Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia na otw

Skrót nazwy

Trener pracy wspomaganej

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

5

Krótka charakterystyka kwalifikacji oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Osoba posiadająca tę kwalifikację jest przygotowana do prowadzenia procesu rekrutacji, w tym do pozyskiwania klientów. W zależności od potrzeb stosuje odpowiednie metody i narzędzia diagnostyczne i na podstawie pozyskanych informacji opracowuje wraz z klientem jego profil zawodowy z indywidualnym planem działania. Osoba ta wspiera klienta w poszukiwaniu pracy, a następnie udziela wsparcia klientowi w miejscu pracy i poza nim w zakresie kształtowania jego ścieżki rozwoju zawodowego. Trener pracy wspomaganej współpracuje nie tylko z klientami, ale również z pracodawcami i otoczeniem klienta. Osoba posiadająca kwalifikację „Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego” może znaleźć zatrudnienie w organizacjach pozarządowych oraz warsztatach terapii zajęciowej i innych placówkach dziennego pobytu dla osób z niepełnosprawnością na stanowisku trenera pracy, w specjalnych szkołach branżowych oraz szkołach przysposabiających do pracy, jak również w instytucjach publicznych. Orientacyjny koszt uzyskania kwalifikacji wynosi 2000 PLN.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

200

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowane szczególnie: - osoby pracujące na stanowisku trenera pracy, - osoby gotowe wspierać osoby z niepełnosprawnością w zakresie aktywizacji zawodowej, - nauczyciele szkół przysposabiających do pracy i szkół branżowych specjalnych, - pracownicy instytucji rynku pracy (np. agencji zatrudnienia, Powiatowych Urzędów Pracy), - pracownicy placówek wspierających dorosłe osoby z niepełnosprawnością (np. warsztatów

terapii zajęciowej, środowiskowych domów samopomocy), - pracownicy spółdzielni socjalnych, - pracownicy zakładów aktywności zawodowej, - pracownicy organizacji pozarządowych, - przedstawiciele pracodawców, - pracownicy systemu pomocy społecznej.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna na poziomie 4 PRK

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Brak

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Zasadność wprowadzenia usługi trenera pracy jako efektywnego rozwiązania służącego zwiększeniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami poparta jest przede wszystkim liczebnością grup osób z niepełnosprawnościami, którym, zgodnie z Konwencją o Prawach Osób Niepełnosprawnych, a w szczególności artykułem 27 dotyczącym pracy i zatrudnienia, powinno zapewnić się dostęp do możliwości skorzystania z usługi zatrudnienia wspomaganego (ZW). Liczba osób potencjalnie zainteresowanych rozpoczęciem współpracy z trenerem pracy szacowana jest, wg analiz zamieszczonych w Raporcie regulacyjnym w sprawie systemowego umocowania usług trenera pracy w oparciu o założenia wypracowane w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych" zawarte w produkcie finalnym „Wytyczne dotyczące świadczenia usług trenera pracy". OCENA SKUTKÓW REGULACJI, z marca 2015r., między kilka a kilkadziesiąt tysięcy osób z niepełnosprawnościami w całym kraju w skali roku. Populacja osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym w I kwartale 2018 roku obejmowała - jak pokazują dane Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – 1638 tys. osób, z czego 1205 tys. stanowią osoby bierne zawodowo, a 39 tys. osoby bezrobotne, co oznacza, że współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia tych osób wyniosły odpowiednio: 26,4%, 24,5%, 7,4%. Dla osób bez orzeczonej niepełnosprawności wskaźniki te wynosiły: 75.9%, 72,7% i 4,3%. Przyczyny bierności zawodowej osób z niepełnosprawnościami są różne. Przeprowadzona na zlecenie PFRON pogłębiona analiza „Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych 2009" wskazuje, że niezależnie od rodzaju niepełnosprawności istotną rolę odgrywa indywidualna postawa osoby wobec pracy, często skrajnie negatywna typu: „Nie nadaję się do pracy, dla mnie jest renta", „Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby", rzadziej pozytywna. Natomiast doświadczenia organizacji realizujących zatrudnienie wspomagane wskazują dodatkowo, że barierę stanowią utrwalone stereotypy i nastawienie osób z niepełnosprawnością, ich rodzin oraz pracodawców i środowisk zawodowych. Biorąc pod uwagę wyniki badań oraz doświadczenia praktyków można z całą pewnością stwierdzić, że w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, ważne jest uzyskanie przez nie bezpośredniego, spersonalizowanego wsparcia. Zindywidualizowane wsparcie udzielane w ramach usługi ZW pozwala w dużej mierze zmieniać nastawienie samych osób z niepełnosprawnością do pracy i wspierać u nich budowę właściwej motywacji, wzmacniać wiarę we własne siły i rozwijać świadomość własnego potencjału. Personel realizujący usługę ZW może także zmieniać nastawienie otoczenia osób z niepełnosprawnością i potencjalnych pracodawców, co do możliwości podejmowania pracy, jakości i efektywności jej wykonywania, możliwości rozwoju samodzielności. Uzyskanie tych efektów jest czasochłonne, wymaga

indywidualnego podejścia i nawiązania osobistej relacji i wsparcia nie tylko w toku poszukiwania pracy, ale także w okresie jej wykonywania, gdyż problemy osoby z niepełnosprawnościami mogą utrudniać utrzymanie zdobytego zatrudnienia. Konieczne jest fachowe wsparcie, by osoba ta nie utraciła pracy, wracając z dodatkowym negatywnym bagażem doświadczeń do strefy wykluczenia społecznego. Wymagania, pozwalające uniknąć tych negatywnych konsekwencji, spełnia usługa ZW. Wspomniany raport OSR określa m.in. potencjalnego klienta usługi ZW wskazując, że specjalistyczne wsparcie udzielne przez trenera pracy powinno być skierowane do grupy osób z niepełnosprawnościami, które mają szczególne trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy i które bez kompleksowego wsparcia trenera pracy na pięciu etapach zatrudnienia wspomaganego, nie miałaby szans na podjęcie i utrzymania zatrudnienia. Doświadczenia z dotychczas realizowanych projektów (m.in. przez organizacje zrzeszone w PFZW), w tym innowacyjnego ogólnopolskiego projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych" wskazały wśród grupy osób z niepełnosprawnościami, te rodzaje niepełnosprawności, spośród których rekrutuje się największa liczba klientów usługi ZW. Są to osoby z orzeczonymi niepełnosprawnościami takimi jak: · niepełnosprawność intelektualna, · długotrwała, chroniczna niepełnosprawność o charakterze psychicznym, · całościowe zaburzenia rozwoju, · sprzężenia (w tym osoby z mózgowym porażeniem dziecięcym, osoby głuchoniewidome itd.). W raporcie OSR oszacowano, że osoby, które mogą potrzebować wsparcia trenera pracy stanowią nie więcej niż 600 tys. mieszkańców kraju (s. 30. OSR), przy czym, gdyby jedynie 10% osób z tej grupy decydowałoby się na udział w usłudze ZW to liczba trenerów udzielających im wsparcia powinna stanowić między 4 a 6 tys. osób. Z doświadczeń realizatorów usługi ZW, a także zapisanych w raporcie OSR rekomendacjach, wynika, że wskazane jest, aby działania trenera pracy – pracującego w wymiarze całego etatu – były efektywne, powinien on udzielać wsparcia między 10 a 15 klientom (OSR, s. 40). Raport OSR wskazuje, że liczną grupą osób korzystających z usługi ZW są uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej. Ich liczba w stosunku do całości użytkowników (osób z niepełnosprawnościami) wynosi co najmniej 35% (dane oszacowane w oparciu o doświadczenia z realizacji projektów zatrudnienia wspomaganego, OSR, str. 56). W raporcie końcowym z badania PFRON „Badanie sytuacji Warsztatów Terapii Zajęciowej" z września 2014 roku, znajduje się informacja, że na koniec 2013 roku uczestnikami 684 warsztatów terapii zajęciowej było 24781 osób, na 1 061 954 osoby uprawnione. Raport podaje, że ok 50% uczestników warsztatów terapii zajęciowej mogłoby podjąć zatrudnienie, przy czym zdecydowana większość na rynku chronionym lub/i na otwartym rynku pracy w ramach zatrudnienia wspomaganego. U 25% uczestników stwierdzono posiadanie kompetencji i motywacji do podjęcia zatrudnienia. Warto wspomnieć, że średni wiek uczestnika WTZ to 33,4 lata – wg doświadczeń organizacji, prowadzących usługę ZW, najliczniejszą grupę stanowią klienci do 34 roku życia (ok. 40-50%), a następnie klienci w wieku 35-44 lata (ok. 20-25%). Istotne jest także, że uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej to osoby w 57% z orzeczoną niepełnosprawnością intelektualną, a w ok. 35% z niepełnosprawnością psychiczną, a więc przedstawiciele grupy, do której w szczególności kierowana jest usługa ZW. Biorąc pod uwagę liczbę osób uprawnionych do korzystania ze wsparcia w warsztatach terapii zajęciowej (1 061 954 osoby) i procent uczestników WTZ korzystających ze wsparcia trenera pracy (min. 35%), można założyć, że nawet ok. 300 – 350 tys. osób z tej grupy mogłoby być zainteresowane podjęciem współpracy z trenerem pracy. Uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej powinny być brani pod uwagę jako duża grupa potencjalnych klientów usługi ZW, gdyż w większości WTZ działania w zakresie rehabilitacji zawodowej mają bardzo ogólny wymiar i charakter i nie przekładają się na działania, które umożliwiłyby podjęcie zatrudnienia uczestnikom. Z danych sprawozdawczych WTZ, wynika, iż w latach 2011 – 2013 do zatrudnienia odeszło z tych placówek 1149 osób, co stanowi 21,7% wszystkich opuszczających w tym czasie WTZ oraz 1,6% wszystkich przebywających w WTZ (wskaźnik odejść). Jeśli każdy warsztat (684 WTZ w 2013 r.) zatrudni trenera pracy lub podejmie

współpracę z zewnętrznym trenerem pracy, szanse na efektywną realizację aktywizacji zawodowej uczestników znacząco wzrastają. Zapotrzebowanie na kwalifikację warto także rozpatrzyć w aspekcie wyznaczenia poziomu merytorycznego świadczonych usług ZW w kraju. W raporcie OSR wskazuje się na potrzebę stworzenia rozwiązania prawnego, które zapewniłoby, że osoba wykonująca zawód trenera pracy będzie dysponowała przynajmniej minimalnym poziomem wiedzy i umiejętności, przewidzianym w standardach wypracowanych w ramach zestawu II produktu finalnego projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych". Proponuje się, aby warunkiem świadczenia usługi trenera pracy było odbycie przez zatrudnionych w organizacji trenerów pracy specjalistycznego szkolenia potwierdzonego otrzymaniem zaświadczenia. Uzyskanie kwalifikacji „Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego", powinno odpowiadać uzyskaniu zaświadczenia z rekomendowanego w raporcie OSR szkolenia dla kandydatów na trenerów pracy. Informacja przygotowana w oparciu o poniższe źródła: ● Raport regulacyjny w sprawie systemowego umocowania usług trenera pracy w oparciu o założenia wypracowane w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych" zawarte w produkcie finalnym „Wytyczne dotyczące świadczenia usług trenera pracy". OCENA SKUTKÓW REGULACJI, z marca 2015 roku. ● Raport końcowy z badania „Badanie sytuacji Warsztatów Terapii Zajęciowej", z września 2014 roku.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Brak

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację "Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego" może znaleźć zatrudnienie w: - organizacjach pozarządowych na stanowisku trenera pracy, - warsztatach terapii zajęciowej i innych placówkach dziennego pobytu dla osób z niepełnosprawnością na stanowisku trenera pracy, - instytucjach rynku pracy, - ośrodkach pomocy społecznej.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1.1.Metody Ścieżka procesu weryfikacji składa się z dwóch części. W części I wykorzystywany jest test teoretyczny. W części II przeprowadzana jest analiza dowodów połączona z rozmową z komisją. Warunkiem przystąpienia do części II jest uzyskanie pozytywnego wyniku testu. Zestawy efektów uczenia się mogą być weryfikowane tylko za pomocą następujących metod: Zestaw 01. Angażowanie klienta - test teoretyczny lub rozmowa z komisją. Zestaw 02. Tworzenie profilu zawodowego klienta i planu działania – test teoretyczny, analiza dowodów, rozmowa z komisją. Zestaw 03. Wspieranie klienta w uzyskaniu zatrudnienia – test teoretyczny, analiza dowodów, rozmowa z komisją. Zestaw 04. Angażowanie pracodawcy - test teoretyczny, analiza dowodów, rozmowa z komisją Zestaw 05. Wspieranie klienta w miejscu pracy i poza nim – test teoretyczny, analiza dowodów, rozmowa z komisją. 1.2. Zasoby kadrowe Komisja składa się z minimum 3 osób, posiadających wyższe wykształcenie i co najmniej 2-letnie doświadczenie przy realizacji działań z obszaru zatrudnienia wspomaganego. Ponadto: 1) przewodniczący komisji posiada co najmniej 4-letnie doświadczenie w rekrutacji i zarządzaniu pracą zespołów trenerów pracy wspomaganej. 2) jeden z pozostałych członków komisji posiada co najmniej 4 lata doświadczenia zawodowego jako trener pracy wspomaganej, realizujący czynności zawodowe według modelu EUSE (Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego) zdobyte w

okresie 6 lat poprzedzających powołanie do komisji walidacyjnej. 1.3 Identyfikowanie i dokumentowanie Nie określa się warunków przeprowadzenia etapów identyfikowania i dokumentowania.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację "Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego" jest przygotowana do prowadzenia procesu wsparcia w zakresie przygotowania, zatrudnienia i pracy na otwartym rynku pracy dla osób z różnymi typami ograniczeń sprawności. Osoba ta prowadzi proces wsparcia i podejmuje działania mające na celu zatrudnienie i utrzymanie pracy przez swojego klienta. W ramach tych działań przeprowadza diagnozę, wykorzystując takie metody jak indywidualne konsultacje doradcze, warsztaty z zakresu umiejętności społeczno-zawodowych i próbki pracy. Na podstawie zebranych informacji opracowuje wraz z klientem jego profil zawodowy wraz z indywidualnym planem działania. Osoba posiadająca tę kwalifikację wspiera klienta w poszukiwaniu pracy (przygotowanie dokumentów, rozmowa z potencjalnym pracodawcą), a następnie monitoruje pracę klienta i udziela mu wsparcia w zakresie działań wykonywanych na stanowisku pracy i kontaktu z współpracownikami oraz przełożonymi, wykorzystując dostępne narzędzia (np. arkusz oceny w miejscu pracy). Jest przygotowana do podejmowania działań w sytuacjach wymagających interwencji trenera pracy. W razie potrzeby wspiera klienta również poza miejscem pracy np. w kontaktach z instytucjami i innymi specjalistami. Trener pracy wspomaganej współpracuje nie tylko z klientami, ale również z pracodawcami i otoczeniem swojego klienta np. rodziną. W swoich działaniach postępuje zgodnie ze standardami zawodowymi i normami etycznymi związanymi z diagnozowaniem potrzeb i uzgadnianiem celów, projektowaniem, przygotowaniem oraz realizacją usługi ZW.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Angażowanie klienta

Poziom*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

20

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Charakteryzuje zasady pozyskiwania klientów

Kryteria weryfikacji*

- wymienia miejsca, gdzie potencjalnie można zrekrutować klientów; - omawia bariery, jakie może napotkać w procesie rekrutacji klientów (np. niechętny personel placówki, niechętni rodzice/opiekunowie) i sposoby radzenia sobie z nimi; - Omawia rodzaj i zakres informacji, które powinien uzyskać od klienta i/lub jego otoczenia; - Przedstawia sposoby przekazywania klientom informacji dotyczących zasad współpracy; - Omawia cele zawierania kontraktu z klientem (np. zasady współpracy, warunki/zasady rezygnacji);

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Tworzenie profilu zawodowego klienta i planu działania

Poziom*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

50

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Prowadzi diagnozę umiejętności społeczno-zawodowych

Kryteria weryfikacji*

- omawia sposoby pozyskiwania i zakres informacji pozyskanych podczas indywidualnych konsultacji doradczych; - sporządza plan warsztatu z zakresu umiejętności społeczno-zawodowych; - sporządza plan indywidualnej konsultacji doradczej; - omawia możliwe efekty diagnostyczne indywidualnych konsultacji i warsztatu umiejętności społeczno-zawodowych; - omawia sposoby wykorzystania informacji pozyskanych w trakcie indywidualnych konsultacji i warsztatu umiejętności społeczno-zawodowych w przygotowaniu profilu zawodowego i planu pracy dla klienta.

Efekt uczenia się

Przygotowuje profil zawodowy klienta

Kryteria weryfikacji*

- omawia informacje, jakie powinny znaleźć się w profilu zawodowym klienta; - omawia metody i narzędzia, które zastosuje podczas wywiadu z klientem; - omawia zasady współpracy z klientem przy przygotowaniu profilu zawodowego; - na podstawie przygotowanych przez komisję danych na temat klienta opracowuje profil zawodowy.

Efekt uczenia się

Tworzy indywidualny plan działania

Kryteria weryfikacji*

- omawia cel i zasady tworzenia indywidualnego planu działania - omawia rolę klienta i trenera pracy w procesie tworzenia indywidualnego planu działania - na podstawie przygotowanych przez komisję danych na temat klienta opracowuje indywidualny plan działania

Efekt uczenia się

Weryfikuje umiejętności klienta z wykorzystaniem próbki pracy

Kryteria weryfikacji*

- omawia metodę i cel diagnozy za pomocą próbki pracy; - omawia informacje, jakie pozyskuje za pomocą próbki pracy; - analizuje przebieg próbki pracy w oparciu o materiały wideo dostarczone przez komisję.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Wsparcie klienta w uzyskaniu zatrudnienia

Poziom*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

40

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Analizuje dostępne oferty pracy

Kryteria weryfikacji*

- omawia metody poszukiwania ofert pracy, - dobiera oferty pracy do profilu zawodowego klienta, uzasadnia kryteria doboru, - omawia treść wyszukanych ofert w sposób zrozumiały dla klienta.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje sposoby wsparcia klienta podczas praktyk w zakładzie pracy

Kryteria weryfikacji*

- omawia cele praktyk zawodowych z perspektywy klienta, pracodawcy, trenera; - omawia informacje istotne z punktu widzenia procesu adaptacji klienta na stanowisku pracy (umiejętność wykonywania czynności, nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z otoczeniem, stosowania się do poleceń, przestrzeganie zasad, reakcja na zmiany); - konstruuje informację zwrotną dla klienta z wybranego dnia praktyk oraz podsumowującą całą praktykę (na podstawie dziennika praktyk dostarczonego przez komisję);

Efekt uczenia się

Charakteryzuje sposoby wsparcia klienta w kontakcie z pracodawcą

Kryteria weryfikacji*

- omawia zasady przygotowania i zachowania się klienta podczas rozmowy kwalifikacyjnej z uwzględnieniem specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami; - omawia rolę trenera podczas spotkanie klienta z pracodawcą (podmiotowość klienta, przestrzeń na autoprezentację klienta); - przygotowuje klienta do rozmowy kwalifikacyjnej (opis przypadku klienta na podstawie tego kandydat przygotowuje informacje, jakie musi podać klientowi, na co powinien go przygotować); - na podstawie materiału wideo przeprowadza analizę rozmowy klienta, pracodawcy i trenera wskazując pożądane i niepożądane zachowania trenera.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje zasady wsparcia klienta w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych

Kryteria weryfikacji*

- wyjaśnia cele tworzenia dokumentów aplikacyjnych w sposób dostosowany do potrzeb klienta; - na podstawie dokumentów klienta (dostarczone przez komisję) przygotowuje CV; - omawia specyfikę informacji, jakie powinny zostać zawarte w CV; - omawia zasady i konsekwencje dotyczące zamieszczania w CV informacji o niepełnosprawności klienta.

Numer zestawu w kwalifikacji*

4

Nazwa zestawu*

Angażowanie pracodawcy

Poziom*

4

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

40

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Analizuje środowisko i stanowisko pracy klienta

Kryteria weryfikacji*

- omawia informacje, które powinny znaleźć się w opisie stanowiska pracy; - przeprowadza analizę stanowiska pracy według załącznika nr 8 (wytyczne dotyczące świadczenia pracy - zestaw III): - analiza powinna dotyczyć jednego z rodzajów stanowiska: pomoc kuchenna, pracownik porządkowy, pomocnik magazyniera, pracownik biurowy, pomoc ogrodnika (prace porządkowe); - omawia przeprowadzoną analizę stanowiska pracy; - dobiera do opisanego przez siebie stanowiska pracy profil klienta (otrzymuje od komisji pule profili, z których wybiera najlepiej pasujący profil do opisanego przez siebie stanowiska i uzasadnia swój wybór).

Efekt uczenia się

Charakteryzuje zasady przygotowania środowiska pracowniczego

Kryteria weryfikacji*

- Omawia informacje, które powinien przekazać przyszłym współpracownikom klienta; - Omawia możliwe formy przekazania informacji współpracownikom. - Omawia przykładowe kategorie informacji przekazywane współpracownikom osób z różnymi niepełnosprawnościami; - Omawia zasady uzgadniania z klientem informacji, które mogą zostać ujawnione podczas spotkania ze współpracownikami

Efekt uczenia się

Posługuje się wiedzą o specyfice rynku pracy osób z niepełnosprawnościami

Kryteria weryfikacji*

- omawia elementy prawa pracy związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością; - omawia zasady działania systemu wsparcia finansowego dla pracodawcy zatrudniającego osobę z niepełnosprawnością.

Efekt uczenia się

Pozyskuje pracodawców

Kryteria weryfikacji*

- Identyfikuje segmenty rynku pracy, w których mogą znaleźć zatrudnienie jego klienci; - Omawia sposoby nawiązania kontaktu z pracodawcami - Na podstawie otrzymanego od komisji opisu konstruuje strategię komunikacji z pracodawcą; - Wymienia informacje istotne z punktu widzenia pracodawcy we współpracy z trenerem pracy wspomaganej; - Przygotowuje ofertę zatrudnienia wspomaganego skierowaną do pracodawcy.

Numer zestawu w kwalifikacji*

5

Nazwa zestawu*

Wspieranie klienta w miejscu pracy i poza nim

Poziom*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

50

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Charakteryzuje sposoby udzielania wsparcia klientowi poza miejscem pracy

Kryteria weryfikacji*

- Omawia metody wsparcia klienta poza miejscem pracy; - Charakteryzuje obszary trudności występujących u klientów poza miejscem pracy; - Omawia strategię (z określeniem celów) kontaktu z otoczeniem klienta, u którego występuje trudna sytuacja rodzinna.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje zasady monitorowania pracy klienta

Kryteria weryfikacji*

- Omawia zasady naturalnego wsparcia (z opisu przypadku wskazuje osobę, która udziela klientowi “naturalnego wsparcia”, uzasadnia swój wybór); - Wymienia cele, zasady prowadzenia i efekty wizyty monitorującej; - Na podstawie dostarczonych przez komisję informacji o kliencie i jego sytuacji wypełnia i omawia arkusz oceny w miejscu pracy. - Omawia sytuacje wymagające interwencji.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje zasady wprowadzania klienta i dostosowania stanowiska pracy do jego potrzeb

Kryteria weryfikacji*

- Omawia rolę trenera przy zatrudnianiu - formalności około zatrudnieniowych (umowa, BHP, medycyna pracy, regulaminy pracy, opis stanowiska pracy itp.); - Dobiera strategie szkolenia klienta na stanowisku pracy; - Omawia koncepcję “racjonalnego dostosowania” stanowiska pracy do potrzeb klienta; - Podaje przykłady racjonalnych dostosowań stosowanych na stanowiskach pracy dla osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego

Minister właściwy*

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

bezterminowy

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Brak

Kod dziedziny kształcenia*

762 - Pomoc społeczna i poradnictwo

Kod PKD*

78.1 - Działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Potwierdzenie wniesienia opłaty
2	Statut Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego
3	ZRK_FKU_Trener pracy wspomaganej

☐

Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego
Siedziba i adres: Powstańców Śląskich 16, 38-400 Krosno
NIP: 6842643782
REGON: 364895740
Numer KRS: 0000627183
Reprezentacja: Monika Zakrzewska - Wiceprezes Zarządu Federacji

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: m.zakrzewska@pfzw.pl