

RADA MIEJSKA W GLIWICACH	
Urząd Miejski w Gliwicach	BPR
20 MAJ 2009	
Nr	

**DRUK NR 837**

- PROJEKT -

Uchwała Nr .....  
Rady Miejskiej w Gliwicach

z dnia .....

**w sprawie: przyjęcia i zgłoszenia projektu WYRÓWNYWANIE SZANS – „(Nie)Pełnosprawni – mamy potencjał” do Ogólnopolskiego Konkursu na najlepszy projekt jednostki samorządu terytorialnego szczebla gminy i powiatu na rzecz środowisk osób niepełnosprawnych „Równe szanse, równy dostęp”, ogłoszonego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

Na podstawie art. 12 pkt 11 i art. 92 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 3 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. nr 142, poz. 1592 z późn. zm.) w zw. z art. 35a ust. 1 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.), na wniosek Prezydenta Miasta

**Rada Miejska w Gliwicach  
uchwała:**

**§ 1**

Przyjąć projekt WYRÓWNYWANIE SZANS - „(Nie)Pełnosprawni – mamy potencjał”.

**§ 2**

Zgłosić projekt WYRÓWNYWANIE SZANS - „(Nie)Pełnosprawni – mamy potencjał” do Ogólnopolskiego Konkursu na najlepszy projekt jednostki samorządu terytorialnego szczebla gminy i powiatu na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych „Równe szanse, równy dostęp”, ogłoszonego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

**§ 3**

Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Gliwice.

**§ 4**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PREZYDENT MIASTA

Zygmunt Frankiewicz

20. MAJ. 2009

Naczelnik Wydziału  
Zdrowia i Spraw Społecznych

Lucyna Woźniak

2009-05-19

RADCA PRAWNY

Tomasz Młynarczyk

19.05.09

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 35a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych do zadań powiatu należy opracowywanie i realizacja powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych oraz podejmowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności.

Naczelnik Wydziału  
Zdrowia i Spraw Społecznych

Lucyna Woźniak

2009-05-19

Zastępca Prezydenta Miasta

Renata CABAN

20.05.2009

**WYRÓWNYWANIE SZANS  
„(Nie)Pełnosprawni- mamy potencjał”.**

**(Projekt)**

**Gliwice maj 2009r.**

## **Diagnoza sytuacji społeczno – zawodowej osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy.**

Dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy Gliwicach wskazują, że wśród **8998** osób bezrobotnych wg stanu na 30.04.2009r., sporą grupę stanowi społeczność osób niepełnosprawnych.

Spośród grupy **720** zarejestrowanych niepełnosprawnych, większość osób posiada niskie kwalifikacje zawodowe. Często stan ten wynika z barier środowiskowych oraz trudnego dostępu do edukacji. Tylko 5 osób posiada wykształcenie wyższe, a aż 297 osób posiada jedynie wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe.

Niski poziom kompetencji przekłada się na postrzeganie na lokalnym rynku pracy osób niepełnosprawnych, jako niepożądanych u pracodawców. Pracodawcy w swoich ofertach nie uwzględniają miejsc pracy dla niepełnosprawnych. W 2008 roku PUP Gliwice dysponował wyłącznie 126 ofertami pracy skierowanymi do osób niepełnosprawnych. Wielu pracodawców nie jest przygotowanych mentalnie i organizacyjnie na współpracę z osobą niepełnosprawną.

Niepowodzenia w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne przyczyniają się również do przyjmowania postaw wycofania i braku jakiegokolwiek aktywności. Towarzyszy temu zjawisku niska samoocena. Często przyswojenie przez osoby niepełnosprawne negatywnych stereotypów oddziałującego z otoczenia, „stygmatu człowieka gorszej jakości” bywa barierą, której samodzielnie nie są w stanie pokonać, dlatego tak ważne jest zindywidualizowanie działań pomocowych i towarzyszenie uczestnikom projektu przez cały okres jego trwania. Zmiana sposobu myślenia i wyjście „ze skorupy” będzie być może trudniejszym wyzwaniem dla kadry projektu, niż aktywizacja zawodowa, prowadzona przez specjalistów rynku pracy.

Klienci tut. urzędu często artykułują potrzebę włączenia się do normalnego funkcjonowania w życiu, samodzielności i niezależności ekonomicznej.

**Realizowany projekt ma te potrzeby urzeczywistnić.**

**OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE ZAREJESTROWANE JAKO OSOBY  
BEZROBOTNE I POSZUKUJĄCE PRACY**

	Liczba osób niepełnosprawnych bezrobotnych		Liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy	
	Ogółem	w tym kobiet	Ogółem	w tym kobiet
PUP	516	260	204	56

**OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE ZAREJESTROWANE JAKO OSOBY  
BEZROBOTNE I POSZUKUJĄCE PRACY  
WG WYKSZTAŁCENIA**

	Liczba osób niepełnosprawnych bezrobotnych	Liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy
	Ogółem	Ogółem
WYŻSZE	5	9
POLICEALNE I ŚREDNIE ZAWODOWE	70	40
ŚREDNIE OGÓLNOKSZTAŁCĄCE	42	9
ZASADNICZE ZAWODOWE	158	72
GIMNAZJALNE, PODSTAWOWE I PONIŻEJ	241	74

**OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE ZAREJESTROWANE JAKO OSOBY  
BEZROBOTNE I POSZUKUJĄCE PRACY  
WG STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI**

	Liczba osób niepełnosprawnych bezrobotnych	Liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy
	Ogółem	Ogółem
ZNACZNY	8	19
UMIARKOWANY	130	62
LEKKI	378	123

**OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE ZAREJESTROWANE JAKO OSOBY  
BEZROBOTNE I POSZUKUJĄCE PRACY  
WG WIEKU**

	Liczba osób niepełnosprawnych bezrobotnych		Liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy	
	Ogółem	w tym kobiet	Ogółem	w tym kobiet
18 - 24	36	15	7	4
25 - 34	82	34	40	7
35 - 44	81	50	45	14
45 - 54	213	116	79	21
55 - 59	94	45	22	7
60 I WIĘCEJ LAT	10	-	11	3

## **Opis modułowego projektu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych**

### **WYRÓWNYWANIE SZANS – „(Nie) Pełnosprawni – mamy potencjał”.**

- 1. Cel projektu** -Realizowany projekt ma na celu skierowanie do osób niepełnosprawnych skomasowanych działań, które będą służyły wzrostowi aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i wzmocnieniu ich potencjału na lokalnym rynku pracy oraz realizacji zasady równego traktowania przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, kreowanie polityki prozatrudnieniowej dotyczącej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. ( zgodnie z zakresem tematycznym paragrafu 5 ust.2).
- 2. Odpowiedzialni za projekt** - Dyrektor PUP Marek Kuźniewicz.
- 3. Czas trwania projektu, miejsce** - od 05.05.2009 r. do 31.12.2009r., miejsce Gliwice.
- 4. Beneficjenci ostateczni** – 30 osób bezrobotnych posiadających orzeczenie o niepełnosprawności, zdolnych i gotowych do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy. Rolą beneficjentów będzie aktywny udział w przygotowanym dla nich programie, przez cały okres projektu, do momentu podjęcia zatrudnienia lub objęcia inną formą aktywizacji zawodowej.
- 5. Partnerstwo** – Urząd Miasta Gliwice, Pracodawcy.
- 6. Budżet projektu** – działania aktywizacyjne, zgodnie z potrzebami beneficjentów ostatecznych finansowane będą z Funduszu Pracy. Działania zewnętrzne, utrzymanie lokalu, telefon – Urząd Miasta Gliwice.
- 7. Monitorowanie** – rejestrowanie istotnych mechanizmów pozwalających sformułować wnioski opisowe ukazujące stan faktyczny i postępy uczestników projektu, odbywać się będzie podczas całego okresu projektu.
- 8. Upowszechnienie rezultatów projektu**- poprzez strony internetowe, prasę, spotkania z pracodawcami, konferencję podsumowującą.
- 9. Opis innowacyjności** – Zindywidualizowanie działań w stosunku do osób niepełnosprawnych, wykraczające obszarem poza standardowe działania PUP. Prowadzenie działań aktywizujących w odrębnym od PUP lokalu, o przyjaznej atmosferze, gdzie będzie realizowany moduł integracyjno – motywujący, związany również z odkrywaniem potencjału własnego i kompetencji osób niepełnosprawnych oraz wspólnie przygotowywany katalog dla pracodawców- „ Mam potencjał”. Towarzystwo osobom niepełnosprawnym przez cały okres trwania projektu.

**10. Główne działania-** opracowanie diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy, przygotowanie indywidualnych planów działań dla osób niepełnosprawnych, wyposażenie beneficjentów w umiejętności aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy, objęcie uczestników opieką psychologa, doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. szkoleń i innych specjalistów. Przedstawienie każdemu uczestnikowi przynajmniej 2 ofert odpowiedniej pracy, towarzyszenie im w rozmowach kwalifikacyjnych, zaangażowanie 2 asystentów osób niepełnosprawnych, przygotowanie katalogu „ Mam potencjał” i zaprezentowanie go pracodawcom, przygotowanie informatora dla osób niepełnosprawnych, zorganizowanie konferencji podsumowującej projekt.

**11. Oczekiwane rezultaty-** wyposażenie uczestników projektu w dostępne informacje o możliwościach pomocy instytucjonalnej (przygotowany informator zostanie rozpowszechniony również wśród osób niepełnosprawnych, nie uczestniczących w projekcie). Przygotowanie beneficjentów do samodzielnego radzenia sobie na otwartym rynku pracy (Odrębnie przygotowany program szkolenia Klubu Pracy, uwzględniający rodzaje dysfunkcji beneficjentów), powrót do ról zawodowych, kreowanie postaw przedsiębiorczych poprzez organizację spotkań z osobami niepełnosprawnymi, które skorzystały z dotacji i otworzyły działalność gospodarczą, zintegrowanie i zmotywowanie uczestników do działania nie tylko w wymiarze aktywizacji zawodowej ale i do działań na rzecz własnego środowiska, zmiana stereotypowego myślenia o niepełnosprawności, zmiana postaw, zaangażowanie pracodawców do projektu, przedstawienie pracodawcom potencjału, predyspozycji, talentów i uzdolnień osób niepełnosprawnych, przełamywanie barier mentalnych, zapobieganie izolacji i marginalizacji.

**12. Kadra projektu-** specjaliści rynku pracy PUP, pracownik Wydziału Zdrowia i Spraw Społecznych UM Gliwice, przeszkoleni stażyści.

**13. Możliwe trudności w realizacji projektu-** brak gotowych wzorów i rozwiązań przy tak szerokim ujęciu tematu, wycofywanie się beneficjentów, którzy mają wystarczające środki utrzymania.

## Harmonogram projektu

### WYRÓWNYWANIE SZANS- „(Nie)Pełnosprawni-mamy potencjał”.

Lp.	Okres	Działania
1.	05.05.-11.05.2009r.	<p>1.Opracowanie diagnozy społeczno zawodowej dot. osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy, wraz z opisem potrzeb.</p> <p>2.Przygotowanie dokumentacji projektu działań rozwiązujących zdiagnozowane problemy osób niepełnosprawnych.</p>
2.	11.05-14.05.2009r.	<p>3. Przygotowanie szczegółowych konspektów poszczególnych modułów projektu, dostosowanych do osób niepełnosprawnych, przez specjalistów rynku pracy w nim uczestniczących.</p> <p>4. Pozyskanie do współpracy partnerów projektu.</p>
3.	18.05 -29.05.2009r.	<p>5.Nabór uczestników, przygotowywanie IPD (indywidualnych planów działań) przez doradców zawodowych, oszacowanie potencjału zawodowego niepełnosprawnych, konsultacje ze specjalistami rynku pracy.</p> <p>6.Zorganizowanie umowy stażowej, dobranie 2 osób na stanowisko: asystent osoby niepełnosprawnej</p>
4.	01.06-10.07.2009r.	<p>7.Szkolenie Klubu Pracy 2 grup po 15 osób- lider KP, Prowadzenie zajęć integrująco -motywuujące z psychologiem.</p> <p>8. Przeszkolenie asystentów osób niepełnosprawnych do potrzeb projektu.</p> <p>9.Zapoznanie specjalistów rynku pracy z IPD, przygotowania działań aktywizujących.</p> <p>10. Pozyskiwanie pracodawców dla potrzeb projektu.</p> <p>12. Opracowanie informatora dla osób niepełnosprawnych</p>
5.	11.07-31.12.2009r.	<p>13.Prowadzenie zajęć integrująco- motywuujących, odkrywanie kompetencji, ankietyzacja.” Sami sobie”- wzajemne świadczenie przez beneficjentów drobnych usług, kształtowanie aktywnych postaw.</p> <p>14. Przygotowanie albumu „ Mam potencjał”</p> <p>15. Indywidualna praca aktywizacyjna specjalistów rynku pracy z beneficjentami</p> <p>16. Seminarium z pracodawcami „ Pozwól, że się przedstawię”, prezentacja albumu. Kreowanie pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych. Przełamywanie stereotypów.</p> <p>17. Kształtowanie polityki prozatrudnieniowej- przesłanie albumów wytypowanym przez pośredników pracodawcom wraz z listem intencyjnym.</p>



		<p>18. Przedstawienie projektu w mediach, działania promocyjne.</p> <p>19. Konsultacje z partnerami projektu, organizacja spotkań informacyjnych</p> <p>20. Kształtowanie postaw przedsiębiorczych- organizacja spotkania z przedsiębiorcą niepełnosprawnym, który otworzył działalność gospodarczą przy pomocy dotacji PUP.</p> <p>21. Organizowanie spotkań w celu wymiany doświadczeń z beneficjentami, którzy pierwsi podejmą zatrudnienie.</p>
6.	21.12.2009r.	Zorganizowanie konferencji podsumowującej projekt.

# Przykładowe moduły projektu

## Zajęcia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy dla osób niepełnosprawnych



### KLUB PRACY

**Klub Pracy** to forma 3 - tygodniowych zajęć szkoleniowych w ramach, których bezrobotni i poszukujący pracy uczą się, a następnie praktycznie stosują nabyte umiejętności poszukiwania pracy.

Szkolenie w ramach Klubu Pracy przeznaczone jest przede wszystkim dla osób, które albo nie mają żadnego doświadczenia w poszukiwaniu pracy albo są zniechęcone dotychczasowym brakiem pozytywnych efektów swoich działań. Ich poczuciu niepewności i rozgoryczeniu towarzyszą często wątpliwości dotyczące słuszności dokonywanych wyborów czy poczucie niewiary w skuteczność własnych poczynań. *Uczestnictwo w zajęciach Klubu Pracy pomaga bezrobotnym zmienić postawę wobec siebie i swojej sytuacji, uczy aktywności i samodzielności.*

Klubem kieruje Lider Klubu Pracy. Jego podstawowym zadaniem jest prowadzenie szkoleń w Klubie Pracy i pomaganie uczestnikom poprzez indywidualne konsultacje. *Lider „prowadzi” uczestników poprzez proces uczenia się i wspiera ich w działaniach skierowanych na poszukiwanie pracy.*

*Kluczem do sukcesu tego szkolenia jest zmiana sposobu myślenia przez każdego z uczestników zarówno o sobie, w różnych aspektach życia, jak i o swojej sytuacji.*

### CELE SZKOLENIA W KLUBIE PRACY

*Celem Klubu Pracy jest przede wszystkim umożliwienie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy nabycia umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia. Szkolenie w Klubie Pracy ma przygotować uczestników do intensywnego i efektywnego poszukiwania pracy, tak aby po zakończeniu zajęć byli w stanie:*

- określić i zanalizować lokalny rynek pracy;
- określić i porównać swoje mocne strony z możliwościami oferowanymi przez rynek pracy;
- zastosować różnorodne techniki poszukiwania pracy;
- udoskonalić swoje umiejętności podejmowania decyzji i ich realizacji.

*Zarówno treść szkolenia, jak i sposób prowadzenia zajęć mają na celu wzmocnienie wśród członków Klubu wiary we własne umiejętności i możliwości kierowania własnym życiem.*

Ponadto, każdy Klubowicz podczas zajęć powinien nauczyć się:

- jak efektywnie poszukiwać pracy;
- jak zaprezentować się przed pracodawcą;
- jak odkryć i przedstawić swoje mocne strony;
- jak trzymać się planu i uodpornić na porażki;
- jak być asertywnym;
- jak dopasować swoje umiejętności i kwalifikacje do potrzeb rynku pracy;
- jak poprawnie pisać dokumenty aplikacyjne (życiorys zawodowy i list motywacyjny);
- podejmować decyzje dotyczące przyszłości zawodowej.

### TEMATYKA SZKOLENIA

<i>Dzień</i>	<i>Tematyka</i>	<i>Liczba godzin</i>
I	Powitanie i przedstawienie programu Klubu Pracy. Metody pracy w Klubie Pracy.	4
II	Reakcje na utratę pracy. Analiza dotychczasowych niepowodzeń w poszukiwaniu pracy.	4
III	Uczenie się o siłę twórczego myślenia. Poczucie własnej wartości. Odkrywanie własnych umiejętności i możliwości. Bilans umiejętności, możliwości i predyspozycji zawodowych.	4
IV	Rynek pracy. Mity i rzeczywistość. Lokalny rynek pracy. Twój plan działania. Prelekcja osoby niepełnosprawnej, która odniosła sukces na rynku pracy.	4
V	Dokumenty aplikacyjne - zasady pisania życiorysu zawodowego i listu motywacyjnego.	4
VI	Własna firma - czy ja się do tego nadaję? Asertywność w poszukiwaniu pracy.	4
VII	Umiejętności interpersonalne. Komunikacja. Autoprezentacja.	4
VIII	Konsultacje z zaproszonymi do Klubu Pracy specjalistami - wizaż.	4
IX	Rozmowa wstępna z pracodawcą. Rozmowa telefoniczna z pracodawcą. Rozmowa kwalifikacyjna z pracodawcą.	4
X	Symulacje rozmów kwalifikacyjnych	4
XI	Konsultacje z zaproszonymi do Klubu Pracy specjalistami - psycholog.	3
XII	Konsultacje z zaproszonymi do Klubu Pracy specjalistami - doradcy zawodowi.	3
XIII	Znajdowanie ofert pracy.	3
XIV	Realizacja planów. Nowa praca.	3
XV	Zakończenie szkolenia i rozdanie świadectw.	3
<b>RAZEM</b>		<b>55</b>

Zajęcia w Klubie Pracy prowadzone są przez Lidera Klubu Pracy wg podręcznika „Program Klubu Pracy” pod redakcją Alicji Kosteckiej (MGPIPS, 2003).

Program szkolenia Klub Pracy składa się z 20 sesji. Każda sesja to oparty na identycznym wzorcu scenariusz zajęć szkoleniowych. Sesje następują po sobie w określonej kolejności, przygotowując uczestników stopniowo do lepszego, pełniejszego rozumienia i wykorzystania informacji oraz ćwiczeń zawartych w kolejnych sesjach. Wprowadzanie nowych pojęć i technik odbywa się stopniowo. Dzięki temu z sesji na sesję uczestnicy coraz lepiej rozumieją na czym polega przygotowanie się do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

Istotną częścią zajęć są ćwiczenia, które pozwalają uczestnikom zrozumieć pewne zagadnienia i przećwiczyć je praktycznie w czasie trwania szkolenia. Niektóre ćwiczenia mają charakter indywidualny, inne są prowadzone w parach lub małych grupach. Są też ćwiczenia, w których biorą udział wszyscy uczestnicy.

Harmonogram zajęć przewiduje konsultacje z zaproszonymi do Klubu Pracy specjalistami: wizażystką, psychologiem oraz doradcami zawodowymi, którzy będą prowadzili bloki tematyczne zgodne z charakterem swojej pracy.

Podczas zajęć zostanie wygłoszona prelekcja osoby niepełnosprawnej, która dzięki swoim działaniom odniosła sukces na rynku pracy. Zabieg ten ma na celu uświadomienie osobom niepełnosprawnym, że dzięki swojej pracy, aktywności oraz wierze we własne umiejętności i możliwości są w stanie osiągnąć zamierzone cele.

#### HARMONOGRAM SZKOLEŃ

<i>Termin</i>	<i>Godzina rozpoczęcia</i>	<i>Ilość osób</i>
02 - 23.06.2009	9:30	15 osób
22.06. - 10.07.2009	12:00	15 osób

#### WYPOSAŻENIE KLUBU PRACY

Sala szkoleniowa, w której odbywają się zajęcia przystosowana jest dla potrzeb 16 uczestników. Na wyposażenie Klubu Pracy składają się również urządzenia techniczne dostępne (bezpłatnie) w miarę potrzeby dla uczestników zajęć. Są to m.in.: kamera cyfrowa, aparat cyfrowy, rzutnik multimedialny, komputery z dostępem do Internetu, telefony, drukarki, skaner, ksero.

Klub Pracy wyposażony jest również w czajnik elektryczny, kubeczki, w których można przygotować herbatę lub coś chłodnego do picia. Możliwość przygotowania herbaty pomaga uczestnikom wytrwać w kilkugodzinnych zajęciach i tworzy „ciepły klimat” w Klubie.

Każdy z uczestników zostanie wyposażony w niezbędne materiały dydaktyczne pomocne podczas szkolenia i przydatne w późniejszym czasie, podczas poszukiwania pracy.

## METODYKA SZKOLENIA W KLUBIE PRACY

U podstaw szkolenia w Klubie Pracy leży założenie, że uczestnicy Klubu mogą i powinni brać odpowiedzialność za swoje życie.

Aby móc odpowiadać za swoje wybory trzeba być aktywnym uczestnikiem procesów społecznych. Taka aktywność dla niektórych możliwa jest dopiero wówczas gdy poznają i rozumieją pewne zjawiska i mechanizmy nimi rządzące, a następnie uwierzą i spróbują sami wpływać na pewne fakty dotyczące ich życia.

W czasie trzech tygodni zajęć w Klubie uczestnicy powinni zatem przyswoić sobie szereg nowych informacji i umiejętności oraz przećwiczyć je. Dzięki temu nabiorą pewności, że poradzą sobie w innych sytuacjach społecznych wymagających tej wiedzy i tych umiejętności.

W programie szkolenia przewidziano różne metody szkolenia. Są to m.in.:

- *studium przypadku* – analiza opisów wybranych, konkretnych zdarzeń. Kształci takie umiejętności jak: krytyczna analiza informacji, prezentacje własnych opinii, pracę zespołową;
- *dyskusja* – wymiana poglądów, doświadczeń i wiedzy między liderem, a uczestnikami bądź między samymi uczestnikami. Jej celem jest najczęściej rozwiązanie konkretnego problemu i podjęcie decyzji. Kształci umiejętności takie jak: argumentowanie, obrona własnego zdania, praca zespołowa;
- *ćwiczenia z kamerą* – metoda wykorzystywana w ćwiczeniach symulacyjnych, szczególnie podczas autoprezentacji oraz przy próbach rozmów z pracodawcą. Wykorzystując tę metodę stwarza się możliwości dostrzeżenia tego, co “umyka” uwadze podczas zwykłej obserwacji;
- *twórcze myślenie* – doskonalenie decyzji grupowych;
- *praca w zespołach* – podział grupy szkoleniowej na mniejsze kiluosobowe zespoły. Pracują one nad rozwiązaniem tego samego problemu lub mają do wykonania różne zadania. Metoda ta jest wykorzystywana do ćwiczeń z zakresu kształtowania umiejętności interpersonalnych oraz pozwala na integrację grupy szkoleniowej;
- *prezentacje* – metoda ta polega na indywidualnej wypowiedzi uczestnika na określony temat. Prezentacje uczestników szkolenia mają za zadanie ośmielać ich i motywować innych uczestników;
- *gry i zabawy* – gry i zabawy wprowadzane podczas szkolenia pomagają w integracji grupy, wprowadzają ożywienie i wspomagają utrzymanie aktywności podczas całej sesji, są naturalnymi przerywnikami pomiędzy poszczególnymi tematami czy sesjami;
- *wykład, mini wykład* – podstawowa technika nauczania stosowana przez Lidera, różniącą się czasem trwania i zakresem przygotowanego materiału. Stosowane w trakcie wykładu są m.in.: filmy szkoleniowe, tablice, diagramy;
- *konsultacje indywidualne* – indywidualna rozmowa z uczestnikiem szkolenia. Służy omówieniu jego trudności np. ze zrozumieniem poszczególnych zadań, z wysokim poziomem stresu, z problemami osobistymi itp.

Zajęcia w Klubie Pracy nastawione są również na integrację grupy szkoleniowej. Rozbudowany **blok integracyjny** (ćwiczenia, gry i zabawy integracyjne) ma na celu nie tylko ośmielenie uczestników przed innymi uczestnikami i Liderem, ale także w *interesujący i wyjątkowy sposób integrować*

*zespół, służy zacieśnianiu więzów przyjaźni i owocuje wzrostem wzajemnego zaufania w stosunku do drugiej osoby.*

Szkolenie w Klubie Pracy spełni swoje zadanie, jeśli uczestnicy:

- wyeliminują bariery utrudniające im naukę;
- nie będą obawiać się wyrażania swoich uczuć i popełnienia błędu;
- umocnią wiarę w siebie;
- nauczą się słuchać i zadawać konstruktywne pytania;
- nie będą unikać stawiania czoła własnym problemom;
- będą podejmować decyzje;
- opracują własne plany i poczują się za nie odpowiedzialni;
- poczują, że lepiej kontrolują swoją sytuację życiową.

## **Moduł – Pośrednictwa pracy**

- 1. Indywidualna praca z beneficjentem**
- 2. Współpraca z instytucjami i zakładami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne**
- 3. Dobór odpowiedniej oferty dla osoby z określonym stopniem niepełnosprawności**
- 4. Powrót osoby niepełnosprawnej na rynek pracy**

### **Ad. 1**

- przeanalizowanie treści karty rejestracyjnej bezrobotnej osoby niepełnosprawnej
- rozpoznanie rzeczywistych potrzeb
- dostosowanie usług do zaspokojenia tych potrzeb
- pozyskanie od osoby niepełnosprawnej informacji o jego aktualnej sytuacji i oczekiwaniach dot. pomocy oferowanej przez Urząd
- przedstawienie osobie niepełnosprawnej informacji o aktualnej sytuacji na rynku pracy
- inspiracja osoby niepełnosprawnej w celu dalszego rozwoju zawodowego

### **Ad. 2**

- przygotowanie listy pracodawców, z którymi planowany jest kontakt
- ustalenie zakresu niezbędnych do pozyskania informacji
- poinformowanie o podstawowych usługach Powiatowego Urzędu Pracy
- promocja osoby niepełnosprawnej jako sprawnego pracownika
- podjęcie realizacji ustaleń wynikających z kontaktu z pracodawcą
- przedstawienie kandydatów do pracy
- przedstawienie możliwości pomocy przy zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej

### **Ad. 3**

- analiza i wybór dla osoby niepełnosprawnej odpowiedniego zakładu pracy, a co za tym idzie odpowiedniej oferty pracy dostosowanej do niepełnosprawności, kwalifikacji, miejsca zamieszkania
- określenie oczekiwań wybranych osób (niepełnosprawny – pracodawca)

### **Ad. 4**

- pomoc w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej (dokumenty, strój, zachowanie)
- wizyta z osobą niepełnosprawną u pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej
- podjęcie zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną

*„Tylko praca daje odkryć nam nas samych,  
pokazać to, czym naprawdę jesteśmy, a nie tylko to na co wyglądamy”.*

*Joseph Conrad*

### **Zakres działania poradnictwa zawodowego podczas realizacji projektu:**

- A. Rekrutacja trzydziestu osób niepełnosprawnych do udziału w projekcie.
- B. Tworzenie Indywidualnych Planów Działania. Etap tworzenia IPD obejmować będzie kilkustopniowy proces doradczy, w wyniku którego nastąpi:

- ⇒ identyfikacja oczekiwań klienta i wstępnych celów zawodowych,
- ⇒ poznanie mocnych i słabych stron,
- ⇒ wyznaczenie celów i podjęcie decyzji zawodowej przez klienta.

Metodyka opracowania IPD:

#### **1. Analiza potrzeb klienta – sesja indywidualna**

Metoda: rozmowa doradcza z wykorzystaniem kwestionariusza oczekiwań oraz karty celów klienta (wg metody hiszpańskiej), ewentualnie Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych.

Cele: nawiązanie dobrego kontaktu z klientem, rozpoznanie trudności zawodowych klienta, rozpoznanie wstępnych celów klienta, podpisanie przez klienta „Deklaracji uczestnictwa.

#### **2. Rynek pracy i warsztat edukacyjny – sesja grupowa podczas Klubu Pracy**

Metody: wykład i ćwiczenia w grupie - analiza doświadczeń życiowych, odkrywanie informacji, zawody przyszłości, mój wymarzony zawód, charakterystyka lokalnego rynku pracy.

Cele: poszerzenie wiedzy na temat rynku pracy i źródeł informacji istotnych dla realizacji celów zawodowych, umożliwienie klientom odniesienie swojego dotychczasowego dorobku zawodowego do potrzeb i oczekiwań pracodawców oraz zdobycia szerszej wiedzy na temat możliwości kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.



### **3. Warsztat samopoznania – sesja grupowa prowadzona przez doradcę psychologa.**

Metody: wykład i ćwiczenia w grupie (hierarchia wartości, co jest dla Ciebie ważne w pracy – prowadzone w oparciu o program Klubu Pracy oraz „Trening twórczości” Edwarda Nęcki, testy do samobadania: Zestaw J.Hollanda (wersja duńska), Kwestionariusz Kompetencji Społecznych Anny Matczak, Inwentarz Płci Psychologicznej Alicji Kuczyńskiej, inne narzędzia badające typy osobowości, obraz własnej osoby, predyspozycje zawodowe i funkcjonowanie społeczne.

Cele: pogłębienie refleksji nad sobą, określenie mocnych i słabych stron, rozwinięcie i wzmocnienie spostrzegania własnych atutów, poszerzenie wiedzy na temat zainteresowań, wartości, uzdolnień przedsiębiorczych i umiejętności, zrozumienie związku pomiędzy indywidualnym obrazem własnej osoby a odbiorem społecznym i uświadomienie sobie, że podlegają one ciągłym zmianom, wzmocnienie poczucia własnej wartości.

### **4. Indywidualna ocena zawodowa i przygotowanie formularza Indywidualnego Planu Działania – sesja indywidualna**

Metody: rozmowa doradcza, dyskusja

Cele: podsumowanie dotychczasowych działań doradczych, wytyczenie konkretnych aspektów i działań w obrębie kariery zawodowej.

- C. Monitorowanie postępów klientów w realizacji IPD podczas trwania projektu
- D. Współpraca z Liderem Klubu Pracy, Pośrednictwem Pracy, pracodawcami i wszelkiego rodzaju instytucjami, organizacjami społecznymi
- E. Konsultacje indywidualne podczas trwania całego projektu