

Instrukcja przeprowadzenia oceny

Wstęp

1. Instrukcja przeznaczona jest dla zespołów kwalifikujących, trenerów pracy, a także dla psychologów, doradców zawodowych, odpowiedzialnych za przeprowadzenie oceny funkcjonowania kandydatów w celu kwalifikacji do usługi zatrudnienia wspomaganego.
2. Układ i treść instrukcji odpowiadają podstawowemu założeniu, iż całe badanie obejmujące ocenę motywacji, samoocenę i ocenę zadań wykonawczych, odbywa się podczas bezpośredniego spotkania, w formie jednego, spójnego procesu oraz porządkującej i angażującej kandydata narracji, prowadzonej przez trenera pracy.
3. Takie podejście ma zapewnić osobie z niepełnosprawnością rozumienie wszystkich aspektów badania, podmiotowość oraz pełne zaangażowanie, nie tylko w trakcie kwalifikacji, ale również na poszczególnych etapach realizacji usługi.
4. Prowadzenie oceny według jednej narracji, oznacza, że zespół kwalifikujący, w pierwszej kolejności, wprowadza kandydata do procedury oceny, jako etapu kwalifikacji, nawiązując przy tym do pierwszego spotkania, podczas którego przedstawiona została usługa zatrudnienia wspomaganego i zbierane były podstawowe informacje funkcjonowaniu i sytuacji kandydata.



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

5. Instrukcja zawiera informacje, wskazówki i podpowiedzi dla zespołów kwalifikujących w formie gotowych sformułowań, które w przypadku pojawiających się trudności mogą być kierowane bezpośrednio do kandydata.
6. W części dotyczącej oceny zadań wykonawczych instrukcja zawiera również wskazówki do przeprowadzania oceny i pytania pomocnicze dla kandydata do wykorzystania w sytuacji, gdy kandydat ma trudność z wykonaniem zadania samodzielnie, a udzielane odpowiedzi są niepełne.
7. Treści, które zespół kwalifikujący kieruje bezpośrednio do kandydata wyróżnione zostały nagłówkiem kursywą, a dodatkowo kluczowe wskazówki dla zespołów wyróżnione zostały pogrubioną czcionką.
8. Przed przystąpieniem do oceny zespół kwalifikujący musi poznać przebieg całego badania w celu odpowiedniego przygotowania się do rozmowy.

Wprowadzenie do oceny

Podczas pierwszego spotkania rozmawiamy o Pana/Pani sytuacji oraz potrzebach? w szczególności tych związanych z niepełnosprawnością? Wyjaśnijmy sobie, na czym polega zatrudnianie wspomaganie? Jak dużą i korzystną zmianę może oznaczać w Pana/Pani życiu oraz jak wygląda krok po kroku korzystanie przez Pana/Panią z tej usługi;

Na dzisiejszym spotkaniu chciałbym/chciałabym bardziej szczegółowo dowiedzieć co skłoniło Pana/Panią do zainteresowania się usługą zatrudnienia wspomaganego oraz ustalić, jakie potrzeby łączą się z Pana/Pani funkcjonowaniem? w jakich czynnościach i zadaniach radzi sobie Pan/Pani dobrze? a w jakich wymaga wsparcia innych osób;

Celem naszego spotkania jest ustalenie czy zatrudnianie wspomaganie jest usługą? która jest przeznaczona dla Pana/Pani i z której może Pan/Pani skorzystać;

Następnie zespół kwalifikujący przechodzi do oceny motywacji.





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Etap 1. Ocena motywacji

- Ocena przeprowadzana jest na podstawie Scenariusza wywiadu do oceny motywacji kandydata (załącznik nr 1)

Zasadniczym celem tego etapu oceny jest ustalenie, czy kontakt z AZW oraz deklaracja zainteresowania usługą jest autonomiczną decyzją i wyborem, samej osoby z niepełnosprawnością. I odpowiednio, czy zgłoszenie się kandydata do AZW nie jest związane z namową lub presją innych osób.

Na początku scenariusza znajduje się krótkie wprowadzenie i wyjaśnienie zasad badania dla kandydata.

Pytania sformułowane są w prostym języku, ale w przypadku trudności z ich zrozumieniem, podczas odczytywania, zespół kwalifikujący może udzielić kandydatowi wyjaśnień. Ponadto, po udzieleniu odpowiedzi należy się upewnić się, czy kandydat nie chciałaby czegoś uzupełnić.

Po zakończeniu oceny, zespół kwalifikujący dziękuje kandydatowi oraz przechodzi do etapu samooceny.

Dziękuję za tę część spotkania; Teraz chciałbym«chciałabym dowiedzieć się więcej!» w jaki sposób radzi Pan«Pani sobie w czynnościach i zadaniach związanych z codziennym funkcjonowaniem i jak Pan«Pani sam«sama ocenia swoją samodzielność oraz potrzeby;

Etap 2. Samoocena

- Ocena przeprowadzana jest na podstawie Formularza samooceny (załącznik nr 2)

Na początku należy udostępnić kandydatowi formularz samooceny i zaznaczyć, że w tej części ważne są jego/jej informacje o własnym funkcjonowaniu oraz wyjaśnić,



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

w jaki sposób dokonywana będzie ocena i przedstawić znaczenie poszczególnych wskazań skali oceny. Należy też upewnić się, że kandydat właściwie zrozumieli układ skali oceny i znaczenie każdego z jej stopni.

Poproszę o uważne zapoznanie się z twierdzeniami dotyczącymi Pana/Pani różnych zachowań wykonywania czynności i podejmowania zadań. Proszę ocenić, czy te zachowania sprawiają Panu/Pani trudności; Każde zdanie należy ocenić za pomocą cyfr 7-0;

7 \ oznacza brak trudności, czy Pan/Pani dobrze radzi sobie z danym działaniem i nie potrzebuje Pan/Pani wsparcia innych osób;

9 \ oznacza umiarkowaną trudność, czy Pan/Pani w wieł sytuacjach potrafi wykonać daną czynność, a w niektórych sytuacjach to się nie udaje, wówczas najczęściej potrzebne jest wsparcie innych;

0 \ oznacza bardzo dużą trudność, czy zawsze prawie zawsze potrzebuje Pan/Pani znacznego całkowitego wsparcia w wykonywaniu danej czynności;

Jeżeli Pan/Pani trudności w rozumieniu twierdzeń proszę zapytać; Wyjaśnię, o co chodzi w danym zdaniu;

W przypadku osób, których niepełnosprawność nie jest związana z trudnościami w poruszaniu się, jak np. osoby w spektrum autyzmu lub osoby z niepełnosprawnością intelektualną, w odniesieniu do pytań nr 15,16 i 17, zespół kwalifikujący wskazuje, że w ocenie należy uwzględnić wpływ na wykonywanie poszczególnych czynności, problemów w koordynacji, orientacji w przestrzeni oraz trudności rozumieniu sytuacji i trudności w rozpoznawaniu funkcjonalności przedmiotów.

Po zakończeniu samooceny, zespół kwalifikujący przechodzi do prezentacji i oceny zadań wykonawczych, zgodnie z instrukcją podaną w etapie 3.



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Etap 3. Ocena zadań wykonawczych

- Ocena przeprowadzana jest na podstawie Formularza oceny zadań wykonawczych (załącznik nr 3)

Analiza zgodności samooceny kandydata z obserwacją zespołu kwalifikującego jest jednym z elementów oceny jakościowej w kwalifikacji do usługi. Poniższe zadania wykonawcze mają na celu zweryfikowanie umiejętności/ kompetencji osoby podlegającej kwalifikacji do usługi zatrudnienia wspomaganego w odniesieniu nie tylko do realizacji czynności określonych w zadaniach, ale również do oceny trafności samooceny dokonanej przez kandydata w działaniu.

Rozmowa powinna przebiegać/ pytania powinny być sformułowane tak, by nie konfrontować osoby z jej ograniczeniem, zapewnić komfort psychiczny, a jednocześnie wspierać i zachęcać do próby, aby umożliwić obserwację praktyczną i weryfikację samooceny.

Przechodząc do etapu dotyczącego oceny zadań wykonawczych, zespół kwalifikujący, nawiązuje w pierwszej kolejności do wypełnienia przez kandydata formularza samooceny i podkreśla, że następny etap spotkania, będzie stanowił uzupełnienie i rozwinięcie informacji o potrzebach łączących się z kandydatem. Pozwoli to na zachowanie spójności narracji.

Dziękuję za uzupełnienie formularza; Czy były twierdzenia w tym formularzu? Jeśli trudno było Panu/Pani ocenić! Jakże! Dlaczego!

Teraz wspólnie przyjrzymy się tym ocenom i uzupełnimy je o dodatkowe informacje dotyczące Pani/Pana codziennego funkcjonowania i Pana/Pani potrzeb;

Poproszę Pana/Panią o wykonanie różnych zadań po to, aby dowiedzieć się, jak w praktyce radzi sobie Pan/Pani z niektórymi trudnościami i wyzwaniami; Przykłady zadań będą



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

*dotyczyły sytuacji codziennych? a) podobne wyzwania mogą pojawić się w miejscu pracy
b) w wykonywaniu zadań zawodowych wymagających podobnych umiejętności;*

W prowadzonej rozmowie zespół kwalifikujący powinien odnieść się do indywidualnej oceny punktowej zaznaczonej przez uczestnika w formularzu samooceny i dostosować sposób formułowania pytań/ wprowadzenia do zadania np.:

Jeśli zaznaczono:

0 – brak trudności

*Wskazał Pan/Pani? że dobrze radzi sobie z trudnościami w codziennym życiu; Ciekawka
jestem? jakby Pan/Pani zareagował/a w takiej sytuacji;*

*Zaznaczył/a Pan/Pani? że samodzielnie realizuje Pan/Pani codzienne czynności; Proszę
powiedzieć? jak Pan/Pani poradził/a by sobie w takiej sytuacji? opis zadania;*

*Wskazał/a Pan/Pani? że samodzielnie wykonuje wszystkie czynności związane
z pracą zawodową i nie ma trudności z ich ukończeniem; Proszę powiedzieć? jakie czynności
wykonuje Pan/Pani w miejscu pracy! \ będzie to dla mnie pomocne
w dalszym poznaniu Pani/Pana mocnych stron;*

1 – umiarkowana trudność

*Z powodu za wynika? że czasami ma Pan/Pani trudności z rozpoznawaniem emocji innych
osób; Jakby Pan/Pani poradził/a sobie w takiej sytuacji? opis zadania!*

*Zaznaczył/a Pan/Pani? że zdarzają się sytuacje? w których potrzebuje Pan/Pani pomocy w:
Zaproponuję teraz przykład? w którym pozwolę lepiej zrozumieć? gdzie dokładnie pojawiają się
trudności!*

*Wskazał/a Pan/Pani? że czasami ma Pan/Pani problem z prowadzeniem rozmowy;
Sprawdźmy na przykładzie \ jak by Pan/Pani zareagował/a w opisanej sytuacji!*





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

2 – bardzo duża trudność

Prowadzenie rozmowy jest dla Pana/Pani bardzo trudne | proszę opisać jak zachowałaby się Pan/Pani gdyby: !

Z Pana/Pani samooceny wynika że jest to Pana/Pani bardzo trudne; Chciałabym sprawdzić jak to wygląda w praktyce;

Wskazała Pan/Pani że ma trudności z rozpoznawaniem czy ktoś jest smutny czy radosny; Opiszę przykładową sytuację a Pan/Pani powie co można wtedy zrobić!

Inne zwroty pomocnicze:

Wskazała Pan/Pani że:

Chyba uzupełnić informacje potrzebuję jeszcze jednej krótkiej przyby;

Zrobimy jeszcze jedno zadanie żeby potwierdzić Pana/Pani ocenę swoich umiejętności;

Sprawdźmy na przykładzie jak Pan/Pani radzi sobie w tym zakresie;

Chciałabym dowiedzieć się więcej o:

Zadania 1 – 8 dotyczą wszystkich kandydatów i kandydatek do usługi zatrudnienia wspomaganego.

Zadania 9 – 11 są przeznaczone są wyłącznie dla osób aktualnie zatrudnionych.

Wynik oceny rejestrujemy poprzez zaznaczenie „X” przy odpowiedniej ocenie w każdym kryterium. Zespół kwalifikujący może uzupełnić ocenę o komentarz wyjaśniający.



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Wskazówki i pytania pomocnicze do oceny poszczególnych zadań

Zadanie 1.

Proszę powiedzieć, w jaki sposób rozwiąże Pan/Pani trudność: W Pani/Pana mieszkaniu od godziny nie ma światła. Nie może Pan/Pani korzystać z urządzeń elektrycznych. Proszę opisać krok po kroku, co Pan/Pani zrobi w tej sytuacji.

Oceniamy:

- sformułowanie strategii działania - krok po kroku (KOMPLEKSOWOŚĆ)
- trafność poszczególnych kroków i potencjalna skuteczność rozwiązania (TRAFNOŚĆ)
- samodzielność w formułowaniu rozwiązań (ROZUMIENIE PROBLEMU).

W przypadku braku propozycji rozwiązania problemu – zespół kwalifikujący zadaje pytania pomocnicze.

Pytania pomocnicze:

*Co na@ty sprawdził w takiej sytuacji! Z kim na@ty się skontaktował! Skąd wziął numer!
Od czego zacznie Pan«Pani sprawdzanie sytuacji! Kiedy uznał@by Pan«Pani! że trzeba
zgłosić prob@m i komu! itp;*

Zadanie 2.

Chce Pan/Pani przygotować dla bliskich osób (rodziny lub znajomych) obiad/ przyjęcie z poczęstunkiem z okazji swoich urodzin. Co musi Pan/Pani po kolei zrobić, aby obiad/przyjęcie się odbyło?

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Oceniamy:

- zrozumienie polecenia
- planowanie organizacji działania z uwzględnieniem kolejnych etapów:
przygotowanie - realizacja - zakończenie
- efektywność działania, skuteczność
- samodzielność w planowaniu działania.

Pytania pomocnicze:

*Od czego zacznie Pan«Pani planowanie takiego spotkania! Co trzeba wziąć pod uwagę!
Jakie rzeczy warto wcześniej zaplanować i sprawdzić? aby spotkanie było udane! Co musi
Pan«Pani przygotować!*

*Gdzie chciałaby Pan«Pani zorganizować to spotkanie? w domu? w ogrodzie? u kogoś z
rodziny! Kogo chciałaby Pan«Pani zaprosić na to przyjęcie! Ile mniej więcej osób Pan«Pani
planuje zaprosić! W jaki sposób Pan«Pani powiadomi gości o zaproszeniu? telefonicznie?
przez wiadomości? osobiście! Jakie działania trzeba podjąć przed samym przyjęciem! Co
chciałaby Pan«Pani podać do jedzenia i picia! Czy woła Pan«Pani przygotować jedzenie
samiemu czy częściej kupić gotową! Czy zna Pan«Pani jakieś proste potrawy? które potrafi
Pan«Pani przygotować samodzielnie! Jakież! Czy oprócz obiadu będzie też deser? na
przykład ciasto a i owoce! Jakie składniki będą potrzebne do przygotowania tych potraw!
Czy ma Pan«Pani w domu już jakieś produkty! Co trzeba kupić specjalnie na to przyjęcie!
Kiedy najlepiej to zrobić? wcześniej? czy w dniu przyjęcia! Czy woła Pan«Pani zapisać
listę zakupów na kartce? czy w telefonie! Ile pieniędzy może Pan«Pani przeznaczyć na
zakupy na to przyjęcie! Jakich czynności warto jeszcze wykonać np; sprzątanie? dekoracja
stołu! Co może być dla Pana«Pani najtrudniejsze w przygotowaniu przyjęcia? zakupy?
gotowanie? sprzątanie? rozmowa z gośćmi! Czy chciałaby Pan«Pani wcześniej umówić się
z kimś? kto w razie trudności pomoże przejąć część obowiązków!*

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Zadanie 3.

Podczas wizyty w markecie, gdzie kupował/a Pan/Pani produkty na urodzinowy obiad/ przyjęcie, przy kasie okazało się, że kwota do zapłaty za zakupy jest większa niż ilość pieniędzy, które ma Pan/Pani przy sobie (w gotówce i karcie bankowej/aplikacji bankowej). Co Pan/Pani zrobi? Jak może Pan/Pani uniknąć takiej sytuacji w przyszłości?

Oceniamy:

- rozpoznanie problemu/ ocena sytuacji
- planowanie alternatywnych rozwiązań
- wybór priorytetów
- podejmowanie decyzji
- zdolność do działania pod presją/ kontrolę emocji
- skuteczność rozwiązań.

Pytania pomocnicze:

Jakie działania są możliwe w takiej sytuacji! Co może Pan/Pani powiedzieć do kasjera? Kiedy widzi Pan/Pani brak pieniędzy? Jakich słów może Pan/Pani użyć? Aby poprosić o chwilę na zastanowienie i poszukanie rozwiązania np; "Przepraszam, wyszło więcej niż mam, czy możemy na chwilę zatrzymać kasowanie!'. Jak może Pan/Pani poprosić o odłożenie części zakupów? W jaki sposób wybierze Pan/Pani produkty, które są mniej ważne na to przyjęcie! Jak Pan/Pani powie przy kasie? Które rzeczy chce Pan/Pani odłożyć! Jak Pan/Pani sprawdzi, czy po odłożeniu któregoś produktu pieniędzy już wystarczy! Co Pan/Pani zrobi, jeśli wciąż brakuje pieniędzy po pierwszym odłożeniu rzeczy! Co może Pan/Pani powiedzieć kasjerowi na koniec np; "Dziękuję za pomoc'!. Co może Pan/Pani zrobić w domu? Zanim pójdzie na zakupy, aby nie powtórzyła się podobna sytuacja np; (1)ta zakupów? Sprawdzenie cen? Położenie przybliżonej kwoty? (2)a zasobów! Jak by się Pan/Pani się upewnić, że podobna sytuacja nie powtórzy się w przyszłości!

10

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Przejsie i wprowadzenie do zadania nr 4:

Zespół kwalifikujący: *Bardzo dziękuję! teraz chciałbym«chciałabym porozmawiać o sposobach?w jaki Pan«Pani ~~to~~bi spędzał czas;*

Zadanie 4.

Cz. 1. Proszę powiedzieć, w jaki sposób spędza Pan/Pani czas wolny? Czy ma Pan/Pani jakieś zainteresowania, hobby? Co Pan/Pani lubi robić w wolnym czasie?

Cz. 2. Po chwili zespół kwalifikujący zmienia temat rozmowy: A teraz proszę opisać, jak wygląda najbliższa okolica, w której Pani/Pani mieszka? Czy może ją Pan/Pani opisać?

Oceniamy:

- umiejętność zmiany tematu rozmowy płynność i adekwatność wypowiedzi
- naprzemiennosc dialogu
- umiejętność podtrzymania rozmowy/reakcja na zmianę tematu/ nawiązanie do wypowiedzi rozmówcy
- formę wypowiedzi/ adekwatność do norm społecznych.

Zadanie 4 ma na celu weryfikację zdolności osoby do adekwatnego do sytuacji prowadzenia rozmowy. Czy reaguje na zmianę tematu rozmowy? Czy kontynuuje rozmowę pomimo zmiany jej przebiegu? Czy kończy temat zgodnie ze zmianą i kontynuuje rozmowę zgodnie z zaproponowanym przebiegiem? Czy wykazuje emocje odpowiednie do zmieniającego się tematu rozmowy?

Jednocześnie podczas całej rozmowy (także w czasie wykonywania zadań wykonawczych zespół kwalifikujący prowadzi obserwację zachowania kandydata: Czy osoba inicjuje kontakt? Czy używa zwrotów grzecznościowych (np. „Dzień dobry, jestem...”, „Jak się masz?”/ gest alternatywny) Czy mówi naturalnie i z zachowaniem

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

kontaktu wzrokowego? Czy próbuje zbudować relację lub zainicjować temat? Czy zadaje pytania? Czy dostosowuje sposób rozmowy do sytuacji i osoby? Czy słucha uważnie, nie przerywa. Czy formułuje własne zdanie? Czy robi to jasno i z uzasadnieniem? Czy rozumie, kiedy kończy się rozmowa lub sama potrafi ją zakończyć, używając adekwatnych do okoliczności konwencjonalnych określeń (np. żegna się, umawia na kolejną rozmowę). Czy reaguje na intonację i sygnały niewerbalne?

Zespół kwalifikujący wykorzystuje te informacje w ocenie całościowej zadania.

Pytania pomocnicze:

9; *Co Pan«Pani robił w tym czasie! Czy są jakieś czynności, które sprawiają Panu«Pani przyjemność! Czy spędza Pan«Pani czas w domu? czy poza domem! Czy Pan«Pani spotkania z innymi? czy raczej spędza czas samodzielnie! Czy są rzeczy, które chciałby Pan«Pani robić częściej? a obecnie nie ma takiej możliwości! Jak to rzeczy!*

0; *Czy w okolicy, w której Pan/Pani mieszka są to bloki czy domy! Małe czy duże osiedle? Co znajduje się w okolicy park? szkoła? kościół? skwer? zabaw? skwer? siłownia; Czy ma Pan«Pani ulubione miejsca? do których chodzi na spacer? na zakupy? na zajęcia? spędza w tym czasie; Czy w okolicy miejsca zamieszkania jest przystanek autobusowy? tramwajowy? inny i czy korzysta Pan«Pani z komunikacji miejskiej? jak? dokąd najczęściej Pan«Pani jeździ!*

Przejście i wprowadzenie do zadania nr 5

Zespół kwalifikujący: *Wróćmy teraz jeszcze na chwilę do tematu przyjęcia urodzinowego; Proszę wyobrazić sobie sytuację, która może zdarzyć się podczas tego wydarzenia; Za chwilę mi, aby usłyszeć, jak Pan«Pani poradziłby sobie w tej sytuacji;*

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Zadanie 5.

Podczas urodzinowego obiadu/ przyjęcia, które przygotował/a Pan/Pani, jeden z gości wyraża niezadowolony z przygotowanych przez Pana/Panią dań i przekąsek, odmawia ich zjedzenia i podkreśla, że pewnie wyjdzie głodny. Jak reaguje Pan/Pani w takiej sytuacji?

Oceniamy:

- kontrolę emocji
- adekwatność reakcji do sytuacji
- umiejętność wyrażania swojego zdania asertywnie, bez agresji
- zgodność strategii działania z normami społecznymi
- zachowania werbalne (kultura języka)
- zachowania niewerbalne (gesty, intonacja, ton głosu, adekwatność kontaktu)
- efektywność rozwiązania trudności.

Pytania pomocnicze:

Jak Pan«Pani zachowałaby się w tej sytuacji! Jak by się Pan«Pani poczuła/a! Czy Pana«Pani emocje wpłynęłyby na sposób rozmowy! Jakie działania są możliwe w takiej sytuacji! Co by Pan«Pani powiedział! Co mógłby«mogłaby Pan«Pani zaproponować temu gościowi! Co można szybko przygotować lub zorganizować np; prostą kanapkę? dodatkową potrawę? zamówienie czegoś? żeby ta osoba nie wyszła głodna! Jak może brzmieć propozycja w takiej sytuacji! np; "Mogę zaproponować: ' « "Z tego? co mam? możemy przygotować: ' · Czego ta sytuacja może Pana«Panią nauczyć na przyszłość w kontaktach z innymi!

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Zakończenie oceny w przypadku osób niepracujących oraz kontynuacja oceny jeśli w kwalifikacji uczestniczy osoba zatrudniona

W przypadku osób niezatrudnionych ocena zadań wykonawczych kończy się na zadaniu 5.

Ocena zadań 6 – 8 dotyczących poruszania się i manipulowania przedmiotami przeprowadzana jest na podstawie obserwacji kandydata podczas całego spotkania.

Wyjątek stanowi zadanie 7, w którym zespół kwalifikujący dodatkowo ustala sposób w jaki kandydat dotarł lub dotarła na spotkanie, na podstawie odpowiedzi na pytania podane w dalszej części, w instrukcji dla tego zadania.

Dlatego też w przypadku osób niezatrudnionych, po zakończeniu zadań 1 – 5 oraz zadaniu pytań pozwalających na ustalenie sposobu, w jaki kandydat dotarł lub dotarła na spotkanie, zespół kwalifikujący może przejść do jego zakończenia.

Zespół kwalifikujący: *Na dzięk to juń wszystko; Dziękuję za dzisiejsze spotkanie i za aktywny udział w reakcji zadań. Przekazane przez Pana«Panią informacje będą pomocne w podjęciu decyzji oraz w poznaniu Pana«Pani mocnych stron i potrzeb i w planowaniu wsparcia; Poinformuję Pana«Panią o dalszych krokach; Do widzenia;*

W przypadku osób zatrudnionych zespół kwalifikujący kontynuuje spotkanie i przechodzi do oceny zadań 9 – 11, które służą do oceny trudności jakich doświadczają kandydaci w obszarze funkcjonowania „Aktywność zawodowa i funkcjonowanie w miejscu pracy”.

W odniesieniu do osób zatrudnionych zespół kwalifikujący kontynuuje również obserwację kandydata w celu oceny zadań 6 – 8. Pytanie dotyczące sposobu w jaki

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

kandydat dotarł lub dotarła na spotkanie zespół kwalifikujący może zadać po zakończeniu zadań 1 – 5 lub na końcu spotkania.

Zadanie 6.

Zespół kwalifikujący przeprowadza ocenę trudności, jakich doświadcza osoba, na podstawie obserwacji osoby podczas całego spotkania kwalifikacyjnego. Nie formułuje żadnych poleceń i zadań dla osoby.

Wskazówki do oceny:

Zespół kwalifikujący obserwuje osobę podczas zmiany pozycji ciała, podczas siadania na krzesło, przebywania w pozycji siedzącej i podczas wstawania z krzesła i przyjmowania pozycji stojącej.

Zwraca uwagę na skuteczność, płynność i czas wykonania wszystkich czynności oraz pewność i kontrolowanie poszczególnych ruchów, koncentruje się na sposobie wykonania czynności czy osoba robi to w przyjęty sposób, czy też wykonaniu czynności towarzyszą inne ruchy o charakterze pomocniczym, jak np. przytrzymanie się krawędzi stołu/ biurka, mocne zaakcentowanie ruchu tułowia w górę przy wstawaniu.

Zespół kwalifikujący zwraca uwagę na to, w jakim stopniu w zmianie pozycji, w siadaniu oraz w przyjmowaniu pozycji stojącej, osoba korzysta z technologii wspomagających, jak laska, kule, podpórka.

W przypadku osób na stałe korzystających z wózka, które nie mają zachowanych czynnych ruchów w kończynach dolnych, zespół kwalifikujący rejestruje ocenę 2 – bardzo duża trudność.

W przypadku osób, których niepełnosprawność nie jest związana z trudnościami w poruszaniu się, jak np. osoby w spektrum autyzmu lub osoby

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

z niepełnosprawnością intelektualną, w ocenie uwzględniamy koordynację ruchów, ich precyzję oraz orientację w przestrzeni, które mogą mieć wpływ na czas wykonania czynności zmiany pozycji ciała, pewność siebie oraz bezpieczeństwo.

Zadanie 7.

Zespół kwalifikujący przeprowadza ocenę trudności, jakich doświadcza osoba, na podstawie obserwacji osoby podczas całego spotkania kwalifikacyjnego. Nie formułuje innych poleceń i zadań dla osoby. Ustala jedynie w jaki sposób osoba dotarła na spotkanie, zadając pytanie:

Proszę powiedzieć: „W jaki sposób dotarła/a Pan/Pani na dzisiejsze spotkanie!”

Wskazówki do oceny:

Zespół kwalifikujący obserwuje osobę podczas wejścia do pomieszczenia, w którym przeprowadzane jest badanie oraz w trakcie poruszania się wewnątrz pomieszczenia oraz przy jego opuszczeniu po zakończeniu spotkania. Po zakończeniu spotkania członek zespołu kwalifikującego odprowadza osobę i kontynuuje jej obserwację po wyjściu z pomieszczenia.

Zespół kwalifikujący zwraca uwagę na skuteczność, płynność i czas wykonania wszystkich czynności oraz pewność i kontrolowanie poszczególnych ruchów, koncentruje się na sposobie przemieszczania się, czy osoba robi to w przyjęty sposób, czy też wykonaniu czynności towarzyszą inne ruchy o charakterze pomocniczym, jak np. asekurowanie się z wykorzystaniem ścian i mebli.

Zespół kwalifikujący zwraca uwagę na to, w jakim stopniu podczas poruszania się, osoba korzysta z technologii wspomagających, jak laska, kule, podpórka.

W przypadku osób na stałe korzystających z wózka, zespół kwalifikujący rejestruje ocenę 2 – bardzo duża trudność.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

W przypadku osób, których niepełnosprawność nie jest związana z trudnościami w poruszaniu się, jak np. osoby w spektrum autyzmu lub osoby z niepełnosprawnością intelektualną, uwzględniamy orientację w przestrzeni, identyfikację istotnych dla poruszania się elementów oraz ewentualnych zagrożeń.

Zadanie 8.

Zespół kwalifikujący przeprowadza ocenę trudności, jakich doświadcza osoba, na podstawie obserwacji osoby podczas całego spotkania kwalifikacyjnego.

Nie formułuje innych poleceń i zadań dla osoby.

Wskazówki do oceny:

Zespół kwalifikujący obserwuje osobę podczas całego przebiegu spotkania, zwraca uwagę na czynności związane z otwieraniem i zamykaniem drzwi, przywitaniem się poprzez podanie dłoni, zdejmowaniem i zakładaniem wierzchniej odzieży, korzystaniem z telefonu oraz innych przedmiotów osobistych, np. podczas szukania i wyciągania rzeczy z torby lub plecaka, wypełnianiem Formularza samooceny, korzystaniem z kubka lub szklanki podczas picia napojów lub korzystania przy tej czynności z własnych pojemników (butelek, kubków termicznych).

Zespół kwalifikujący koncentruje się na sposobie wykonania poszczególnych czynności czy osoba robi to w przyjęty sposób, czy też wykonaniu czynności towarzyszą inne ruchy o charakterze pomocniczym, jak np. chwytanie przedmiotów oburącz, konieczność stałego podpierania się w celu zapewnienia sobie stabilizacji. Zwraca uwagę na skuteczność, płynność i czas wykonania wszystkich czynności oraz pewność i kontrolowanie poszczególnych ruchów.

W przypadku osób, których problemy zdrowotne łączą się z całkowitymi dysfunkcjami i porażeniami mięśni kończyn górnych obejmujących dłonie i ramiona, zespół kwalifikujący rejestruje ocenę 2 – bardzo duża trudność.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



POLSKA FEDERACJA
ZATRUDNIENIA
WSPOMAGANEGO



Polska Unia
Zatrudnienia
Wspomaganego

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

W przypadku osób, których niepełnosprawność nie jest związana z trudnościami w poruszaniu się, jak np. osoby w spektrum autyzmu lub osoby z niepełnosprawnością intelektualną, uwzględniamy koordynację i precyzję ruchów, identyfikację cech i funkcjonalności przedmiotów codziennego użytku.

Zadanie 9.

Proszę powiedzieć, jakie czynności wykonuje Pan/Pani w miejscu pracy? Proszę wymienić te czynności, w których radzi sobie Pan/Pani najlepiej i wykonuje je samodzielnie, rozpoczyna je i doprowadza do zakończenia?

Teraz proszę, wymienić te czynności, które sprawiają Panu/Pani trudności i potrzebuje Pan/Pani w pomocy, np. ma Pan/Pani trudności podczas jej wykonywania (jakie?), rozpoczyna Pan/Pani czynność, ale ma trudności z jej zakończeniem?

Oceniamy:

- samodzielność w wykonywaniu obowiązków związanych z zatrudnieniem
- umiejętność rozpoczynania, kontynuowania, kończenia pracy
- organizację pracy i planowanie pracy
- stopień samodzielności w poszczególnych czynnościach wykonywanych w miejscu pracy
- stosunek liczby czynności, które wykonywane są przez osobę samodzielnie, do tych w których wymaga wsparcia
- poczucie sprawczości w całym zakresie czynności składających na wykonywaną pracę.

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Pytania pomocnicze:

Na czym polega Pana/Pani praca! Co Pan/Pani robi w swojej pracy! Jak wygląda Pana/Pani typowy dzień w pracy!

Od jakich czynności zaczyna Pan/Pani swoją pracę! Z jakich narzędzi/przyrządów w urzędzie korzysta Pan/Pani w pracy! Które z tych zadań wykonuje Pan/Pani bez czyjejś pomocy!

Czy zdarza się Pan/Pani nie kończyć zadania! Z jakiego powodu! Czy są czynności, które wywołują stres/niechęć/trudność! Jakiej!

W przypadku wskazania czynności, w których osoba potrzebuje wsparcia, zespół kwalifikujący dopytuje o poziom tego wsparcia

Czy ktoś pomaga Panu/Pani podczas pracy! W czym dokładnie! Na czym polega wsparcie, którego potrzebuje Pan/Pani przy wykonywaniu tej czynności! Czy w wykonywaniu tej czynności pomaga Panu/Pani inna osoba! Czy potrzebuje Pan/Pani, by ktoś podpowiadał Panu/Pani jak wykonać tę czynność! Czy potrzebuje Pan/Pani częstych przerw w pracy!

Przejdźcie i wprowadzenie do zadania nr 10.

Zespół kwalifikujący: Przejdźmy do konkretnego zadania; Bedzie ono związane z Pana/Pani pracą; Proszę sobie wyobrazić sytuację, którą opiszę i powiedzcie, jakby Pan/Pani sobie poradziła w tej sytuacji;

Zadanie 10.

W trakcie pracy nagle zaczyna Pana/Panią bardzo boleć głowa, odczuwa Pan/Pani silne zmęczenie i ogólnie czuje się bardzo źle, ale do zakończenia pracy pozostała jeszcze godzina i ma Pan/Pani jeszcze do zrobienia kilka zadań. Co zrobi Pan/Pani w takiej sytuacji?

„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Oceniamy:

- samodzielność w rozwiązaniu problemu
- adekwatność proponowanych działań do sytuacji
- skuteczność w rozwiązaniu problemu
- zdolność osoby do oceny swojego stanu/umiejętność zadbania o siebie przy jednoczesnym odpowiedzialnym podejściu do pracy
- czy osoba potrafi zaufać innym i prosić o pomoc w miejscu pracy, czy wie, że może liczyć na wsparcie w trudnych sytuacjach.

Pytania pomocnicze:

Czy decyduje się Pan«Pani mimo wszystko pracować dać? Czy natychmiast przerywa Pan«Pani pracę? Czy przerywa Pan«Pani pracę i przekazuje informację pracodawcy trenerowi osobie? z którą Pan«Pani razem pracuje? Czy przerywa Pan«Pani pracę? prosi by ktoś Pan«Panią zastąpił i zwraca się Pan«Pani o pomoc? prosi Pan«Pani o tablicę przeciwbólową? prosi o powiadomienie kogoś z bliskich!

Przejsie i wprowadzenie do zadania nr 10

Zespół kwalifikujący: Przejdziemy teraz do ostatniego zadania o którego wykonanie poproszę Pana«Panią dzisiaj; Ciekawka jestem jak ma Pan«Pani doświadczenia związane z rozpoczęciem zatrudnienia w aktualnym miejscu pracy; Czy udało się Panu«Pani odnaleźć w miejscu pracy i poczuć się w nim dobrze! Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania;

Zadanie 11.

Chciałbym/łabym by wrócił Pan/Pani pamięcią do okresu, kiedy rozpoczynał Pan/Pani zatrudnienie w aktualnym miejscu pracy. Proszę zastanowić się i powiedzieć, jak szybko odnalazł się Pan/Pani w nowym miejscu pracy i czy w ogóle udało się Panu/Pani odnaleźć w miejscu pracy?



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Jak szybko nawiązał(a) Pan/Pani relacje z przełożonym lub przełożonymi oraz innymi osobami, z którymi Pan/Pani współpracuje i czy w ogóle udało się Panu/Pani nawiązać takie relacje?

Jak szybko udało się Panu/Pani przyzwycząić się do wykonywanych czynności zawodowych oraz ewentualnie nauczyć się współpracy z innymi osobami w ich wykonywaniu i czy w ogóle udało się Panu/Pani do nich przyzwycząić?

Oceniamy:

- umiejętność odnajdowania się w nowej sytuacji
- umiejętność zaadaptowania się do nowej sytuacji
- podejmowanie inicjatywy w nawiązywaniu kontaktów z innymi osobami
- umiejętność współpracy z innymi osobami

Pytania pomocnicze:

Jak wyglądały Pana/Pani pierwsze dni w miejscu pracy!

Czy otrzymał(a) Pan/Pani wsparcie w okresie rozpoczęcia pracy! Czy wsparcie to było odpowiednie i wystarczające!

Czy zwracał(a) się Pan/Pani o wsparcie w rozpoczęciu pracy do innych osób!

Czy wykazał(a) Pan/Pani inicjatywę w nawiązaniu relacji z innymi! Czy Pan/Pani jako pierwszy/a zwrócił(a) się do innych osób w miejscu pracy? przedstawił(a) się i nawiązał(a) kontakt!

Czy miał(a) Pan/Pani trudności w nawiązaniu relacji z innymi osobami w miejscu pracy! Jak określił(a)by Pan/Pani te trudności? jako niewielkie? czy raczej duże! Czy trudności te występowały tylko w pierwszym okresie zatrudnienia? czy też występują w dalszym ciągu!



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Czy miał Pan«Pani trudności w podjęciu i przyzwyczajeniu się do zadań i czynności zawodowych w miejscu pracy! Jak określiłby Pan«Pani te trudności?jako niewiele?czy raczej dużej! Czy trudności te występowały tylko w pierwszym okresie zatrudnienia?czy też występują w dalszym ciągu!

Dodatkowe pytanie dla osób, które podczas rozwiązywania zadania 9 wskazały, że potrzebują wsparcia w miejscu pracy.

W zadaniu 5 wspominał Pan«Pani że potrzebuje wsparcia w miejscu pracy?proszę powiedzieć czy miał Pan«Pani w nawiązaniu współpracy z osobą lub osobami?które udzielił Pan«Pani takiego wsparcia! Jak określiłby Pan«Pani te trudności?jako niewiele?czy raczej dużej! Czy trudności te występowały tylko w pierwszym okresie zatrudnienia?czy też występują w dalszym ciągu!

Zakończenie badania

Zespół kwalifikujący: Na dzień to już wszystko; Dziękuję za dzisiejsze spotkanie i za aktywny udział w realizacji zadania. Przekazane przez Pana«Panią informacje będą pomocne w podjęciu decyzji oraz w poznaniu Pana«Pani mocnych stron i potrzeb i w planowaniu wsparcia; Poinformuję Pana«Panią o dalszych krokach; Do widzenia;