Załącznik nr II.8.
do Standardu organizacyjnego AZW (Moduł II. AZW)

Program szkolenia podstawowego - wstępnego

Rola i znaczenie szkolenia podstawowego- wstępnego

Szkolenie podstawowe - wstępne stanowi punkt wejścia do systemu szkoleniowego AZW oraz pierwszy etap profesjonalnego przygotowania trenera pracy do realizacji MZW.

Jego zasadniczym celem jest bezpieczne i jakościowe przygotowanie uczestników do pracy w standardzie zatrudnienia wspomaganego, poprzez zintegrowanie trzech wzajemnie powiązanych wymiarów uczenia się:

- zrozumienia idei, wartości i logiki MZW,
- nabycia podstawowych umiejętności pracy z osobą z niepełnosprawnością i pracodawcą,
- kształtowania postaw zawodowych, etycznych i refleksyjnych, niezbędnych w pracy pomocowej.

Szkolenie ma charakter warsztatowy, wspólnotowy i praktyczny. Łączy ono edukację merytoryczną, doświadczenie grupowe oraz refleksję nad sensem i granicami roli zawodowej trenera pracy. Nie jest jedynie przekazem wiedzy, lecz procesem formowania profesjonalnej tożsamości, przygotowującym uczestników do dalszego uczenia się w praktyce. W załączniku II.9. przedstawiono szczegółowy scenariusz szkoleń.

Scenariusz szkolenia podstawowego wstępnego (Załącznik nr II.9)

1. Cele szkolenia

Cele ogólne:

- Szczegółowe zapoznanie uczestników z logiką, strukturą i celami 5-etapowej UZW.
- Rozwinięcie podstawowych kompetencji komunikacyjnych, w tym umiejętności prowadzenia pierwszych rozmów wspierających i wywiadu z osobą z niepełnosprawnością.
- Praktyczne zapoznanie z kluczowymi narzędziami pracy trenera, takimi jak Indywidualny Plan Działania (IPD), Indywidualny Profil Zawodowy (IPZ) oraz karta analizy stanowiska pracy.
- Wzmocnienie rozumienia konieczności przestrzegania granic w pracy pomocowej i szacunku dla sprawczości klienta.

Cele szczegółowe:

Po zakończeniu szkolenia uczestnik potrafi:

- opisać logikę i cele 5-etapowej UZW,
- wyjaśnić rolę trenera pracy w systemie AZW; rozumieć sens UZW jako ramy ochrony jakości,
- znać podstawowe zasady etyki i podmiotowości w pracy z osobą z niepełnosprawnością,
- budować relację opartą na dobrowolności i autonomii osoby,
- prowadzić pierwsze rozmowy i kwalifikację do UZW,
- identyfikować potencjały i zasoby osoby; korzystać z dokumentacji opisanej w MZW,

- respektować podmiotowość i sprawczość osoby z niepełnosprawnością,
- wykazywać odpowiedzialność za granice swojej roli zawodowej,
- przyjmować refleksyjną postawę wobec UZW i własnej praktyki,
- być gotowym do dalszego uczenia się i korzystania z mentoringu.

2. Adresaci i warunki uczestnictwa

Szkolenie adresowane jest do kandydatów na trenerów pracy

Warunkiem uczestnictwa jest:

- zatrudnienie w ramach AZW lub gotowość do podjęcia pracy w AZW na stanowisku trenera pracy,
- gotowość do aktywnego udziału w szkoleniu, pracy grupowej oraz refleksji nad własnym doświadczeniem i rolą zawodową.

3. Struktura i organizacja szkolenia

Forma organizacyjna:

- Czas trwania: 3 dni / 24 godziny dydaktyczne
- Liczba uczestników: 12–20 osób
- Miejsce: szkolenie stacjonarne z elementami pracy terenowej
- Materiały: zestaw ćwiczeń, karta refleksji, przykładowe IPZ, IPD, formularze narzędziowe

Tabela 1. Struktura programu

Dzień	Blok tematyczny	Treści i metody
Dzień 1 **Fundamenty i wartości MZW**	• Idea zatrudnienia wspomaganego • Pięcioetapowy proces wsparcia • Rola i etyka trenera pracy	prezentacje interaktywne, mini-wykład, praca w grupach
Dzień 2	• Komunikacja wspierająca i motywująca	symulacje rozmów, gry scenariuszowe.

Dzień	Blok tematyczny	Treści i metody
Relacje i komunikacja w praktyce	• Praca z otoczeniem osoby z niepełnosprawnością • Ćwiczenia empatycznego słuchania	
Dzień 3 **Działanie w środowisku pracy**	• Analiza stanowiska pracy i wprowadzenie klienta • Współpraca z pracodawcą i zespołem • Refleksja nad rolą trenera	praca terenowa, case study, rozmowy z pracodawcą, przygotowanie szkolenia stanowiskowego.

Źródło: opracowania własne.

4. Treści kluczowe szkolenia

Blok 1 – Rola trenera pracy i sens zatrudnienia wspomaganego

- rola trenera pracy (kim jest / kim nie jest),
- wartości i podmiotowość jako fundament praktyki,
- standard 5-etapowy jako rama ochrony jakości

Blok 2 – Standard 5-etapowy jako mapa całości procesu wsparcia

- proces vs lista działań,
- cele rozwojowe etapów,
- ryzyka skracania i pomijania etapów.

Blok 3 – Etap I: Zaangażowanie kandydata

- relacja i dobrowolność,

- decyzja osoby jako punkt wyjścia,
- dokumentacja etapu I jako narzędzie relacji.

Blok 4 – Etap II: Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery

- profil jako opis potencjału w działaniu,
- IPD jako wspólne planowanie,
- źródła informacji i jakość danych.

Blok 5 – tap III - Zaangażowanie pracodawcy (poszukiwanie pracy)

- pracodawca jako partner procesu,
- język pracy i zadań,
- konflikty interesów,

Blok 6 – Etap IV: Dopasowanie zadań

- organizowanie pracy zamiast „przystosowywania osoby”,
- analiza stanowiska,
- plan wdrożenia i pierwsze dni pracy.

Blok 7 – Etap V: Wsparcie w miejscu pracy i rozwój kariery zawodowej

- wsparcie długofalowe,
- wczesne sygnały ryzyka,
- interwencje relacyjne i monitoring.

Blok 8 – Integracja procesu i transfer do praktyki

- spojrzenie całościowe na proces zatrudnienia wspomaganego,
- integracja doświadczeń,

- plan wejścia w praktykę zawodową.

Blok 9 – Dokumentacja całości procesu

- mapa dokumentów I–V,
- dokumenty kluczowe vs pomocnicze,
- dokumentacja jako wsparcie decyzji, nie biurokracja.

Blok 10 – Rozwój zawodowy trenera pracy

- ścieżka kompetencyjna,
- mentoring koleżeński,
- uczenie się w pracy.

5. Narzędzia i metody dydaktyczne

Szkolenie podstawowe - wstępne zostało zaprojektowane jako proces uczenia się osadzony w praktyce trenerskiej, odpowiadający logice pięcioetapowego MZW oraz strukturze 10 bloków szkoleniowych. Zastosowane metody dydaktyczne wspierają orientację w procesie, podejmowanie decyzji zawodowych, refleksję nad rolą trenera pracy oraz stopniowe budowanie kompetencji operacyjnych. Szkolenie wykorzystuje zintegrowany model uczenia się dorosłych, łączący doświadczenie, refleksję, wiedzę, transformację postaw oraz integrację zespołową.

Tabela 2. Narzędzia i metody dydaktyczne

Kategoria	Przykładowe metody	Efekt dydaktyczny
Doświadczenie	ćwiczenia warsztatowe, symulacje rozmów, role play, analiza sytuacji granicznych	Odwołanie do w realnych sytuacji pracy trenera pracy (bloki 3–7)

Kategoria	Przykładowe metody	Efekt dydaktyczny
Orientacja procesowa	mapy procesu, lokalizacja działań w etapach, analiza błędów etapowych	zrozumienie logiki 5 etapów i ryzyk ich skracania (bloki 2, 8, 9)
Refleksja	dziennik refleksji szkoleniowych, trenera pracy, dyskusje moderowane, informacje zwrotne	integracja doświadczeń i rozwój świadomości zawodowej (wszystkie bloki)
Wiedza porządkująca	mini-wykłady, prezentacje, analiza UZW i dokumentacji	nadanie sensu pojęciom, zasadom i procedurom (bloki 1, 2, 9)
Transformacja roli	gry decyzyjne, analiza dylematów etycznych, autorefleksja	przejście od postawy intuicyjnej do profesjonalnej (bloki 1, 3, 7)
Integracja zespołowa	kontrakt szkoleniowy, praca w parach i zespołach, sesje domykające	budowa wspólnoty uczenia się i kultury współpracy AZW

Źródło: opracowanie własne.

Metody dydaktyczne są ściśle powiązane z blokami szkoleniowymi i podporządkowane celowi przygotowania uczestników do realnej pracy zawodowej, a nie jedynie do przyswojenia wiedzy deklaratywnej.

6. Tabela efektów uczenia się – szkolenie podstawowe - wstępne

Efekty uczenia się zostały zdefiniowane w odniesieniu do całości procesu szkoleniowego (10 bloków) oraz kluczowych ról i decyzji trenera pracy w MZW.

Tabela 3. Efekty uczenia się

Obszar kompetencji	Efekty uczenia się (uczestnik potrafi…)	Weryfikacja
Wiedza	wyjaśnić ideę i logikę pięciu etapów ZW; rozumieć rolę trenera pracy i AZW; znać sens UZW i jego funkcję ochronną	pre-test i post-test; rozmowa podsumowująca;
Umiejętności	prowadzić rozmowę wspierającą; identyfikować potencjały i ryzyka na poszczególnych etapach; pracować z dokumentacją zgodną z MZW; korzystać z dokumentacji w sposób relacyjny	obserwacja symulacji; analiza kart ćwiczeń; zadania praktyczne
Postawy	respektować podmiotowość osoby; działać refleksyjnie i etycznie; współpracować w zespole; podejmować decyzje adekwatne do etapu procesu	ocena trenera, autoewaluacja, informację zwrotną od zespołu

Źródło: opracowanie własne.

7. Efekt formacyjny szkolenia

Po ukończeniu szkolenia podstawowego wstępnego uczestnicy:

- rozumieją sens zatrudnienia wspomaganego jako praktyki społecznej i relacyjnej,
- posiadają uporządkowany zestaw podstawowych narzędzi i procedur pracy trenera pracy,
- funkcjonują jako zespół oparty na wspólnych wartościach i języku pracy,
- wnoszą do AZW kulturę uczenia się, refleksji i odpowiedzialności za jakość wsparcia.

Szkolenie podstawowe- wstępne stanowi inicjację zawodową i aksjologiczną w świecie zatrudnienia wspomaganego – łączy profesjonalizm działania z etosem wspierania i odpowiedzialnością za proces.