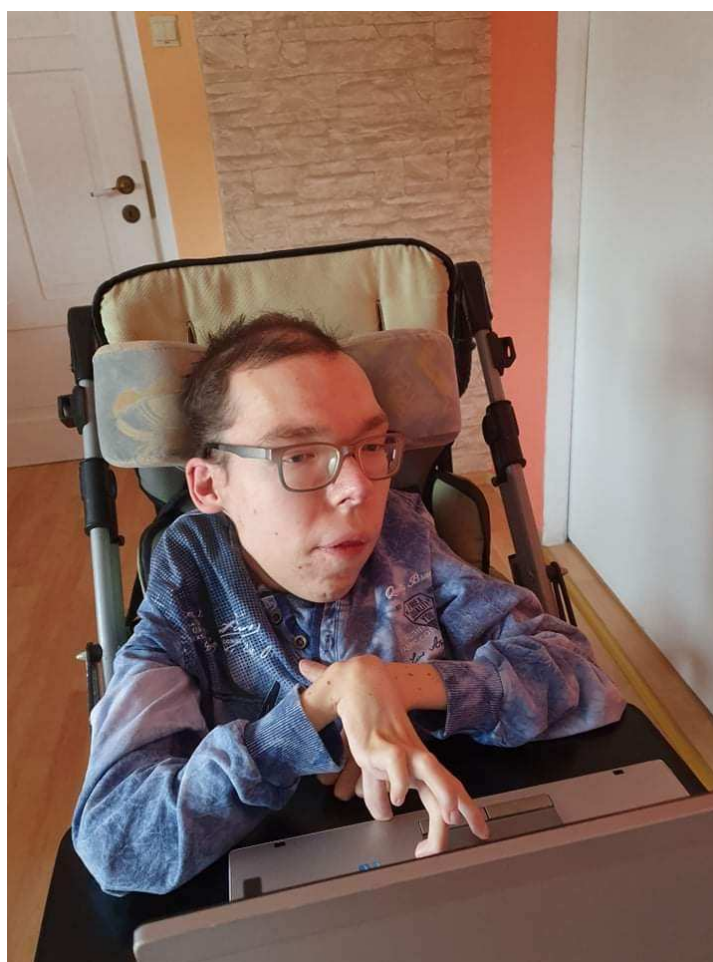
Chcę tego, potrzebuję	To raczej nie dla mnie	Nie chcę tego

Umiejętności, doświadczenia, kompetencje

Jestem w tym dobry	Posiadam niewielkie doświadczenie	Mógłbym spróbować

Zainteresowania

Lubię to, interesuje mnie	Mógłbym spróbować	To nie dla mnie



Mateusz Szumański - stażysta

Nazywam się Mateusz i od marca do czerwca 2021 odbyłem międzynarodowy staż w Fundacji Eudajmonia/Kara Bobowski. Dzięki niemu poznałem techniki pracy zdalnej a także miałem okazję posługiwać się językiem angielskim.

Dało mi to dużą motywację do poszukiwania pracy. Poza tym poznałem fajnych i ciekawych ludzi

2. Wzmacnianie wiary w siebie

Tabela zalet

Potrzebne akcesoria: karta z wydrukowanymi przymiotnikami opisującymi pozytywne cechy charakteru. Lista jest sformułowana alfabetycznie.

Zadanie polega na wskazaniu przez klienta cech, które ma i których nie ma. Omówienie wyników powinno przebiegać z wykorzystaniem następujących pytań np.

Klient zaznaczył, że nie jest potrafi nawiązywać kontaktu, więc prosimy go aby opowiedział o bliskich sobie relacjach i sposobach w jakie je nawiązał. Jeżeli klient ma trudność możemy posiłkować się naszym doświadczeniem nawiązania relacji z tym klientem. Dzięki temu ćwiczeniu klient może zobaczyć, że świat nie jest biało-czarny oraz dostrzec swoją siłę sprawczą.

Analiza SWOT inaczej, czyli coachingowy model P.I.E.S¹⁵

Model P.I.E.S pozwala przyrzeć się doświadczeniom (także tym trudnym) pod kątem zasobów.

<p>Physic (zasoby fizyczne, materialne np. telefon, komputer, dostęp do internetu itp.)</p>	<p>Intellectual (umysłowe, wiedzowe - co wiem, co potrafię np. potrafię gotować, uśmiechnąć się nawet gdy wewnątrz mi smutno itp.)</p>
<p>Emotional (emocjonalne, uczuciowe, czyli czego nauczyły mnie trudne sytuacje np. czego nauczyłem się, co zyskałem dzięki temu, że jestem osobą z niepełnosprawnością itp.)</p>	<p>Social (społeczne, środowiskowe - na kogo mogę liczyć, kto mi pomoże itp.) Niektóre źródła w tym miejscu wskazują na Spiritual (czyli duchowe, do czego zmierzam, jaka jest moja misja, co chciałbym po sobie zostawić)</p>

¹⁵ Trudno mi wskazać autora narzędzia P.I.E.S. Poznałam go na studiach coachingu prowadzonych przez Ewę Mukoid

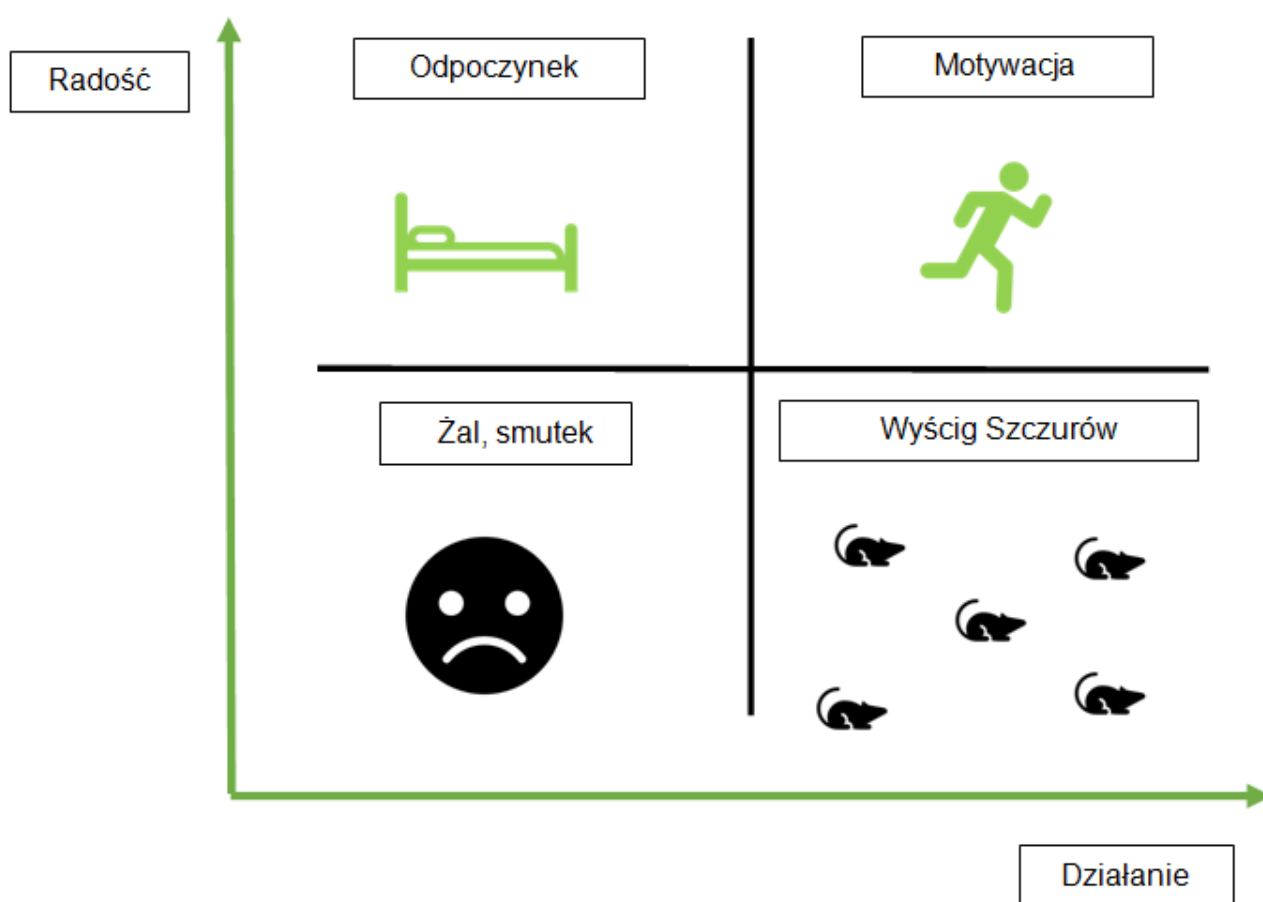
3. Rozmowy naprawcze, czyli jak wykrzesać motywację

Kiedy klient regularnie spóźnia się na spotkania lub je odwołuje to za takim zachowaniem często stoi spadek motywacji. Warto zastanowić się co jest źródłem takiej sytuacji i odwołując się do zasad ustalonych w kontrakcie, spróbować pomóc klientowi ponownie poczuć, że wyjazd stażowy jest możliwy.

Ćwiczenie – czym jest motywacja

Tłumaczymy klientowi, czym jest motywacja korzystając z prostego układu współrzędnych.

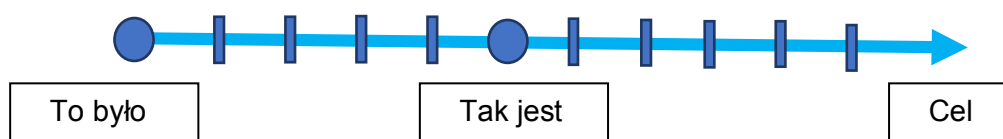
Następnie prosimy klienta, by zaznaczył w której ćwiartce się znajduje i dlaczego. Ważne jest, aby podczas spotkania nie pozwalać na „samokaranie” się klienta: „nie wiem dlaczego tak robię, jestem beznadziejny”, „mama zawsze powtarza mi, że jestem leniwy”. Układ pozwala na wykazanie przyczyn obecnego stanu rzeczy i poszukiwanie rozwiązań, aby to zmienić.



4. Utrzymanie motywacji

Oś motywacji

W utrzymaniu motywacji pomaga zauważanie i celebrowanie sukcesów. Kiedy zauważamy, że klient podniósł swoje kompetencje warto zaznaczyć to na osi. Dzięki temu widać krok w stronę pełnego sukcesu.



Budowanie listy korzyści związanych z wyjazdem

Oczywiście najlepiej jeżeli listę korzyści tworzycie wspólnie podczas spotkania. Poniżej wskazuję kilka inspiracji do wykorzystania w przypadku tzn. „blokady twórczej”:

- Świetna przygoda
- Zastrzyk dobrej energii
- Lepsza organizacja czasu
- Możliwość sprawdzenia siebie
- Odczuwanie realizacji
- Duma
- Mniejsze poczucie odosobnienia
- Bycie wzorem do naśladowania dla innych osób z niepełnosprawnością
- Bycie częścią dużego projektu
- Poczucie spełnienia
- Większa motywacja
- Doświadczenie bycia docenionym
- Nowe umiejętności
- Wzrost poczucia własnej wartości i pewności siebie

- Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych
- Pokonanie barier
- Większe poczucie kontroli nad własnym życiem
- Doświadczenie realizacji celów
- Możliwość poznania nowych osób, nawiązania przyjaźni
- Poleganie na sobie
- Rozwój podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów
- Cudowna niezależność/ pierwszy krok w kierunku niezależności

5. Sprawdzanie kompetencji- próbki pracy

Przestrzegam przed ślełą wiarą w to co klient deklaratorynie określa jako to co potrafi lub to czego nie potrafi. Warto wykorzystywać metodę detektywa w określaniu kompetencji. Gdy klient mówi, że potrafi obsługiwać komputer opiekun stażu prosi o dowód, np. samodzielnie przygotuj CV, wyszukaj informacje w internecie itp. Gdy klient mówi, że jest osobą dokładną również naszą reakcją powinno być- ok udowodnij mi. Cechy charakteru sprawdzamy zazwyczaj poprzez wykorzystanie historii, czyli prosimy klienta by opisał sytuację w której był dokładny. Warto zadawać również pytania pogłębiające- czy zostało to docenione, jak się z tym czułeś, czy byłeś z siebie zadowolony, itp.

Klienci nie będą się buntować przeciwko sprawdzaniu ich kompetencji, jeżeli będą rozumieli cel ćwiczenia. Projekt ma za zadanie zaaktywizować klienta zawodowo, więc z takimi ćwiczeniami zetknie się kiedyś podczas rozmów rekrutacyjnych. Klienci zarówno zawyżają jak i zaniżają swoje umiejętności, więc każdą zasłyszaną informację warto sprawdzić.

6. Przygotowanie IPD

Wnioskami z warsztatów oraz badań w grupach fokusowych jest konieczność intensywnych prac nad przygotowaniem do wyjazdu. Wskazana jest praca nad Indywidualnym Planem Działania (Załącznik 1), aby zsyntetyzować mocne i słabe strony uczestnika projektu oraz zidentyfikować ewentualne czynniki ryzyka podczas spotkań indywidualnych z opiekunem stażu. IPD jest zwieńczeniem etapu prac wstępnych na spotkaniach indywidualnych, powinno być przemyślane i wypracowane wspólnie z klientem.

Spotkania z otoczeniem i spotkania grupowe

Kiedy nasza relacja z klientem będzie już oparta na zaufaniu warto zorganizować spotkanie z otoczeniem klienta. Istotnym punktem programu staży zagranicznych jest zapewnienie stażyście, ale również jego rodzinie, poczucia bezpieczeństwa. Warto przeprowadzić spotkanie indywidualne z rodziną klienta, a następnie spotkanie informacyjne dla grupy opiekunów. Uczestnik programu otrzymuje zakwaterowanie, transport oraz środki finansowe. Warto zaakcentować fakt konieczności prowadzenia rozmów z rodzicami i opiekunami osób z niepełnosprawnościami, aby rozwiązać ewentualne wątpliwości i wyposażyć ich przed wyjazdem w szczegółową wiedzę. Dzięki temu są oni świadomi wszelkich korzyści, jak też potencjalnych problemów. Wskazane jest wcześniejsze zapoznanie się uczestników programu z partnerem zagranicznym w celu budowania poczucia bezpieczeństwa.

Spotkanie z partnerem zagranicznym należy zorganizować grupowo. Wszystkie strony projektu powinny się ze sobą poznać i mieć możliwość zadania pytań na forum.

Wskazane jest, aby uczestnicy wyjeżdżali w grupach 3-4 uczestników, aby mogli stanowić dla siebie grupę wsparcia. Grupa ta powinna się ze sobą zapoznać i nawiązać relację kilka tygodni przed wyjazdem. W tym celu zasadne jest zorganizowanie warsztatów wyjazdowych integracyjnych na terenie Polski.



Grupa młodych uśmiechających się osób

Aspekty logistyczne

Poczucie bezpieczeństwa budowane jest poprzez wiedzę na temat logistyki przedsięwzięcia. Dlatego już przed wylotem uczestnicy będą mieli możliwość zapoznać się z handbookiem, czyli broszurą obejmującą podstawowe informacje związane z kulturą kraju, jedzeniem, ważnymi punktami orientacyjnymi w mieście, gdzie szukać pomocy, ważnymi telefonami i mapami. Wzorcowy handbook opisujący Wrocław stanowi załącznik niniejszego podręcznika pn. Welcome Kid- przygotowany przez stażystę projektowego Pawła Witwickiego. Handbook przygotowany powinien być w tekście łatwym i być dostępny do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Warto także wyposażyć stażystę w plan podróży, zakwaterowania, ubezpieczenia, ważne numery telefonu oraz IPD- czyli Indywidualny Plan Działania. Korzystnie działają warsztaty lingwistyczne, aby uczestnik programu mógł poznać przykładowe zwroty i wyrażenia używane w kraju do którego się udaje. Podczas podróży z Polski powinien zawiadować tutor, który będzie wspierał zarówno uczestnika programu jak i opiekuna stażu w razie trudnych, czy nieprzewidzianych sytuacji. Zadaniem tutora jest wsparcie edukacyjne głównie uczestnika programu i zdalne kierowanie procesem aktywizacyjnym.



Logotypy Kara Bobowski

Kontakty z pracodawcami

Warto, aby doświadczenie stażowe za granicą zaplanowane było wcześniej i aby uczestnik programu był poinformowany w jakiej firmie oraz na jakim stanowisku obejmie staż. Warto zorganizować próbkę pracy na wskazanym stanowisku i przeanalizować z uczestnikiem zaplanowane obowiązki. Niezbędna na tym etapie jest współpraca z lekarzem medycyny pracy, aby dobrze dookreślić zdalnie zestaw zadań wykonywanych na stażu. Rolą opiekuna stażu jest monitoring przygotowania dokumentów aplikacyjnych w formie EuroPass lub zbliżonej akceptowanej za granicą. EuroPass jest szablonem uniwersalnym akceptowanym za granicą, inne szablony mogą nie zostać przyjęte przez pracodawcę. CV w szablonie EuroPass można uzupełnić poprzez stronę internetową: <https://europa.eu/europass/en>.

Dobrym rozwiązaniem jest przygotowanie kilku wzorów CV w tym CV funkcjonalnego z profilem zawodowym- stanowiącym odpowiedź na pytanie pracodawcy, dlaczego ma zatrudnić klienta na staż?. Szablon CV funkcjonalnego znajduje się poniżej. Wymaga on jednak komentarza. Miejsca zaznaczone na czerwono to te, które przyciągają wzrok pracodawcy w pierwszej kolejności, nie ze względu na kolor a ze względu na miejsce na kartce. Pomarańczowe miejsce jest mniej istotne, żółte najmniej istotne. Jeżeli chcemy by wzrok pracodawcy „powędrował” ku dołu strony powinniśmy umieścić tam coś co przyciągnie uwagę np. mini grafikę.

Zdjęcie możemy umieścić zarówno z prawej jak i lewej strony. Ważne jest, aby twarz kandydata zwrócona była w stronę CV- zwiększa to wiarygodność przedstawionych informacji. Nie powielamy informacji związanych z kontaktem - zaznaczone na szablonie są w taki sposób, aby dać użytkownikowi możliwość wyboru.

W miejscu profilu zawodowego wpisujemy w punktach najważniejsze informacje na temat kandydata- syntezę informacji np.:

- Z wykształcenia... (sprzedawca, elektryk, itp....)
- Posiada x-letnie doświadczenie w.... (w branży, w pracy na stanowisku....)
- Szybko i sprawnie(sprząta, wyszukuje informacje,...)
- Posiada zdolności.... (komunikacyjne, organizacyjne, techniczne,...)
- Osoba.. (cechy charakteru)
- Atutem jest (motywacja do pracy, doświadczenie w....)

Punktów nie powinno być za wiele, optymalną liczbą jest 3-5. Powinny być wyrażone w 1 lub w 3 osobie oraz w języku prostym)

zdjęcie	Imię i nazwisko	zdjęcie
	Telefon, e-mail, adres	
Telefon E-mail Adres	Profil zawodowy- informacja dla pracodawcy dlaczego powinien mnie zatrudnić. <u>Dlaczego ja?</u>	Telefon E-mail Adres
Ważne informacje	Wykształcenie Data rozpoczęcia- data zakończenia- nazwa szkoły- kierunek- specjalizacja- poziom wykształcenia	
Ważne informacje	Doświadczenie zawodowe Data rozpoczęcia- data zakończenia- nazwa firmy Stanowisko : Obowiązki:	
	Umiejętności	
	Klauzula RODO	

Następnie kiedy klient jest gotowy do podjęcia stażu i mamy dookreślone stanowiska pracy na których nam zależy, opcję poszukiwania pracy przejmuje opiekun stażu za granicą. Kluczowe jest tutaj wspomniane wyżej zaufanie zarówno na poziomie pracowniczym jak i zaufanie klienta do organizacji rodzimej i partnerskiej, ale także zaufanie pomiędzy organizacjami. Istotnym punktem wydaje się budowanie sieci międzynarodowego wsparcia OzN i wymiany doświadczeń pomiędzy NGO w kraju i za granicą.

Ewaluacja i wpływ wyjazdów.

Ewaluacja i „zbieranie” informacji zwrotnych od Uczestników projektu jest niezbędnym elementem promocji programów i szerszego uruchomienia tej formy wsparcia. Uczestnicy badania fokusowego wskazali kilka wariantów dzięki którym zagraniczny staż może się odbyć: wyjazd polskich asystentów powinien trwać cały staż, powinno się zaprosić wcześniej asystentów z kraju goszczącego do Polski, aby zapoznali się z osobami z niepełnosprawnościami, które będą zakwalifikowane do projektu. Program mobilności wzbudził szerokie zainteresowanie osób z niepełnosprawnościami, które z chęcią wzięłyby w nim udział. Największe obawy dotyczyły nieznanomości języka oraz braku przewodnika (osoby która będzie służyła pomocą i będzie znała miejscowy język lub przynajmniej angielski). Osoby z niepełnosprawnościami chciałyby wyjechać na próbę np. na 2 tygodnie do danego miejsca w którym odbędzie się staż aby sprawdzić czy będą w stanie się zaaklimatyzować. Duże utrudnienie dotyczące realizacji programu mobilności należy wiązać z niepewnością opiekunów (po stronie polskiej), która spowodowana jest strachem o zaradność osób z niepełnosprawnością. Wartością dla nowych uczestników programu byłyby więc spotkania z uczestnikami wcześniejszych projektów. Aby jednak móc dzielić się dobrą praktyką i sukcesami klientów należy najpierw dokonać sumiennej ewaluacji projektów, które już miały miejsce. W przypadku niewielkiej ilości uczestników w projekcie (do 10 osób) warto wypróbować metody jakościowe ewaluacji- wywiady pogłębione, fokusy podsumowujące. W przypadku większej liczby uczestników dobrym rozwiązaniem będzie ankieta ewaluacyjna. Pamiętajmy, że uczestnicy projektu pozostają z nami w relacjach często bardzo bliskich. Jest dla nich trudne przekazywanie informacji zwrotnej osobie z którą na co dzień pracują- zarówno pozytywnej jak i negatywnej, dlatego warto do ewaluacji wykorzystać osobę z zewnątrz.



Napis Eudajmonia ułożony z muszelek

Opis testowania usługi

W projekcie wzięło udział 2 stażystów- jedna osoba z niepełnosprawnością ruchową i neurologiczną w stopniu znacznym, a druga osoba z doświadczeniem kryzysu psychicznego (orzeczona niepełnosprawność- stopień umiarkowany 02-P)

Z uwagi na stan epidemiologiczny w Europie nie mieliśmy możliwości faktycznego wyjazdu do Włoch w celu testowania usługi. Staże odbyły się online. Jednym z istotnych parametrów realizacji staży we włoskiej organizacji była znajomość języka angielskiego lub włoskiego przez stażystów. Z grona opiekunów staży (zatrudniono 2 osoby) jedna osoba mówiła biegle po angielsku, druga właściwie nie знаła języka. W obu przypadkach podczas realizacji zadań znajomość języka przez opiekunów stażu nie odgrywała znaczącej roli ponieważ stażyści z łatwością komunikowali się z pracodawcą. Rolą opiekunów za to było wsparcie motywacyjne, zwiększanie kompetencji komunikacyjnych uczestników projektu, praca nad trudnościami w radzeniu sobie ze stresem. Uczestnicy projektu wymagali także wsparcia asystenckiego podczas przygotowywania materiałów dla pracodawcy, załatwiania formalności związanych z zatrudnieniem na stażu czy spotkaniu z lekarzem medycyny pracy.

Ewaluacja usługi wykazała potrzebę realizacji tego typu projektów także online. Dla osób niegotowych jeszcze do wyjazdu, ale zainteresowanych tematyką turystyki i różnic kulturowych okazało się to bardzo ciekawą alternatywą dla standardowych projektów aktywizacyjnych. Lista oczekujących klientów Fundacji Eudajmonia na taki projekt powoli się zapełnia. Z drugiej strony realizacja usługi rozbudziła oczekiwania i marzenia części klientów ukierunkowanych na zwiedzanie świata oraz zdobywanie nowych doświadczeń. Niestety przez wzgląd na sytuację nie mieliśmy możliwości w pełni przetestować kwestii logistycznych projektu związanych z organizacją noclegów i aktywności za granicą.

Załączniki

Załącznik nr 1 Indywidualny Plan Działania

WITAJ W INDYWIDUALNYM PLANIE DZIAŁANIA!

Zapraszamy Cię do podróży w przyszłość, do stworzenia swojego własnego planu działania, indywidualnego pomysłu na życie i pracę zawodową. Tylko, gdy będziesz szukać, tylko gdy będziesz pytać, tylko gdy nauczysz się właściwie wybierać i planować swoją przyszłość... tylko wtedy pojawią się przed Tobą nowe drogi, nowe szanse, nowe możliwości. Trener pracy niczym przewodnik górski będzie Cię wspierał, odda Ci do dyspozycji swoją wiedzę i umiejętności, aby Ci towarzyszyć w trakcie wyprawy, której kierunek sam wyznaczysz. Pamiętaj, że Ty ponosisz odpowiedzialność za swoje życie.

ZAPRASZAMY CIĘ DO PLANOWANIA.

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

1. IMIĘ I NAZWISKO
2. DATA URODZENIA
3. STOPIEŃ I RODZAJ POSIADANEJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI
4. GŁÓWNY CEL ZAWODOWY
5. OKREŚLENIE CELÓW CZĄSTKOWYCH

- 1.
- 2.
- 3

6. OCZEKIWANIA ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ CELÓW ZAWODOWYCH

Preferowane rodzaje stanowisk stażowych	
Wymiar czasu pracy (ile godzin dziennie mogę pracować)	
System pracy (stały, zmianowy (ile zmian?))	

7. PERSPEKTYWA CZASU POTRZEBNEGO DO REALIZACJI IPD

1. Data rozpoczęcia pracy nad IPD
2. Planowany termin zrealizowania 1 celu częściowego
3. Planowany termin zrealizowania 2 celu częściowego
4. Planowany termin zrealizowania 3 celu częściowego

8. STRATEGIA DZIAŁANIA – KROKI DO REALIZACJI CELU ZAWODOWEGO

Nr cel	Nazwa celu cząstkowego	Działania prowadzące do realizacji celu cząstkowego
1		
2		
3		

9. MÓJ KAPITAŁ

ATUTY OSOBISTE

Główne cechy osobowości i charakteru (jaki/jaka jestem?)

Posiadana wiedza (co wiem?)

Posiadane umiejętności (co umiem zrobić?)

Zainteresowania i dotychczasowe doświadczenia (czym się interesuję, co już w życiu robiłem/am?)

Inne (doprecyzuj jakie)

ATUTY SYTUACYJNE

Dostęp do źródeł informacji (skąd czerpię informację o ofertach pracy, szkoleniach itd.)

Dobra lokalizacja (czy mam dostęp do instytucji, szkół, firm, biznesu - jakich?)

Dostęp do potrzebnego sprzętu i wyposażenia (czy posiadam sprzęt/wyposażenie, które mogę wykorzystywać w pracy – jakie?)

Krąg znajomych i przyjaciół, którzy ułatwią dostęp do informacji i instytucji przydatnych w realizacji celu IPD lub posiadają przydatne doświadczenie

Inne (doprecyzuj jakie)

TRUDNOŚCI O CHARAKTERZE WEWNĘTRZNYM

Słabe strony charakteru i osobowości tzn. wady

Luki wiedzy i informacji (czego nie wiem i nie umiem)

Braki w doświadczeniu i umiejętnościach (czego nie potrafię zrobić?)

Inne (doprecyzuj jakie)

TRUDNOŚCI O CHARAKTERZE ZEWNĘTRZNYM

Odległości geograficzne, niekorzystna lokalizacja

Brak informacji lub dostępu do informacji

Sytuacja finansowa

Dodatkowe obowiązki życiowe (czynności, które są ważne i powinny być kontynuowane również w momencie podjęcia pracy)

Inne (doprecyzuj jakie)

MAPA WSPARCIA – KTO MOŻE MI POMÓC, GDZIE MOGĘ ZWRÓCIĆ SIĘ O POMOC

Osoby, które mogą mnie wesprzeć

Wykaz pomocnych instytucji i organizacji

Firmy i przedsiębiorstwa

Inne (doprecyzuj jakie)

10. OSOBISTA OCENA UCZESTNIKA PROJEKTU SZANS NA ZREALIZOWANIE CELU W WYZNACZONYM CZASIE (W SKALI OD 1 DO 10)

Czynniki wpływające na wzrost motywacji do działania -

Czynniki wpływające demotywująco -

11. WSKAZÓWKI OPIEKUNA STAŻU I ZALECENIA DO REALIZACJI IPD

12. POTWIERDZAM ODBIÓR OPRACOWANEGO Z TRENEREM PRACY INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA

..... data.....

.....
(*podpis Uczestnika Projektu*)

.....
(*podpis Opiekuna stażu*)

Załącznik nr 2 Umowa stażowa

TRILEGAL AGREEMENT FOR FOREIGN INTERNSHIP No.....

concluded _____ on _____ between: Eudajmonia Foundation,
ul. Borówkowa 5a, 59-101 Polkowice, National Court Register under number 0000281074,
tax identification number (NIP) 8982116523, represented by: _____,

hereinafter referred as a "Project Leader -Organiser of internship",

and

Mr. /Mrs. _____ residing in

_____ at the address:

_____ hereinafter referred as a "Trainee",

and

_____ located at _____,

_____ and National ID _____, represented by: Mr. /Ms.

_____ hereinafter referred as a "Partner -
Employer".

§ 1) Definitions

1. Project – nazwa projektu oraz źródło finansowania.
2. Internship organiser (Project Leader) - : Eudajmonia Foundation, ul. Borówkowa 5a, 59-101 Polkowice.
3. Trainee (Intern) - project participant
4. Internship Program – 3 months individual Internship Program devised for each participant.
5. Internship remuneration – a scholarship paid to a Trainee by the Organiser from (tutaj źródło finansowania)
6. Internship Supervisor – a person who represents an entity receiving trainee for an internship.
7. Employer (Partner) – an enterprise/ organization receiving an trainee for an internship.

§ 2) Subject of the agreement

1. The internship organizer accepts you for the internship _____ on the basis of this agreement and in accordance with the terms resulting from it.
2. The internship will take place in accordance with the Internship Program, constituting Appendix No. 1 to the Agreement.
3. Internship period : form _____ to _____
4. Place of Internship: _____

§ 3) Obligations of the Project Leader (Internship Organiser)

The Project Leader undertakes to:

- 1) issuing a referral and financing preventive and / or specialist examinations in the field of occupational medicine confirming the Trainee ability to complete the Internship,
 - 2) co-operate with the Partner in the field of organising the Internship , its course, fulfilling the Trainee's duties, using days off, staying on sick leave, etc.,
 - 3) appoint an Internship Supervisor - a contact person on behalf of the Project Leader to supervise the internship and execute the provisions in the agreement,
 - 4) keep records of the intern's work time in the form of an attendance register,
- pay the Trainee Internship remuneration for each calendar month of the internship. The amount for this purpose, in the amount of 1,963. 00 PLN (in words: one thousand nine hundred sixty three PLN) per month, constitutes the total cost of the Project Leader and can be reduced by the charges (including social security contributions) according to the law currently in force between the Project Leader and the Trainee. These burdens may not increase the amount allocated to the scholarship mentioned above. The scholarship shall be paid to the bank account specified by the Trainee within 10 days from the day of receiving the attendance list from the Trainee Program Organiser, after deducting the mandatory social insurance charges and other public and legal charges.

§ 4) Partner's (Employer's) Obligations

The Partner undertakes to:

- 1) accept the Intern for the internship at the time and place specified in § 2 point.
- 2) conduct the internship in accordance with the Internship Program which constitutes Appendix No. 1 to this Agreement.
- 3) provide the Internship Supervisor to the Intern; the Supervisor shall be obliged to give instructions and assistance in performing the internship tasks.
- 4) issue an opinion to the Intern about the internship.
- 5) grant, at the request of the Intern, days off in the amount of 2 days for each calendar month of the internship The working hours of the Internship Trainee are 7 hours per day and 35 hours per week.
- 6) Designate a trainee's Supervisor (imię I nazwisko osoby).

§ 5) Trainee's Obligations

The Trainee undertakes to:

- 1) Start and finish Internship according the date and location in § 2 (3,4) of this Agreement and schedule of working time provided by the Employer.
- 2) Perform duties contained in the Internship Program (Appendix No. 1 to this Agreement) contentiously and honestly.
- 3) Notify the Organiser of any infringement of the provisions of this Agreement by the Employer.

§ 6) Termination of the Agreement Termination of the Agreement may occur in the event of:

- 1) unjustified absence of the Intern during more than 1 day of the internship.
- 2) violation by the Intern of his/her basic obligations specified in the work regulations, in particular appearing for the internship in the state indicating the consumption of alcohol, drugs or psychotropic drugs.
- 3) failure of the Internship Organizer to meet the conditions and program of the internship.
- 4) the Intern undertaking paid work during the internship.
- 5) termination of the internship by the Intern.

§ 7) Data Protection

Personal data protection The internship organizer is obliged to apply the Personal Data Protection Act of August 29, 1997 (Dz. U. of 2016 pos. 922) both during and after the performance of the subject matter of this Agreement.

§ 8)

1. The Agreement has been made in three counterparts, one for the Internship Organizer (the Leader) , the Trainee (Intern) and the Employer (Partner).
2. The following appendices are integral part of this Agreement: 1) Attachment No. 1 Internship Program, 2) Attachment No. 2 List of Attendance of the Intern.

§ 9)

Any dispute arising under or related to this Agreement shall be settled by the Common Courts of the law competent for the Organizer Seat's.

Internship Organiser

Trainee

Employer

.....

.....

.....

Załącznik 3 Wywiady rekrutacyjne

Załącznik 3a Wywiad rekrutacyjny opiekuna stażu

I. **Dane osobowe**

Imię i nazwisko	
Adres zamieszkania	
Adres e-mail	
Telefon	
Data i miejsce urodzenia	
Stopień niepełnosprawności	
Rodzaj niepełnosprawności	01U <u>02P</u> 03L 04O 05R 06E 07S 08T 09M 10N 11I 12C
Świadczenie rentowe	

II. Obszar opiekuna stażu

Wykształceni e	<input type="checkbox"/> podstawowe <input type="checkbox"/> gimnazjalne <input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe <input type="checkbox"/> średnie bez matury <input type="checkbox"/> średnie zawodowe <input type="checkbox"/> policealne <input type="checkbox"/> licencjat <input type="checkbox"/> wyższe <input type="checkbox"/> studia podyplomowe/doktorat <input type="checkbox"/> inne, (jakie?):.....						
<ul style="list-style-type: none"> • Ukończone szkoły: 							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 15%;">rok ukończenia</th> <th style="width: 40%;">nazwa szkoły</th> <th style="width: 45%;">zawód wyuczony/specjalizacja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>		rok ukończenia	nazwa szkoły	zawód wyuczony/specjalizacja			
rok ukończenia	nazwa szkoły	zawód wyuczony/specjalizacja					

- Ukończone kursy / szkolenia / staże / wolontariaty zrealizowane w ciągu ostatnich 5 lat:

Okres trwania	Nazwa i miejsce kursu; szkolenia; stażu; wolontariatu	Zakres obowiązków; nabyte umiejętności

- Czy BO ma możliwość pracy w wyuczonym zawodzie:

tak

nie, *dlaczego?*

Brak zawodu

- Czy BO myśli o możliwości przekwalifikowania się:

tak

nie, *dlaczego?*

.....

- Czy BO chciałby nabyć nowe kwalifikacje:

tak

nie, *dlaczego?*

.....

- Dodatkowe informacje na temat potrzeb / problemów edukacyjnych:

Dodatkowe umiejętności BO;
Szczególne osiągnięcia / nagrody w konkursach:

Doświadczenie zawodowe BO

okres zatrudnienia

miejsce pracy

stanowisko i zakres obowiązków

Status BO w Urzędzie Pracy:

- zarejestrowany - bezrobotny
- zarejestrowany - poszukujący pracy
- niezarejestrowany

Zalecane formy wsparcia dotyczące wyjazdu stażowego

- wsparcie motywacyjne
- pomoc w nauczaniu się wykonywania czynności samoobsługowych
- pomoc w pokonywaniu lęku przed tęsknotą
- pomoc doradcza w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)
- wsparcie w wyborze odpowiedniego zawodu/określenie „co mogę robić”?
- pomoc w przekwalifikowaniu się
- pomoc w załatwieniu formalności związanych z podjęciem stażu
- pomoc w nauce wykonywania czynności w miejscu pracy
- konsultacje indywidualne z psychologiem
- konsultacje indywidualne z lekarzem psychiatrą
- kursy/szkolenia
- dostęp do Internetu

	<input type="checkbox"/> specjalistyczne oprogramowanie komputerowe <input type="checkbox"/> sprzęt kompensacyjny przystosowany do mojej niepełnosprawności <input type="checkbox"/> pomoc w przekonaniu rodziny do tego, że BO może wyjechać <input type="checkbox"/> inne, jakie?
Preferowane miejsca pracy / zawody:	
Zawody, których BO nie chce się podjąć Przyczyny takiej postawy.	
Preferencje dotyczące pracy – dni tygodnia, godziny, miejsce zatrudnienia etc.	
Dodatkowe informacje:	
Ocena możliwości zawodowych BO przez trenera pracy:	
Motywy do wyjazdu; Poziom motywacji:	<p>Motywy:</p> <input type="checkbox"/> chcę zarabiać na życie <input type="checkbox"/> chcę przebywać wśród ludzi <input type="checkbox"/> namawia mnie do tego rodzina/inne osoby <input type="checkbox"/> z innych powodów, <i>jakich?</i> <p>Poziom motywacji:</p> <input type="checkbox"/> niski <input type="checkbox"/> średni

	<input type="checkbox"/> wysoki
Sugestie opiekuna stażu odnośnie obszaru zatrudnienia:	

Informacje o kliencie – upodobania, przyzwyczajenia, stałe zajęcia

Czynności, które są ważne i powinny być kontynuowane również w momencie wyjazdu:

Umiejętności i problemy w zakresie komunikacji, załatwiania spraw urzędowych w dostępie do informacji:

Umiejętności i problemy w zakresie przemieszczania się i orientacji przestrzennej:

Brak trudności

Informacje dodatkowe:

Zasoby	Deficyty

Komentarz Opiekuna stażu:

.....

Załącznik 3b Wywiad psychologa

III. **OBSZAR PSYCHOLOGA**

Imię i nazwisko	
Opis ogólnej sytuacji	
Profil psychologiczny	
Obraz kliniczny:	

<p>Funkcjonowanie w relacjach interpersonalnych:</p>	
<p>Poczucie własnej wartości:</p>	
<p>Poziom motywacji:</p>	
<p>Obszary do pracy terapeutycznej; zalecenia psychologiczne:</p>	

Zasoby	Deficyty

Komentarz psychologa

Data i podpis psychologa

Załącznik 3c Wywiad lekarza

Imię i nazwisko			
Jaki rodzaj schorzenia ogranicza pełną zdolność beneficjenta do podjęcia stażu?			
Czy stosowane leczenie farmakologiczne wpływa na tok pracy na stażu?			
Jakie czynności w toku pracy na stażu może beneficjent wykonywać a jakie bezwzględnie nie?	Może wykonywać	Nie może wykonywać	
Czy rehabilitacja leczniczo – zawodowa podniesie zdolność do wykonywania zadań stażowych?			
Motywacja badanego (na podstawie rozmowy, obserwacji)			

Czy ocena zdolności do podjęcia stażu wg. Beneficjenta jest zgodna z oceną lekarza?	
Czy osoba jest zagrożona bezrobociem w najbliższym okresie czasu?	
Czy można stwierdzić niezdolność do podjęcia stażu w chwili obecnej?	

Zasoby	Deficyty
Komentarz lekarza	
Data i podpis lekarza	

Załącznik 4 Kontrakt z uczestnikiem projektu

KONTRAKT NR

Zawarty w dniu w na okres czyli do dnia

pomiędzy: (*imię i nazwisko opiekuna staży*)

a (*imię i nazwisko klienta*)

Zwani dalej Partnerami

§ 1

Przedmiotem kontraktu jest ustalenie zasad i obowiązków dotyczących współpracy.

§2 Zasady współpracy

W ramach współpracy Partnerzy podejmują się przestrzegania następujących zobowiązań:

1. Ogólne zasady obowiązujące obu Partnerów:

- szczerść,
- punktualność,
- uczestnictwo w umówionych spotkaniach,
- informowanie o zmianie terminu/miejsca spotkania z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem,
- wspólne ustalanie miejsca/terminu spotkań,
- kontaktowanie się ze sobą w ustalonych godzinach i w ustalony sposób.

2. Obowiązki i zadania klienta:

- gotowość do podejmowania nowych zadań mających na celu zagraniczny wyjazd stażowy
- pełne zaangażowanie w zdobywanie nowych kompetencji (poszerzanie wiedzy, nauka konkretnych umiejętności, gotowość i chęć do wykorzystywania wiedzy w praktyce),
- odpowiedzialność za swoje działania,
- współpraca z opiekunem stażu
- wykonywanie zadań wspólnie ustalonych z opiekunem stażu,
- informowanie o trudnościach w realizacji zadań.

3. Obowiązki opiekuna stażu:

- pomoc i wspieranie działań klienta/klientki w rozwijaniu kompetencji związanych z wyjazdem stażowym
- wsparcie w wyznaczaniu i realizacji celów,
- obserwowanie postępów w nabywaniu nowych kompetencji,
- wsparcie w trudnościach pojawiających się w trakcie realizacji zadań;

§ 3 Czas współpracy

1. Kontrakt wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Kontrakt kończy się wraz z upływem terminu na który został zawarty.
3. Złamanie zasad kontraktu może skutkować zakończeniem współpracy klienta z trenerem aktywności.

§ 4 Rozwiązanie kontraktu

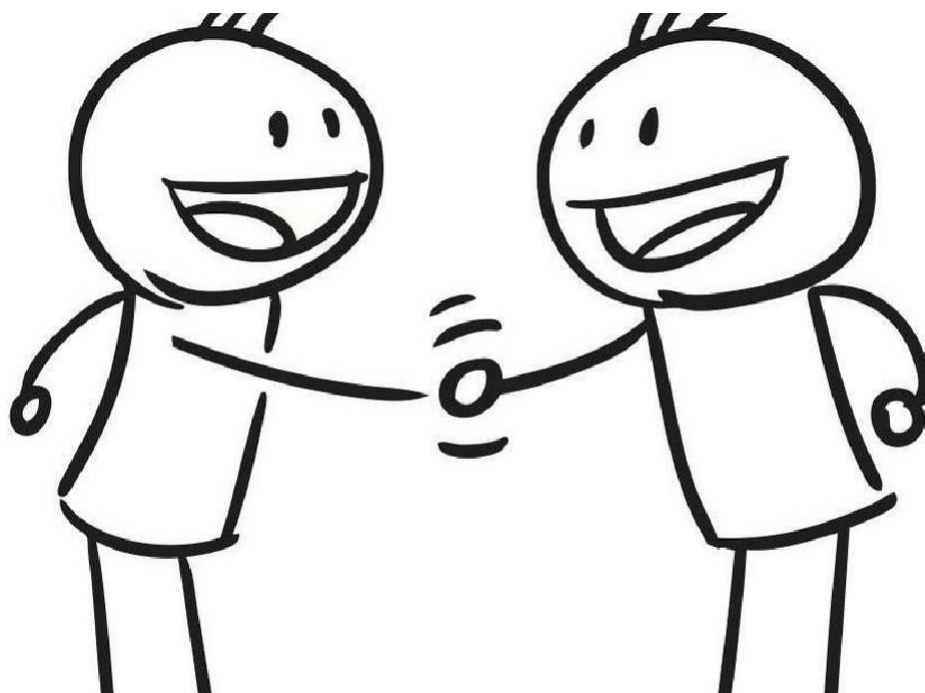
1. Klient ma prawo zrezygnować ze współpracy z trenerem aktywności przed upływem terminu, na który kontrakt został zawarty z ważnych powodów (znaczne pogorszenie stanu zdrowia, konieczność hospitalizowania, itp.).
2. W przypadku konieczności rozwiązania kontraktu klient zobowiązany jest do poinformowania o tym trenera aktywności w formie pisemnej.

.....
Podpis opiekuna stażu

.....
Podpis klienta

Załącznik 5 HELPBOOK

HELPBOOK





About Eudajmonia Foundation

Eudajmonia Foundation was founded in May 2007 by a group of professionals coming from the background of non-profit organizations working with people with all types of disability. Since then Eudajmonia Foundation has been managing projects financed by the European Social Fund and by other national funds concerning social inclusion through education and training, many of which were specifically addressed to people with disabilities.

The mission of the Foundation is to create conditions for change and to strengthen the potential of people who want to improve quality of their lives, and who wish to develop, create and act in order to achieve success. In its work Eudajmonia Foundation is guided by the principles of professionalism, complexity and innovation.

Foundation's headquarters are located in Polkowice, but many actions are executed in Wrocław branch.

Implemented goals:

- promoting and developing the potential; improving opportunities for disadvantaged individuals and groups,
- influencing the recipient's social and professional development,
- increasing the staff's competence at the institutions of social welfare and integration,
- enhancing the cooperation between non-governmental organisations, public administration and the world of business in the area of the public policy
- implementation,
- integrating local communities.

Areas of activity:

- the implementation of social projects aimed at those marginalized for various reasons, e.g. people with disabilities,
- actions for children, youth and local communities,
- training activity and educational work,
- social welfare and integration,
- labour market and unemployment,

- the support of entrepreneurship,
- cooperation between social sectors. Staff:
- professionals specialised in the projects' implementation,
- experts in the area of social welfare and integration, labour market and social economy,
- practitioners of social and professional activation: psychologists, career counsellors, activity coaches and job coaches.

Helpful Polish phrases

Dzień dobry - good morning, good afternoon Dobry wieczór - good evening

Cześć - hello, hi Dobranoc - good night Do widzenia - goodbye

Do zobaczenia później - see you later Dziękuję - thank you

Proszę - please

Przepraszam - I'm sorry Tak - yes

Nie - no

Nie wiem - I don't know Nazywam się ... - my name is ... Pochodzę z ... - I come from ...

Nie mówię po polsku - I don't speak Polish

Czy mówisz po angielsku ? - do you speak English ? Czy mogę zapłacić ? - can I pay ?

Ile to kosztuje ? - how much is it ?

Gdzie jest przystanek autobusowy ? - where is bus station ?

Gdzie jest toaleta ? - where is the toilet ?

Gdzie jestem na mapie ? - where am I on the map ? Jak po polsku nazywa się ... ? - what is Polish word for ... ?

Co to znaczy ? - what does it mean ?

Jak masz na imię ? - what is your first name ? Miło cię poznać - nice to meet you

Smacznego - enjoy your meal

Polish food

Bigos: Traditionally a winter dish, Bigos is a hearty stew made in large batches. Though there is no standard recipe, ingredients usually include lots of fresh and pickled cabbage, leftover meat parts and sausage, onion, mushrooms, garlic and whatever else is on hand. In fact, metaphorically Bigos translates to 'big mess,' 'confusion' or 'trouble' in Polish.

Seasoned with peppercorns, bay leaves, caraway and the kitchen sink, the stew is left to gestate, sometimes underground, for a few days for full flavour infusion. A Polish restaurant or prospective wife can be fairly measured on the strength of their Bigos.



Pierogi: Doughy dumplings traditionally filled with potato (Ruskie), sweet cheese, meat, mushrooms and cabbage, strawberries or plums, though if you nose around you will find plenty of maverick fillings like broccoli, chocolate or liver as the possibilities are truly limitless and they are served almost everywhere in the city.



Kotlet schabowy z ziemniakami i kapustą: Probably the most popular lunch/supper in Poland is the almighty 'schabowy' with mashed potatoes and pickled cabbage, and you can walk into almost restaurant in the country and be assured of its presence on the menu (if the kitchen hasn't run out of it already). Essentially a breaded and fried pork chop (cutlet), 'kotlet schabowy' is quite similar to Viennese schnitzel, and a solid bet for a cheap, filling, risk-free meal. If you're awoken on a Saturday or Sunday morning by the sound of profuse banging - that's the collective sound of every housewife in Poland tenderising the meat for this meal with a spiky mallet. So best mind your manners.



Gołąbki: Translating to ‘little pigeons,’ this favourite dish consists of boiled cabbage leaves stuffed with beef, onion and rice before being baked and served in a tomato or mushroom sauce. Polish legend claims King Kazimierz fed his army gołąbki before a battle outside Malbork against the Teutonic Order, and their unlikely subsequent victory has been attributed to the hearty meal ever since



Żurek: It doesn't get any more Polish than żurek – a unique sour rye soup with sausage, potatoes and occasionally egg chucked in, and often served in a bread bowl



Barszcz czerwony: A nourishing beetroot soup, barszcz may be served with potatoes and veggiedressed in, with a croquette ('barszcz z krokietem') or miniature pierogi floating in it ('barszcz z uszkami'), or simply as broth in a mug expressly for drinking ('barszcz solo'). A recommended alternative to other beverages with any winter meal, we'd be surprised if you can find a bad cup of barszcz anywhere in Poland, so make sure you return home with barszcz stains on at least one of your shirts.



Rosół: Rosół is the most common soup served in Poland. It tastes best after Sunday's church on cold days. It is very easy and quick to prepare, commonly served with homemade noodles. The ingredients needed for the soup are water, any piece of chicken, onion, small leek, onion, green celery, parsley, cabbage, salt and pepper



Chleb ze smalcem: An animal fat spread full of fried lard chunks (the more the better, we say) and served with hunks of homemade bread, Smalec is a savoury snack that goes great with a mug of beer. Any traditional Polish restaurant worth its salt should give you lashings of this prior to your meal



Golonka: Pork knuckle or hock, as in pig's thigh - boiled, braised, or generally roasted and put before you on a plate. A true Polish delicacy, the meat should slip right off the bone, be served with horseradish, and washed down with beer. Go caveman.



Kaszanka: This is the Polish variation of blood sausage, in this case pig's blood mixed with groats, and is generally served fried with onions. Though sold in sausage casings, this is not a form of kielbasa, as any Pole will emphatically tell you. In many food fairs you'll see giant pans of steamy kaszanka out of their casings (which are not meant to be eaten) being fried and stirred. A variation on the blood dish is Czernina, a soup made of duck's blood mixed with poultry broth. An interesting tale is attached to this dish as it was the dish served by the parents of young women to her suitors as a sign that their proposal of marriage was not accepted



Kielbasa: Sausages, and in Polish shops you'll find an enormous variety, made from everything from turkey to bison. Keep an eye out for Krakowska - a Kraków specialty seasoned with pepper and garlic, and Kabanosy - a thin, dry sausage flavoured with caraway seed



Naleśniki: Polish pancakes are very thin and they are served either with cheese, quark previously mixed with sugar, jam, fruits and powdered sugar or with meat and vegetables- all equally tasty.



Łazanki: It is a very simple dish consisting cabbage, pork meat, homemade pasta noodles and vegetables (chopped onions and sliced carrot). It is delicious and easy to make



Placki ziemniaczane: These greasy, fried potato pancakes ('placki ziemniaczane') are very similar to Jewish latkes (if that means anything to you) and best enjoyed with goulash on top (placki po Węgiersku). Highly caloric, they're also a tried and true hangover cure.



Śledź: Herring is a fish you can prepare in various ways. However in Poland, there are two traditional ways of serving the herring, either with sour cream and pickled onions or with oil and garlic



Flaki: beef or pork guts tripe stew with marjoram. The word “Flaki” means guts. In some areas it is made out of a cow's stomach which is cut in stripes



How to get to Eudajmonia Foundation from Wrocław Airport ?

The way from Wrocław Airport to Wrocław headquarters of Eudajmonia Foundation is very easy. The line 106 bus stop is very near to the airport building. You can buy the ticket in the machine in the bus using credit card. In the bus you pass 23 bus stops and need to get off the bus on the 24th. It's name is 'Dworzec Główny (Dworcowa)'. Then you go straight north Dworcowa street to the crossroads with Tadeusza Kościuszki street. On the crossroads you will see one high building. You need to pass it and go to the first courtyard of the tenement house behind the high building on Tadeusza Kościuszki street. When you get to the courtyard you need to turn right and you will see low building.

Eudajmonia Foundation headquarters are inside.



Polish currency is Polish złoty. One euro is about 4,5 złoty and it may be exchanged in many currency exchange houses in Wrocław.

CENT Currency exchange in Wrocław – contact info is located right next to the market square in the very centre of the city, you will have no trouble finding us.

Contact details:

ADDRESS:
Świdnicka 3
50-064

Wrocław

PHONE:

500-400-123
71-372-35-02
71-341-87-82



FAX:
71-372-35-08

email:

kantor@centkantor.pl

SKYPE: centwroclaw

OPEN:
Pn-Pt: 8:30-22:00
So: 9:00-22:00

Polish culture

Polish people are very proud of diversity of their culture. Polish state was established officially in 966 when Mieszko I accepted Christianity. In 1025 Polish state became kingdom. The most influential to the world

culture was period of Polish Romanticism of the 19th century. It was time when Polish state was annexed by Prussia, Austria and Russia. Great Polish artists of that time created also as immigrants, mainly in France. The most influential and known Polish artist is composer

Fryderyk Chopin. The family of his father had French ancestors, but Fryderyk always identified himself as Polish. He grew up in Poland and from the childhood

was inspired by Polish folk and ethnic music. The most famous Polish poets of Romanticism are Adam Mickiewicz, Juliusz Słowacki, Zygmunt Krasiński and Cyprian Kamil Norwid. These great poets unified Polish national spirit and cultivated language when the state was annexed.

Also modern Polish culture is strong and recognized in the world. There are very famous and influential Polish

film directors like Andrzej Wajda, Krzysztof Kieślowski, Roman Polański or Agnieszka Holland. Most famous Polish composers of the 20th century are Krzysztof

Penderecki, Henryk Mikołaj Górecki and Witold

Lutosławski. Most famous Polish writers and poets of the 20th century are Witold Gombrowicz, Czesław Miłosz and Wisława Szymborska.

Contemporary Polish culture is original because it is still affected by the World War II which in Poland was very tragic and by the period of communism after the war. Nowadays Polish society is very divided in many ways, but politically it is half conservative and very nationalistic (especially older people) and half quite liberal or social-democrat. Most of Polish society is catholic and is very proud of the pope Jan Paweł II who died in 2005.

Also Polish pop culture is rich and original. There are many pop, rock and hip hop bands and singers. Every year in the first days of August there is organized the biggest free rock festival in the Europe called Przystanek Woodstock.

Polish mentality is full of specific sense of humour which comes from the culture. It is most visible in the movies of Stanisław Bareja which were made in the the period of communism, but still show part of 'Polish soul' of today. The other half is romantic with the feeling of the tragism of history. It is illustrated in the best way in the historical novels of Henryk Sienkiewicz and in the movies that were based on them.

Interesting places and things in Wrocław

Wrocław is a city in southwestern Poland. It lies on the banks of the River Oder in the Silesian Lowlands. It is one of the biggest and most important Polish cities and its population is about 650 thousand people. It was built as Polish town in the Middle Ages, but from 16th century till the end of the Second World War it belonged to Germany. After the war it was populated by the people from eastern parts of Poland. There are many interesting places and things in Wrocław :



Market Square is the heart of Wrocław. It is one of the biggest and most beautiful in Poland. It has medieval origin, but was completely rebuilt from the ruins after the Second World War. The buildings around the square were built in different styles, ranging from Gothic to Art Nouveau. The middle part is occupied by the Old Town Hall and the New City Hall. Market Square is popular meeting place with many restaurants (including Piwnica Świdnicka operating since around 1243) and pubs. In the north-west corner of the square is St. Elizabeth's Church (Bazylika Św. Elżbiety) with its 91.5-metre-high tower and an observation deck at an altitude of 75 metres. The *Pan Tadeusz Museum*, open since May 2016, is located in the "House under the Golden Sun" at 6 Market Square. The manuscript of the national epos, "Pan Tadeusz", is housed there as part of the Ossolineum National Institute, with multimedia and interactive educational opportunities.

Ostrów Tumski is the oldest section of Wrocław. It was once an isolated islet between the branches of the Oder River. Most important building on Ostrów Tumski is the Wrocław Cathedral. It is one of the tallest churches in Poland, was erected in the mid 10th century and later expanded over the next hundreds of years. Ostrów Tumski is also home to five other Christian temples and churches, Archbishop's Palace, the Archdiocese Museum and steel Tumski Bridge from 1889



Wrocław Zoo is the oldest and most famous zoological garden in Poland established in 1865. It is the third- largest zoo in the world in terms of the number of animal species on display. It is home to „Africanarium” - space devoted solely to exhibiting the fauna of Africa with an oceanarium



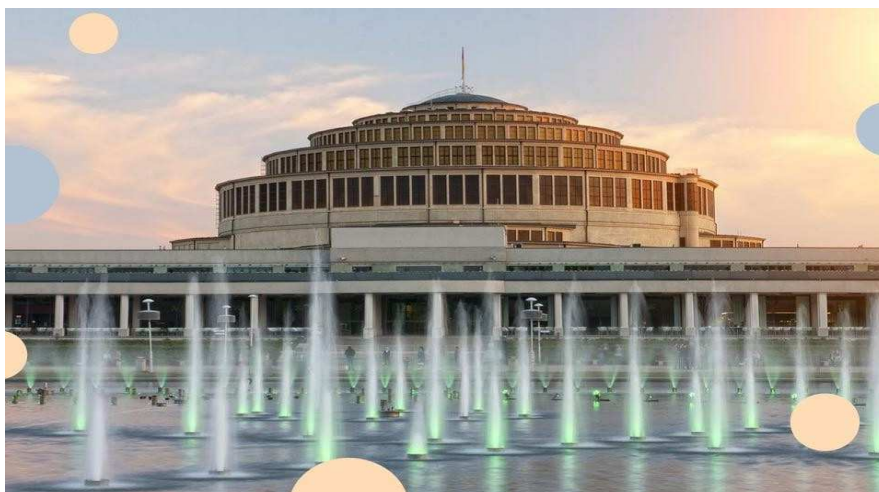
„Wrocław’s dwarfs” are small figurines (20-30 cm) that first appeared in the streets of Wrocław in 2005. Since then, their numbers have been continually growing, and today they are considered a tourist attraction: those who would like to combine sight-seeing in Wrocław with "Hunting for dwarfs" are offered special brochures with a map and mobile application software for smartphones. The dwarfs are to commemorate Polish anti-communist movement the Orange Alternative



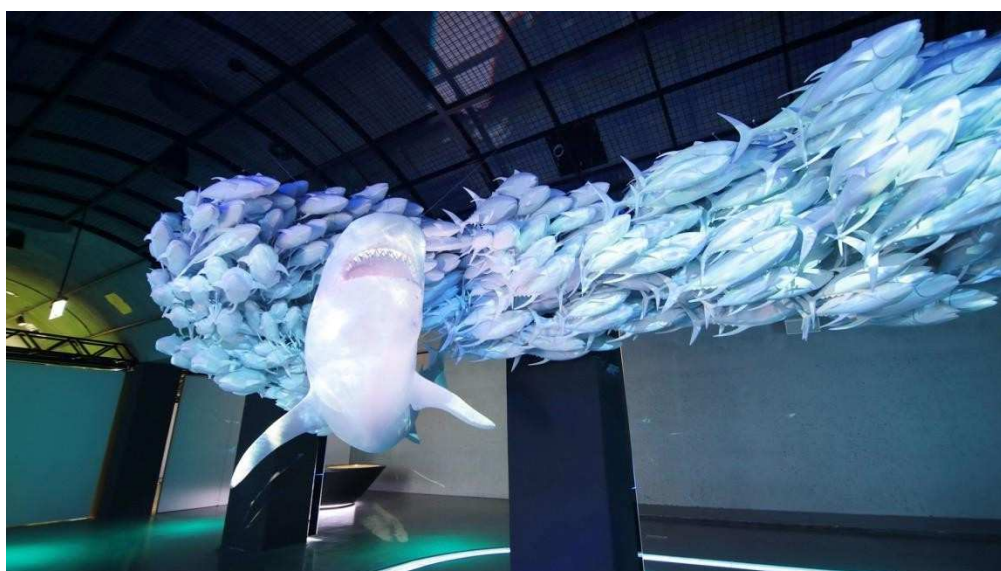
The Raclawice Panorama (Polish: Panorama Racławicka) is a monumental (15 × 114 meter) cycloramic painting depicting the Battle of Raclawice, during the Kościuszko Uprising. The painting is one of only a few preserved relics of a genre of 19th-century mass culture, and the oldest in Poland. The panorama stands in a circular fashion and, with the viewer in the center, presents different scenes at various viewing angles. A special kind of perspective used in the painting and additional effects (lighting, artificial terrain) create a feeling of reality



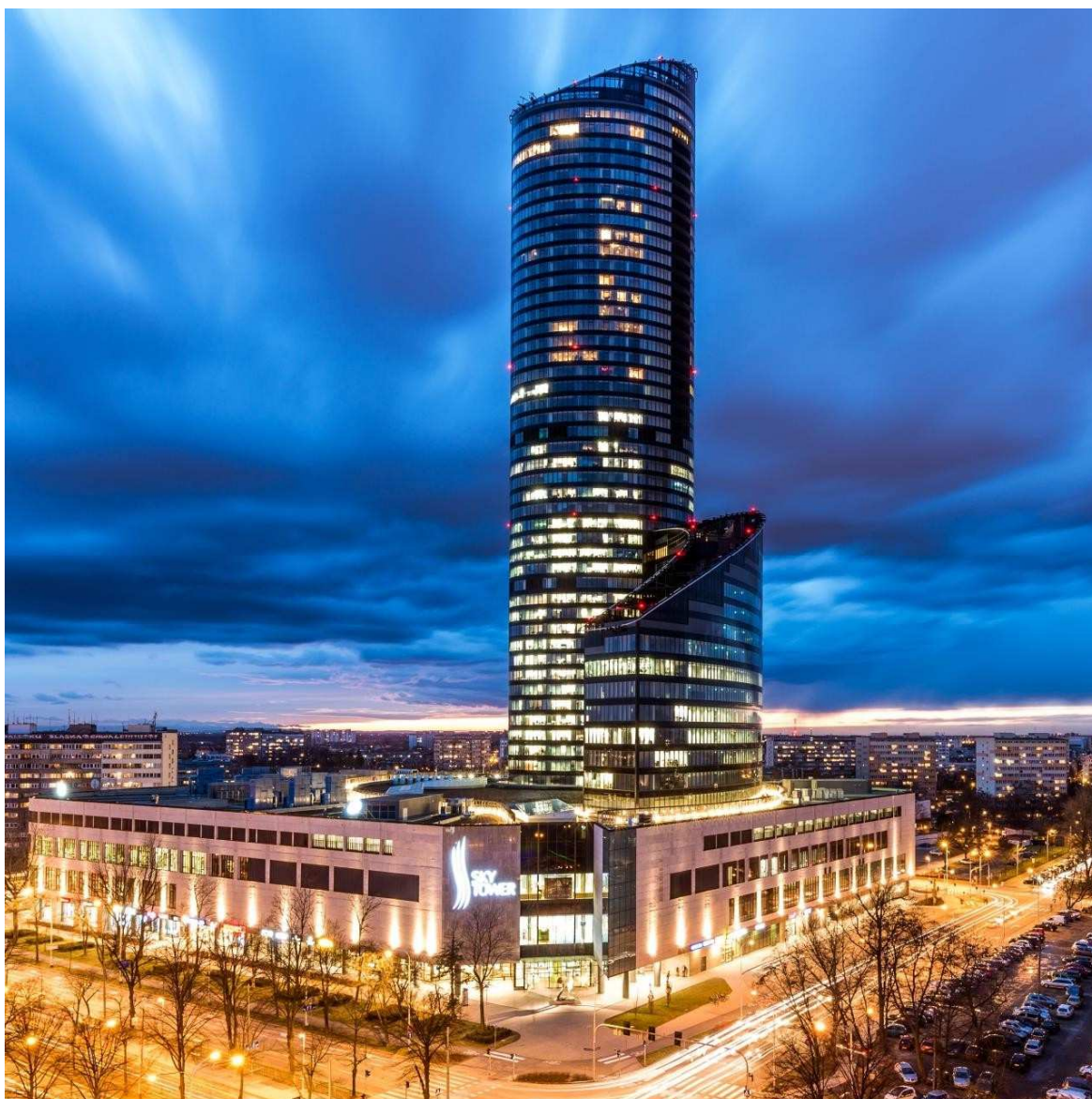
The Centennial Hall (Polish: Hala Stulecia) is a historic building formerly called „People’s Hall”. It was constructed according to the plans of architect Max Berg in 1911–1913, when the city was part of the German Empire. Max Berg designed Centennial Hall to serve as a multifunctional structure to host exhibitions, concerts, theatrical and opera performances, and sporting events. The hall continues to be used for sporting events and concerts



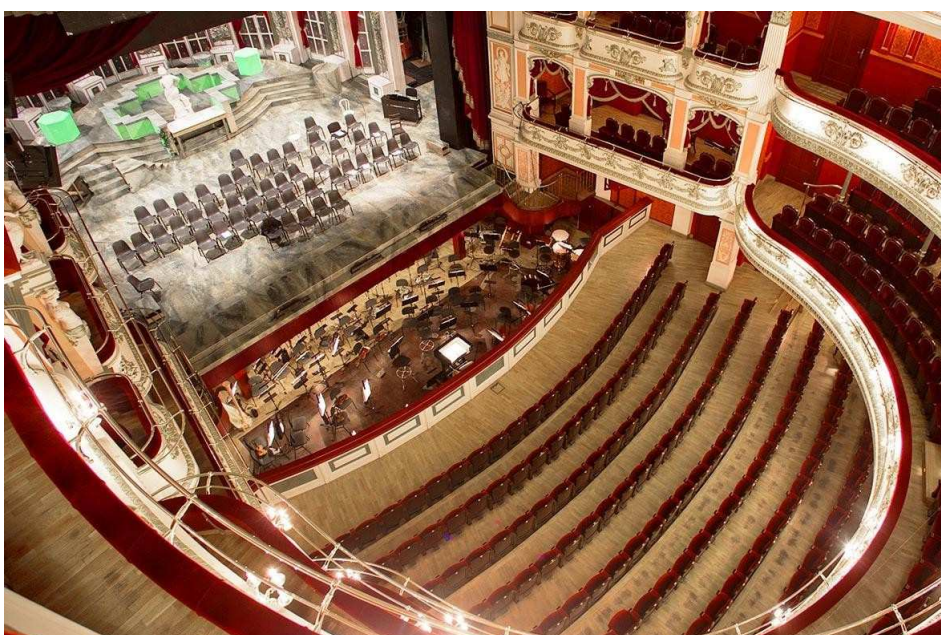
Hydropolis, or the Hydropolis Centre for Ecological Education (Polish: Centrum Edukacji Ekologicznej „Hydropolis”), is a science center dedicated to water. Its exhibitions use a variety of technology to teach visitors about the role of water in the environment, its importance to humans, and the history of human interactions with water. The centre is located in a 4600 m² historic neo-Gothic underground reservoir



Sky Tower is a skyscraper with publicly accessible viewpoint located on the 49th floor. Construction began in December 2007 with the demolition of the 24-story Poltegor Structure, until then the tallest building in the city. Sky Tower was the tallest building in Poland in the category of height to roof and category of highest floor until Varso Tower overtook it in mid-2020



The Wrocław Opera is an opera company and opera house in the Old Town of Wrocław. It was opened in 1841 and up to 1945 was named after the city's then German name, Oper Breslau. In 1997 the current Director Ewa Michnik, undertook the idea to use other venues during the complete rehab of the building (1997– 2006). She created a series of mega-productions that took place around the city including the Centennial Hall, The National Museum courtyard and banks of the Oder River. This tradition became a trademark of Wrocław Opera and continues to this day. The super productions are famous for interesting surroundings, attractive decorations and guest actors.



The National Museum in Wrocław (Polish: Muzeum Narodowe we Wrocławiu), established 28 March 1947 and officially inaugurated on 11 July 1948, is one of Poland's main branches of the National Museum system. It holds one of the largest collections of contemporary art in the country. Admission to the gallery is free on Saturdays. It includes painting and sculptures from 12th to 20th century and features the works of such artists as Pieter Breughel the Younger, Wassily Kandinski, Magdalena Abakanowicz and many more



Important phones

112 – general emergency numer



997 – the police



998 – fire brigade



999 – emergency medical service



Bibliografia:

- Asystent osoby z niepełnosprawnością intelektualną, PSONI, 2017
- Sytuacja demograficzna Polski do 2019 roku GUS, 2019
- Bariery uprawiania turystyki przez osoby niepełnosprawne w kontekście statusu materialnego, Kaganek K. 2015
- Raport z grup fokusowych dla Fundacji Eudajmonia, Jagoda Mrzyglocka-Chojnacka, 2021
- Zdrowie i dobre samopoczucie, Dawid Halpern w Socjologia codzienności 2008
- Folia Turistica, AWF 2017
- Zatrudnienie wspomagane materiały konferencyjne- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, 2011

Strony internetowe:

<https://stat.gov.pl/podstawowe-dane/> (28.11.2021)

<https://publicystyka.ngo.pl/kim-jest-asystent-osob-niepelnosprawnych> (28.11.2021)

https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/82728/dziennikustaw_19lipca2019.pdf
(28.11.2021)

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych>
(28.11.2021)

<http://pfzw.pl/o-zatrudnieniu-wspomagany/> (28.11.2021)

<http://puzw.pl/porta1/index.php/zatrudnienie-wspomagane-w-polskim-systemie-prawnym-diskusja-stanowisk-zatrudnienie-wspomagane-w-polskim-systemie-prawnym-dyskucja-stanowisk>
(28.11.2021)

<https://docplayer.pl/9941591-Zatrudnienie-wspomagane-prawdziwa-praca.html> (28.11.2021)

<http://eudajmonia.pl/index.php?p=new&idg=mg,2,1&id=87> (28.11.2021)