



PRZEWODNIK
PO DOBRYCH PRAKTYKACH
w orientacji zawodowej
osób niepełnosprawnych



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora.

Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

4	Wprowadzenie
12	Stowarzyszenie DELOA (Hiszpania)
13	1.1 Krótki opis
	1.2 Metodologia projektu Zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych
14	1.3 Dobre praktyki
16	a) Alison
24	b) Fanny
31	Stowarzyszenie przemysłowe Plovdiv (Bułgaria)
32	2.1 Krótki opis
34	2.2 Dobre praktyki
34	a) Mentoring & szkolenia dla niepełnosprawnych & pracodawców
42	b) Wirtualny inkubator prekwalfikacji do zarządzania zasobami ludzkimi dla osób niepełnosprawnych
63	SKV Ostrava (Republika Czeska)
63	3.1 Krótki opis
65	3.2 Dobre praktyki
66	a) Lucie Jelínková
71	b) Jirí Gronych
76	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Tarnowskich Górach (Polska)
76	4.1 Krótki opis
78	4.2 Metodologia
80	4.3 Dobre praktyki
80	a) Izabela
86	b) Anna
92	Streetwyze (Wielka Brytania)
99	5.1 Kontekst
99	5.2 Dobre praktyki
110	Camara Fearon Youth ambasador/mentor
112	Tehnic Colegiul de Cai Ferate "Unirea" (Rumunia)
118	6.1 Opis szkoły
118	6.2 Metodologia
127	6.3 Dobre praktyki
	a) SB's przypadek
137	b) SC's przypadek
	Zakończenie
140	Anex

WPROWADZENIE

Celem tej publikacji jest podanie całościowego zrozumienia osobom niepełnosprawnym, w celu uświadomienia im że istnieją możliwości do przezwyciężenia przeszkód, które spotykają na swojej drodze.

Niniejsza publikacja jest jednym z wyników osiągniętych w ramach projektu PROD (Orientacja Zawodowa Osób z Niepełnosprawnością), finansowanego przez Unię Europejską w ramach Programu Leonardo da Vinci. Czas trwania projektu: od sierpnia 2011 do lipca 2013 roku.

PROD ma na celu zwiększenie zdolności instytucjonalnych organizacji publicznych i prywatnych, które odpowiadają za orientację zawodową osób niepełnosprawnych, a także wzmocnić kompetencje ekspertów pracujących w tych organizacjach. Grupa docelowa osób niepełnosprawnych obejmuje uczniów z podstawowym i średnim wykształceniem, a także dorosłych, których dotknął problem bezrobocia po ukończeniu szkoły i potrzebują szkolenia zawodowego.

Partnerstwo w projekcie obejmuje organizacje, które mają doświadczenie i kompetencje w temacie projektu. W projekcie uczestniczą 6 różnych krajów UE. Są to organizacje pracujące z niepełnosprawnymi z różnych dziedzin (edukacja, rynek pracy, sport, muzyka, etc ...).

WPROWADZENIE



HISZPANIA: Stowarzyszenie Deloa (koordynator projektu)

Deloa jest Agencją Rozwoju Lokalnego typu non-profit. Realizuje innowacyjne projekty w wiejskim terenie z 12 miast (822,1 km²) w Galicji. 130.000 osób mieszka w tej okolicy.

W Stowarzyszeniu zintegrowanych jest 65 różnych podmiotów - 13 z sektora publicznego i 52 z sektora prywatnego, m.in.: rady miejskie, związki zawodowe, prywatne fundacje, stowarzyszenia dla osób niepełnosprawnych, stowarzyszenia przedsiębiorców, stowarzyszenia młodzieżowe, stowarzyszenia kobiece itp. Większość projektów skierowana jest do osób niepełnosprawnych, kobiet i młodzieży.

WPROWADZENIE



Stowarzyszenie Przemysłowe Plovdiv jest dobrowolną pozarządową organizacją typu non-profit obejmującą swoją działalnością miasto i region Plovdiv.

WPROWADZENIE



SKV Ostrava jest klubem sportowym dla osób na wózkach inwalidzkich w Ostrawie. Członkowie Klubu uczestniczą w działalności stowarzyszenia, zgodnie z ich niepełnosprawnością. Klub stara się motywować ich do budowania relacji w małej społeczności (sport, wydarzenia edukacyjne) oraz poprzez włączenie ich do uczestnictwa i korzystania z możliwości jakie daje całe społeczeństwo.

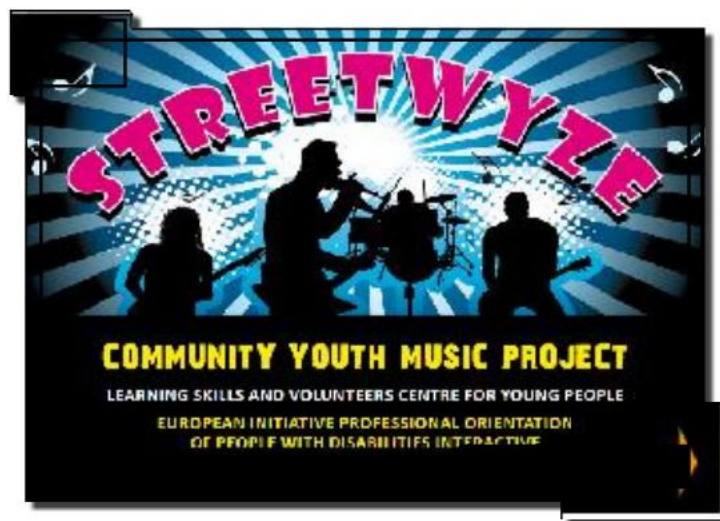
WPROWADZENIE



Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy jest specjalnym edukacyjnym centrum w Tarnobrzegu.

Placówka przeznaczona jest dla dzieci i młodzieży w wieku od 7 do 24 z lekkim, umiarkowanym lub znacznym upośledzeniem umysłowym.

WPROWADZENIE



Streetwyze to edukacja poprzez różne formy szkolenia muzycznego, oferuje szkolenia zawodowego, jak również uczenie się nieformalne, rozwój osobisty, możliwość wolontariatu, odbycia stażu. Oferuje wiele możliwości dla tych, którzy mają utrudniony dostęp, wykluczonych społecznie, osób o niskich osiągnięciach edukacyjnych, zaangażowane w zachowania antyspołeczne a także tych z trudnościami w nauce.

WPROWADZENIE



Tehnic Colegiul de Cai Ferate "Unirea" jest szkołą w mieście Pascani, powiat Iasi. Oferuje szkolenie dla uczniów gimnazjum, liceum, dla piłkarzy, zawodników rugby, piłkarzy ręcznych z Klubu Sportowego Szkół, ale i również dla dorosłych.

Ogólne cele projektu to:

- ♦ ukierunkowanie osób niepełnosprawnych na szkolenie zawodowe i usuwanie przeszkód w dostępie do kształcenia zawodowego
- ♦ rozwijanie perspektywy dogodnej struktury partnerstwa w oparciu o rozwiązywanie problemów i upowszechnianie dobrych praktyk
- ♦ przyczynienie się do zwiększenia świadomości przy pomocy publikacji: broszury, witryny i multimedialne narzędzia
- ♦ wpływanie na instytucje partnerskie aby rozwijały swoje zdolności instytucjonalne
- ♦ wpływanie na uczestników projektu, personel, uczniów i innych beneficjentów w celu poprawy ich znajomości kulturowych, językowych i zawodowych kompetencji.

Wszystkie instytucje partnerskie przeanalizowały aktualną sytuację w swoich krajach i poznawały przykłady dobrych praktyk w swoich organizacjach. To co można znaleźć tutaj to przykłady dobrych praktyk w organizacjach uczestniczących w projekcie. Mamy nadzieję, że przykłady te zachęcą osoby niepełnosprawne i ludzi, którzy pracują w organizacjach wspierających ich do pracy nad pokonywaniem przeszkód.



GUIDE OF GOOD PRACTICES ON PROFESSIONAL ORIENTATION OF PEOPLE WITH DISABILITY

Leonardo da Vinci Partnership

- ◆ Deloa association (koordynator projektu) - HISZPANIA
- ◆ Industrial Association Plovdiv—BUŁGARIA
- ◆ SKV Ostrava—CZECHY
- ◆ Specjalny Ośrodek Szkolno Wychowawczy—POLSKA
- ◆ Streetwyze comunity youth music project—WIELKA BRYTANIA
- ◆ Colegiul Tehnic de Căi Ferate “Unirea” - RUMUNIA

1. DELOA ASSOCIATION (Hiszpania)

PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability

1.1 Krótki opis

1. DELOA (Hiszpania)

Deloa jest stowarzyszeniem non-profit składającym się z 65 różnych stowarzyszeń (stowarzyszenia kobiece, stowarzyszenia młodzieżowe, stowarzyszenia biznesowe, związki, gminy, fundacje prywatne, itd.)

W chwili obecnej Fundacja Paideia jest Prezesem stowarzyszenia Deloa, więc oba podmioty ściśle ze sobą współpracują w wielu projektach.

Jeden z tych projektów, realizowany przez Fundację Paideia, nazwany ANTEAR ma na celu poszukiwanie zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

Deloa współpracuje z Paideia w tym projekcie rozpowszechniając informacje o tym projekcie w swoim zakresie działania i umożliwia nawiązanie kontaktu ludziom niepełnosprawnym z grupą Paideia.

Grupą docelową projektu są osoby z fizyczną i intelektualną niepełnosprawnością, ludzie chorzy psychicznie i nie mający doświadczenia zawodowego.

Projekt Zatrudnienie ma głównie za zadanie rozwój możliwości zawodowych i umiejętności ludzi niepełnosprawnych, żeby pomóc im konkurować na rynku pracy. Ale próbuje także poprawić samodzielność tych ludzi, ich autonomię i zdolność przystosowania się do zmian.

Program trwa od 2 do 5 miesięcy, w zależności od każdego przypadku, ale wsparcie z zespołu Paideia nie kończy się z końcem programu, zespół wspiera dopóki dana osoba nie dostanie pracy, później oferuje stałą mediację z rodziną i firmą.

1.2 Metodologia.

Zasadniczo, proces ma następujące etapy:

- 1) **Wywiad osobisty** (w celu określenia umiejętności i zdolności,...)
- 2) **Ocena** osobistego doświadczenia zawodowego i osobistych umiejętności (dokonana przez zespół psychologów, edukatorów, pedagogów, pracowników socjalnych, ...),
- 3) Szkolenia mające na celu **poznania nawyków potrzebnych w pracy** (wygląd osobisty, higiena, punktualność, jak zwracać się do klientów, praca zespołowa, itp.)
- 4) **Szkolenie** na stanowisku pracy (uczą się jak wykonuje się zadania dla określonej pracy).
- 5) **Pomoc w poszukiwaniu pracy** (projekt zatrudniania współpracuje z wieloma firmami w A Coruna)
- 6) **Praca wspomagana** (z trenerem pracy)
- 7) **Umowa o pracę**
- 8) **Ciągły monitoring**

Metodologia ta, oparta na indywidualnym podejściu okazała się skuteczna w pomocy osobom z niepełnosprawnością na rynku pracy przede wszystkim dlatego, że stanowi praktyczny sposób uczenia się wykonania określonych czynności (nie otrzymują zbyt wiele informacji, tylko te podstawowe, wymagane do wykonywania zadań), a także dlatego, że fundacja ma ścisły związek z branżą gospodarczą.

1.3 Dobre Praktyki DELOA

W ciągu ostatnich 16 lat wiele osób niepełnosprawnych skorzystało z projektu zatrudnienia poprzez uczestnictwo w szkoleniach i w pomocy w znalezieniu pracy. Większość przypadków to historie zakończone powodzeniem, ale każdy przypadek jest inny.

Wybraliśmy dwa prawdziwe przypadki jako przykłady, imiona zostały zmienione. Niektóre słowa są w ramkach, ponieważ są to prawdziwe słowa ludzi uczestniczących w programie, uważamy, że to pomoże nam zrozumieć ich uczucia podczas procesu.

a) PRZYPADEK ALISON

OBECNA SYTUACJA

Alison jest 40-letnią kobietą z niepełnosprawnością .

Posiada hiszpański certyfikat niepełnosprawności w wysokości 39% (ograniczone zdolności intelektualne i skolioza lędźwiowa).

Obecnie mieszka z rodzicami i jej 3-letnim dzieckiem.

Jej matka ma 71 lat, jest gospodynią domową, ojciec ma 77 lat, cierpi na ciężkie zwyrodnienia procesów nerwowych (ze względu na swój stan zdrowia często przebywa w szpitalu).

Alice pracuje od 5 lat w firmie socjalno-gospodarczej związanej z Fundacją Paideia.

Pierwszy krok: ZGŁOSZENIE

Alison skontaktowała się z Fundacją Paideia w listopadzie 2006 r. i zgłosiła chęć do podjęcia pracy.

Dowiedziała się o programie Paideia Zatrudnienia poprzez Wydział Spraw Socjalnych gdzie wnioskuje o zaświadczenie o niepełnosprawności. Jej matka i jedna z jej sióstr przyszyły z nią kiedy przedstawiała swoje zgłoszenie w Fundacji. Do tego czasu Alison pracowała na „czarnym rynku” jako pomoc domowa i poszukiwała poprawy swojej sytuacji zawodowej.

Drugi krok :OCENA

Przeprowadzono kilkanaście wywiadów oceniających. Podczas tych wywiadów Alice była bardzo otwarta, rozmowna i uśmiechnięta. Zespół oceniający uznał, że podczas rozmowy zachowywała się logicznie i ma świadomość własnych ograniczeń:

«Gubię rzeczy»

«Nie wiem dokładnie jak się zorganizować»

«Mam problem z pieniędzmi»

«euro to paskudztwo»

[Słowa Alison wyrażające jej uczucia:]

Zespół oceniający podkreślił, że pomimo swojej niepełnosprawności pracowała w sektorze czystości i cateringu przez długi czas (choć była to praca na „czarnym rynku”).

Obecnie Alison mieszka w A Coruna z rodzicami, ma dwie siostry, które nie mieszkają w domu rodzinnym (jedna mieszka w Malaga na południu Hiszpanii a druga mieszka w centrum A Coruna).

Jej matka bardzo dobrze rozumie projekt i bardzo wspiera swoją córkę (wierzy bardzo mocno w zdolności swojej córki). Daje dobre wsparcie swojej córce. Podczas wywiadów zespół oceniający zauważył, że siostra mieszkająca w A Coruna miała duże znaczenie w podejmowaniu wszystkich decyzji w rodzinie. Ważną informacją o rodzinie jest fakt, że ojciec ma ciągle problemy zdrowotne, często chodzi do lekarza i musi przebywać w szpitalu.

Trzeci krok: ZATRUDNIENIE

Po ukończeniu dwumiesięcznego okresu stażu z bardzo dobrymi wynikami została zatrudniona w kwietniu 2007r. w pracy w firmie socjalno-gospodarczej związanej z Fundacją Paideia.

Czwarty krok: KONTYNUACJA WSPIERANIA I UDZIELANIA PORAD

Porady prawne

Alison prosiła o prawną poradę dla swojej matki w 2008 r. Wydział prawny udzielił jej porad jak postępować w sprawie ojca. W związku ze zdiagnozowaniem u niego demencji starczej i pogarszającym się stanem funkcji poznawczej dobrze byłoby rozpocząć postępowanie o stwierdzenie jej ojca jako osoby niesamodzielnej.

Osobiste poradnictwo i wsparcie

Około tej daty (2008), jej siostra poinformował zespół Paideia, że Alison jest w zaawansowanej ciąży. Cięża Alison zostały odkryte podczas rutynowych konsultacji lekarskich. Alison oświadczył, że była nieświadoma ciąży, ale była zadowolona z sytuacji i skłonna do wychowywania dziecko samodzielnie, ze wsparciem jej matki i siostry:

*«Wiem, kto jest ojcem,
(...) on nie wie, nie zależy mu, dziecko jest moje»*

[Słowa Alison]

10 dni po odkryciu jej ciąży, miała cesarskie cięcie i urodziło się dziecko. Dziecko niskiej wagi urodzeniowej wymagało pobytu w szpitalnym inkubatorze tylko przez krótki okres czasu. Po urlopie macierzyńskim Alison powróciła do swojej pracy.

Po tej przerwie, jej wydajność w pracy była dobra ale często była nieobecna ze względu na pogarszający się stan zdrowia ojca, jej nową osobistą sytuację samotnej matki.

Zespół Paideia zaoferował Alison awans w kwietniu 2010 r., zaczęła więc pracę w firmie na normalnym rynku pracy jako pracownik stacji benzynowej. W związku z dobrą lokalizacją stacji, dogodnymi godzinami i warunkami pracy zespół uznał, że jest to dla niej dobra okazja. Alison i jej rodzina zgodzili się i zaczęła pracować na stacji benzynowej.



Po dwóch miesiącach pracy na stacji benzynowej zespół Paidea doszedł do wniosku, że Alison nie radziła sobie z wymaganiami, szczególnie w godzinach szczytu. Z tego powodu Alison opuściła stację benzynową i została ponownie zatrudniona w firmie socjalno-gospodarczej, jak wcześniej z nią uzgodniono.

Odkąd wróciła do pracy w firmie socjalno-gospodarczej wydarzyło się parę zdarzeń, które miały negatywny wpływ na nią, osobiście i zawodowo. Wiele rzeczy wydarzyło się w krótkim okresie czasu:

- ▶ Zdrowie jej ojca nadal się pogarszało aż doszło do punktu, że przestał rozpoznawać swoją rodzinę.
- ▶ Jej ojciec miał również wiele fizycznych trudności i wymagał nieustannej pomocy (często był zabierany do szpitala).
- ▶ W tym samym czasie jej syn zaczął uczęszczać do publicznego żłobka i zaczął się pojawiać problemy z zachowaniem. Alison była bardzo mocno zaniepokojona sytuacją:

« Nie potrafię nad nim zapanować (...) nie słucha co do niego mówię»

«Uderza i gryzie inne dzieci w żłobku, rodzice narzekają»

[Słowa Alison]

*«Jak mówię mu żeby przestał to zaczyna uderzać w ścianę,
nie wiem co mam robić»*

*« Nauczyciele mówią mi żeby zabrać go do psychologa, za-
mierzam umówić się na spotkanie, żeby dowiedzieć się czy z
dzieckiem jest wszystko w porządku (...)»*

[słowa Alison]

Jeśli chodzi o jej wyniki w pracy podczas tego trudnego okresu w życiu, miała problemy związane z radzeniem sobie z odpowiedzialnością w swojej firmie. Jej szef zwrócił uwagę na problem i zauważył, że Alison powinna zmienić postawę do pracy.

Alison poinformował zespół Paideia, że była na wizycie u psychiatry, który przepisał jej leki przeciwłękowe (lęk powstał z powodu trudnych wydarzeń, jakie doświadczyła w swoim życiu). Powiedziała, że czuje się lepiej, ale jest przytłoczona całą sytuacją. Następnie zespół zdecydował, że oferta pracy w niepełnym wymiarze godzin może jej pomóc, aby zrównoważyć pracę zawodową i życie rodzinne (dbanie o jej ojciec i syna).

Alison zostało wyznaczone spotkanie w celu przedyskutowania możliwości zamiany na pracę w niepełnym wymiarze godzin. Jej matka nie mogła przyjść z nią na to spotkanie, ale przyszła siostra. Jej siostra była całkowicie przeciwna propozycji, ponieważ związane byłoby to z mniejszym wynagrodzeniem.

Zespół zgodził się dać Alison trochę czasu na zaakceptowanie propozycji przed podjęciem ostatecznej decyzji. Dwa dni później siostra Alison przyszła do fundacji poinformować, że Alison była w szpitalu po próbie samobójczej. Przedawkowała lekarstwa. Raport medyczny podkreśliła, że próbował odebrać sobie życie, bo uważał, że:

[Alison czuła się] *«(...) bezużyteczna w opiece nad synem i w pracy»*

[słowa Alison]

W trakcie urlopu zdrowotnego Alison, zespół przeprowadził z nią kilka razy rozmowy aby zbadać sytuację i monitorować jej rozwój.

Poinformowała zespół, że jej największą obawą jest jej siostra, która próbuje jej odebrać syna (siostra wnioskuje o uzyskanie prawnej opieki nad swoim siostrzeńcem).

Ta sytuacja powoduje, że Alison jest bardzo niespokojna i poprosiła zespół o radę:

« (...) musiałam podpisać jakieś dokumenty ale nie wiem co one znaczą (...) to jest moje dziecko, nie jej»

[słowa Alison]

Przyznała, że zachowanie jej dziecka jest lepsze, wtedy gdy jest u siostry, ale nie chciała, aby ta sytuacja była nieodwracalna (dziecko było umieszczone czasowo u ciotki z powodu pogarszających się warunków zdrowotnych jego dziadka).

Zespół poinformował Alison, że przebywanie jej dziecka z ciotką będzie najlepszym rozwiązaniem, na czas określony, nie na zawsze.

Przeprowadzono wywiad z matką Alison w celu uzyskania więcej informacji o sytuacji rodzinnej. Matka Alison uważa, że jej córka dałaby radę opiekować się swoim dzieckiem z jej pomocą (i ewentualnie Alison siostry):

« Wychowałam trójkę dzieci, miałam dobrą pracę, więc mogę pomóc mojej córce wychować jej syna »

[matka Alison wyraża swoje uczucia:]

Była niezadowolona z decyzji córki o ubieganie się o prawną opiekę nad synem Alison. Poza tym była bardzo zaniepokojona, ponieważ córka groziła, że przestanie im pomagać, jeśli nie zgodzą się przekazać jej pod opiekę prawną dziecka Alison:

«Potrzebujemy jej pomocy [drugiej córki], żeby wychować dziecko, wykształcić, ona może nam pomóc, jeśli tylko zechce»

[matka Alison wyraża swoje uczucia:]

Zespół Paideia dyskutował wiele na ten temat. Z jednej strony, zespół uważa, że Alison była w stanie:

- ▶ **utrzymać pracę,**
- ▶ **opiekować się i być odpowiedzialną za swojego ojca,**
- ▶ **prowadzić samodzielne życie (z pewnymi psychicznymi ograniczeniami)**
- ▶ **opiekować się swoim synem (z pomocą matki)**

Z drugiej strony zespół zdaje sobie sprawę, że:

- ▶ **dziecko przeżywa jakieś problemy wychowawcze w związku z brakiem granic**
- ▶ **zachowanie dziecka jest lepsze kiedy jest u swojej ciotki i dobrze się wtedy rozwija.**

Zespół rozmawiał później z psychologiem Alison który zauważył, że Alison czuła się bardzo naciskana propozycją firmy zmniejszenia jej godziny pracy. Psycholog wyjaśnił także, że siostra Alison doskonale potrafi zadbać o jej syna i że miała dobre intencje (nie zamierzała trzymać syna Alison z dala od swojej siostry). Zespół próbował spotkać się z siostrą Alison, ale nie było to możliwe.

Po osiągnięciu tego punktu, zespół Paideia był trochę zdezorientowany, próbując zdecydować co będzie najlepsze dla Alison i jej syna:

- ▶ **JAKIE BYŁY GRANICE DLA UPRAWNIEŃ ALISON KIEDY ONA NIE RADZIŁA SOBIE Z PRAWAMI SWOJEGO DZIECKA?**
- ▶ **CZY RZECZYWIŚCIE BYŁA W STANIE OPIEKOWAĆ SIĘ SWOIM SYNEM Z POMOCĄ MATKI?**
- ▶ **JAK BYŁO NAJLEPSZE ROZWIĄZANIE DLA Dobre Dziecka?**

Krok piąty: NOWA INTERWENCJA

Zespół poinformował Alison, że nie ma obowiązku podpisywać jakichkolwiek dokumentów albo jej siostry albo jeżeli inne osoby ją o to poproszą. Zaproponowano jej doradztwo prawne w sytuacji , jeżeli ktoś będzie ją prosił o podpisywanie jakiś dokumentów.

Zespół stwierdził również, że:

- ▶ **NIE MA KONIECZNOŚCI PRZEKAZYWAĆ SYNA ALISON PRAWNYM OPIEKUNOM**

- ▶ Idealnym scenariuszem byłoby pozostawienie sytuacji tak jak wygląda obecnie, **SYN ALISON MIESZKA Z CIOTKĄ ALE MATKA ODWIEDZA GO CODZIENNIE.**

Poradzono Alison iść razem ze swoją matką na spotkanie z pracownikiem socjalnym, żeby wyrazić obawy przed powierzeniem syna prawnym opiekunom. Po tym spotkaniu pracownik socjalny zdecydował, że Alison doskonale poradzi sobie z opieką nad swoim synem przy pomocy swojej matki.

Szósty krok: ROZWIĄZANIE

Zgodzono się na zmniejszenie godziny pracy Alison na czas określony. Została przeniesiona do działu czyszczenia w tej samej socjalno-gospodarczej firmie, ale w innym biurze, żeby dać jej nową szansę.

Kiedy Alison był pewna, że nie odda swojego dziecka prawnej opiekunce, poczuła się zadowolona sytuacji. Były również negocjacje z siostrą Alison w celu uzyskania jej zgody na kontynuowanie pomocy swojej siostrze w wychowaniu dziecka.

Trzy miesiące po tym doszło do porozumienia, zespół sprawdził rodzinną sytuację i nie było żadnych zmian. Odnosnie wydajności Alison w pracy, firma potwierdziła, że pracuje normalnie.



PRZYPADEK FANNY

OBECNA SYTUACJA

Fanny jest 25-letnią argentyńską kobietą urodzoną w Niemczech.

Jest najmłodszą z siedmiu braci i sióstr.

Otrzymała hiszpańskie orzeczenie o niepełnosprawności o wartości 33% (ma stały niedowład połowy ciała).

Hemipareza jest osłabieniem jednej połowy ciała. Jest to częściowe porażenie ramienia i nóg po jednej stronie ciała. Tak więc, pacjent może poruszać zaburzoną strony ciała ale zmniejszona jest siła mięśniowa tej części. Niedowład połowy ciała może być spowodowane przez szereg medycznych przyczyn, w większości związanych z mózgiem lub rdzeniem kręgowym.

Kilka z tych przyczyn powodujących hemiparezę, powoduje również inne, dodatkowe problemy zdrowotne, takie jak migreny, urazy głowy, dystrofię mięśniową, udary mózgu, guzy mózgu lub porażenie mózgowie.

Obecnie Fanny mieszka samodzielnie w Bertamirans (małe miasto niedaleko Santiago de Compostela w Hiszpanii).

Pierwszy krok: ZGŁOSZENIE

Fanny skontaktowała się z Fundacją Paideia w listopadzie 2011 roku. Była zainteresowana wsparciem w znalezieniu pracy.

W obecnej chwili Fanny mieszka w Betamirans z siostrą (i siostry rodziną). Przyjechała z Buenos Aires (Argentyna) i do tej pory mieszkała w Barcelonie gdzie mieszkała jej inna siostra. Później zdecydowała, że powinna znaleźć pracę w Hiszpanii.

Fanny postanowił znaleźć pracę i zacząć żyć niezależnie. Chciała udowodnić sobie i swojej rodzinie, że jest w stanie to zrobić.

«Oprócz mojej niepełnosprawności jestem najmłodszym dzieckiem w rodzinie (...), zawsze byłam szczególnie chroniona, (...) Chcę im pokazać, że potrafię żyć na własną rękę.

[Słowa Fanny:]

Drugi krok: OCENA

Po przeanalizowaniu niepełnosprawności Fanny, zespół stwierdził, że nie Fanny nie ma trudności poznawczych, ale ma niesprawne funkcje motoryczne i trudności z poruszaniem się.

Zespół podkreślił również, że jej niepełnosprawność nie wpływa w znamienny sposób na jej proces uczenia się w szkole.

«(...) w szkole dzieci wyśmiewały się ze mnie, (...), w miarę upływu czasu było to dla mnie coraz mniej

[słowa Fanny]

Zespół techniczny podkreślił witalność Fanny, a jej pozytywne nastawienie stawia czoła jej sytuacji. Jest przekonana, że jej niepełnosprawność nie powinna być przeszkodą dla przebiegu projektu. Wizerunek Fanny jest przyjemny, zwraca uwagę na higienę osobistą i swój wygląd zewnętrzny. Jest wesołą i otwartą osobą.

Zespół zaoferował Fanny porady prawne dotyczące uregulowania dokumentacji związanej z jej niepełnosprawnością (miała już jakieś dokumenty, ale były to dokumenty argentyńskie i nie miały wartości prawnej w Hiszpanii). Reszta jej osobistej dokumentacji dawała jej uprawnienia do pracy i mieszkania w dowolnym kraju UE, ponieważ Fanny urodziła się w Niemczech.

Zespół uznał, że Fanny może pracować na normalnym rynku pracy, ale najpierw powinna się przeszkolić.

Trzeci krok: PRAKTYKI

Fanny rozpoczęła praktykę w centrali telefonicznej Uniwersytetu A Coruna.

A Coruna to uczelnia publiczna¹, bezpośrednio zatrudnienie nie było możliwe), to było powodem wybrania sposobu praktyki.

Fanny zgodziła się podjąć dwumiesięczną praktykę na Uniwersytecie A Coruna, chociaż musiała dojeżdżać 140 km każdego dnia (70 km w jedną stronę) i chociaż była świadoma, że uniwersytet może jej nie zatrudnić po przebytej praktyce.

« (...) Wszystko mi jedno [że nie będą mogli mnie zatrudnić], (...) chcę to zrobić, (...) chcę wiedzieć, że dam radę to zrobić a przede wszystkim chcę zacząć coś robić»

[słowa Fanny

W ciągu dwóch miesięcy praktyk praca Fanny była cały czas monitorowana. Kiedy praktyka się skończyła bardzo pozytywnie oceniono jej wyniki zawodowe. Umiejętności komunikacyjne Fanny okazały się wystarczające dla rozwiązywania telefonicznych problemów i układania dobrych i profesjonalnych relacji z kolegami z pracy. Pokazała, że jest w stanie nauczyć się szybko nowych zadań, a przede wszystkim była bardzo zmotywowana do pracy.

Czwarty krok: CIĄGŁE WSPARCIE (POSZUKIWANIE PRACY)

Po tym pozytywnym doświadczeniu, zespół zaczął szukać właściwej pracy dla Fanny.

W tym momencie wyniknął problem : siostra Fanny, która pracowała jako architekt zakończyła pracę na lokalnym lotnisku i otrzymała bardzo ciekawą ofertę pracy w Niemczech. Problem w tym, że Fanny mieszkała razem ze swoją siostrą

¹Institucje publiczne w Hiszpanii mogą zatrudniać tylko ludzi, którzy zdali publiczne egzaminy konkursowe

« (...)dostała ofertę pracy w Niemczech (...) rodzina z pewnością pojedzie, ale jeszcze nie wiem kiedy (...) wolalabym zostać tutaj»

[jej siostra]

Po tym jak Fanny wyraziła chęć pozostania w Hiszpanii, zespół zdecydował pilnie znaleźć dla niej dobrą pracę. Pomimo, że 95% firm uczestniczących w Projekcie Zatrudnienie znajduje się w mieście A Coruña i okolicach, zespół rozpoczął poszukiwanie pracy w firmach, które miały siedzibę w Santiago de Compostela i okolicach (wieś, gdzie Fanny żyła była położona 10 km od Santiago de Compostela).

Zespół nawiązał kontakt z międzynarodową firmą włókienniczą, która zaproponowała jej praktykę pracowniczą w sklepie.

Jej zadaniem było dopilnowanie porządku w magazynie a także pobieranie towar z magazynu i dostarczanie do sprzedaży w sklepie.

Wstępnie zaproponowano jej pracę tylko w weekendy, ale w końcu otrzymała propozycję pracy w pełnym wymiarze godzin.



Piąty krok: ZATRUDNIENIE

Po krótkim okresie stażu ocena zawodowa Fanny znowu wypadła bardzo pozytywnie, więc podpisała umowę na czas nieokreślony w kwietniu 2012 r. Jej niepełnosprawność nie ma wpływu na jej zadania, a jej pozytywny i otwarty charakter sprawił, że dobrze wpasowała się w firmę.

Ma doskonałe zawodowe stosunki ze swoim kierownikiem, który polega na niej przydzielając jej nowe zadania.



Kilka miesięcy po tym, jak rozpoczęła tam pracę, jej zadania zostały rozszerzone, umieszczała towary w sklepie, a jej umowę zamieniono z niepełnego do pełnego wymiaru godzin. Jej menedżerowie są bardzo zadowoleni z jej pracy.

« (...) Jestem bardzo szczęśliwa (...) Nigdy nie myślałam, że będę potrafiła robić tyle rzeczy (...)
(...) jestem dobra w pracy, zawsze robię więcej zadań i obowiązków niż jest mi wyznaczą (...)
(...) teraz zamierzają zmienić godziny mojej pracy (...) Będę pracować codziennie w godzinach popołudniowych (...)
(...) Zarabiam około 600 € miesięcznie (...), będę mogła sama się utrzymać (...), siostra pomogła mi znaleźć mieszkanie (...), jest małe, więc płacę tylko 280 €, ale ma 2 sypialnie, więc mogę zaprosić mamę na wizytę (...)
(...) zaoszczędziłam trochę pieniędzy na wakacje w Argentynie (...), ale chcę zostać w Hiszpanii i robić to co teraz robię (...)
Jestem bardzo dumna (...) firma bardzo dobrze mnie traktuje (...)
Jeżdżę autobusem do pracy, czasami kolega, który mieszka w tej samej wsi mnie podwozi (...)
(...) mam przyjaciół, czasami z nimi wychodzę (...) uczciwie mówiąc, mam szczęśliwe życie»

[słowa Fanny]

2. INDUSTRIAL ASSOCIATION PLOVDIV (Bulgaria)

PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability

2.1. Krótki opis Przemysłowego Stowarzyszenia Plovdiv

Stowarzyszenie Przemysłowe Płowdiw jest dobrowolną pozarządową organizacją non-profit działającą na terenie miasta i regionu Płowdiw. Założona została w 1981 roku i zrzesza oraz reprezentuje interesy ponad 360 firm z regionu. Członkowie Stowarzyszenia Przemysłowego Płowdiw to osoby fizyczne i podmioty prawne prowadzące działalność gospodarczą.

Główne cele to: zjednoczenie i zintegrowanie zainteresowania i wspierania rozwoju produkcji, handlu i działalności usługowej przemysłu; wpływ na rozwój społeczeństwa i obrony praw jednostek przemysłowych, wspieranie firm, przedsiębiorców, osób bezrobotnych i niepełnosprawnych, wspieranie przedsiębiorstw w nawiązywaniu międzynarodowych kontaktów z zagranicznymi firmami i innymi organizacjami pracodawców, ochrona interesów bułgarskich przemysłowych w kraju i za granicą; udział w krajowych i międzynarodowych programach i projektach w ramach różnych programów UE. Stowarzyszenie Przemysłowe Płowdiw jest aktywnym członkiem Bułgarskie Stowarzyszenie Przemysłowe – Zjednoczony Bułgarskiego Biznes (BIA) oraz Agencji Rozwoju Regionalnego Plovdiv z Centrum Wspierania Biznesu dla MŚP (RDA z BSC dla SMEs). Z inną organizacją wykonali kilka projektów dotyczących osób niepełnosprawnych - Równe szanse zatrudnienia: doradztwo i kształcenie osób niepełnosprawnych i pracodawców, Wirtualny Inkubator dla przekwalifikowania osób na wychowawców i opiekunów ludzi niepełnosprawnych. Agencja Rozwoju Regionalnego z Centrum Wspierania Biznesu dla SMEs -Płowdiw jest cichym współnikiem w projekcie PROD.

Obie organizacje pracują w dziedzinie:

- Oddziaływanie pomiędzy organizacjami a strukturami wspierającymi rozwój regionalny, przedsiębiorczość i SMEs;
- Usługi i wsparcie dla gmin i rozwoju regionalnego;
- Usługi doradcze dotyczące wszystkich aspektów od założenia po rozwój i rozszerzenie swej własnej działalności; zarządzanie spółką oraz zasobami ludzkimi; marketingowe analizy i badania, identyfikacja nowych rynków dla lokalnych produktów i usług, wyszukiwanie partnerów zagranicznych dla SMEs, zapewnienie doradców prawnych, patenty, podatki, finanse, księgowość, inwestycyjne i kredytowe problemy, normy, towary, rynki i partnerzy, itp.
- Szkolenia - organizuje i prowadzi szkolenia na temat "Uruchamianie własnego biznesu", szkolenia i seminaria dla przedsiębiorców i menedżerów małych i średnich przedsiębiorstw w celu poprawy ich umiejętności w zakresie zarządzania i kwalifikacji; szkolenie pracowników SMEs, szkolenie bezrobotnych; szkolenie e-biznes w turystyce , itp.;
- Organizowanie konferencji, seminariów, wystaw, targów i promocji firm,
- Integracja grup marginalnych.

2.2. Dobre praktyki

a) Równe możliwości zatrudnienia: udzielanie wsparcia i kształcenie osób niepełnosprawnych i pracodawców

Projekt został sfinansowany w ramach Programu Leonardo da Vinci - projekt pilotażowy. Partnerzy: Marie Curie Association Płowdiw, RDA z BSC dla SMEs Płowdiv, Płowdiv University, Coventry University - UK, Aegean University and Trade Association - Rodos, Grecja.

CELE

- Ułatwienie adaptacji młodych ludzi z wykształceniem średnim specjalnym i wyższym do 28 roku życia w SMEs
- Analiza problemów osób niepełnosprawnych i pracodawców
- Informacje na temat najlepszych praktyk w trzech krajach
- Odpowiednie klasyfikowanie osób niepełnosprawnych i pracodawców
- Przygotowanie materiału mentoringu dla pracodawców
- Przygotowanie materiałów mentoringu dla osób niepełnosprawnych
- Rozpowszechnianie materiałów wśród osób niepełnosprawnych i pracodawców
- Badanie materiałów
- Utworzenie sieci pracodawców z przyjaznym stosunkiem do osób niepełnosprawnych
- Zapewnienie kilku miesięcznych praktyk ćwiczeniowych dla ludzi niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach pracodawcy
- Monitorowanie procesu w przedsiębiorstwach

Opracowaliśmy program mentoringu i metodologię dla osób niepełnosprawnych: jak powinien funkcjonować proces mentoringu z ludźmi niepełnosprawnymi, opis charakterystyki, rola, niezbędna dla lidera wiedza i umiejętności.

Mentoring jest rozwojem partnerstwa przez którą jedna osoba dzieli wiedzę, umiejętności, informacje i perspektywy do wspierania osobistego i zawodowego rozwoju z inną osobą. Wszyscy mamy potrzebę wglądu w to, co jest poza naszym normalnym życiem i doświadczeniem edukacyjnym. Siła mentoringu polega na tym, że tworzy się jedyną w swoim rodzaju okazję do współpracy, osiągnięcia celów i umiejętność rozwiązywania problemów.

Mentoring jest całkowicie i zawsze dobrowolny.

PODSTAWOWE CECHY:

- Jest adresowane do osób niepełnosprawnych;
- Równe partnerstwo - obie strony są otwarte do owocnej współpracy, i odpowiedzialne za utworzenie i utrzymanie pozytywnej atmosfery w partnerstwie;
- Partnerstwo z wzajemnym wpływem kształcenia - uczestnicy poznają się nawzajem, dostosowując się do siebie w swoich granicach;
- Jest ograniczone w czasie - cele powinny zostać zrealizowane w określonym czasie. Możliwe jest rozwijanie partnerstwa w przyszłości;
- Należy wybrać realne cele – żeby uniknąć rozczarowania lub nie osiągnąć odwrotnego efektu, ponieważ zostały ustalone nieosiągalne cele;
- Poufność - czy partnerstwo w projekcie jest zakończona, czy nie, staramy się być dyskretni i nie komentować i oceniać innych ludzi
- Umowa - nawet jeśli wzajemnie mentor i podopieczny wyrazili ustną zgodę na udział w programie mentoringu, konieczne jest sporządzenie umowy w formie pisemnej.

Doradca ułatwia osobisty i zawodowy rozwój osoby szkolonej poprzez dzielenie się wiedzą i spostrzeżeniami, które zostały nabyte przez lata.

Wielu definiuje mentora jako nauczyciel, który wyznacza zadania i wyniki opinii, ale mentor to więcej niż nauczyciel. Mentor ułatwia osobisty i zawodowy rozwój osoby szkolonej poprzez dzielenie się wiedzą i spostrzeżeniami, które zostały nabyte przez lata. Pragnienie dzieleniem się "życiowym doświadczeniem" jest cechą dobrego mentora.

Główne cechy:

- poszukiwanie możliwości kariery zawodowej
- wytyczenie i osiąganie celów
- nauka różnych sposobów życia
- rozwój kontaktów społecznych i zawodowych
- określenie źródeł
- rozwój umiejętności interpersonalnych
- rozwój strategii radzenia sobie z problemami
- nauka z doświadczeń
- przygotowanie do pracy

Dobry mentor charakteryzuje się również cechami:

Wspieranie: mentor to osoba, która wspiera potrzeby i aspiracje w swoim podopiecznym. To wsparcie jest kluczem do pomyślnego rozwoju podopiecznego. Mentor musi wspierać podopiecznego, zaakceptować wyzwania i pokonywać trudności.

Cierpliwość: mentor jest cierpliwy i chętnie spędzają czas wykonując obowiązki mentoringu. Mentor zapewnia odpowiednią ilość czasu do interakcji z podopiecznym. Wymagany czas szkolenia ustala mentor razem z podopiecznym.

Przestrzegane zasad: mentorem jest to ktoś, kto zdobył szacunek rówieśników i / lub społeczności. Ważne jest, że osoba ta uznawana jest za pozytywny wzór.

Podobnie jak mentor to więcej niż nauczyciel, podopieczny to więcej niż student. Podopieczny jako osoba bystra i zmotywowana, to przyszłość organizacji; rodzaj ubezpieczenia, dobrze wyszkolona, wysokiej jakości siła robocza da radę sprostać długoterminowym potrzebom zatrudnienia. Podopieczni to osoby różne pod względem wieku i doświadczenia zawodowego.

Podopieczny jest realizatorem - "przygotowanym" do awansu przez dostarczenie mu możliwości doskonalenia się poza granicami swojego stanowiska.

Proces mentoringu wymaga aby mentor i podopieczny współpracowali ze sobą, żeby osiągnąć konkretne cele i dostarczyć sobie wzajemnie wystarczającą reakcję zwrotną potwierdzającą osiągnięcie tych celów. Niektórzy mentorzy opisują mentoring jako "proces, w którym można otworzyć przejście do wiedzy poprzez wymianę pomysłów i informacji."

Planowanie programu mentoringu:

Kluczową rolę w planowaniu programu mentoringu ma:

- Poznanie podopiecznych: ocena potrzeb i oczekiwań potencjalnych podopiecznych, w szczególności poprzez wykorzystanie grup dyskusyjnych;
- Rekrutacja mentorów: poszukiwanie odpowiednich specjalistów o wymaganych umiejętnościach, odpowiedniej postawie i niezbędnych kompetencjach, ale także identyfikacja ich potrzeb i oczekiwań;
- Przygotowanie mentorów: Szkolenia i wskazywanie odpowiednich działań doradczych.

- Dopasowywanie mentorów i podopiecznych: kryteria oceny, które będą wykorzystywane w procesie dobierania mają znaczenie dla podopiecznych. Wydaje się ważniejsze dobieranie ze względu na rodzaj niepełnosprawności niż płeć podopiecznego. W praktyce jednak okazuje się, że ciężko dokonać dobrego dopasowania, więc wybór należy do podopiecznych. Oni wybierają sobie sami mentora.

Umowa Mentoringu:

Po przydzieleniu podopiecznemu mentora i zatwierdzeniu następuje spisanie umowy pomiędzy mentorem i podopiecznym. W umowie podane są szczegółowo cele, zadania, oczekiwania, podstawowe zasady i sprawy poufne. Szczegóły dotyczące spotkań i innych spraw mogą być zmieniane w drodze porozumienia obu stron.

A) Podopieczny może zyskać:

- Rozwijanie poczucia pewności siebie i swojej wartości
- Przyjmowanie praktycznych porad, zachęty i wsparcia
- Uzyskanie realnej oceny swoich możliwości
- Identyfikacja celów i tworzenia poczucia kierunku
- Szkolenia, jak pracować kiedy są wyznaczone terminy i ograniczenia ale trzeba włożyć maksymalny wysiłek
- Pomoc w rozpoznaniu i rozwoju talentów
- Rozwój stosunków osobistych i zawodowych
- Nabycie doświadczenia i wgląd do świata zawodowego

Zwiększenie równości w zakresie zatrudnienia
Programy mentorskie są szczególnie przydatne do ludzi z grup znajdujących się w niekorzystnych warunkach. Osoby niepełnosprawne, na przykład, mają mniejsze szanse otrzymać wyższe wykształcenie, a tym samym zatrudnienia niż ich pełnosprawni koledzy w tym samym wieku. Istnieją dowody, że nie tylko jest wyższa stópa bezrobocia wśród nich, ale także rekrutacja na stanowiskach jest dużo niższych od ich wykształcenia.

Sytuacja ta może być wyjaśnione w części przez:

- Izolację społeczną i wykluczenie
- Ograniczony dostęp do wzorców rówieśników z niepełnosprawnością
- Niewystarczające umiejętności samoobrony
- Brak adaptacyjnej technologii i podejście w szkołach średnich
- Obniżone oczekiwania przez innych.

B) Korzyści dla opiekuna:

- Dzielenie się swoimi umiejętnościami z innymi
- Zwiększona motywacja i satysfakcja z pracy
- Dobra okazja do rozwijania umiejętności menedżerskich
- Nabycie doświadczenia i rozwijanie nowych umiejętności i doświadczeń, które mogą być przydatne do CV
- Otwieranie nowych perspektyw dla jego / jej własnej organizacji

Potencjał do działania jako pełnomocnik zmian i rozszerzenia wkładu w jego / jej organizacji

Przeprowadzono wywiad z 75 osobami (mężczyźni - 44 i kobiety - 31) w wieku od 17 do 36 lat, w większości z wykształceniem średnim specjalnym i wyższym. Połowa badanych ukończyła edukację między 1986 i 2002. A druga połowa kontynuowała naukę lub realizowała projektu w obecnej chwili. Liczba studentów wynosiła 28. Studiowali w dziedzinie inżynierii elektrycznej, bankowości i ubezpieczeń, ekonomii, geodezji, rolnictwa, administracji, nauk politycznych, ortodontji, prawa, filologii, muzyka, transport, edukacja.

Studenci zostali przebadani pod względem niepełnosprawności wzrokowej, słuchowej, psychicznej i fizycznej. Z przebadanych 75 studentów wybrano 21 osób, Spełniali oni główne kryteria wyboru: wiek 28 lat, wykształcenie wyższe (ukończone) oraz brak doświadczenia zawodowego.

SIEĆ PRACODAWCY

50 osób zostało przebadanych. Spośród nich 50% było zainteresowanych udziałem w programach mentoringu i włączeniem w sieć pracodawców (zebranie wszystkich pracodawców otwartych na problemy osób z niepełnosprawnością oraz dążenie do uzyskania stałej informacji i dzielenie swojego doświadczenia w pracy z grupą docelową).

Około 18 z nich przyjęło podopiecznych do swoich miejsc pracy, niektórzy pracodawcy mieli dwóch podopiecznych. Branże które uczestniczyły w projekcie były bardzo różne, ale głównie koncentrowały się na sektorze usług. Opiekunowie zostali wybrani zgodnie z specjalnością podopiecznych i ich pragnieniem rozwoju zawodowego.

Sonya Tonkova/ Ana Dyulgerova

Ana Dyulgerova miała 22 lata. Ukończyła studia na wydziale matematyki w Plovdiv, a następnie kontynuowała studia na Uniwersytecie Plovdiv, studiując nauki polityczne trzeci rok, gdy przystąpiła do programu mentoringu.

O Annie

O Annie można powiedzieć, że jest wesołą i energiczną młodą dziewczyną. Jest towarzyską i jest bardzo zainteresowana zajęciami na uczelni. "Do tej pory moja nauka jest na pierwszym planie, nie znalazłem jeszcze mojej zawodowej misji". Anna potrafi dobrze obsługiwać komputer, posługuje się francuskim, a obecnie uczestniczy w kursie języka angielskiego. Jej hobby to malowanie.

Opiekun



Sonya Tonkova była głównym doradcą prawnym w Urzędzie Skarbowym w Plovdiv z więcej niż 30 letnim doświadczeniem zawodowym. Była zadowolona z udziału w projekcie i z możliwości dzielenia się swoim doświadczeniem pomagając podopiecznej Annie Dyulgerova.

Choroba Anny

Podobnie jak większości uczestników programu mentoringu i Annie nie przeszkadzała rozmowa o jej niepełnosprawności. Od dzieciństwa cierpiała na przewlekłe reumatoidalne zapalenie stawów, która pojawiała się w cyklach. "Ogólnie rzecz biorąc, moja choroba, choć poważna, nie stwarza problemów w uczeniu się i komunikacji z innymi ludźmi."

Zaangażowanie podopiecznego w projekcie

Anna dowiedziała się o projekcie od osób, które w nim pracują. "Pomysł do mnie przemówił, ponieważ myślę, że program mentoringu może mi pomóc ustalić, czy kierunek mojego rozwoju, który preferuję, będzie odpowiedni dla mnie w przyszłości."

Początek programu mentoringu:

"Jednym z moich pragnień była praktyka w administracji podatkowej. Zaproponowano mi opiekuna Panią Sonię Tonkova - Starszy doradca prawny w Regionalnej Dyrekcji Skarbowej.

Już na pierwszym spotkaniu polubiłam ją jako osobę, a następnie - jako specjalistkę, dysponującą wspaniałymi cechami.



Od początku roku przez okres 6 miesięcy, Anna odwiedzała miejsce pracy swojego mentora. Ich spotkania odbywały się średnio od dwóch do trzech godzin, dwa - trzy razy w tygodniu. "Mój mentor pracuje z ekspertami w dziedzinie księgowości i to było bardzo interesujące móc obserwować ich pracę.

Udało mi się ponadto zapoznać ze sprawami, o których chciałem się uczyć. Mój mentor jest doradcą prawnym, a jej praca jest związana przede wszystkim z umiejętnością postępowania zgodnie z przepisami ustawowymi. Wprowadziła mnie w szczególności wszystkich przepisów związanych z administracją podatkową: prawo handlowe, kodeks postępowania podatkowego, zapoznała mnie z procedurami rejestracji firm i wieloma innymi procedurami. Oprócz teoretycznych informacji prawnych, mój mentor zapoznał mnie z różnych spraw związanych z omawianym tematem. Miałem dostęp do archiwów, które przechowuje wszystkie sprawy sądowe, nawet miał dostęp do jej osobistego komputera! "

Pod koniec programu mentoringu Anna z jej mentorem, odwiedziła kilka razy sąd w Plovdiv w różnych sprawach. "I poznałam procedury odwołań aktów administracyjnych i wiele innych, przydatnych dla mnie rzeczy."

Jej współpraca z mentorem

"Podczas procesu mentoringu nawiązałam przyjazne stosunki z moim mentorem. Podczas spotkań omówiono nie tylko spraw zawodowe, ale również sprawy osobiste. Myślę i mam nadzieję, że będziemy w dalszym ciągu utrzymywać kontakty po zakończeniu programu".

Jakie były jej osobiste wrażenia na temat osoby doradcy?

"Ona jest bardzo otwarty i skoncentrowaną osobą. Niezadowolony jest z osiągnięć i zawsze patrzy do przodu. Było bardzo dużo dało mi obserwowanie właściwej relacji jakie utrzymuje się ze swoimi kolegami. Cieszę się, że przez program mentoringu miałam możliwość interakcji z takim wartościowym człowiekiem."

PODSUMOWANIE

Jak ocenia swój udział w programie mentoringu?

"Mogę powiedzieć, że program mentoringu spełnił wszystkie moje cele i oczekiwania. Spotkałem się z zupełnie nowym środowiskiem dla mnie i teraz czuję się bardziej zapoznana z prawem. Ale zdałem sobie sprawę, że na pewno ten rodzaj pracy nie jest dla mnie i tym samym uniemożliwił mi przyszłą pracę w tej dziedzinie, która mi się nie podoba "

Mówi, że jest teraz bardziej zorganizowana i bardziej odpowiedzialna. Radzi młodym ludziom, którzy będą zaczynać pracę, aby byli bardziej uśmiechnięci, energiczni i pewni swoich możliwości.

O przyszłości...

Anna zamierza kontynuować swoje studia i z pewnością w dalszym ciągu szukać swojego miejsca na rynku pracy.

[słowa Anny]

„Dla mnie, program mentoringu był wspierającym nakierunkowaniem i pomocą w mojej przyszłej pracy”.

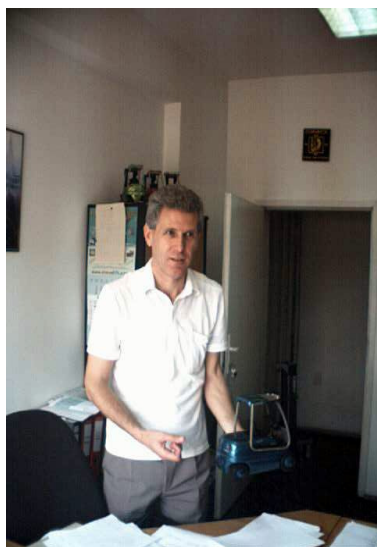
Angel Dinchev / Kiril Panchev

Kiril Panchev—podopieczny

Prezentacja sytuacji

Kiril PANCZEv ma 26 lat i studiuje na pierwszym roku "środku transportu" na Politechnice (Plovdiv). Kiril ma częściowy paraliż prawej ręki, ale bardzo intensywne ją rehabilituj, potrafi nawet obsługiwać komputer. Mówi, że jego niepełnosprawność nie wpływa na jego relacje z ludźmi. Ma wielu przyjaciół i posiada wiele osobistych i biznesowych kontaktów z różnymi ludźmi.

Opiekun



Angel Dinchev pracuje w firmie "Dimex car" Ltd. - Plovdiv. Ma dyplom z "budowy maszyn". Posiada 25 letnie doświadczenie w dziedzinie inżynierii. Obecnie jest szefem firmy "Budownictwo i konstrukcje elektrycznych i silnikowych zespołów do samochodów ciężarowych." Angel Dinchev jest społecznie zaangażowaną i bardzo pozytywną osobą, ma zrównoważony charakter i wielkie poczucie odpowiedzialności.

Postawy wobec osób niepełnosprawnych:

[słowa Kirila]

"Nie przejmuję się moją niepełnosprawnością; tylko nie lubię o tym rozmawiać"

Opiekun:

" Zasadniczo jestem społecznie zaangażowaną osobą i mam pozytywne nastawienie do osób niepełnosprawnych. W moim życiu, mam pewne doświadczenie i kontakty z osobami niepełnosprawnymi, zarówno zawodowo i osobiście. Ich ambicja i chęć sprawdzenia się w społeczeństwie, czyni je doskonałymi specjalistami, a nawet w wielu przypadkach lepszymi od innych specjalistów, którzy są pełnosprawni. Na początku programu mentoringu byłem nieco zaniepokojony i niepewny, czy sobie poradzę. W trakcie projektu nawet nie dostrzegałem niepełnosprawności Kirila

Program mentoringu

Na początku grudnia 2002 r. został uruchomiony program mentoringu dla Kirila i jego mentora. Przez pięć miesięcy Kiril regularnie odwiedzał firmę i przebywał cały roboczy dzień. Mentoring rozpoczął się bardzo intensywnie i nawet udało się poczuć Kirilowi jakby był częścią zespołu roboczego. Podczas programu mentoringu Kiril był w stanie monitorować i częściowo uczestniczył w procesie pracy w dziale projektowania. To było bardzo interesujące i przydatne dla niego bo było to bezpośrednio związane z specjalnością jaką studiował.

Wrażenia

Co motywuje do włączanie się do programu przez mentoring młodych, niepełnosprawnych ludzi?

Podopieczny:

"Zdecydowanie byłem zainteresowany. Co więcej, aż do tej chwili nie miałem pracy czy praktyki, a pracodawcy, gdy ubiega się ktoś o pracę, wymagają dokładnie tego. Zdałem sobie sprawę, że program mentoringu jest moja szansa, aby zdobyć pierwsze praktyczne umiejętności, a więc zgodziłem się w nim uczestniczyć. Każdego ranka, dyrektor działu projektowania w naszych odprawach ustalał zadania na dany dzień. I również mi przydzielał zadania, czułem się jak jeden z zespołu"

Opiekun:

„Pozytywne nastawienie wszystkich menedżerów w firmie wobec osób niepełnosprawnych oraz chęć zapewnienia doradztwa i równych szans dla wszystkich, jest główną motywacją dla nas w tym projekcie mentoringu. Opracowane materiały dla opiekunów i sieci pracodawców były dobrą podstawą do jego realizacji”

Jakie nowe umiejętności zawodowe zostały zdobyte podczas procesu mentoringu?

Podopieczny:

"Program mentorski pomógł mi w wielu sprawach, nauczyłem się nowych sposobów komunikowania się z ludźmi. I zaczął mówić spokojnie o mojej niepełnosprawności z "kolegami". Byłem w rzeczywistym środowisku pracy, pracy w zespole, widziałem, jakie są relacje interpersonalne w miejscu pracy. Sam wszedłem w rytm pracy, zacząłem wcześniej wstać, myśleć o pracy, starałem się budować dyscyplinę pracy i na końcu procesu mentoringu chyba udało mi się”.

Jak został przyjęty proces mentoringu przez resztę pracowników firmy?

Podopieczny:

„Naprawdę bardzo dobrze współpracowało mi się z projektantami, przyjęli mnie bardzo dobrze”.

Opiekun

"Fabryka jest na obrzeżach miasta Plovdiv, więc inny proces mentoringu był konieczny. Kiril był zaangażowany w projektowanie i poznawanie procesu przebiegu pracy w ciągu całego dnia. Przyjeżdżał autobusem rano razem z innymi pracownikami, jadł z nami, rozmawialiśmy i wieczorem razem wracaliśmy do domu. W firmie pracuje około 70 osób. Koledzy przyjęli go dobrze, wszyscy przyczynili się do jego procesu uczenia pracując z nim. Kiril jest bardzo spokojną i niekontrowersyjną osobą, to pomogło mu bardzo szybko dostosować się do środowiska w którym pracujemy i moi koledzy chętnie odpowiadali na jego pytania. Nie było konieczne dostosowanie warunków pracy w firmie na realizację procesu mentoringu”.

✓ **Jak układała się współpraca pomiędzy podopiecznym i opiekunem?**

Podopieczny:

"Był bardzo zajęty wieloma obowiązkami, ale znalazł czas, by poświęcić mi i mojej pracy uwagę. Nie mogłem z nim rozmawiać jak równy z równym, ale mój mentor odnosi się do mnie jak do innymi pracowników w firmie"

Opiekun:

"Oczywiście jak najlepiej. Kiril to inteligentny i skuteczny facet. Jest bardzo zmotywowany i myślę, że mu się uda."

Po zakończeniu.

Po zakończeniu procesu mentoringu, Kiril powiedział, że czuje się bardziej pewny siebie i swoich umiejętności zawodowych. Nauczył się komunikować z osobami na stanowiskach kierowniczych i ogólnie czuje się bardziej pewny z powodu swojego krótkiego stażu pracy w programie mentoringu. Potwierdza to fakt, że tydzień po zakończeniu programu mentoring Kiril rozpoczął pracę ściśle związaną ze specjalnością i charakterem pracy jaki miał w trakcie programu mentoringu.

Czy udział w programie mentoringu wzbogacił go?

Krótki opis jego osobistych korzyści z uczestnictwa w procesie mentoringu.

Podopieczny:

"Jestem bardzo zadowolony. Czuję się spełniony. Wciąż jestem na stażu, ale mam wielkie szanse na utrzymanie mojej pracy. Jestem bardzo zadowolony, uczestniczyłem w programie mentoringu - że pomógł mi na początku mojej kariery. Oczywiście polecam moim kolegom i przyjaciółom udziału w tym programie".

Opiekun:

"Mój udział w programie mentoringu dał mi dużą satysfakcję. Wzajemnie się wzbogaciliśmy i mieliśmy możliwość lepiej zrozumieć problemy, potrzeby i możliwości. Bardzo przydatna była współpraca z młodym mężczyzną, reprezentującym kolejną generację, cenne było zrozumienie ich problemów, pragnień, sposobu myślenia i realizacji."

- ✓ Czy oni chcą uczestniczyć ponownie w programie mentoringu? Czy mentor poleca innym pracodawcom, swoim przyjaciołom i kolegom udział w programie mentoringu, aby pomóc osobom niepełnosprawnym rozpocząć pracę?

Opiekun:

"Tak, mogę przystąpić po raz kolejny do programu mentoringu i polecam przyjaciołom i kolegom udział w programach, które pomagają rozpocząć karierę młodym ludziom."



Co można doradzić ludziom takim jak on, którzy rozpoczynają swoje pierwsze kroki w karierze zawodowej?

Podopieczny: "Nie rozpaczaj – praca jest dla każdego"

Czy jego udział w procesie mentoringu zmienił jego stosunek do osób niepełnosprawnych? Jeśli to możliwe, to czy zatrudni osobę niepełnosprawną?

Opiekun:

"Mój udział w procesie mentoringu z młodzieżą niepełnosprawną wzmocnił moje pozytywne nastawienie do nich i ich możliwości. Cieszę się, że Kiril mógł rozpocząć pracę i realizować się jako specjalista. Jeśli to możliwe, zatrudniłbym osobę z niepełnosprawnością, jeśli tylko spełni warunki zatrudnienia."



Nikolai Ivanov / Tsvetelina Atanasova

Tsvetelina Atanasova – podopieczny

Prezentacja sytuacji

Tsvetelina ma 23 lata i pochodzi z Plovdiv. W 2002 roku ukończyła studia na filologii angielskiej, w stopniu licencjackim na Uniwersytecie Plovdiv "P. Hilendarski".

Opiekun



Nikołaj Iwanow jest właścicielem firmy "Vanko 24", Ltd, zajmującej się handlem zagranicznym. Jego firma współpracuje z firmami z Niemiec, USA, Rosji i innych krajów. Posługuje się językami obcymi i ma wykształcenie wyższe. Jego specjalnością jest - fizyka ale ma dodatkowe wykształcenie pedagogiczne. Ma ponad 20 lat doświadczenia w produkcji.

Stosunek do osób niepełnosprawnych

Opiekun:

" Moja rodzina wychowała mnie na osobę wrażliwą na ból i niepełnosprawność. Mój syn ma zaburzenia psychiczne i ponad 30 lat zмага się z życiem. Mam pozytywną postawę wobec osób niepełnosprawnych. Choroba Tsvetelina Atanasova mi nie przeszkadza. Nie zwracam uwagi na to. Jest niedowidząca. Ale Tsvetelina jest bardzo ambitną dziewczyną z silnym pragnieniem twórczego życia, ma wyraźnie określone cele i jasno określoną strategii dla ich realizowania."

Niepełnosprawność Tsveteliny

Jest osobą niedowidzącą, ale w codziennym życiu radzi sobie dobrze. Tsvetelina działa niezależnie za pomocą instrumentów powiększające (obiektyw i specjalistyczne oprogramowanie do odczytu i zapisu). Jest poważnie zaniepokojona swoją niepełnosprawnością i uważa, że w ten sposób będą reagować jej obecni i przyszli przyjaciele i pracodawcy.

Udział w procesie mentoringu

Co zachęciło jego/ją do uczestnictwa w programie mentoringu dla młodych ludzi z niepełnosprawnością?

Podopieczna:

"Kiedy otrzymałam zaproszenie do uczestnictwa byłam bardzo zadowolona, bo właśnie skończyłam studia i to było naprawdę bardzo trudne dla mnie. Nie wiedziałam gdzie będę pracować. Czułam się bardzo niepewna. Byłam chętna, aby uczestniczyć w programie mentoringu. Spodziewałam się, że w trakcie procesu mentoringu uda mi się stworzyć nowe relacje i wzbogacić swoją wiedzę, zwłaszcza w praktycznym aspekcie. Po kilku konsultacjach z zespołem pracującym nad projektem miałam już jasne wyobrażenie o szczególnych preferencjach odnośnie opiekuna i oczywiście rodzaju pracy. Zaczęłam uczestniczyć w programie mentoringu w firmie zajmującej się handlem zagranicznym."

Opiekun:

"Od samego początku realizacji projektu **Równe Szanse Zatrudnienia: Mentoring i Kształcenie Osób Niepełnosprawnych i Pracodawców** byłem informowany przez Agencję Rozwoju Regionalnego. Byłem zmotywowany przez tematykę projektu, ponieważ jest to szczególnie ważne dla mojej rodziny Brałem udział w nieformalnych spotkaniach pracodawców i seminariach informacyjnych. Zostałem zapoznany z pakietem informacyjnym dla podopiecznych, opiekunów i sieci pracodawców. To jeszcze bardziej zmotywowało mnie do wzięcia udziału w procesie mentoringu."

Organizacja procesu mentoringu:

Podczas spotkań dominują zadania teoretyczne ale jest również praca nad praktycznymi zadaniami.

<p><u>Podopieczny:</u></p> <p>" Mój mentor uczył mnie technologii informatycznych. Nauczyłem się pracować z programami: WinZip, WinRAR. Pokazał mi się pracować z różnymi typami słowników elektronicznych. Wspólnie dyskutowaliśmy i wysyłaliśmy e-maile. Obserwowałem pracę z klientami, poznałem nowych ludzi. Jeden z kolegów mojego mentora przydzielił mi do praktycznego zadania. Musiałem napisać na komputerze tłumaczenie z języka angielskiego. Udało mi się zrobić kilka stron."</p>	<p><u>Opiekun:</u></p> <p>"Własne doświadczenie i metodologia opisana w pakiecie informacyjnym dla mentorów pomógł mi razem z Tsveteliną stworzyć plan procesu mentoringu. Podczas pierwszego spotkania poznawczego w nieformalnej atmosferze poznaliśmy się wzajemnie, poznaliśmy osobiste problemy i kierunki przyszłego procesu mentoringu."</p>
---	--

Wrażenia z procesu mentoringu

<p><u>Podopieczna:</u></p> <p>Tsvetelina opisuje swojego mentora jako człowieka bardzo wrażliwego i uczciwego. "On jest człowiekiem, który potrafi komunikować się z osobami niepełnosprawnymi i jest pozytywnie nastawiony do nich."</p>	<p><u>Opiekun:</u></p> <p>"Moje wrażenie na temat Tsveteliny jest bardzo dobre. Ma skrajne ambicje twórczej realizacji i umiejętności radzenia sobie z ograniczonymi możliwościami wizualnymi. Jest sprytna i inteligentna, z bardzo dobrym angielskim oraz umiejętnością obsługi komputera. To znacznie pomaga w procesie mentoringu, szczególnie w rozwiązywaniu problemów"</p>
--	--

Jak układała się współpraca pomiędzy mentorem i podopieczną?

<u>Podopieczna:</u>	<u>Opiekun:</u>
Oczywiście super!	" Nasza współpraca była otwarta i przyjazna. Mamy również wspólne problemy osobiste. Wiele spotkań odbyło się w obecności mojego syna. Pozwala to na większe otwarcie w rozmowie na temat problemów z ich rozwiązywania w przyszłości. Moje pedagogiczne doświadczenie pomogło mi w omawianiu życiowych problemów. Osoby niepełnosprawne mają większą restrykcyjność do nas i to powoduje naszą większą odpowiedzialność w kontaktach z nimi. Tsvetelina jest przyjacielem naszej rodziny i mamy nadzieję, że będziemy nadal współpracować w przyszłości."

✓ **How did the participation in the mentoring programme enrich**

**Jak udział w programie mentoringu wzbogacił cię?
Krótki opis osobistych korzyści z uczestnictwa w procesie mentoringu.**

<u>Podopieczna:</u>	<u>Opiekun:</u>
"Byłam zadowolona, nadal rozwijałam swoje umiejętności zawodowe, stałam się bardziej pewna siebie, mam zwiększoną samoocenę i zdobyłam pierwsze doświadczenia w pracy. W całości efekt programu mentoringu jest pozytywny dla mnie."	"Nasza wspólna praca pomogła mi wzbogacić moje doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi i stać się bardziej tolerancyjnym wobec nich. Nie jest trudne komunikowanie się z tymi osobami, należy tylko chcieć. Są to bogaci i interesujący psychicznie ludzie, którzy czekają na kogoś, kto ich zrozumie, żeby im pomóc, a gdy uświadamiają sobie, że nie są sami, wtedy zostają przyjaciółmi. Dzielenie się swoim doświadczeniem, wiedzą z inteligentną młodą kobietę, która stara się budować swoją przyszłość, pomimo przeszkód w życiu - to wzbogacało mnie przez spotkania z Tsveteliną i proces mentoring jako całości."

Wnioski i zalecenia

Jak oceniają proces mentoringu? Czy mają jakieś sugestie i porady?

<u>Podopieczny:</u>	<u>Opiekun</u>
<p>"Myślę, że program mentoringu powinien stać się stałą praktyką. Proponuję aby organizować więcej spotkań dla podopiecznych. Polecam uczestnictwo w programie mentoringu wszystkim moim znajomym".</p>	<p>"Oceniam pozytywnie proces mentoringu. Dla osób niepełnosprawnych, proces ten ma głębsze znaczenie w ich życiu i ważne jest też promowanie integracji społecznej. Materiały opracowane w ramach projektu oraz włączenie zagranicznych doświadczeń będzie dobrą podstawą do rozwoju i usprawnienia procesu mentoringu. Warto zapewnić mentorów z doświadczeniem pedagogicznym. Trener nie może być jedynie pracodawcą. Musi mieć też pedagogiczne podejście do swojego podopiecznego."</p>



Dimiter Tabakov / Mitko Stamatov

Mitko Stamatov— podopieczny

Prezentacja sytuacji

Mitko ma 23 lat. W 2002 roku ukończył studia wyższe na kierunku socjologia na University of Plovdiv "P. Hilendarski". Rozwinął doskonałe umiejętności komunikacyjne. Mówi po angielsku i wykorzystuje najbardziej popularnych aplikacji, takie jak Microsoft Office, coral Draw, SPSS. Posiada ogólną wiedzę na temat sprzętu komputerowego. Mitko jest ambitnym, młodym człowiekiem i nie opuszcza żadnej okazji, aby poprawić swoje umiejętności zawodowe.

Opiekun



Dimitar Tabakov był sekretarzem Krajowej Federacji Niezależnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, ma dyplom ukończenia studiów wyższych "Zarządzanie działalnością społeczno-gospodarczą", i ponad 30 lat doświadczenia w swojej specjalności. Mentor zajmuje się ochroną praw pracy, społecznych i podstawowych praw pracowników w przemyśle lekkim w Bułgarii.

Dimitar Tabakov jest bardzo otwartą i społeczną osobą, z wyjątkowym poczuciem odpowiedzialności, poświęcenia i broniącej praw osób z bogatym duchem i wybitnymi umiejętnościami zawodowymi.

Postawa wobec osób niepełnosprawnych

- ✓ Jaki był jego stosunek do osób niepełnosprawnych?
Jaki był jego stosunek do choroby podopiecznego?

Opiekun

"Mam pozytywną postawę wobec osób niepełnosprawnych. Mój zawód uczynił mnie wrażliwym na ból i niepełnosprawność, oraz na naruszenia praw osób, w tym osób niepełnosprawnych. W mo-



im życiu mam kontakt i znam problemy osób niepełnosprawnych w poziomie zawodowym i osobistym. Choroba mojego podopiecznego w projekcie nie przeszkadza mi, że nie zwracam na to uwagi. Mitko Stamatov jest normalnym, młody człowiekiem z chęcią do pracy w dziedzinie socjologii, którą studiował na Uniwersytecie Plovdiv "P. Hilendarski".

Jaki był twój stosunek do swojej choroby?

Podopieczny:

Od kilku lat ma cukrzycę, ale nie lubi być definiowany ani wkładany w jakieś ramy, definicje czy kategorie. "Mam nadzieję, że moja niepełnosprawność nie będzie i nie powinna mieć wpływu na moją karierę. Ostatecznie, każdy ma prawo do szansy wykazania się jako profesjonalista."

Uczestnictwo w programie mentoringu

- ✓ **Co skłoniło cię do włączenia się do programu mentoringu młodych osób niepełnosprawnych?**

Podopieczny:

Mówi, że program mentoringu jest doskonałą okazją do zdobycia doświadczenia zawodowego i normalnego wejścia na rynek pracy. Latem 2002r. Mitko kończy studia. Dowiedział się o projekcie od ludzi pracujących w ramach projektu "Równe Szanse Zatrudnienia: Mentoring i Szkolenia Osób Niepełnosprawnych i Pracodawców". Dowiedział się też o możliwość wzięcia udziału w eksperymentalnym programie mentoringu przy średnim okresie 6 miesięcy, w trakcie których będzie mógł w rzeczywistym środowisku zastosować wiedzę zdobytą na studiach, a następnie przy pomocy i doradztwa wykwalifikowanego specjalisty w swojej wybranej dziedzinie. "podał mi się pomysł, byłem bardzo entuzjastyczny i miałem wielką chęć uczestnictwa."

Opiekun:

O projekcie "Równe Szanse Zatrudnienia: Mentoring i Szkolenia Osób Niepełnosprawnych i Pracodawców" dowiedziałem się od Agencji Rozwoju Regionalnego, od ich początku. ARR jest partnerem w międzynarodowym zespole projektowym i ze względu na charakter mojej pracy wykazałem zainteresowanie udziału w projekcie.

Brałem udział w nieformalnych spotkaniach pracodawców i seminariów informacyjnych, zapoznała się z pakietem informacyjnym dla podopiecznych, opiekunów i sieci pracodawców. To zmotywowało mnie do udziału w procesie mentoringu, zwłaszcza że młodzi socjologowie z grupy docelowej - osoby niepełnosprawne są skłonni praktykować w organizacji związków zawodowych. Z drugiej strony pomysł intryguje mnie, cieszę się, że mogę przekazać część mojego doświadczenia młodym ludziom, a moja pomoc pomoże im w karierze zawodowej."

Organizacja procesu mentoringu:

Mitko z jego mentor opracowali plan działania i zaczęli współpracować. Ze względu na pracę i zapracowanie swego mentora spotkania nie były tak intensywne, ale Mitko miał możliwość pracy z innym kolegą, kiedy jego mentor był nieobecny.

Opiekun:



"Organizacja procesu mentoringu zostało zaplanowana i przeprowadzona zgodnie z metodologią opisaną w pakietach informacyjnych dla podopiecznych i opiekuna. Pierwsze, zapoznawcze spotkanie w tym projekcie jest ważne. Konieczne było stworzenie przyjaznej, swobodnej atmosfery zaufania i empatii. Zidentyfikowaliśmy szereg problemów związanych z kwestiami ochrony społecznej w biznesie i ich rozwiązywaniem, badania- mi socjologicznymi i nie tylko. "

Wrażenia

Podopieczny:

Nie tylko zawodowo Mitko nauczył się wiele o programie mentoringu. Powiedział, że był pod wrażeniem umiejętności przywódczych swojego mentora. "Byłem zdumiony jego zdolnością do szybkiego reagowania na problemy różnej natury, które powstały w czasie pracy, ale ma również indywidualne podejście do każdego z nich." Przyglądałem się relacją między pracodawcami w zespole. Wszystko to było bardzo pomocne dla mnie. Kiedy miałbym tyle okazji i możliwości interakcji z najwyższym kierownictwem w dużej i poważnej organizacji i możliwość obserwowania ich pracy.

Opiekun:

Moje wrażenie na temat Mitko są bardzo dobre. Pokazał wielkie zainteresowanie omawianymi problemami, które zgodnie z planem realizujemy w procesie mentoringu. Szybko doszedł do istoty zagadnień; stosuje oferowaną mu literaturę. Mitko był zainteresowany prawodawstwa i aktualnymi przepisami, w tym na temat preferencji i ułatwień dla firm dla osób niepełnosprawnych. W trakcie programu mentoringu wykazał się poczuciem odpowiedzialności i sumiennością. Mitko ma dobre wykształcenie ogólne na Uniwersytecie w Plovdiv.

Wrażenia z programu mentoringu, wnioski i zalecenia

✓ **Jak był postrzegany podopieczny przez innych pracowników firmy?**

Opiekun

"Udział Mitko w procesie mentoringu był normalnie i dobrze przyjęty przez mały zespół pracowników Niezależnych Związków Zawodowych w Plovdiv. Nie było żadnych konfliktów i nieprzyjemnych sytuacji. Niepełnosprawność nie wymagała dostosowań miejsca pracy. Koledzy również chętnie go wspierali."

Jakie były Twoje oczekiwania przed rozpoczęciem udziału w procesie mentoringu?

Podopieczny:

"Nie byłem zaangażowany w zbyt wiele praktycznych zadań, ponieważ praca była na bardzo wysokim poziomie. Przyznam, że nie czuję się wystarczająco przygotowany i odpowiedzialny do tego typu pracy wysoce specjalistycznej, ale jako obserwator dowiedziałem się naprawdę wielu wartościowych rzeczy."

Opiekun:

"Znając wcześniej temat projektu i jego cele, na podstawie mojego społecznego zainteresowania pracą, moje oczekiwania dotyczące mojego udziału w projekcie i procesie mentoringu związane były z możliwością integracji społecznej młodych ludzi z niepełnosprawnością i przewyciężeniem uprzedzeń, nabyciem doświadczenia, przyszłe zmian legislacyjnych do tych celów, wspieranie realizacji projektu "Równe Szanse Zatrudnienia: Mentoring i Kształcenie Osób Niepełnosprawnych i Pracodawców" w ramach programu UE "Leonardo da Vinci"

✓ **Jak udział w programie mentoringu wzbogacił cię?**

Krótki opis osobistych korzyści z uczestnictwa w procesie mentoringu

<u>Podopieczny</u>	<u>Opiekun</u>
<p>" Chociaż naszych spotkań było niewiele, ale były one bardzo pomocne i pełne treści. Podczas programu mentoringu szczegółowo zapoznałem się z głównymi działaniami związków zawodowych, dowiedziałem się wiele o ich schemacie działań mających na celu ochronę prawa i interesów swoich członków. Miałem okazję poznać wielu spraw dotyczących prawa pracy, rodzajów umów, praw i obowiązków pracowników. Dostałam i literaturę, do której mógłbym zaglądać w dowolnym momencie. "</p>	<p>"Poznałem bliżej osoby niepełnosprawne oraz normy prawne regulujące ich działalność i ich ochronę."</p>

Jak oceniają proces mentoringu? Czy mają jakieś sugestie?

<u>Podopieczny</u>	<u>Opiekun</u>
<p>"Dla młodego człowieka bez doświadczenia zawodowego, który dopiero rozpoczyna poważną pracę, wszystko to jest niewątpliwie bardzo ważne i pożyteczne ", powiedział Mitko. Mówi, że mentoring może być bardziej skuteczne, jeśli udałoby się przeprowadzić spotkania z członkami konsorcjum, ale tego nie udało im się zrobić. "Jako całość, oceniam mój udział w programie mentoringu jako bardzo dobry." Po programie mentoringu Mitko czuje się bardziej pewny siebie, bezpieczniej i optymistycznie widzi swoją przyszłość.</p>	<p>"Doceniam pozytywnie proces mentoringu oraz jego wdrażanie w praktyce w organizacjach i przedsiębiorstwach studenckich i dla młodych pracowników. Procesy te mają głębsze znaczenie w życiu osób niepełnosprawnych oraz promują integrację społeczną. Jest to bardzo ważne, aby uwrażliwić społeczeństwo na potrzeby osób niepełnosprawnych i dostosować do nich środowisko pracy. Byłoby dobrze żeby w procesie mentoringu odkrywać i rozwijać twórcze możliwości ludzi niepełnosprawnych. Proces ten pomoże im poprawić szkolenie teoretyczne i pomóc w wyborze ich zawodowych celów."</p>

b) Wirtualny Inkubator do re kwalifikacji na wykorzystanie zasobów ludzkich dla osób niepełnosprawnych

Wirtualny Inkubator do re kwalifikacji na wykorzystanie zasobów ludzkich dla osób niepełnosprawnych był 30 - miesięcznym projektem w dziedzinie szkolenia zawodowego finansowany przez program Leonardo da Vinci Komisji Europejskiej. Projekt podniósł kwalifikacje pedagogów bezrobotnych lub niepełnosprawnych, oferując im możliwość kontynuowania szkolenia zawodowego. Nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności zwiększą ich możliwości zatrudnienia na rynku pracy i poprawią ich pewność siebie. Z drugiej strony, nauczyciele będą prowadzić szkolenia zawodowe dostępne dla osób niepełnosprawnych lub pomagać im kontynuować naukę. Tak więc projekt będzie odpowiadać na realizację koniecznych specjalnych dostosowań, elastyczne i bardziej skuteczne podejście do kształcenia i szkolenia osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne są w nierównej pozycji na rynku pracy nie tylko w Bułgarii, ale w całej Europie. Badania pokazują, że osoby niepełnosprawne są dwukrotnie bardziej narażone na bezrobocie niż innych ludzi. Nasi partnerzy z Wielkiej Brytanii przyznają, że choć ich regulacje prawne i praktyki są uważane za rozwinięte w najlepszy możliwy sposób aby służyć osobom niepełnosprawnym, nauczyciele pracujący z takimi osobami nie są wystarczająco elastyczni. Niezależnie od budżetu dostępnego dla potrzeb uczniów niepełnosprawnych w szkołach, zajęcia są dostosowywane do możliwości i muszą być opłacalne. Oferowane są tylko dzienne szkolenia, podczas stałych godzin odpowiednich dla uczelni, a program nauczania nie jest dostosowany dla osób niepełnosprawnych.

Projekt rozpoczął się w dniu 1 października 2003, a skończył 31 marca 2006. Uczestnicy projektu: Bułgaria, Grecja, Portugalia i Wielka Brytania. Bułgarscy partnerzy to University of Plovdiv, Wydział Psychologii i Pedagogiki oraz Agencja Rozwoju Regionalnego z centrum biznesu do wsparcia SMEs.

Projekt stworzył nowy program nauczania dla wykorzystania zasobów ludzkich dla osób niepełnosprawnych (starszych niż 18 lat), którzy nie mieli szans na dostęp do kształcenia i szkolenia. Były to szkolenia w różnych modułach.

Na podstawie tego projektu i praktyki w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt Osobistej Pomocy dla osób niepełnosprawnych.

Cele projektu:

Szczegółowe cele tego projektu to:

- utworzenie zawodowego profilu nowej kwalifikacji WYKORZYSTYWANIE ZASOBÓW LUDZKICH
- opracowanie programu nauczania z modułami szkoleniowymi dla psychologicznej adaptacji, szkolenia zawodowego, alternatywnej komunikacji, szkolenia komputerowego i języka angielskiego biznesowego dla kwalifikacji na WYKORZYSTYWANIE ZASOBÓW LUDZKICH
- wytworzenie materiałów pomocniczych i podręczników dla trenerów osób niepełnosprawnych
- uruchomienie wirtualnego inkubatora na szkolenia, badania i oceny WYKORZYSTYWANIA ZASOBÓW LUDZKICH
- utworzenie jednolitego certyfikat UE , ważnego w krajach uczestniczących (BG, UK i GR) dla nowego zawodu WYKORZYSTYWANIA ZASOBÓW LUDZKICH

Grupami docelowymi projektu są:

- Niepełnosprawni wychowawcy
- Trenerzy niepełnosprawnych
- Długo bezrobotni pedagodzy
- Decydenci, pośrednicy, instruktorzy i organizacje osób niepełnosprawnych

Bezpośredni użytkownicy wyników projektu:

- Osoby niepełnosprawne, które nie miały dostępu do edukacji i szkolenia
- Osoby niepełnosprawne, które chcą kontynuować kształcenie zawodowe
- Profesjonalne instytucje szkoleniowe

Wyniki projektu można podsumować w kilku najważniejszych osiągnięciach:

- Nowe metody analizy potrzeb i szkolenia osób niepełnosprawnych
- Nowy profil zawodowy Zarządzanie Zasobami Ludzkimi
- Innowacyjny system szkolenia, oceny i certyfikacji Zarządzania Zasobami Ludzkimi

- certyfikat UE obowiązujący w BG, GR i Wielkiej Brytanii
- Wirtualny inkubator prekwalifikacji do Zarządzania Zasobami Ludzkimi
- Szkolenia dla nauczycieli w zakresie prekwalifikacji na zarządzania zasobami ludzkimi dla osób niepełnosprawnych składa się z 10 modułów szkoleniowych, każdy z nich odpowiada określonej liczbie punktów. Aby pomyślnie ukończyć szkolenie trzeba zaliczyć 8 modułów odpowiadających łącznie 30 punktom.
Obowiązkowe moduły:
 1. Szkolenie w zakresie równouprawnienia niepełnosprawnych: 3 punkty;
 2. Praca z Internetem: 3 punkty;
 3. Start-up jesteś właścicielem biznesu: 4 punkty;
 4. Zarządzanie małymi i średnimi przedsiębiorstwami: 4 punkty;
 5. Adaptacja psychologiczna dla osób niepełnosprawnych: 4 pkt;
 6. Specjalne moduły komunikacyjne (jeden z nich)
Braille - 4 punkty;
Język migowy - 4 punkty.

Pozostałe 4 moduły są opcjonalne.

W celu uzyskania certyfikatu na Zarządcę Zasobami Ludzkimi więcej niż 2 opcjonalne moduły powinny być obowiązkowo wybrane przez wyszkolonych instruktorów.

Certyfikaty dla zarządców zasobami będą zawierać minimum 6 obowiązkowych i 2 opcjonalne moduły, tj. 30 punktów.

Opcjonalne moduły:

1. Język angielski w biznesie - 4 punkty;
2. Planowanie biznesowe: 4 punkty;
3. Badania marketingowe: 4 punkty;
4. Moduł komunikacyjny (nie wybrany z tych obowiązkowych) - 4 punkty.

Po zakończeniu szkolenia i wsparciu partnerów projektu, uczestnicy zdają egzamin i otrzymują certyfikat.

3. SKV Ostrava (Republika Czeska)

PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability

3.1. Krótki opis

Klub Sportowy dla niepełnosprawnych na wózkach inwalidzkich w Ostrawie posiada 22 aktywnych członków, którzy uczestniczą w zajęciach społecznego stowarzyszenia zgodnie z ich niepełnosprawnością. Podczas organizowanych imprez dla członków i gości z całej niepełnosprawnej społeczności staramy się pomóc tym, którzy chcieliby zacząć uprawiać sport albo podjąć inne działania edukacyjne - pokazując im, że są w stanie działać pomimo swojej niepełnosprawności. Staramy się motywować ich do budowania jakichś relacji w małej społeczności (sport, wydarzenia edukacyjne) oraz poprzez włączenie do małego środowiska, aby pomóc im w integracji do całego społeczeństwa. Staramy się im pomóc znaleźć sens i samorealizację w życiu. W kwestii orientacji zawodowej osób niepełnosprawnych klub tworzy nieformalne struktury swoich członków, którzy dzielą się swoimi informacjami, doświadczeniem i wiedzą.

Dwa razy w roku SKV Ostrava organizuje sportowy obóz kondycyjny z elementami programów społecznych i edukacyjnych. W czasie obozu odbywają się wykłady na temat nowości w systemie prawa socjalnego i systemu zatrudnienia. Członkowie dzielą się informacjami o nowych kursach edukacyjnych, możliwości dotacji, wolnych miejsc pracy, itp.

W zorganizowanych działaniach (turnieje, imprezy i zajęcia edukacyjne) skupiamy się na rozwoju relacji między uczestnikami wydarzeń i wsparcie procesu zdobywania nowych doświadczeń poprzez wymianę najlepszych praktyk.

Poprzez wszystkie te działania chcemy pokazać społeczeństwu, że osoby niepełnosprawne są w stanie uprawiać sport w zależności od swoich niepełnosprawności na bardzo dobrym poziomie - nasi członkowie zdobyli medale na mistrzostwach Europy i świata. To pomaga budować dialog i przynosi więcej odbiorców naszych działań.

3. SKV Ostrava (Republika Czeska)



"Nawet sport może być sposobem na odnalezienie spełnienia i sensu życia."



3. SKV Ostrava (Republika Czeska)



3.2. Dobre praktyki

SKV Ostrava chciałbym przedstawić przykłady, które opisują dwa życiowe doświadczenia. Nie, że te historie są wyjątkowe, ale mamy nadzieję, że to doświadczenia mogą być inspiracją dla każdego, kto je przeczyta.

Lucie Jelínková

DIAGNOZA

Lucie jest niepełnosprawna od urodzenia. Cierpi na chorobę Heinego-Medina. Krótco po tym, jak się urodziła, nie mogła złapać oddechu i lekarze musieli ją budzić przez dość długi czas. Wszystko to spowodowało, że wiele komórek w mózgu (mózdzek) obumarło. Dla lepszego zrozumienia, w mózdzku znajduje się ośrodek ruchów i równowagi. W wieku 18 miesięcy, lekarze podali diagnozę jej rodzicom: poliomyelitis czyli choroba Heinego-Medina. Lekarze stwierdzili, że oprócz widocznej niepełnosprawności fizycznej będzie również mieć upośledzenie umysłowe i nigdy nie będzie chodzić.

NAUKA

Jej rodzice zostali poinformowani, że najlepiej będzie zostawić ją w domu opieki, gdzie dzieci z podobną diagnozą były oddawane w tych czasach, w Republice Czeskiej (lata osiemdziesiąte XX wieku), ale jej rodzice nie chcieli tego zrobić. Została w domu, a jej matka się nią zajmowała 24 godzin dziennie. Kiedy skończył się urlopu macierzyńskiego matka Lucie nie wróciła do pracy, została w domu z Lucie, choć nie było to powszechne dla rodziców w tym czasie. Robiła z nią sporo ćwiczeń - zwłaszcza metodą Vojty, która warto wspomnieć. Uczyła ją, jak się ubrać, jak zapinać ubrania, jak zawiązać sznurówadła, jak używać łyżki.

Dla zabawy swoich dzieci zawsze miała dostępne jakieś kostki lub pojemniki z klockami. To było celowe, wszystkie gry powinny pomóc jej poprawić koordynację i ruchy ręczne.

W tym czasie trudno było jej zbudować wieże z klocków - jej ręce nadal bardzo się trzęsły. W porównaniu z innymi dziećmi, wszystko było o wiele trudniejsze dla niej. Musiała nauczyć się jak każdego pojedynczego ruchu. **Czasami to trwało wieki, żeby się nauczyć, ale ona to zrobiła.**

Kiedy miała 6 lat, jej rodzice zaczęli przygotowywać ją do szkoły. Poszła do szkoły rok później, ponieważ nie mogła chodzić w tym czasie, kiedy powinna zgodnie z obowiązkiem szkolnym rozpocząć edukację. Kiedy szła musiała trzymać rękę swojego przewodnika lub musiała iść blisko ściany i używać ich jako wsparcia. Wciąż nie może osiągnąć wystarczającej równowagi. Pracownicy socjalni próbowali przekonać rodziców, że nie należy posyłać jej do szkoły masowej, ale do szkoły specjalnej lub specjalnego ośrodka dla dzieci niepełnosprawnych w Brnie. Jej rodzice wybrali szkołę podstawową w Brnie, ale z powodu dalekiej podróży do Brna zmienili zdanie i zdecydowali się umieścić ją w jej środowisku domowym ponownie. Wreszcie zaczęła uczęszczać do szkoły podstawowej na wsi, niedaleko od miasta Ostrawy. Było tam tylko 16 uczniów w klasie, więc nauczyciel mógł zwrócić większą uwagę na nią.

Gdy była już 5 rok w szkole podstawowej zaczęła uczęszczać do innej szkoły, która była o wiele bliżej domu. Powodem było to, że szkoła oferowała możliwość kształcenia młodych osób niepełnosprawnych. Była pierwszą osobą niepełnosprawną uczęszczającą do tej szkoły, więc wszyscy pracownicy socjalni z pobliskich miast przyjeżdżali tam przyjrzeć się, jak ona sobie radzi. A ona nie miała żadnych specjalnych dostosowań i specjalnych indywidualnych planów nauczania. Tylko przywilej, że kiedy było dyktando z języka czeskiego, pisała tylko te zdania, które dawała radę napisać, resztę kończyła później, na przerwie w pokoju nauczycielskim.

Po ukończeniu szkoły podstawowej, zaczęła uczęszczać do **szkoły średniej**. Nie miała tam też żadnych udogodnień. Była zwykłym uczniem. Podczas zajęć, kiedy nie udawało jej się zapisać wszystkich informacji, które zostały przedstawione przez nauczyciela, tylko słuchał prezentacji korzystała ze skopiowanych notatki kolegów z klasy. To było ważne, bo inaczej nie miałyby materiałów do nauki.

Użyła tego samego sposobu na Uniwersytecie. Odwiedziła każde zajęcia i przed terminem egzaminu kopiowała wszystkie ważne materiały od swoich kolegów uniwersyteckich. Było mnóstwo papierów. W ten sposób była w stanie ukończyć Uniwersytet na wydziale filozoficznym.

Kiedy kończyła studia, myślała o **znalezienie pracy** i odkryła, że to będzie trudne. Podczas studiów zaczęła mieć problemy z plecami i z chodzeniem, od tego czasu zaczęła używać kul jako wsparcie podczas chodzenia. To było dla niej jasne, że nie jest w stanie dobrze sobie radzić z 8 - godzinnym dniem pracy. Więc szukała pracy w niepełnym wymiarze czasu, w pobliżu jej domu.

Po ukończeniu uniwersytetu postanowiła pójść na dalsze studia, rozpoczęła studia doktoranckie w dziedzinie historii gospodarczej i społecznej, na tym samym wydziale, gdzie otrzymała tytuł licencjata. Podczas studiów doktoranckich zaczęła pracować w niepełnym wymiarze czasu w bibliotece wydziału. Później musiała opuścić swoje studia doktoranckie, bo nie był w stanie udać się do archiwum w Opawie, które były kluczowe dla kontynuowania studiów.

PRACA

Kiedy przerwała studia, otrzymała informację, że musi zarejestrować się w urzędzie zatrudnienia. Pracownicy tego biura nie byli w stanie zdecydować, czy powinna być tam zarejestrować ponieważ miała rentę dla osób niepełnosprawnych drugiego poziomu.



Sama musiała znaleźć wszystkie informacje na ten temat w Urzędzie Wojewódzkim. Dowiedziała się, że gdy ma rentę drugiego poziomu, to nie było obowiązkowe dla niej zarejestrowanie w urzędzie pracy (rejestracja jest zależna od niej).

Pięć miesięcy po tym, jak wstrzymała studia doktoranckie i zarejestrowała się w urzędzie pracy, dostała ofertę pracy z działu historii: w niepełnym wymiarze czasu pracy, w bibliotece jako pracownik administracyjny. Przyjęła tę ofertę i wraz z kierownikiem wydziału wiodącego ustalili specjalne zasady dotyczące jej: mogła pracować w domu. Jest bardzo wdzięczna i szczęśliwa, że otrzymała taką okazję. Umowa o pracę została podpisana do maja 2012 roku.

BARIERY ADMINISTRACYJNE

Każde doświadczenie życiowe ma kolekcję sytuacji dobrych i złych. Chcielibyśmy napisać o nich obu. Pisząc o pozytywnych sytuacjach, inni ludzie mogą nauczyć się od osób niepełnosprawnych jak przezwyciężyć fizyczne i umysłowe ograniczenia. W przypadku złych doświadczeń, chcemy uwrażliwić społeczeństwo aby myślało o osobach niepełnosprawnych i szukało rozwiązań ich problemów.

Odnosnie złych doświadczeń Lucie ma kilka w odniesieniu do barier administracyjnych, które naszym zdaniem trzeba wymienić. Lucie ma raczej złe doświadczenia z różnymi biurami, urzędami w okręgu morawsko-śląskim ze względu na biurokrację.

W szczególności, że przeżywa jakieś dodatkowe **biurokratyczne problemy** ze względu na jej edukację na uniwersytecie. Jako rencista na drugim poziomie, ma 50% niepełnosprawności do pracy. Nie jest w stanie uzyskać pełnej renty (3 poziom) dla których 70% niepełnosprawności do pracy jest wymagana, ponieważ ukończyła uniwersytet. Nawet jej lekarz powiedział, że gdyby nie ukończyła uniwersytetu, mogłaby uzyskać pełną rentę inwalidzką.

Ta sytuacja jest bardzo niesprawiedliwa. W rzeczywistości urzędy i system zmuszają osoby niepełnosprawne, aby to zrobić, ponieważ osoby niepełnosprawne mogą uważać, że nie warto im się uczyć, lepiej zostać w domu. Sytuacja Lucie była nawet gorsza w 2011, kiedy jej stan niepełnosprawności zmienił się na poziom pierwszy. Nie mogła zrozumieć, zwłaszcza kiedy lekarze uważali, że jej stan zdrowia jest coraz gorszy. Ale niektóre osoby z komisji zdecydowały, że jest lepszy. Próbowła również zapytać się o stypendium - grant na zakup samochodu, który jest zwykle dostępny do ludzi niepełnosprawnych. Jej wniosek został odrzucony na podstawie tego, że jest na tyle niezależna, że nie potrzebuje samochodu.

Zgodnie z jej doświadczeniem z urzędami, czuje się czasami, że dla nich jest ona całkowicie zdrową osobą, kiedy nie jest (jak lekarze potwierdzają).

Jirí Gronych

POPZREDNIE ŹYCIE

Przedo wszystkim, zaprezentujemy kilka informacji o edukacji i pracy Jiri zanim został osobą niepełnosprawną. Po szkole podstawowej ukończył **szkołę średnią** zawodową techniczną. Po ukończeniu szkoły rozpoczął pracę jako ślusarz w firmie w której pracował przy hutniczych instalacjach. Pracował tam przez około 5 lat. Potem zmienił pracę i pracował jako kontroler lin górniczych.

WYPADEK

W 1995 roku miał wypadek samochodowy. Wpłynął on na jego całe przyszłe życie.

Samochód zjechał z drogi, przewrócił się i wpadł do rowu. Z różnych problemów zdrowotnych wynikających z wypadku, jedna z nich nie została rozwiązana. Ze względu na uszkodzenie kręgosłupa stał się **osobą niepełnosprawną korzystającą z wózka inwalidzkiego**.

W czasie wypadku miał 32 lata, był żonaty i miał dwoje dzieci (4 lata córka i 9 lat syn).

Zostanie osobą niepełnosprawną

Po wypadku samochodowym przebywał około pół roku w szpitalu, kolejne pół roku w zakładach rehabilitacyjnych. Następne 3 lata skupiał całą uwagę na rehabilitacji - wykonywał wiele ćwiczeń w domu, udał się do spa i nie myślał nawet o poprzedniej lub możliwej przyszłej pracy.

AKTYWNOŚĆ SPORTOWA

Okolo 5 lat po wypadku zaczął grać w tenisa stołowego wraz z przyjacielem. Bardzo lubił tę dyscyplinę sportową, grał coraz lepiej aż do czasu, gdy rozpoczął wygrywać każdy mecz, który grał ze swoim przyjacielem. Kiedy dotarł do tego momentu zaczął szukać innej możliwości gry w tenisa stołowego i poprawy swojej gry.

Znalazł informację o SKV Ostrava (nie pamięta, czy przez Internet lub korzystając z porady kolegi), został członkiem klubu.

W 2000 r. udał się na swój pierwszy turniej tenisa stołowego do Mohelnice i wygrał ten turniej. Ten wielki sukces zmotywował go do dalszych ćwiczeń w tenisie stołowym.

PRACA

Dzięki turniejom i treningom był w kontakcie z wieloma osobami i zaczął interesować się poszukiwaniem możliwości pracy. Mimo, że bardzo cieszył się grając w tenisa stołowego, czuł, że to nie wystarczy do jego życia i szukał godnej pracy. Jego motywacja była duża, ponieważ miał zbyt dużo wolnego czasu bez odpowiedniej aktywności oraz oczywiście z powodów ekonomicznych.

Pewnego dnia kolega z klubu dał mu kontakt do firmy samochodowej poszukującej pracownika (Carclub, s.r.o). Firma ta skupia się na zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i działa na podobnych zasadach jak miejsca pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych.

Przyjął tę propozycję i miał rozmowę w związku z pracą z szefem firmy Carclub s.r.o. Dostał pozytywną odpowiedź po rozmowie kwalifikacyjnej i rekomendacji oraz propozycję pracy jako przedstawiciel handlowy w firmie Car Show "Auto Kudrna". Zanim rozpoczął pracę ukończył parę szkoleń, przydatnych w przyszłej pracy (sprzedaż, ubezpieczenia, kredyty - wszystkie związane ze sprzedażą samochodów). Pracował jako przedstawiciel handlowy samochodów w "Auto Kudrna" przez 2 lata.

Salon samochodowy Auto Kudrna była stosunkowo niewielki, a jego pracodawca (Carclub, sro) wybrał bardziej reprezentatywne i odpowiednie środowisko pracy dla niego - "Auto Heller" Salon Samochodowy, który był położony w centrum Ostrawy w prestiżowym miejscu, w pobliżu nowo wybudowanego kompleksu biur. Salon Samochodowy jest całkowicie **bez barier architektonicznych**. Siedząc na wózku inwalidzkim może łatwo dostać się do miejsca sprzedaży, a także do zaplecza firmy (kuchnia, toalety).

Jeździ samochodem przystosowanym dla osób o specjalnych potrzebach, nie ma żadnych problemów, aby zaparkować przed budynkiem, bo jest to szczególne miejsce dla pracowników niepełnosprawnych. W pobliżu Salonu Samochodowego jest też restauracja bez barier architektonicznych.

Wykonuje tę pracę już około 2,5 roku i koncentruje się na klientach z niepełnosprawnością. Lubi codzienny kontakt z ludźmi, możliwości rozwoju osobistego i fakt, że nie musi spędzać całego czasu zamknięty w biurze - jeździ na całej Republice Czeskiej na wystawy samochodów. Może zawsze zobaczyć coś nowego i śledzić postęp technologiczny w tej dziedzinie. Dzięki jego doświadczeniu z przystosowanymi samochodami zawsze może najlepiej doradzić klientom z niepełnosprawnością (jak rozwiązać technicznej strony prowadzenia samochodu, wchodzenie i wychodzenie, etc).

3. SKV Ostrava (Republika Czeska)



Mówiąc o warunkach finansowych tej pracy, nie był zadowolony na początku, bo pensja nie była zbyt wysoka, ale z czasem, gdy dowiedział się wielu rzeczy, stał się bardziej doświadczony, jego stanowisko zmieniło się, więc jest dzisiaj zadowolony.

Z ekonomicznego punktu widzenia, ma ten sam poziom wynagrodzenia, jak reszta przedstawicieli handlowych firmy (z lub bez niepełnosprawności). Wszyscy razem mówią, że Jiri czuje się jak zupełnie równy członek zespołu pracowników firmy sprzedającej samochody.

4. Specjalny Ośrodek Szkolno –Wychowawczy (Polska)

PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability

4.1. Krótki opis

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Tarnowskich Górach jest miejscem dla dzieci i młodzieży w wieku od 7 do 24 lat.

W SOSW uczy się obecnie 200 uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym.

Głównym zadaniem Ośrodka jest wszechstronny, harmonijny rozwój dziecka, na ile to możliwe, zawsze na miarę jego indywidualnych możliwości psychofizycznych i potrzeb, aby przygotować do profesjonalnego i niezależnego udziału w życiu społecznym i integracji ze środowiskiem.

Szkoła Zawodowa jest częścią Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Tarnowskich Górach. Uczniowie są przygotowani teoretycznie i praktycznie do pracy kucharza w małych restauracjach. Zarówno teoretyczne i praktyczne kształcenie zawodowe odbywa się w ośrodku, ponieważ praktyki zawodowe odbywają się w kuchni internatu znajdującego się w obiekcie.

Prawidłowy przebieg edukacji zapewniają wykwalifikowani nauczyciele szkolenia praktycznego. Uczniowie szkoły zawodowej to osoby z lekką niepełnosprawnością intelektualną. Szkolenie w zawodzie kucharz trwa obecnie trzy lata. Po tym okresie uczniowie przystępują do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, składającego się z części praktycznej i teoretycznej.

Uczniowie, mimo swojej niepełnosprawności, zdają egzamin taki sam jak uczniowie szkół masowych i otrzymują certyfikat w języku angielskim.

W skład ośrodka wchodzi również Szkoła Przesposabiająca do Pracy. Jest to szkoła dla uczniów z umiarkowanym i znacznym upośledzeniem umysłowym. Jej założeniem jest wszechstronny rozwój, mający na celu przygotowanie młodych ludzi do samodzielności w dorosłym życiu.





Uczniowie szkoły specjalnej są osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Wpływa na to przede wszystkim niepełnosprawność intelektualna, która dla wielu pracodawców jest pretekstem do wyeliminowania tych ludzi z rynku pracy.

Innym powodem groźby wykluczenia jest fakt, że większość uczniów pochodzi z rodzin dysfunkcyjnych, niepełnych lub biednych. Rodziny uczniów często żyją w biedzie, regularnie korzystają z ośrodków pomocy społecznej, ponieważ nie mają stałej pracy.

Aby pomóc uczniom w znalezieniu pracy, szkoła współpracuje z instytucjami, takimi, jak: Powiatowy Urząd Pracy, Skrzydła Powiatu, Punkt Aktywizacji.

4.2. Metodologia

1. Określenie stopnia niepełnosprawności, skierowanie do szkoły specjalnej.

Na wniosek rodziców uczeń jest kierowany przez pedagoga szkolnego do poradni psychologiczno – pedagogicznej. Na podstawie badań ustalany jest stopień niepełnosprawności: lekki, umiarkowany, znaczny lub głęboki. Uczeń otrzymuje skierowanie do kształcenia specjalnego.

2. Ustalenie planu działań edukacyjnych dla ucznia – komisja składająca się z wychowawcy, wszystkich nauczycieli, pedagoga, psychologa, doradcy zawodowego i rodziców ucznia.

Dla każdego ucznia powstaje w szkole zespół opracowujący pomoc psychologiczno – pedagogiczną, który opracowuje Kartę Indywidualnych Potrzeb Ucznia, Plan Działań Wspierających, Indywidualny Program Edukacyjno – Terapeutyczny.

3. Wdrażanie planu edukacyjnego opracowanego dla każdego ucznia.

W ciągu nauki szkolnej realizowany jest plan pomocy psychologiczno – pedagogicznej. Jest on corocznie analizowany i modyfikowany, w zależności od aktualnych możliwości i potrzeb ucznia. W ewaluacji planu pomocy uczestniczą wychowawcy, nauczyciele, pedagog, psycholog, doradca zawodowy i rodzice ucznia. Jeśli uczeń jest pełnoletni też może brać udział w pracy zespołu.

4. Wybór szkoły zawodowej dostosowanej do niepełnosprawności i predyspozycji.

Po ukończeniu gimnazjum uczeń musi zdecydować, jaką szkołę ponadgimnazjalną wybierze. Osoba niepełnosprawna intelektualnie w stopniu lekkim może wybrać szkołę zawodową specjalną. Kierunki zawodowe są zróżnicowane: kucharz, piekarz, malarz, fryzjer, mechanik samochodowy, ogrodnik...

5. Młodzież z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym lub niepełnosprawna intelektualnie w stopniu lekkim ze sprzężonymi niepełnosprawnościami może kontynuować naukę w Szkole Przesposabiającej do Pracy. Zajęcia odbywają się oddziałach edukacyjno – terapeutycznych. W ciągu 3 lat poznaje tajniki zawodu – pracownik gospodarstwa domowego. Podopieczni uczą się opieki nad zwierzętami i roślinami, przygotowują proste potrawy, przetwory i wypieki. Uczniowie szyją, haftują, prasują, a w pracowni technicznej pracują w drewnie i metalu.

W wyborze szkoły zawsze pomaga doradca zawodowy współpracujący z pedagogiem, psychologiem i rodzicami ucznia.

Współpraca z instytucjami partnerskimi – pomoc w znalezieniu pracy.

Po ukończeniu szkoły doradca zawodowy pomaga uczniom znaleźć miejsce pracy. W zależności od stopnia niepełnosprawności kontaktuje się z Powiatowym Urzędem Pracy, Skrzydłami Powiatu, Punktem Aktywizacji lub Warsztatami Terapii Zajęciowej.

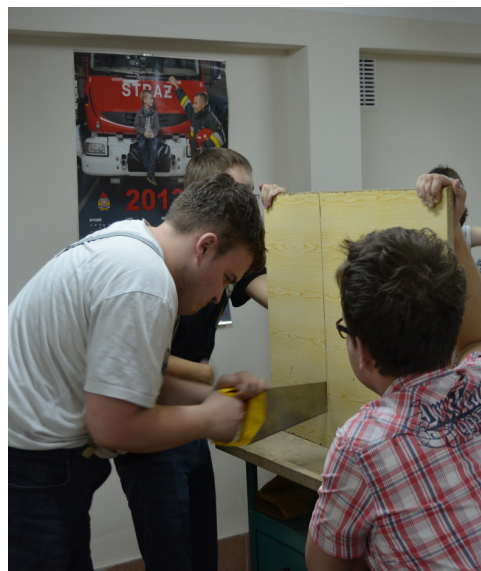
Miejsca pracy są dostosowane do możliwości każdego absolwenta.

W przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym konieczna jest czasem obecność osoby wspierającej, która pomaga przystosować się do pracy, zrozumieć na czym polega konkretne zajęcie.

Osoby, które nie radzą sobie na rynku pracy, mogą uczestniczyć w zajęciach odbywających się w Warsztatach Terapii Zajęciowej, pod opieką wykwalifikowanych terapeutów.

Ewaluacja.

Szkoła jest w stałym kontakcie z absolwentami, którzy informują, jak rozwija się ich życie zawodowe i prywatne. Szczegółowe informacje otrzymuje też od instytucji partnerskich. Na tej podstawie można modyfikować plan pomocy psychologiczno - pedagogicznej.



4.3. Dobre praktyki

W zależności od stopnia niepełnosprawności uczniowie mają różne możliwości.

Ponieważ nasza szkoła istnieje już ponad 40 lat, mamy wiele przykładów sukcesów naszych uczniów.

Przedstawimy dwa wybrane przypadki. Imiona osób zostały zmienione.

Przypadek Izabeli

Opis sytuacji

Izabela ma 27 lat, mieszka z rodzicami i rodzeństwem w Tarnowskich Górach.

Jest niepełnosprawna intelektualnie w stopniu umiarkowanym, ma orzeczenie o stopniu niepełnosprawności: zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagająca czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Trzy lata temu ukończyła szkołę przysposabiającą do pracy w SOSW w Tarnowskich Górach.

Od dwóch lat pracuje w sklepie meblowym w Bytomiu.

Izabela zgłosiła się wraz z rodzicami do SOSW, gdy otrzymała w Powiatowej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej skierowanie do nauki w szkolnictwie specjalnym. Miała wtedy 7 lat. Rozpoczęła naukę w szkole podstawowej dla uczniów z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, gdyż taka była wówczas jej niepełnosprawność. Specjalnie dla niej powstał zespół, którego zadaniem było ustalenie planu działań edukacyjnych – komisja składająca się z wychowawcy, wszystkich nauczycieli, pedagoga, psychologa, doradcy zawodowego i rodziców ucznia. Zespół opracował, w ramach pomocy psychologiczno – pedagogicznej, Kartę Indywidualnych Potrzeb Ucznia, Plan Działań Wspierających, Indywidualny Program Edukacyjno – Terapeutyczny. Izabela miała program nauczania dostosowany do jej możliwości, zapewniono jej możliwość zajęć logopedycznych, ponieważ miała wadę wymowy oraz udział w gimnastyce korekcyjnej, gdyż okazało się, że ma skoliozę.

Wszystkie zadania, zaplanowane dla dziewczynki, były realizowane zgodnie z planem. Coroczne ewaluacje potwierdzały konieczność udziału Izabeli w zajęciach rewalidacji indywidualnej, logopedii i gimnastyki korekcyjnej. W szkole podstawowej dziewczynka wykazywała zainteresowanie gotowaniem, chciała kontynuować naukę w szkole zawodowej na kierunku kucharz. Jej rodzice także uważali, że Izabela powinna zostać kucharką.

Niestety po kilku latach nastąpił regres, dziewczynka miała coraz większe trudności w nauce i została skierowana na ponowne badania. Okazało się, że Izabela ma umiarkowany stopień niepełnosprawności i powinna uczęszczać do zespołu edukacyjno – terapeutycznego, odpowiedniego dla jej upośledzenia.

Zespół pomocy psychologiczno - pedagogicznej podjął decyzję o przeniesieniu Izabeli do zespołu edukacyjno – terapeutycznego dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym.



„... cieszyłam się, że przeszłam do ZET. Wszystko lepiej rozumiałam i miałam fajnych kolegów.”

[słowa Izabeli]

Po ukończeniu gimnazjum przez Izabelę, jej rodzice zdecydowali, że córka powinna kontynuować naukę w Szkole Przystosobającej do Pracy. Ich decyzja była poprzedzona rozmową z psychologiem, pedagogiem szkolnym oraz doradcą zawodowym.

„Wiedzieliśmy, że dla naszej córki ta szkoła będzie odpowiednia, bo tam nauczy się gotować, szyc, sprzątać i innych rzeczy potrzebnych w domu”

[Słowa matki Izabeli]

Izabela i jej rodzice byli zadowoleni ze szkoły i postępów, jakie poczyniła dziewczynka. Nauka w szkole przystosobającej do pracy poprawiła też jej samoocenę, gdyż Izabela znalazła wielu kolegów i koleżanek, którzy mieli podobne zainteresowania, problemy i radości. Nie musiała się wstydzić swej niepełnosprawności, ponieważ wszyscy byli na podobnym poziomie.

Izabela stał się otwarta, chętna do pracy, angażowała się w różne działania, organizowane w szkole.

Po trzech latach nauki Izabela kończyła szkołę.

„Nie wiedzieliśmy, co robić. Izabela kończyła szkołę. Nie chcieliśmy, żeby siedziała w domu. Jednak trudno znaleźć pracę, gdy jest się upośledzonym.”

[Słowa matki Izabeli]

W lutym 2009 r. zespół pomocy psychologiczno – pedagogicznej zdecydował, że należy skontaktować się z Punktem Aktywizacji.

Szkolny doradca zawodowy nawiązał kontakt z przedstawicielem Punktu Aktywizacji, który zainteresował się sprawą Izabeli. W trakcie rozmowy omówiono możliwości dziewczynki, jej niepełnosprawność i ograniczenia.

Przedstawiciel Punktu Aktywizacji spotkał się też z Izabelą i jej rodzicami. W trakcie rozmowy pytał o ich oczekiwania, zainteresowania dziewczynki, możliwości i ograniczenia.

[słowa przedstawiciela Punktu Aktywizacji]

„Izabela to bardzo otwarta dziewczynka. Nie obawiała się pracy, wiedziała, że nie chce siedzieć w domu. Jej rodzice mieli więcej wątpliwości, ponieważ zdawali sobie sprawę z jej ograniczeń.”

Po ukończeniu szkoły Izabela zaczęła się przygotowywać do zatrudnienia.

Proces aktywizacji rozpoczął się w momencie podpisania kontraktu uczestnictwa w projekcie. Izabela musiała przejść poszczególne etapy:

- diagnozę preferencji i predyspozycji zawodowych, diagnozę poziomu kompetencji społecznych, w tym warsztaty praktyczne w celu weryfikacji preferencji zawodowych w praktyce (12 h),
- warsztaty grupowe z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych (36 godziny),
- opracowanie IPD zawierający bilans mocnych i słabych stron uczestnika projektu, oraz strategię wsparcia (3 godz.)

Spotkała się z doradcą zawodowym, który ocenił jej predyspozycje i preferencje zawodowe, opracowywał Indywidualnego Planu Działania (IPD), przygotował ją do podjęcia zatrudnienia poprzez udział w warsztatach z zakresu poruszania się po rynku pracy. Doradca zawodowy pomógł też w wyborze miejsca praktyk zawodowych i zatrudnienia.

Ważne były też spotkania z psychologiem, który ocenił poziomu umiejętności społecznych Izabeli, następnie motywował ją poprzez prowadzenie warsztatów z zakresu kompetencji społecznych.

W trakcie przygotowania do pracy Izabela uczestniczyła w warsztatach grupowych z zakresu kluczowych umiejętności społeczno-zawodowych istotnych z punktu widzenia rynku pracy.

Zgodnie z opinią preferencyjną i celem zawodowy wskazanym w IPD została skierowana na szkolenie zawodowe podnoszące kwalifikacje (30 godz. teorii i 40 godzin praktycznej nauki zawodu). W trakcie szkolenia dziewczyna poznała podstawowe zasady obowiązujące w pracy, dowiedziała się, na czym będą polegały jej obowiązki, czego będzie wymagał od niej pracodawca.

„Na kursie bardzo mi się podobało. Wszystko mi wytłumaczyli i nie musiałam się już bać, że nie poradzę sobie w pracy...”

[słowa Izabeli]

Na podstawie opinii referencyjnej przygotowanej przez doradcę zawodowego Izabela została skierowana do odbycia 3-miesięcznego stażu u pracodawcy przy wsparciu trenera pracy.

Dziewczynka odbywała staż w sklepie meblowym. Do jej obowiązków należało sprzątanie, czyszczenie mebli i elementów dekoracyjnych.

Podczas odbywania stażu Izabela była wspierana przez trenera pracy, który przez pierwszy miesiąc intensywnie szkolił i wspiera uczestnika projektu, natomiast pozostałe miesiące objęte są monitoringiem. Izabela otrzymała ubranie robocze, zwrot kosztów dojazdu oraz stypendium. Po zakończeniu otrzymała zaświadczenie o jego odbyciu.

„ W trakcie stażu Izabela początkowo miała problemy z wiarą w siebie, w to, że będzie potrafiła sama pracować. Jednak po miesiącu zrozumiała, że świetnie sobie radzi. Pracodawca też był z niej zadowolony i to podniosło jej samoocenę”

[słowa trenera pracy]

Na podstawie opinii referencyjnej przygotowanej przez doradcę zawodowego Izabela została skierowana do zatrudnienia na otwartym rynku pracy przy wsparciu trenera pracy.

Ponieważ właściciel sklepu był zadowolony z pracy Izabeli, a jej podobała się praca w sklepie, dziewczynka została zatrudniona w sklepie z meblami. Do jej zadań należy układanie i uzupełnianie towaru, metkowanie, układanie koszyków na zakupy, odwożenie wózków sklepowych, pomoc klientom w pakowaniu zakupów, odnoszenie produktów pozostawionych przy kasach, czynności porządkowe na terenie sklepu.

„ Jestem bardzo zadowolona z pracy. Normalnie pracuję i dostaję wypłatę. Trochę oddaję rodzicom, a resztę mam dla siebie. W sklepie bardzo mi się podoba, poznaję różnych ludzi, wszyscy są dla mnie mili.”

[*słowa Izabeli*]

Trener pracy, wspomagający Izabelę, był bardzo zadowolony z jej postępów. Początkowo kilka razy w tygodniu sprawdzał jak sobie radzi, z czasem jego kontrole były rzadsze. Sytuacja nie wymagała jego obecności w sklepie. Kontaktował się z nią i z właścicielem sklepu telefonicznie.

Rodzice Izabeli są **zachwyceni** jej aktywnością.

„ Izabela jest aktywna, pracuje i zarabia pieniądze.
A przede wszystkim nie siedzi w domu!”

[*słowa ojca Izabeli*]

Przypadek Anny

OPIS SYTUACJI

Anna jest niepełnosprawna intelektualnie w stopniu lekkim, ma 28 lat, mieszka z mężem, córką i bratem.

Pracuje jako pomoc kuchenna w ośrodku leczenia osób uzależnionych.



Anna urodziła się w 1991 roku w rodzinie patologicznej. Jej rodzice pracowali tylko dorywczo, utrzymywali się z zasiłków opieki społecznej, byli uzależnieni od alkoholu, dziewczynką zajmowała się głównie babcia. Anna miała dwóch młodszych braci.

Gdy Anna skończyła 7 lat rozpoczęła naukę w szkole podstawowej. Szybko okazało się, że dziewczynka ma problemy z nauką i na wniosek pedagoga szkolnego została przebadana w poradni psychologiczno – pedagogicznej. Badania wykazały, że Anna jest niepełnosprawna intelektualnie w stopniu lekkim.

Rodzice nie chcieli zgodzić się na przeniesienie ich córki do szkoły specjalnej. W efekcie Anna powtarzała klasę pierwszą. Była zamknięta w sobie, nie miała przyjaciół. Bardzo wstydziła się swojej rodziny oraz tego, że nie potrafi uczyć się tak, jak inne dzieci. Dopiero wtedy rodzice zgodzili się, by ich córka chodziła do szkoły specjalnej.

W szkole specjalnej zespół opracowujący pomoc psychologiczno – pedagogiczną opracował dla Anny Kartę Indywidualnych Potrzeb Ucznia, Plan Działań Wspierających i Indywidualny Program Edukacyjno – Terapeutyczny.

Anna miała program nauczania dostosowany do jej możliwości, zapewniono jej dodatkowe zajęcia rewalidacji indywidualnej, dydaktyczno – wyrównawcze i korekcyjno – kompensacyjne. Anna poznała nowe koleżanki i kolegów, zaczęła wierzyć w swoje siły, ponieważ udawało jej się opanować program nauczania.

Pedagog szkolny zajął się także sytuacją rodzinną dziewczynki. Okazało się, że rodzice nie radzą sobie z wychowaniem dzieci, ich rolę przejęła babcia. Po rozmowie z przedstawicielem Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie cała rodzina Anny objęta została pomocą. Szkoła zapewniła Annie posiłki, przybory szkolne i podręczniki.

Wszystkie zadania, zaplanowane dla dziewczynki, były realizowane zgodnie z planem. Coroczne ewaluacje potwierdzały konieczność udziału Anny w zajęciach rewalidacji indywidualnej i korekcyjno – kompensacyjnej. Dziewczynka kontynuowała naukę w gimnazjum.

Do szkoły specjalnej trafili także jej dwaj bracia. Anna czuła się w obowiązku opiekować się chłopcami, ponieważ rodzice byli niewydolni, a coraz starsza babcia nie radziła sobie z dorastającymi chłopcami.

Gdy Anna kończyła gimnazjum, musiała zdecydować, jaką szkołę i jaki zawód wybrać. Rozmawiała z pedagogiem, psychologiem i doradcą zawodowym, ponieważ nie miała sprecyzowanych planów.

Zmarła jej babcia, co sprawiło, że na Annę spadły dodatkowe obowiązki.

Zespół psychologiczno – pedagogiczny pomógł jej podjąć decyzję o wyborze szkoły zawodowej. Po przeprowadzeniu rozmów Anna wybrała szkołę zawodową specjalną o specjalności kucharz.

„ Nie wiedziałam, co robić ze swoim życiem. Nie miałam żadnych zainteresowań. Rodzice też nie chcieli mi pomóc. Dopiero w szkole pomogli mi wybrać zawód”

[słowa Anny]

Anna rozpoczęła naukę w szkole zawodowej.

W tym czasie zmieniła się jej sytuacja rodzinna. Matka wyprowadziła się, zostawiając dzieci pod opieką ojca, który ciągle był pod wpływem alkoholu. Ponieważ nie mieli innej rodziny, groziło im umieszczenie w domu dziecka. Anna kończyła 18 lat i stała się osobą pełnoletnią, postanowiła więc, że to ona zaopiekuje się młodszymi braćmi. Stała się dla nich rodziną zastępczą.

Ponieważ Anna nie miała żadnych dochodów, była jeszcze bardzo młoda, niedoświadczona, opiekę nad rodziną sprawowało Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie.

„Sytuacja tej rodziny była bardzo trudna. Matka wyprowadziła się, ojciec ciągle pił i nie interesował się dziećmi. Wszyscy żyli z zasiłków opieki społecznej i pomocy sąsiadów. Decyzja Anny była bardzo dojrzała. Dziewczyna nie miała jednak żadnego doświadczenia. Musieliśmy jej pomóc”

[słowa pracownika PCPR]

Dziewczyna okazała się osobą odpowiedzialną, chciała zrobić wszystko, by jej młodszy bracia mieli normalny dom i warunki do nauki. Uczestniczyła w kursach organizowanych dla rodzin zastępczych, współpracowała z opiekunami.

Zajęcia w ramach warsztatów wyjazdowych obejmowały tematykę związaną z procesem usamodzielnienia, asertywnością, radzeniem sobie w trudnych sytuacjach. udzielono pomocy na

Anna otrzymała też fundusze na zagospodarowanie w formie rzeczowej - wypłata tych świadczeń niewątpliwie pozwoliła na podniesienie jakości życia rodziny, ułatwiła start w samodzielność.

„Bardzo mi zależało, żeby moi bracia mieli normalny dom, żeby nie musieli mieszkać w domu dziecka. Musiałam uczestniczyć w szkoleniach: "Być dorosłym - jak to zrobić?", "Usamodzielniam się".

[słowa Anny]

Jednocześnie nie zrezygnowała ze szkoły.

Annie spodobała się nauka w szkole zawodowej, ponieważ to, czego się nauczyła, mogła wykorzystać w swoim domu.

Po dwóch latach nauki zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Niestety wyniknął problem ze znalezieniem pracy. Mimo poszukiwań, Anna nie mogła nigdzie znaleźć zatrudnienia.



Pomocny okazał się kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy, który organizował staże dla absolwentów. Anna uczestniczyła w półrocznym stażu, zorganizowanym w stołowie ośrodka dla osób uzależnionych. Okazało się, że tak dobrze radzi sobie w pracy, że po pół roku stażu została zatrudniona na stałe.

„Bardzo się cieszyłam, że mam pracę. Nie musiałam się już martwić, że zabiorą mi braci do domu dziecka”

[słowa Anny]

Anna pracowała też dorywczo, pomagając w kuchni przy organizacji uroczystości weselnych. W ten sposób zarabiała dodatkowe pieniądze. Wtedy poznała też swojego przyszłego męża. Wyszła za mąż i urodziła córkę.

Niestety zaczęły się problemy z jednym z braci – Sebastianem. Chłopak zaczął pić, robił awantury, stał się agresywny. Wpadł w złe towarzystwo. Anna zastanawiała się, co zrobić. Miała w domu małe dziecko i nie chciała, by było ono świadkiem takich zachowań. Zwróciła się o pomoc do Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.

Sebastian wymagał specjalnego wsparcia, ponieważ był niepełnosprawny intelektualnie w stopniu umiarkowanym. Wielokrotne rozmowy z pedagogiem i psychologiem przyniosły efekty. Chłopak zobowiązał się, że zmieni swoje postępowanie. Zrozumiał, że siostra nie może tolerować jego wybryków i że grozi mu umieszczenie w domu dziecka, a jeśli będzie miał konflikt z prawem, nawet do ośrodka resocjalizacyjnego.

„ Mam nadzieję, że moja rodzina będzie inna, niż moich rodziców. Nie chcę, żeby moja córka przeżywała to, co ja w dzieciństwie.

Cieszę się, że mi się udało!”

[słowa Anny]

5. STREETWYZE COMUNITY YOUTH MUSIC PROJECT (Wielka Brytania)

PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability

5.1. Kontekst

Barking i Dagenham to stosunkowo nowe dzielnice Londynu, w tym Barking było kiedyś oddzielną dzielnicą od Dagenham. W ostatnich latach połączyły się w jedną dzielnicę w z powodu zmian granicznych ustalonych pomiędzy zamożnymi dzielnicami Docklands i Essex.

W dzielnicy mieszkają ludzie mieszanej populacji, najwięcej jest białych Brytyjczyków - 81%, a następna największa populacja to czarni Afrykańczycy, stanowiący 4,4% z mniejszości etnicznych.

Nie ma napięć politycznych, które zostały wyciszone po wyborach, bezrobocie wśród młodzieży jest dobrze przebadane w tej dzielnicy. Spowodowane jest dużym problemem bezrobocia i korzystaniu z utrzymania kultury pokoleń domowych w połączeniu z niskim wykształceniem, które obecnie utrzymuje się na 39,5% dla ludzi w wieku 16-71 lat bez wykształcenia.

Nasze badania z ankiet wśród młodych ludzi (grupa docelowa 14 w górę) i oceny, jak również wywiady z rodzicami i opiekunami oraz innymi mieszkańcami miasta, w tym z radnymi, udowodniły, że jest ogromna potrzeba utworzenia odpowiednich ośrodków dla młodzieży w tej dzielnicy gdzie młodzi ludzie mogliby się spotykać i czuć się bezpiecznie. Potrzebny jest również alternatywny, oficjalny i łatwo dostępny sposób kształcenia tych młodych ludzi.

Na prośbę wielu rodziców i młodych ludzi wyrażających potrzebę utworzenia muzycznego centrum w szczególności, my „3 D Ministries and Co Ltd” odpowiedzieliśmy tworząc Streetwyze.



Jak się to wszystko zaczęło?

Z pomocą rodziców, muzyków, miejscowych władz i doradców, ułożyliśmy plan strategiczny do współpracy w realizacji celów, które rozwiążą bieżące problemy związanych z:

- Niskimi osiągnięciami edukacyjnymi
- Wyłączenia szkolne
- Zachowania antyspołeczne
- Alternatywne edukacyjne zaangażowanie
- NEETS (młodzież, która nic nie robi, nie uczy się, nie pracuje)
- Pre NEETS

Przestępczość: objąć opieką, tych młodych, którzy zaczynają przestępczą drogę i tych, którzy nie mogą uczestniczyć w dalszej edukacji bez względu na przyczynę, ale chcą się uczyć.



NASZE PODSTAWOWE CELE:

Wykorzystywać muzykę jako kluczowy instrument do zaangażowania w:

- **Rozwój opieki i mentoringu nad umiejętnościami muzycznymi i w tym samym czasie reedukacji osób poprzez muzykę.**
- **Współpracę z wydziałem przeciwdziałania narkomanii i alkoholizmowi policji, agencjami dla uczniów skazanych, pracownikami socjalnymi, agencjami młodzieżowymi, znanymi jako zespoły wczesnej interwencji.**
- **Opracowanie indywidualnych strategii do indywidualnych potrzeb, opierając proces na nauce „jeden na jeden”**

W rozwoju Streetwyze Centrum, odeszliśmy od tradycyjnego środowiska nauczania i stworzyliśmy centrum, które ułatwiłyby profesjonalne muzyczne nauczanie w bezpiecznym środowisku oferując edukację ogólną i muzyczną równocześnie.

Zadanie było trudne jednak realizuje potrzebę odpowiedniej infrastruktury, jak również potrzebę działania w dzielnicy Barking i Dagenham w rozwiązywaniu problemów młodzieży, czuliśmy się pilną potrzebę interwencji w życiu tych młodych ludzi. Szło to w parze z gotowością ludzi do pomocy w tym procesie, udało nam się posunąć naprzód z całkowitym wsparciem wszystkich zainteresowanych.

Wolontariusze i pracownicy zaoferowali szeroki zakres umiejętności oraz wkładu własnego, nie czuliśmy obawy, że zbliża się rozpoczęcie naszej działalności, mieliśmy wizję, że możemy pomóc młodym ludziom, szczególnie tym mającym trudności w uczeniu się i zaburzenia zachowania poprzez interakcję „jeden na jeden”.

WSPARCIE FINANSOWE

Jest to nadal poważny problem, spotykający nasze miesięczne wydatki i koszty, dotacje i fundusze rządowe są bardzo ograniczone, zrobiliśmy wiele w dziedzinie połączenia z partnerami europejskimi tj. LLP (Program Kształcenia Przez Całe Życie), a także projekty rozwoju. Mamy wielu wolontariuszy i dobrą strukturę zarządzania, jesteśmy gotowi i chętni do pomocy w celu rozwiązania problemów z jakimi borykają się młodzi ludzie w dzielnicy poprzez aktywne podejście w Streetwyze .

Poprzez nasze ograniczone środki jesteśmy w stanie zaangażować grupy młodych ludzi, którzy mają tendencję do trzymania się razem i są niestety traktowane jako bandy; prowadzimy i kierujemy swoje umiejętności muzyczne w ramach profesjonalnego, ale zabawnego uczenia się. Pośrednio oferujemy doradztwo, rozwój umiejętności językowych i matematycznych w ramach programu, jak i akredytowane muzyczne nauczanie przez **Rock program nauczania**.

Rozwój tego projektu wskazuje, jak wspólnota może aktywnie z pomagać, a pomoc może pochodzić z wielu różnych segmentów społeczności: z lokalnych przedsiębiorstw, lokalnych polityków i mieszkańców oferujących różne aspekty profesjonalizmu do ciągłego rozwoju projektu.

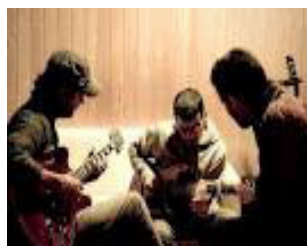
Dowiedzieliśmy się, że pozostawienie tych problemów tylko nauczycielom albo władzom rządowym nie wchodzi w grę, potrzebna jest sieć wspólnej pracy i działań na rzecz pożądanego rezultatu w zaangażowaniu młodych ludzi dzisiaj szczególnie młodych ludzi z problemami wychowawczymi i niepełnosprawnościami.

Nasza siedziba znajduje się w **BIG YELLOW STORAGE 25 ALFREDS WAY BARKING IG11 0AG**

(<http://www.bigyellow.co.uk/store/barking>) którzy całkowicie popierają tę inicjatywę i dali nam bardzo hojne dotacje do czynszu i jesteśmy im bardzo za to wdzięczni.



ZESPOŁY WSCHODU POŁĄCZONE DŹWIĘKIEM



Zdaliśmy sobie sprawę, że przyszłościowym rozwiązaniem w pracy z młodzieżą jest zaangażowanie się ich w grupy, to jest najbardziej oczywiste, że młodzi ludzie mają zamiłowanie do muzyki, jak również oczywiste jest, że muzyka ma wpływ na nasze młode pokolenie.

Zbliżyliśmy lokalne stowarzyszenia młodzieżowe poprzez ukierunkowany marketing jak również ulotki i zachęciliśmy do współpracy wiele organizacji młodzieżowych rządowych i pozarządowych instytucji w dzielnicy Barking i Dagenham w tym Vibe i YMCA. Z Vibe w krótkim czasie otrzymaliśmy grupę, która wystąpiła oraz grupę młodych kobiet z młodzieżowego centrum Vibe, byliśmy również w stanie zachęcić młodych ochotników z lokalnej YMCA którzy zostali przeszkoleni i przeszli kontrole CRB, nasze stowarzyszone organizacje oferowały nam również kształcenie.

Poprzez Band East byliśmy w stanie zaangażować do tej grupy młodych ludzi i rozwijać ich indywidualne umiejętności muzyczne, jak również skorzystaliśmy z okazji i zaangażowaliśmy ich do indywidualnych planów mentoringu prowadzonych przez naszych mentorów muzycznych w Streetwyze i zachęciliśmy ich do rozwoju osobistego poprzez pracę na rzecz wspólnego celu interakcji grupowej i współpracy.

Członkowie grupy byli narażeni na ryzyko wykluczenia ze szkoły i wykazywali antyspołeczne behawioralne cechy.



5. STREETWYZE COMMUNITY YOUTH MUSIC PROJECT (Wielka Brytania)



Po drugie poprzez pozyskane fundusze byliśmy w stanie zaangażować grupę młodych dziewcząt, które polecił nam pracownik młodzieżowy z Vibe, a które pochodziła z grupy o dużym ryzyku niedostosowania, jak również innych młodych ludzi, którzy słyszeli o projekcie i pojawili się dzięki własnej inicjatywie.

Poprzez Bands East jesteśmy w stanie zaangażować się w grupę młodych ludzi, przydzielić im pedagoga i asystenta muzyczny z wolontariuszy aby mogli być objęci nauczaniem indywidualnym, które obejmuje naukę gry na perkusji, basie i gitarze jak również zajęcia wokalne. Musieliśmy zaangażować ich i rozwijać więzi jak również podtrzymywać emocje w grupie (posiadamy opinie rodziców i liderów młodzieżowych), w celu utrzymania ich dalszego zainteresowania.

Grupa ta działa razem bardzo dobrze i stworzyli zespół, więc osiągnęliśmy nasze cele w ciągu 3 miesięcy, grupa miała dobrą, spójną pomoc, poradę i wsparcie od matki jednego z członków, która przyczyniła się i pomogła nam w ich kształceniu.

Grupa młodych dziewczyn z Vibe przyszła do nas wraz ze swoim pracownikiem wsparcia młodzieży i chciał nas nauczyć ich gry na instrumentach i pomóc w śpiewie, nazwali swój zespół B + D Vibes i zakończyli proces uczenia się w ciągu 7 tygodni.

Zwerbowaliśmy profesjonalną pomoc kobiety wychowawcy / piosenkarki / kompozytorki piosenek, która bardzo dobrze jest z nami związana i stała się mentorem, jak również pedagogiem muzycznym i asystentem.

Młodzież uczestniczyła w zajęciach w centrum co tydzień przez 2 godziny sesji grupowych we wtorki wieczorem przez 7 tygodni. Bardzo chętnie się zaangażowali i okazało się, że to doświadczenie jest bardzo korzystne dla ich rozwoju osobistego, i każdego tygodnia oczekiwali na zewnątrz centrum przed każdą sesją, kiedy przyjedzie ich pracownik młodzieżowego wsparcia.

Poufność

Z POWODU POUFNOŚCI I WRAŻLIWOŚĆ ŚRODOWISK TYCH 8 MŁODYCH KOBIET NIE POZWOLONO NA WYWIAD, ROBIENIE ZDJĘĆ LUB WIDEO, ICH WYSTĘP, KTÓRY BYŁ PRZYGOTOWANY PRZEZ CAMARĘ (NASZEGO MENTORA I AMBASADORA MŁODZIEŻY W STREETWYZE) W CENTRUM MŁODZIEŻY VIBE, DLA PRZYJACIÓŁ RODZINY I MŁODZIEŻY A TAKŻE PRACOWNIKÓW. WYSTĘP BYŁ WIELKIM SUKCESEM, WEDO MA WYWIAD WIDEO Z ICH PRACOWNIKIEM MŁODZIEŻOWYM, JAK RÓWNIEŻ OCENĘ I PODSUMOWANIE GRUPY CAMARY FEARON NASZEJ MŁODEJ WOLONTARIUSZKI I JEJ MAY JOEINE, KTÓRA PRACOWAŁA JAKO ASYSTENT MENTORA PO NAD SIEDEM TYGODNI.

- <http://youtu.be/RIEL8AUcf6A>
- <http://youtu.be/PVGKumXVGHA>
- <http://youtu.be/oF1xfifx8XE>
- www.myspace.com/mizzcamara

5.2. Dobre praktyki

Streetwyze wybrał trzy przykłady stadium przypadku:

ze swojego "Projektu Bands East"



"the Sound Of Music" 2011 projekt sponsorowany przez The Evening Standards Dispossessed Fund



3) poprzez lokalny marketing

Camara Fearon Młodzieżowy ambasador /mentor w Streetwyze
W skład grupy wchodzi 8 dziewczyn w wieku od 14-18.
Na pierwsze wrażenia Cameron dziewczyny były trochę zdenerwowane, niektóre były bardzo głośne i wydawały się bardzo pewne siebie.



Po wstępnym przedstawieniu zasad zdrowia i bezpieczeństwa przez dyrektora Errola Thompson, dziewczyny przedstawiły się i poprosiły je aby określiły, czego spodziewają się po uczestnictwie w kursie.

Ich odpowiedzi były zróżnicowane, ale większość stwierdziła, że nie wiedzą, ale nie mają nic przeciwko graniu w zespole ponieważ chciał zrobić coś razem. Tylko jedna z nich nie miała doświadczenia z muzyką, jednakże nigdy jej nie cieszyły nowe doświadczenia, żadna z dziewcząt nie miała zajęć ze śpiewu

Zaproponowałam (mówi Camara) napisanie wspólnej piosenki, ale dziewczynom nie spodobał się ten pomysł. Jednak po przełamaniu pierwszych lodów w trakcie dyskusji grupowej zgodziły się wesprzeć pomysł napisania piosenki, jednak napisanie piosenki o sobie uznały za zbyt trudny. Zasugerowałam więc, żeby pisały o tym co czują, albo o pogodzie.

Wyniki poruszyły mnie i moją matkę do łez, bo chociaż ich wypowiedzi były bardzo krótkie, ale były bardzo dogłębne i niesamowicie głębokie. Mówiły o samotności i o tym, że nie mogą nikomu zaufać, tylko swoim przyjaciołom, dni są nudne, szkoła wywiera na nich presję i nie widzą sensu dalszego uczenia się, jeżeli nie ma pracy. Mówiły o prawdziwych uczuciach, emocjach i sytuacjach i ich wpływie na ich życie.

Pomogłam im zebrać te wrażenia w piosenkę i powtórzyłam podstawowe zasady cotygodniowych sesji, które zawierały: punktualność, nie używanie brzydkich słów, brak kłótni, itp. i dziewczyny się zgodziły.

[słowa Camary]

***To doświadczenie nauczyło mnie, że:
"Nie ma nic gorszego niż ubóstwo umysłu"
to zżera nadzieję czy wiarę w społeczeństwo
i siebie.***

***Nadal mam kontakt z dziewczynami
i pomagam im, kiedy tylko mogę.***

Akademia Muzyczna Streetwyze:

Camara Fearon's

Opis sytuacji

Camara jest 14 letnią utalentowaną piosenkarką / autorką tekstów / kompozytorem / muzykiem / aktorką / mentor. Wraz z matką zgłosił się na ochotnika jako opiekun / mentor, do programu Streetwyze "Sound of music programme".

Cel sesji grupowych został osiągnięty przez opracowanie piosenki wyrażającej uczucia i emocje oraz sytuacje, których doświadczyły a także wspólna grupowa praca i nauka oraz rozwój i wspieranie umiejętności osobistych, o których istnieniu nawet nie wiedziały.

Następnie były zachęcane do gry na instrumencie w czasie produkcji piosenki albo śpiewania i zadania te zostały odpowiednio przydzielone przez mentora-wolontariusza muzycznego. Po trzech sesjach nasza piosenka była gotowa i wszystkie dziewczyny nauczyły się ich części, nawet nie chciały robić przerwy, pracowały w grupie bardzo dobrze, były uprzejme i chętne.

Na ósmej sesji wykonaliśmy nasz utwór w centrum Młodzieży Vibe podczas ceremonii wręczenia nagród przed dużą publicznością liderów społeczności lokalnych, rówieśników i rodziców. Chociaż dziewczyny były na początku bardzo zdenerwowane, co jest zrozumiałe, wypadły bardzo dobrze. To był niesamowity występ i dziewczyny wyraziły potrzebę uczenia się nowych umiejętności i poświęcenia większej uwagi szkole.

Ich zdolność do nauki piosenek, gry na instrumentach i wystąpienia przed wielkim tłumem zwiększyła ich zaufanie dając im nowe umiejętności o których istnieniu nawet nie wiedziały i zachęciły je do ponownego zaangażowania się w proces edukacyjny.

5. STREETWYZE COMMUNITY YOUTH MUSIC PROJECT (Wielka Brytania)

Zbudowałam prawdziwe bliskie stosunki z tymi dziewczynami i były w stanie mówić o prawie wszystkim ze mną. Poznały pracę zespołową i każda poznała swoje znaczenie i były chętne do współpracy. Szanowały mnie nie tylko jako opiekun / mentora, ale jako równorzędną osobę, który również musiała bardzo ciężko pracować, aby osiągnąć swoje marzenia.

Jestem również częścią Through-Unity – organizacji charytatywnej, która wspiera ofiary brutalnych przestępstw i pomaga „młodemu ludzemu ulicy”. Rani King (CBE.MBE), która prowadzi działalność charytatywną zaproponował wycieczkę dla naszych dziewczyn. Spędziły przyjemny dzień na kanale i pogoda była ciepła i słoneczna. To była nagroda przyznana do wspaniałego zespołu, za którą były bardzo wdzięczne.

Trzecia grupa młodych ludzi przyszła do nas, bo usłyszeli o naszym stowarzyszeniu od przyjaciół i z lokalnej prasy. Byliśmy do dyspozycji w środy i czwartki w czasie letnich wakacji i zaoferowaliśmy zajęcia „jeden na jednego” z gry na gitarze, perkusji, keyboardzie dwóm uczniom uczęszczającym na godzinne sesje i wieczorne próby zespołu. Sesje te były prowadzone przez naszego pedagoga muzycznego i jego asystenta



Ta grupa była mocno związana i prowadzony była jako zespół przez miejscowego muzyka, który jest ojcem dwóch młodych członków zespołu. Grupę nazywali QUEST Mieli perkusistę, 2 graczy na keyboardzie, wokalistkę i gitarzystę. Perkusista, który jest również wykwalifikowanym muzykiem, gra na basie z nimi w zespole, najstarszy ma 16 najmłodszy ma 13 lat. Chłopcy wyrazili chęć wspólnych spotkań w czasie wakacji letnich a na koniec wakacji zajmowali się muzyczną produkcją. Rodzice i ich opiekunowie byli bardzo temu przychylni.

STRUKTURA PRACY

Zajęcia odbywały się w sobotę rano na zasadzie „Jeden na jeden” z maksymalnie dwiema młodymi osobami na sesję. Po każdej sesji następuje próba zespołu w godzinach popołudniowych, do czterech godzin.

Celem jest to, aby działać na rzecz lokalnych koncertów w znanym miejscu dla rodziców darczyńców, przyjaciół, jak również lokalnych dziennikarzy i urzędników.

Każdy zespół dąży do wykonywania co najmniej 2 utworów do września 2011 r., jak również otrzymuje profesjonalne lekcje gry na wybranych przez siebie instrumentach, Zajęcia z gry na instrumentach odbywały się w środy i czwartki przez cały letni wypoczynek w ramach tej samej struktury dwóch młodych osób na godzinę sesji na Streetwyze.

BANDS EAST - POUFNE INFORMACJE WSPOMAGAJĄCE

W tej części postaram się przedstawić wszystkie sytuacje i wyzwania jakie musieliśmy podjąć podczas realizacji projektu Sound Connections.

Nieco odbiegliśmy od naszego pierwszego celu, ponieważ zakładaliśmy, że będziemy mieć jedną grupę młodych ludzi i postanowiliśmy wyjść naprzeciw potrzebom wszystkich tych, którzy zostali wprowadzeni do projektu, uważamy, że to nie w porządku aby odwracać się od młodych ludzi w obliczu trudnych okoliczności, problemów behawioralnych i społecznych.

5. STREETWYZE COMMUNITY YOUTH MUSIC PROJECT (Wielka Brytania)

Dlatego pracowaliśmy w sumie z 16 młodymi ludźmi między czerwcem a wrześniem 2011 roku. Wszyscy młodzi ludzie, które zostały wprowadzeni do Bands East mają trudne sytuacje osobiste, w których poufność jest najważniejsza, jeśli chodzi o robienie zdjęć, przeprowadzanie wywiadów i nagrania sesji, jak również posługiwanie się ich imionami. Musieliśmy dostać zgodę rodziców w większości przypadków i poprosić o pozwolenie indywidualne tam, gdzie to stosowne.

Młodzi ludzie pod koniec lata przygotowali koncert i zgodził się na zrobienie zdjęć w ramach programu, jednak było parę osób, które nie chciały wystąpić i nie zgadzały się na robienie zdjęć.

Dowody naszej działalności są więc przede wszystkim oparte o naszych opiekunów, pedagogów muzycznych, organizatorów i o sprawozdania wolontariuszy i naszych uczestników oraz naszej letniej działalności muzycznej w Dagenham i na stadionie Redbridge. Pracując z męskim zespołem przez wiele tygodni i inwestując dużo czasu podczas profesjonalnych zajęć indywidualnych pracując na rzecz zaświadczenia pierwszego stopnia, wydanego przez Rockscool i opieka nad zespołem muzycznym, otrzymaliśmy alarmującą wiadomość e-mail pod koniec lipca, tuż przed letnimi wakacjami od matki, która działając w charakterze mentora dla nich. Wyjaśniła, w e-mailu, że między członkami zespołu panowała niezgoda, dystansowali się od siebie w szkole i od innych wydarzeń społecznych, nie rozmawiali ze sobą, ignorowali się. Były różne złościwości pomiędzy liderem zespołu, a niektórymi z członków zespołu. Problemu nie udało się rozwiązać, pomimo naszych starań i zespół się rozpadł.

Byliśmy całkowicie załamani, bo ten zespół miał być naszą główną grupą w odniesieniu do wyników i oceny, stało się to tuż przed wakacjami, czuliśmy, że ich zawiedliśmy i nie zrobiliśmy wystarczająco dużo, aby ich zrozumieć, mimo że twierdzili, że są bliskimi przyjaciółmi, którzy dorastali razem ale wyniki były problemy, których nie byliśmy świadomi. Wraz z innymi członkami zespołu i uczestnikami projektu byliśmy zmuszeni do ponownej oceny naszej pracy, po to aby spróbować zrozumieć lepiej trudną młodzież, a także sprawdzić, czy możemy wprowadzić inne, lepsze praktyki współpracy i procesy wśród naszych innych młodych ludzi zaangażowanych w naszych projektach.

Byliśmy zdecydowani aby nie dać się za bardzo skoncentrować na wewnętrznych problemach i zachęciliśmy lidera zespołu aby poszukał innych członków do zespołu. Było to trudne, jednak udało mu się znaleźć perkusistę, sam grał na basie i gitarzystę elektrycznej, założył nowy zespół.

CO ZOSTAŁO OSIĄGNIĘTE W STREETWYZE W SZERSZEJ PERSPEKTYWIE

Poprzez zespoły Bands East i The Sound of Music, zaangażowaliśmy do 7 wolontariuszy w tym paru rodziców, NEETS, dwóch młodzieżowych mentorów oferujących równy i wzajemny mentoring, szkolenia, kształcenie i umożliwienie wolontariatu w Streetwyze.

Starsza siostra (absolwentka szkoły muzycznej / wykonawca) jednej z naszych młodych studentek zapytała, czy może wystąpić z siostrą z Bands East i bardzo chętnie przyjeżdżała do centrum i ćwiczyła z młodszą siostrą. Bardzo cieszyliśmy się, że byliśmy w stanie zaangażować rodzeństwo do naszego projektu.

- Naszym głównym nauczycielem muzycznym jest absolwentem szkoły muzycznej, który znalazł możliwość i czas nauczać w Rockschoo! Syllabus, oraz wykorzystał swoje umiejętności jako muzyk, aby nauczać.
- Mamy dwóch muzyków, którzy są w programie NEET i pomagają nam jak mogą w nauczaniu muzycznym oraz są mentorami zespołu Wide Open Spaces, otrzymali dalszą możliwość edukacji i ciągłego szkolenia.
- Mamy dwoje rodziców, jeden jest muzykiem, który teraz prowadzi mentoring zespołu Quest, drugi rodzic, który jest z zawodu pracownikiem młodzieżowym, jest doskonałą osobą zarządzającą w Streetwyze.

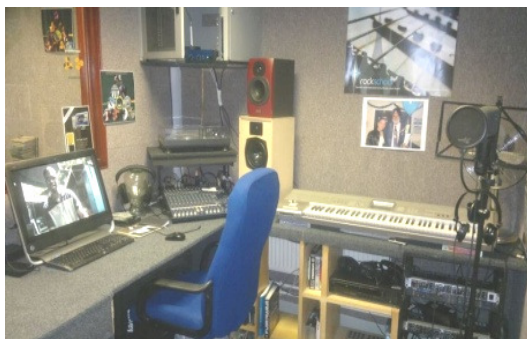
Wszyscy rodzice są obecnie zaangażowani w naszej zarządzającej grupie Streetwyze i są bardzo zadowoleni, jako rodzice, że mogą uczestniczyć w tak ekscytującym i wizjonerskim projekcie.

Byliśmy w stanie zaoferować ponad 100 godzin profesjonalnego muzycznego nauczania / czas na próby zespołu dla młodzieży z trudnościami w nauce / zachowaniu oraz dla innych w trudnej sytuacji w dzielnicy Barking i Dagenham.

Byliśmy również w stanie pomóc młodym ludziom, którzy mają różne sprawy karne potrzebowali zaangażowania się do pozytywnej aktywności. Obejmuje to również trudne angażowanie w dotarcie do młodych ludzi w dzielnicy Barking i Dagenham, w zorganizowany harmonogram 6 tygodniowy okres ze zdecydowanymi rezultatami i dużą frekwencją podczas sesji.

Będziemy nadal współpracować indywidualnie z każdym muzykiem aż do klasy 1 w zakresie wybranego instrumentu, przez **brytyjski Rockschoo! syllabus** i poprzez klub muzycznym po ukończeniu szkoły. Każdego dnia od 4,30 każdy wieczór poświęcony będzie nauczaniu gry na danym instrumencie dwóch studentów podczas godziny lekcji i będziemy nadal organizować próby dwóch głównych zespołów.

5. STREETWYZE COMMUNITY YOUTH MUSIC PROJECT (Wielka Brytania)



NIEKTÓRE WYNIKI NA BIEŻĄCO

- Młodzi ludzie zaangażowani w projekcie brali udział w dwóch dużych koncertach w Barking i Dagenham, dla swoich rodziców, rodzeństwa i lokalnych władz. Wszyscy oni zobowiązali się do kontynuowania współpracy w ramach swoich zespołów.
- Udało nam się zaangażować ponad 20 młodych ludzi z trudnościami w nauce, niepełnosprawnościami i w trudnej sytuacji społecznej ze względu na zamieszkanie w wysoce niekorzystnym obszarze mianowicie w dzielnicy Barking i Dagenham przez Bands East sponsorowany przez Sound Connections i fundusz Evening Standard.

5. STREETWYZE COMMUNITY YOUTH MUSIC PROJECT (Wielka Brytania)

- Stworzyliśmy drogę zaangażowania młodzieży w wysokiej jakości muzykę tworząc działania, które zawiera pełnoprawną edukacyjną strukturę, wolontariat, doświadczenie zawodowe, zawodowe usytuowanie, mentoring, LLLp (program kształcenia ustawicznego), umiejętności potrzebne do pracy, przy pomocy trwałego procesu w Streetwyze, uprawnionego przez RockschooL. Poprzez rozwój partnerstwa e-quiped z serwisem edukacyjnym Superior w Streetwyze będziemy nadal się rozwijać i dopasowywać strukturę Streetwyze stosownie do potrzeb młodych ludzi w dzielnicy.
- Wszystkie nasze cele, osiągnięcia i rezultaty zostały zrealizowane przed końcem programu koncertami w Dagenham i w klubie piłkarskim Redbridge oraz występem w Vibe.



6. COLEGIUL TEHNIC DE CĂI FERATE “UNIREA” (Rumunia)

PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability

6.1. Opis szkoły

Technical College Unirea Pascani znajduje się w powiecie Iasi. Ma największą w okolicy liczbę studentów każdego roku.

Z punktu widzenia studentów niepełnosprawnych, istnieją dwa typy szkół w systemie edukacyjnym Rumunii:

- a) szkoły specjalne.
- b) szkoły integracyjne.

Od swojego powstania w 1920 roku, nasza szkoła oferuje **edukację integracyjną** w Pascani. Nasza szkoła oferuje zajęcia wspierające dla uczniów z upośledzeniem fizycznym lub sensorycznym. Jest to możliwe dzięki specjalnemu wyposażeniu utworzonym dla każdego typu niepełnosprawności zidentyfikowanej u uczniów uczęszczających do szkoły. Nie oferujemy usług leczniczych (na przykład opieka dla uczniów o znacznym stopniu niepełnosprawności).

Rumuńskie Ministerstwo Edukacji, Badań Naukowych, Młodzieży i Sportu (MERYYS) wykorzystuje w swojej dokumentacji pojęcia "niepełnosprawność" i "SEN" (specjalne potrzeby edukacyjne).

Oferata edukacyjna szkoły jest bardzo bogata. Oferuje specjalizacje / kwalifikacje, które pozwalają uczniom podążać osiągnąć wykształcenie ogólne (teoretyczna droga), a także zawodowe (technologiczna droga) W tym samym czasie, szkoła oferuje wszystkie obowiązkowe etapy kształcenia aby uzyskać zawód.

Pod koniec tych etapów, szkoła przeprowadza obowiązkowy egzamin w celu umożliwienia uczniowi uzyskania osobistego certyfikatu, który pomaga im znaleźć pracę.

6. COLEGIUL TEHNIC DE CĂI FERATE “UNIREA” (Rumunia)

Oferta edukacyjna jaką oferuje szkoła pozwala studentowi uzyskać kwalifikacje lub iść na studia w zakresie innych kwalifikacji. Student ma możliwość uzyskania nowych kwalifikacji, a także możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych w już wybranym zawodzie.

Nasza szkoła oferuje naukę dla uczniów z gimnazjum, liceum, dla piłkarzy, zawodników rugby, piłkarzy ręcznych z Klubu Szkół Sportowych, a także dla dorosłych (operator komputera, przemysłowy malarz), zajęcia mogą odbywać się codzienne lub w formie wieczorowych klas policealnych, 2 letnie kursy i Szkoła Mechaniczna.

Nabór do szkoły jest decyzją uczącego się, ale w ciągu toku nauki, oferowana jest studentowi pomoc edukacyjna w osiągnięciu konkretnych umiejętności, które są niezbędne dla jego przyszłego zawodu. Uczeń prowadzony jest zgodnie z jego fizycznymi i psychicznymi możliwościami. Pomoc edukacyjna w naszej szkole udzielana jest przez pedagoga, personel medyczny i psychologa.

W celu uzyskania, a także poszerzyć zakresu wydajności szkolnej, uczniowi oferuje się alternatywne działania edukacyjne (komplementarne i uzupełniające), poprzez warsztaty, które specjalizują się w różnych działaniach. Wspólna zasada, która nimi rządzi to fakt, że każde dziecko jest wyjątkowe i ma swoje specyficzne potrzeby.

Warsztaty te pracują zarówno w szkole, jak i w partnerstwie z pozarządowymi instytucjami / stowarzyszeniami, te ostatnie zostały poddane badaniom i okazało się, że mające dobre wyniki w programach edukacyjnych. Każdego roku uczeń uczestniczy w działalności naszych partnerów, a działania są inicjowane przez nauczycieli szkół i partnerów.

6.2. Metodologia

Okres działalności przeznaczonej na uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SEN) zaczyna się o początku każdego roku szkolnego. Działania te tworzą wdrożoną metodologię pracy z uczniami z SEN.

Metodologia ta opiera się na filarach ustanowionych przez instytucje zarządzające na szczeblu powiatowym i krajowym. Każdy rok metodologia jest lepsza nie tylko na początku swojego przebiegu (gdy działania / etapy są proponowane), ale także w trakcie roku szkolnego (gdy wypracowuje się nowe "przypadki" lub dołączają nowi partnerzy należących do innych rodzajów działalności).

Tworzenie i wdrażanie jednolitej metodologii pracy z dziećmi z SEN jest okresowe. Każdy okres trwa rok szkolny.

Etapy:

Etap 1: Początek okresu organizacji

Etap 2: Gromadzenia informacji

Etap 3: Strategia:

- *Jednolita metodologia stworzona w celu zbadania możliwości dotyczących edukacyjnej ścieżki każdego ucznia;*
- *Plan działania włączający uczniów z SEN;*
- *Obowiązkowy harmonogram kształtowania / informowania i działalność doradcza*

Etap 4: Opracowanie planu działania na rzecz Integracji Społecznej i Zawodowej oraz Szkolnego Planu Orientacji Zawodowej

Etap 5: Rozwój ewaluacji ciągłych i okresowych oraz ocenienie wstępnych propozycji ;

Etap 6: Oceny osiągniętego poziomu;

Etap 1

Na początku tego okresu komisja mając jako cel uczniów z SPE tworzy :

- Komisję do spraw pracy z uczniami z SPE,
- Komisję do spraw rozwoju edukacji integracyjnej,
- Komisję do spraw programu nauczania.

Wybiera się wychowawcę, doradcę edukacyjnego, osobę odpowiedzialną za działalność warsztatową, umowy o partnerstwie są podpisane.

Etap 2

W następnej fazie uczniowie z SEN są identyfikowani. W celu określenia ich niepełnosprawności używamy dwa główne modele nawiązujące do osób niepełnosprawnych: **modelu medycznego i modelu społecznego**.

Uczniowie pochodzą z Pascani jak również z przedmieść miasta. Studenci pochodzą z **różnych warstw społecznych i warunków**: z obszarów wiejskich, obszarów miejskich, z naszego miasta, z domów dziecka, rodziny, brak krewnych pierwszego stopnia, niepełnosprawni fizycznie (z dokumentacji medycznej) lub bez fizycznej niepełnosprawności.

Istnieją problemy, które zostały zidentyfikowane jako wspólne dla wielu uczniów:

- a) "problemy grupowe" (zwłaszcza problemy społeczne i problemy związane z wiekiem ucznia),
- b) b) "indywidualne" (osobiste) problemy. Do tej ostatniej kategorii problemów, wyszczególniamy każdy przypadek (Plan Interwencji Osobistej).

W Rumunii istnieją cztery stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany, głębokie i znaczny. Najwyższy stopień niepełnosprawności określony w naszej szkole to niepełnosprawność głęboka, zgodnie z zaświadczeniem wydanym przez The Service of Complex Evaluation Iasi. Certyfikat zawiera pisemne zalecenia wymienione w Naprawczym Planie Pracy dla Dzieci Niepełnosprawnych / Indywidualnym Planie Ochronnym.

Dla każdej kategorii uczniów z SEN jest grupa wsparcia. Składa się z ludzi, którzy mają wpływ na edukacyjny kierunek uczącego się, a także ludzi, którzy poprzez swoje decyzje, poprowadzą tory uczniowskiej edukacji.

Grupa wsparcia składa się z:

- Psychologa szkolnego (jest obowiązkowy), wychowawcy, nauczyciele pielęgniarstwa szkolnego, rodzice, doradca edukacyjny.
- Po drugie, w tej grupie możemy znaleźć ludzi, którzy uczestniczą w Komitecie do spraw pracy z ludźmi z SEN, Komitet ds. Programów Nauczania, Komisja Rozwoju Integracyjnej edukacji, dyrektorów szkół.
- Jednocześnie, mimo że nie są zatrudniani przez szkoły i nie działają bezpośrednio w niej, w grupie wsparcia są: pracownicy socjalni, edukacyjni partnerzy, instytucje, które pracują z ludźmi z SPE, instytucje administracyjne, z naszego miasta, powiatu lub szczebla krajowego (pracownicy ministerstwa).

Etap 3

Tworzenie i wdrażanie tej samej metodologii do badań edukacyjnych wyborów uczniów wymaga następujące czynności:

- a) wybór możliwych **ścieżek edukacyjnych dla każdego ucznia**. Działanie to odbywa się po analizie sondaży dotyczących wyborów edukacyjnych uczniów z naszej szkoły.
- b) i utworzenie Osobistego Planu Pracy dla uczniów potrzebujących.

Utworzenie Osobistego Planu Pracy dla uczniów z niepełnością odnosi się do głównych aspektów dotyczących integracyjnej i edukacyjnej kultury:

- sposoby dostosowania programów nauczania, które różnią się odpowiednio od rodzaju specjalnych edukacyjnych wymagań; skutecznych środków dostosowania programów nauczania, które różnią się odpowiednio od rodzaju specjalnych edukacyjnych wymagań: trudności w uczeniu się i konkretne braki;

- funkcjonowanie określonych rzeczywistych partnerstw na poziomie instytucji rządowych, pozarządowych, stowarzyszeń dla uczniów, dla nauczycieli, dla rodziców i dla społeczności lokalnej;
- koordynowanie, monitorowanie, szkolenia nauczycieli i kadry kierowniczej w procesie pracy z uczniami z SEN (na rozwój integracyjnych praktyk dydaktycznych).

Ustanowienie obowiązkowego harmonogramu szkolenia / informowania i działań poradni jest tylko **wstępne**. W czasie roku szkolnego plan może być skorygowany poprzez dodanie pewnych czynności (występujących w tym samym czasie z nowo podpisaną współpracą), a także poprzez rezygnacje z niektórych wydarzeń / działalności (wymagane przez krajowe i powiatowe linie pracy).

Etap 4:

Opracowanie planu w zakresie Szkoły Integracyjnej i Zawodowej oraz Szkoły Zawodowej odnoszącej się do konkretnych **kwalifikacji zawodowych**, jak również **rozwoju osobistego**.

Etap 5:

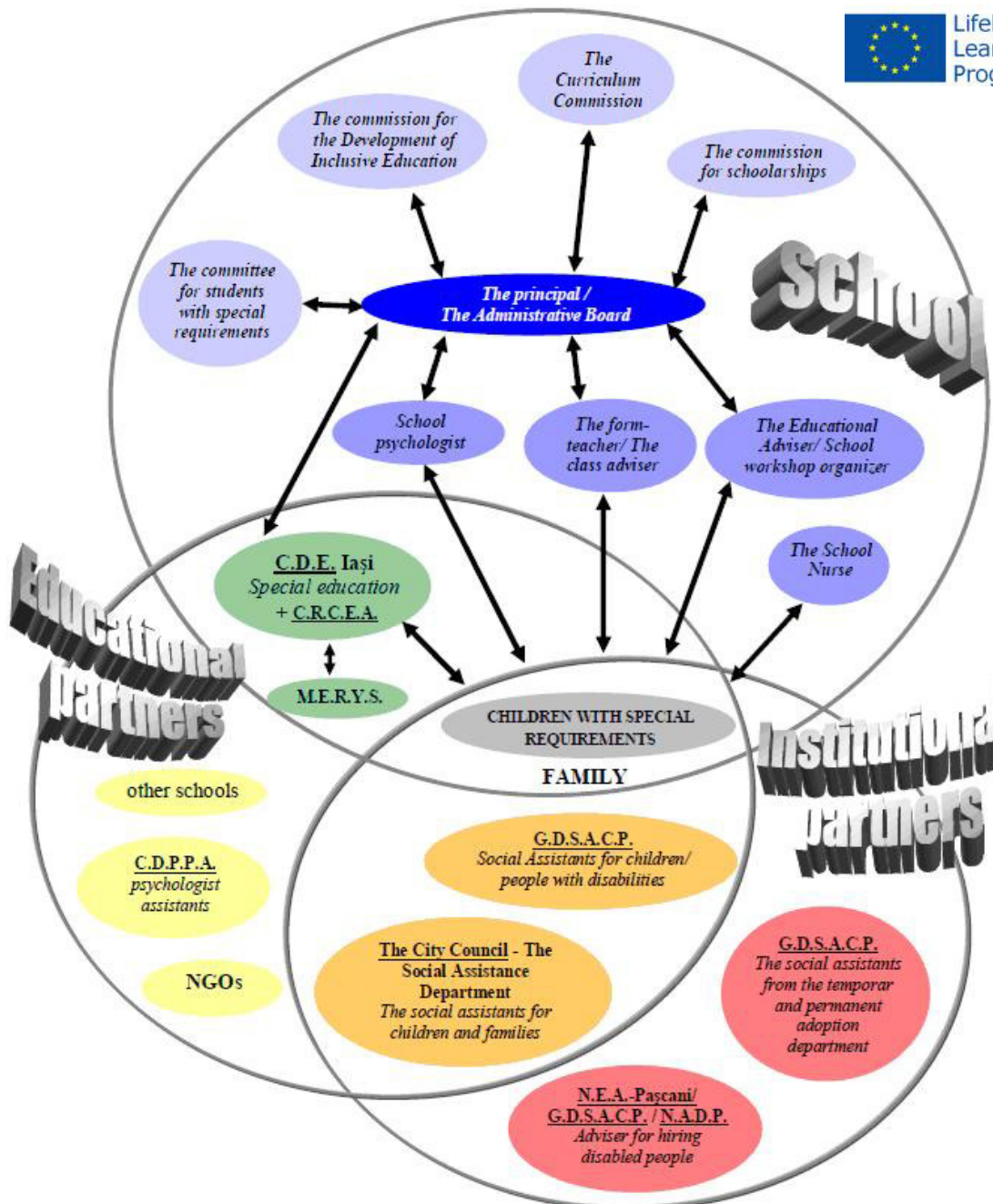
Do chwili obecnej, integracja realizowana była poprzez dostosowanie programów nauczania, okazało się to dobre, zwłaszcza dla uczniów o niepełnosprawności **lekkiej albo umiarkowanej**.

Dla uczniów z lekką i umiarkowaną niepełnosprawnością, ogólny program nauczania w systemie edukacji masowej może być przyswojone przez uczniów z SEN bez dodawania lub wykreślenia innych złożonych elementów lub bez upraszczania całego programu nauczania.

Ogólny program nauczania może być ulepszony poprzez dodanie nowych działalności (zajęcia indywidualne, zajęcia wyrównawcze-terapeutyczne) poświęconych uczniom z SEN, a także poprzez skuteczniejszy udział uczniów w procesie edukacyjnym.

Etap 6:

W ostatnim etapie możemy ocenić poziom rozwoju osiągniętego przez każdego uczestnika, z uwzględnieniem instytucji, a także zaangażowanych nauczycieli, jak i uczniów, którzy zostali ocenieni z punktu widzenia integracji szkolnej.



Wykaz skrótów:

G.D.S.A.C.P. = Generalna Dyrekcja Pomocy Społecznej i Ochrony Dziecka

N.A.D.P. = Krajowy Urząd ds. Osób Niepełnosprawnych

C.D.P.P.A. = Powiatowa Dyrekcja Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej

M.E.R.Y.S. = Ministerstwo Edukacji, Nauki, Młodzieży i Sportu

C.D.E. = Powiatowa Dyrekcja ds. Edukacji

C.R.C.E.A. = Powiatowe Centrum Zasobów Edukacyjnych i Wsparcia

N.E.A. = Krajowa Agencja Zatrudnienia (w Pașcani)

6. COLEGIUL TEHNIC DE CĂI FERATE “UNIREA” (Rumunia)

Równoległe Dobre Praktyki

PRAKTYKA 1 ma na celu zatrudnienie w naszej szkole	PRAKTYKA 2 ma na celu cel zatrudnienie w innej instytucji
<p>- uczeń uczęszczał na zajęcia praktyczne w naszej szkole (jego / jej przyszłe miejsce pracy). Te klasy miały zajęcia w formie wolontariatu w celu uzyskania specjalizacji jako sekretarka</p>	<p>- uczeń uczęszcza na zajęcia praktyczne w swoim zakładzie pracy. Zajęcia te są zgodne z obowiązkowym programem nauczania zatwierdzonym przez Ministerstwo Edukacji, Badań, Młodzieży i Sportu, w celu uzyskania specjalizacji jako elektro - mechanik</p>
<p>- w celu zróżnicowania jego / jej kompetencji, uczeń uczęszczał na zajęcia praktyczne w naszej szkole na kilka kursów na wielu etapach, w czasie, gdy konkretne działania i imprezy szkolne odbywały się</p>	<p>- w celu zróżnicowania jego / jej kompetencji, uczący się uczęszczał na wiele kursów praktycznych w wielu firmach posiadających odpowiedni profil</p>
<p>- po ukończeniu szkoły wyższej uczeń dostaje pracę w niepełnym wymiarze czasu w naszej instytucji</p>	<p>- po zakończeniu etapu szkolnego uczeń jest prowadzony w kierunku odpowiadającym drodze do uzyskania zawodu</p>
<p>- po zakończeniu szkoły policealnej uczeń zostaje zatrudniony zgodnie z nowymi kwalifikacjami</p>	
<p>- zakwaterowanie</p>	<p>- Pomocna dłoń w poszukiwaniu pracodawcy</p>
<p>- wyżywienie</p>	<p>- Pomocna dłoń w utrzymaniu pracy (oferując referencje lub poszukując innego zleceniodawcy)</p>
<p>- niepełnosprawność fizyczna, w połączeniu ze społecznym niedostosowaniem (dziecko wychowane w domu dziecka), gruźlicą (TB) i trudnościami w nauce.</p>	<p>- uczą się w grupach integracyjnych, bez podziału podczas zajęć pozalekcyjnych</p>
<p>- W tworzeniu strategii działania, duży nacisk położono na samodzielną komunikację z przedmiotem</p>	<p>- W tworzeniu strategii działania, komunikacja z podmiotem rodzinnym odgrywa ważną rolę</p>
<p>- Każdego roku uczeń wraca i uczęszcza na zajęcia praktyczne pogłębiające wiedzę i kompetencje uzyskane podczas kursów</p>	
<p>- Uczą się w grupach integracyjnych, bez podziału podczas zajęć szkolnych</p>	
<p>- Cała grupa uczniów została poinstruowana, że koledzy muszą wykazywać większą elastyczność w sposobie, w jaki zachowują się i czują</p>	

6.3. Dobre praktyki

Przypadek S.B.

OBECNA SYTUACJA

S.B. to **23 letni młody mężczyzna**

Cierpi na ADHD (zaburzenia rozwoju charakteryzujące się niemożnością skupienia się na obiekcie lub wykonywanej określonej czynności)

Mieszka z rodzicami i starszym bratem (27 lat, ukończył studia na Wydziale Lekarskim, teraz jest lekarzem w Szpitalu Ogólnym w Iasi)

Relacja pomiędzy członkami rodziny jest normalna, harmonijna (jego ojciec jest ślusarzem w Remar Ltmd w Pascani, a jego matka jest sprzedawczynią).



DIAGNOZA

Zdiagnozowano u niego ADHD podczas **pierwszych lat szkolnych**, wtedy rozpoczął on również leczenie. Podczas nauki w szkole podstawowej, S.B. był bardzo gadatliwy, zawsze był niespokojny i **nadpobudliwy**.

Szkoła Średnia

Jego problemy zmniejszyły się podczas nauki w szkole średniej, ale nadal odczuwał chęć wstania po tym, jak siedział przez kilka minut. **Ukończył gimnazjum** w Szkole "Nicolae Iorga" w Pascani.

Szkolenie zawodowe

Uczeń został przyjęty w naszej szkole bez zdawania egzaminów wstępnych, starał się o zawodowe zajęcia szkolne.

Rozpoczął naukę w naszej szkole na podstawie zaleceń, jakie otrzymał od specjalistów ze szkoły średniej. Objawy jego choroby miały wpływ wykonywanie szkolnych lub domowych czynności.

Rodzina ucznia utrzymywała kontakt z psychologiem szkolnym i pielęgniarką szkolnej i byli informowani o problemach jakie ma ich dziecko. Jego choroba była względnie stabilna.

Rodzina była zawsze w kontakcie ze szkolną grupą roboczą podczas lat szkolnych. To grupa, która obejmowała psychologa szkolny, wychowawcę klasy, nauczycieli, pielęgniarkę szkolną, rodziców, doradców edukacyjnych, obserwowane były wszystkich zmiany edukacyjne, wyniki i postępy w postawie ucznia. Podjęta była ciągła ewaluacja i wprowadzono odpowiednie poprawki w celu rozwiązania problemów.

Razem z rodzicami, szkolny psycholog ustalił **obowiązkowy plan spotkań doradczych** w jego biurze. Komunikacja między psychologiem i rodziną głównie dotyczy ostrożnego uczestnictwa S.B., chociaż były takie momenty, w domu, kiedy nie słuchał swoich rodziców. W takich chwilach, jego ojciec był bardzo surowy.

Od samego początku było oczywiste, że uczeń **łatwo się rozprasza** w trakcie zajęć i wydawało się, nie słuchać, gdy się do niego mówi. Nauczyciele systematycznie stosowali **interaktywne metody** nauczania, pracując indywidualnie z nim.

Kiedy rok szkolny się rozpoczął, był też **problem integracji ucznia** w grupie klasowej. Miał nadal problemy z koncentracją uwagi, S.B. został poproszony, aby usiąść w pierwszej ławce, obok spokojniejszego i bardziej zorganizowanego kolegi z klasy, który go nie rozpraszał.

Zasady zachowania klasy zostały napisane i opublikowane na tablicy klasowej. Wychowawca klasy wyraźnie wyjaśnił, co było dozwolone, a co nie, jakie są zasady i tabu; zasady zostały sugestywnie przedstawione przy pomocy atrakcyjnych rysunków.

Koledzy zdali sobie sprawę, że niektóre działania były generowane przez S.B. i zauważyli, że S.B. nie był pewny siebie. Koledzy zaczęli mu **dokuczać**, jak był bardziej doceniany przez nauczycieli, kiedy zwrócił uwagę na zajęciach lub odpowiedział poprawnie na lekcjach. Po każdym dobrym uczynku jaki zrobił, wychowawca klasy zareagował w sposób pozytywny, werbalnie **zachęcając ucznia**.

S.B. sam czuł, że jest **specjalnie traktowany**, był uczniem, który był zawsze objęty opieką i tym, na którego uwaga była natychmiast kierowana kiedy był rozkojarzony i oderwany od lekcji. Takie podejście, zróżnicowane, było widoczne, gdy wychowawca klasy zaprosiła S.B. na rozmowę (po zajęciach lub w czasie przerw). Podczas rozmowy, wychowawca klasy próbował dowiedzieć się, jakie są jego zainteresowania i preferencje, żeby zdał sobie sprawę, że przeszkadza swoim kolegom podczas lekcji, próbowała sprawdzić, czy był świadomy swoich czynów.

Jak S.B. zaczął robić się coraz grubszy i grubszy, był jeszcze bardziej prześladowany przez swoich kolegów. Uczeń **zaczął być brutalny słownie** i od czasu do czasu, jego zachowanie było buntownicze. Kiedy tłumił swoje emocje, używał niewłaściwego języka. Udało mu się przewyciężyć emocjonalne chwile buntu jakie miał w pierwszym semestrze po jego udziale w pierwszych sześciu obowiązkowych spotkaniach doradczych z psychologiem szkolnym i miał lepszą komunikację z wychowawcą i pielęgniarką szkolną.

Pod czas jego nieobecność, koledzy z klasy zostali również poinformowani. Pielęgniarka i psycholog szkolny wraz z wychowawcą klasy powiedzieli innym uczniom o ADHD i o problemach S.B. Odbyła się dyskusja na temat różnych sposobów, jakich mogą używać aby nie dać się rozpraszać jego zachowaniem. Uczniowie szybko zdali sobie sprawę, że **mogą pomóc swojemu koledze**.

Ojciec był bardziej zainteresowany jego **możliwościami w życiu w wieku dorosłym**. Dał mu jakieś prace domowe. Rodzina S.B. mieszka w domu w Pascani. Matka uznała, że najtrudniejszym zadaniem było poznanie podstawowych umiejętności.

Z rodzicami i doradcą edukacyjnym, psycholog szkolny **zapisał pewne zasady**, reguły, które dziecko i rodzice musieli przestrzegać, to nie miało znaczenia, że SB był jeszcze nastolatkiem. Każdy dzień musiał zawierać czas na odrabianie lekcji, ale również relaks i odpoczynek, chwile, które były obowiązkowe. Oferując mu wybór albo będzie przestrzegał zasad lub nie, przyjmując konsekwencje swego nieposłuszeństwa, podział zadań w swoich małych jednostkach (z możliwymi przerwami), plan weekendu co może dać mu trochę rekompensaty, wszystko to były podstawowe zasady jego planu .

Od samego początku **osiągnięcia szkolne S.B. były słabe**. Uczeń i jego rodzice wybrali elektronikę w dwóch pierwszych latach szkoły średniej. Ale S.B. nie był ciężko pracującym uczniem, a po pierwszym semestrze, miał wiele przedmiotów, których nie zaliczył. Wybrał elektronikę a nie miał odpowiednich umiejętności dla przedmiotów technicznych. Nie potrafił uczyć się sam. Nie miał problemów z obecnością.

W celu zmniejszeniu działań, które były specyficzne dla jego choroby i pomóc mu kontrolować swoje reakcje, zachęcano S.B. do udziału w **Szkolnych Warsztatach Rekreacyjnych**.

Miał kłopoty z organizacją zajęć w wolnym czasie. Trudno było znaleźć odpowiednie działania, bo **łatwo rozpraszały** go różne czynniki zewnętrzne. Podczas nauki w szkole średniej, brał udział w Warsztatach z Wolontariatu, Warsztatach Dobroczynności, Warsztat Orientacja Zawodowej, Warsztatach Sportowych, Kampaniach Informacyjnych, Warsztatach Kreatywności.

Nie przegapił żadnej działalności i łatwo wyciągał się do nich. Jego udział w niektórych z tych warsztatów został narzucony bo musiał współdziałać z innymi, tłumacząc swoje zachowania. Trudno było mu zrozumieć pewien rodzaj zachowań, kiedy pokazano mu jedno i wyjaśniał negatywny wpływ takich typów kłopotliwego zachowania. Biorąc udział w warsztatach sportowych zauważono, że jest silnym chłopcem, ale nie przepadał za sportem. Uczestnicząc na warsztaty kreatywności, uświadomił sobie jakie robił błędy, ponieważ nie skupiał swojej uwagi i kiedy dostawał zadanie do wykonania, miał trudności w realizacji go od początku do końca.

Udało mu się opanować skłonność odpowiadania na pytania zanim je zadano, udało się również ćwiczyć **cierpliwość** i czekać na swoją kolej. Nadal przerywał i przeszkadzał swoim kolegom, S.B. kontrolował swoje skłonności, ale nie w czasie przerw.

Osoby odpowiedzialne za warsztaty szkolne i doradca szkolny zaangażowali go do różnych szkolnych wydarzeń i imprez i nadal wspierali i nadzorowali go uważnie podczas **zajęć pozalekcyjnych** (wizyty, wystawy, wycieczki).

Po ukończeniu pierwszego poziomu szkoły, zdobył **kwalifikacje zawodowe** jako pracownik w dziedzinie elektroniczno-automatyzacyjnej. Nauczyciele przedmiotów technicznych chcieli objąć ucznia programem zajęć przygotowawczych oraz spotkaniami z poradnictwa zawodowego. Na drugim poziomie kwalifikacji uczeń wzięł egzaminy z przedmiotów szkolnych, które nie zostały ocenione wcześniej, ale były konieczne, aby mógł kontynuować swoje studia wyższe.

6. COLEGIUL TEHNIC DE CĂI FERATE “UNIREA” (Rumunia)

Po ukończeniu 11 letniej szkoły (rok szkolny uzupełniający), na początku trzeciego poziomu edukacji (12 rok nauki), wychowawca klasy chciał, żeby miał tego samego kolegę w ławce jak w poprzednich latach.

Na niższym poziomie szkoły wyższej, S.B. uczęszczał na zajęcia praktyczne w ACK Ltd. Miał **trudności w nauce** poprawnego zachowywania się czy w praktycznej działalności, naśladując inne osoby. Wiele praktyk i doświadczeń szkolnych najpierw przedstawiane były przez trenera lub nauczyciela. Od samego początku zauważono, że na każdym etapie działalności jest niezbędny nadzór, musiał być kontrolowany, tak aby założenia jakie na początku ustalono udało się zrealizować. **Odmówił przestrzegania zasad** przyjętych przez swoich kolegów.

Po ukończeniu drugiego poziomu edukacyjnego, otrzymał kwalifikacje zawodowe jako **elektromechanik** taboru kolejowego.



W ciągu tego roku miał tendencję do **izolowania się**, był zamknięty w sobie, ale nie odrzucał zadań, które przed nim stały. Przywiązał się bardziej do swojego brata, który był studentem na Wydziale Lekarskim i który był dla niego **wzorem**. Chciał otrzymywać dobre stopnie i był bardzo rozczarowany, kiedy nie był w stanie tego zrobić, a był przekonany, że dał z siebie wszystko.

Nauczyciele często prosili go o pisanie raportów, aby pomóc mu uzyskać wyższą ocenę. Psycholog szkolny przeprowadził indywidualne spotkania doradcze a wychowawca zachęcał go do ukończenia szkoły i kontynuowania nauki.

W ciągu dodatkowego roku nauki, uczęszczał na zajęcia praktyczne w Maximo Impex Ltd. Potrafił utrzymać tempo pracy, gdyby był nadzorowany ale **pracował wolniej** niż większość ludzi i miał własne tempo pracy.

Nie miał negatywnego stosunku do pracy, ale **nie był świadomy konieczności poszukiwania pracy**, miał mało realistycznie podejście do problemów życiowych.

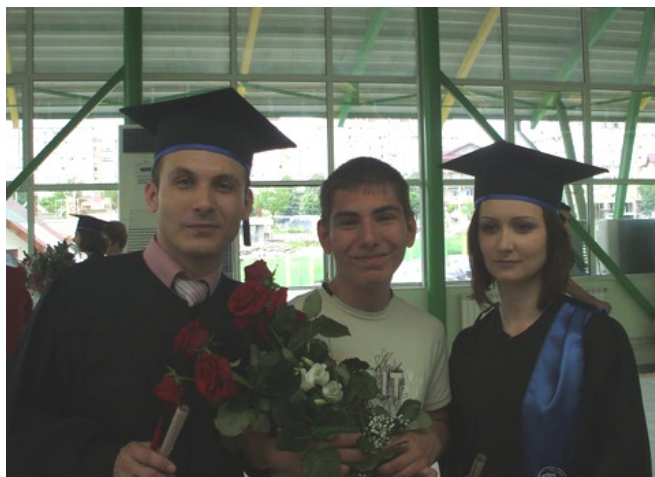
W celu wzmocnienia **ducha zespołowego**, a nie konkurencyjnego wśród uczniów, nauczyciel klasy na bieżąco komunikuje się otwarcie z całą klasą, nawet gdy S.B. nie wykonuje pozytywnych rzeczy, nadal podkreśla jego działania, aby zachęcić go i zaoferować mu pomoc, której potrzebuje.

Podczas trzeciego etapu edukacyjnego, **uwrażliwił się emocjonalnie** przez swojego ojca, który powiedział mu, że musi być zdolny do podjęcia pracy, wrażliwość, który zwiększył się również przez romans z jedną ze swoich klasowych koleżanek, romans, który się zakończył. Był też coraz grubszy, miał kompleks niższości i brak zaufania do własnych umiejętności. Te doświadczenia spowodowały, że stał się bardziej dojrzały. Miał również problemy ze snem. Psycholog szkolny umieścił go pod obserwacją, podejrzewał rozwój depresji. Wychowawca klasy umieścił go w dodatkowym programie zajęć. S.B. nadal traktują studiowania ze złym nastawieniem, okazał brak zainteresowania i inicjatywy w każdym rodzaju działalności.

Jako że był to zły czas zarządzania i był niezorganizowany, potrzebował szkolenia, na którym mógłby się nauczyć jak lepiej organizować swój czas czy jak poprawić siebie jako osobę. Działania te były organizowane w czasie zajęć lub warsztatów orientacji zawodowej. W tym czasie uczestniczył w praktycznych warsztatach w Remar Co gdzie okazał zainteresowanie, jeżeli był stale nadzorowany, potrafił skupić uwagę na przyglądaniu się i poradach na krótki okres czasu. W takich okolicznościach udało mu się zrobić dobrą praktykę. Udało mu się wziąć udział w zajęciach. Ilekroć temat lekcji pozwalał, nauczyciele będą pracować w ten sposób. Nadzorowany i wspierany przez swoich kolegów S.B. był konkurencyjnym członkiem tego zespołu.

Na koniec trzeciego poziomu szkoły, **otrzymał kwalifikacje zawodowe** jako technik elektromechanik.

Po ukończeniu zajęć zawodowych, podszedł do egzaminów teoretycznych, (baccalaureat) ale ich nie zdał. Nigdy nie próbował w następnych sesjach.



PRACA

Dyrektor szkoły starał się znaleźć pracodawcę. Firmy oferujące pracę dla kwalifikacji nauczanych w naszej szkole to: Sorex Impex Ltd, Elex Ltd, Electrotermometria Ltd, Serv Com Bic Ltd., SCATSA Co Remar Co. Po rozmowach z osobami odpowiedzialnymi, w trzech z tych firm zdecydowano się go zatrudnić. Po rozmowach ze szkolnym psychologiem, pielęgniarką, rodziną i przemyśleniach własnych, otrzymał rekomendacje do firmy Remar Co w Pascani. Jego ojciec również pracuje w tej samej firmie i mógł kontynuować jego **nadzór**, bo S.B. był nadal w trakcie leczenia.

Po okresie próbnym, S.B. był **zatrudniony** na czas nieokreślony, pracował jako elektromechanik w Remar Co. Menadżer ds. Zasobów Ludzkich wspomniał, że przez ten rok nie pracował w tej samej drużynie co ojciec. Był w stanie współpracować z innymi kolegami, zachowuje się prawidłowo i **nie wymaga nadzoru**.

B. jest bardzo blisko swojego brata, który również doradzał mu jako lekarz. Kiedy wpada w złość, wciąż jest nadpobudliwy, wzburzony, nieco impulsywny, niegrzeczny, z momentami buntu. Jest otwarty i komunikatywny, gdy rozmawia z ludźmi, i wie, że jest nieprzyjazny, gdy jest w nieznanym środowisku. Miał dziewczynę przez półtora roku, ona również zachęcał go, aby schudnął. B. jest chętny do pracy nad samym sobą. Jest uczciwy, skromny i doskonale zdaje sobie sprawę, że musi dotrzymać swych przyrzeczeń.

▪ Teraz mogę powiedzieć mu: Brawo, jestem z ciebie dumny! bez potrzeby nagradzania lub motywowania. Mówię tak, bo tak czuję”

[słowa ojca



Przypadek S.C.

OBECNA SYTUACJA

S.C. ma 33 lata.

Uczęszczał na kursy w szkole średniej w Cozmesti.

Był jednym z tysięcy uczniów mieszkających w sierocińcu. Jego ojciec jest nieznan.



Ewaluacja

W 1995 roku, kiedy rozpoczął kursy zawodowe w szkole średniej, nasz psycholog szkolny rozpoczął proces oceny **sieroty**. Od 1991 S.C. przebywał w zinstytucjonalizowanym Domu Dziecka w Cozmesti. Poszczególne spotkania doradcze miały miejsce dwa razy w tygodniu, uznano, że należy rozwiązać tematy samowiedzy, poznawanie innych, rozwój umiejętności komunikacyjnych, jak i relacji, kontroli emocjonalnej, technik motywacyjnych, mediacji dzieci – rodzic.

Od początku ludzie zauważyli, że jest trochę **nieśmiały, skromny i pomocny**. Nie mógł znieść krytyki, natychmiast miał tendencję do stawania w swojej ochronie, ma silne poczucie obrony własnej. Nie nawiązywał przyjaźni łatwo i szybko, ale był bardzo lojalny wobec swoich przyjaciół i oczekiwał tego samego od nich. S.C. został zachęcony do spotkania ze swoją rodziną. Nie wiedział nic o swoich rodzicach.

Rodzina

Zgodnie z informacjami otrzymanymi przez szkołę od władz miejskich, jego rodzina mieszkała w miejscowości Dolhesti. Podczas spotkania z rodziną, okazało się, że miał pięciu braci. Tylko jedna siostra ma taką samą matkę i ojca, jak on, inni to dzieci z innej matki lub ojca.

Musiał znać odpowiedź na pytanie, które było w jego umyśle przez wiele lat:

"Mamo, dlaczego mnie opuściłaś?"

"Spotkałem moją mamę kiedy miałem 16 lat."

[słowa S.C.]

Doradztwo

W celu wyeliminowania syndromu "dziecka zinstytucjonalizowanego", psycholog szkolny ofiarował mu wiele spotkań doradczych. S.C. nie ma momentów depresji. Już nie był nieśmiałym człowiekiem, nie miał takich problemów z wchodzeniem w interakcje z innymi ludźmi. Był zachęcany do wyrażania swoich emocji za pomocą słów, aby poprawić swoje relacje z ludźmi w jego wieku, większego zaangażowania się i odwiedzenia rodziny, którą spotkał w ostatnim czasie. Dom Dziecka Cozmesti zapewniał mu stabilność i bezpieczeństwo, ale on musiał stać się samodzielny.

Wypadek

W 1996 roku miał wypadek, amputowano mu trzy palce w lewej ręce. Psycholog szkolny, pielęgniarka, wychowawca klasy i opiekunowie z domu dziecka w Cozmesti rozmawiali z S.C. o możliwości zastąpienia amputowanych palców specjalną protezą. Ale nie chciał, nie tylko dlatego, że były drogie, ale również dlatego, że myślał, że zwróci to uwagę na jego niepełnosprawność.

Był to związany z leczeniem ran i jego kikutów, poprawy jego zdolności motorycznych, był to trudny czas dla S.C. Spotkał się z rodzicami przez kilka miesięcy, ich związek nie był silny i trwałe, nie miał wsparcia ze strony rodziny. To był okres **powrotu do codziennych obowiązków**, dostosowując zwykłe otoczenie, w celu ułatwienia codziennych czynności, zapewniając odpowiednie wyposażenie, aby jego życie było łatwiejsze dla jego nowego stanu, poczucie jego bezpieczeństwa było niezbędne do jego moralnego wsparcia.

Oprócz **terapii** profilaktycznej skierowanej przeciwko depresji, poprawie jego samooceny, psycholog spotykał się z nim na szeregu profesjonalnych spotkań doradczych. W ciągu kilku miesięcy od ukończenia szkoły zawodowej, S.C. uzyskała kwalifikacje zawodowe jako mieszkaniec. Biorąc pod uwagę wydarzenia w jego życiu, było to przewartościowanie jego orientacji zawodowej. Chociaż jego oceny szkolne nie były niezwykle, zachęcano go do kontynuowania studiów i nie spieszenia się z poszukiwaniem pracy. W tym czasie, miał 17 lat, musiał podjąć decyzję, czy chce być częścią świata akademickiego, mimo że nie był idealnym kandydatem (według jego ocen szkolnych) lub rozpocząć pracę nie mając żadnego praktycznego doświadczenia, a jego niesprawność stanowiła wielką przeszkodę w wykonywaniu jej.

WEJŚCIE W DOROSŁOŚĆ

Zbliżała się jego 18 rocznica urodzin. W ciągu kilku miesięcy będzie samodzielny. Co to znaczy? Zgodnie z prawem, w wieku osiemnastu lat nie wolno było mu więcej mieszkać w Domu Dziecka w Cozmesti. Tak więc nic nie będzie miał gdzie mieszkać. Jego rodzina w Dolhesti była duża, nie mieli dużo pieniędzy i nie mieli żadnego interesu w tym, żeby zajmować się młodym człowiekiem, którego poznali w parę miesięcy temu. Nigdy nie mieszkał z nimi, nie mógł oczekiwać, że "przyjmują" go wtedy. Innymi słowy, nie mógł z nimi mieszkać.

Wychowawca klasy przeprowadził różne, osobiste rozmowy z S.C. na temat jego zainteresowań zawodowych, prawnych aspektów orientacji zawodowej, zachęcał go do **uczestnictwa w przekwalifikujących kursach zawodowych**.

W tym czasie lokalna firma, Remar, poprosiła naszą szkołę o pracowników którym szkoła mogłaby dać referencje, więc **zaczął pracować**.

Decyzje S.C. podjęte w 1997 udowodniły, że nie pogodził się ze sobą. Postanowił kontynuować **naukę w wyższej szkole**, poprzez uczestnictwo na zajęciach wieczorowych. Specjalizację jaką wybrał, była inna od dotychczasowej. Od 1997 do 2000 uczęszczał do klas matematyczno-fizycznych. Po tym, jak opuścił Dom Dziecka, szkoła zaproponował mu pokój w szkole z internatem. Nie utrzymywał kontaktu ze swoimi kolegami z "sierocińca", nie utrzymywał żadnych bliższych relacjach przez wzgląd na poczucie bezpieczeństwa.

Znaczenie wejścia na rynek pracy nie powinno być lekceważone, był więc zachęcany **do angażowania się w różne działania na szczeblu szkolnym**. Brał udział w zajęciach organizowanych w szkole z internatem, w sekretariacie oraz w wydarzeniach, które miały miejsce w trakcie roku szkolnego.

PRACA

W 1999 SC dostał etat jako pracownik działu technicznego w naszej instytucji. Kiedy ukończył szkołę w 2000 roku, dostał pełny etat jako stróż nocny na cały rok szkolny 2000-2001.

W tym samym roku (2000), w naszej szkole zatrudniony został inny nasz były uczeń, B.M., pochodzący z Domu Dziecka w Cozmesi. Zaproponowano mu pokój w internacie i posiłki w stołówce. Jak zakończył naukę w szkole średniej rozpoczął studia na uczelni wyższej. W następnym roku, B.M. był studentem na Uniwersytecie w Bacau - Wydział Inżynierii. Kiedy ukończył studia w 2006 roku, został inżynierem, specjalizującym się w inżynierii przemysłowej środowiska. Od 2000 do chwili obecnej, B.M. jest pracownikiem naszej szkoły jako administrator finansowy.

Chociaż oboje pochodzą z tego samego domu dziecka, nie było bliskich stosunków między S.C i B.M. Pomimo ich cierpienia na syndrom porzuconych dzieci, nie było między nimi relacji opartej na wsparciu i komunikacji. Nawet dzisiaj, między tymi dwoma mężczyznami, jest nieco konkurencji, narzucony dystans, motywowany pragnieniem stania się lepszym i bardziej skutecznym.

Pod koniec 2000 S.C. ukończył naukę w szkole wyższej i otrzymał kwalifikacje zawodowe jako **asystent fundacji**.

Na kilka tygodni przed zakończeniem roku szkolnego, miał pewne objawy, które zaniepokoiły pielęgniarkę szkolną. S.C. miał uporczywy suchy kaszel. Nie tracił wagi, jest szczupłym, młodym mężczyzną. Badanie lekarskie stanu zdrowia wykazały szybki bicie serca, obrzęk gardła i fakt, że zmagał się z bólem w klatce piersiowej, wysoka gorączka i nocne poty.

Koniec roku przyniósł potwierdzenie testów TST (testy skórne tuberkulinowe), badanie płwociny, (która była pozytywna trzy razy z rzędu), rentgenowskie badanie klatki piersiowej, badania krwi i moczu. Zdiagnozowano u niego gruźlicę, nie-zakaźną, typu bier-na. Najbliższych sześciu miesięcy przechodził terapię leczniczą, który zawierała dwa leki przeciw gruźlicy. Leczenie przedłużono do trzech miesięcy i towarzyszyła mu kuracja zapobiegająca aktywacji Bacillus Koch.

Przed wyjazdem na wakacje uczniowie, którzy mieszkali w internacie były obowiązkowo szczepieni przeciwko gruźlicy, a S.C. został **zatrudniony jako pracownik napraw i konserwacji**. W tym czasie zaczął naukę pracy w sekretariacie, gdzie został przeszkolony do pracy biurowej. Z biegiem czasu, został dołączony do wydziału sekretariatu dyrektora naszej szkoły. Dyrektor V.P. pomógł mu w wielu problemach.

W 2004 r. zaproponowano mu **część etatu** jako początkujący sekretarz, a drugą część etatu jako pracownik napraw i konserwacji. Bardzo dobrze zintegrował się z wydziałem sekretariatu. Kiedy stawiane przed nim zadania były zgodne z tym, co wiedział, był wspaniałym pracownikiem. Lubił to, co robi, a czasem, miał swoje własne pomysły. Ze względu na swoją dobrą pracę, był nagradzany finansowo w roku 2004 i 2005, otrzymał dodatek motywacyjny (co stanowi 15% z wynagrodzenia bazowego).

Gdy wygaśł termin ważności jego dowodu osobistego, zameldowany został na pobyt czasowy w domu szefa sekretariatu wydziału V.P. Tak więc w 2005 roku skorzystał z prawnego i stabilnego mieszkania, ale tylko na okres minimum niezbędnego, aby uzyskać ID.

W 2005 roku uczestniczył w kursie zawodowym w Domu Kultury "M.Sadoveanu" w celu uzyskania kwalifikacji "Wpisywanie danych, zatwierdzanie i operator przetwarzania". Jednocześnie zaangażował się w rozwój wielu zajęć dodatkowych organizowanych przez nauczycieli. S.C. miał wiele osobistych inicjatyw, ale nigdy nie miał odwagi, by opuścić naszą szkołę. Wykazał inicjatywy, które miały umieścić go w pozytywnym świetle. Czuł się bardzo dobrze w towarzystwie młodszych uczniów szkół średnich, był empatyczny i był w stanie zachęcić ich do zaangażowania się w działalność rozrywkową - nadal jest bardzo dobrym organizatorem i pasjonatem działania. Zorganizował kilka edycji Karnawału Dziecięcego, który odbył się w szkole z internatem, był DJ-em na balach i dyskotekach organizowanych przez nauczycieli. Bez względu na to jak wiele umiejętności posiadał, nigdy nie chciał poszukiwać innej pracy, otrzymał bezpieczne miejsce pracy w naszej szkole.

Szkolny pedagog zachęcił go do budowania pozytywnych relacji uczuciowych. To był czas, kiedy rozpoczął romans z dziewczyną uczęszczającą na ostatni rok studiów w szkole wyższej "M.Costin". Dziewczyna mieszkała w internacie, ale ich historia stała się poważniejsza, gdy ukończyła szkołę wyższą.

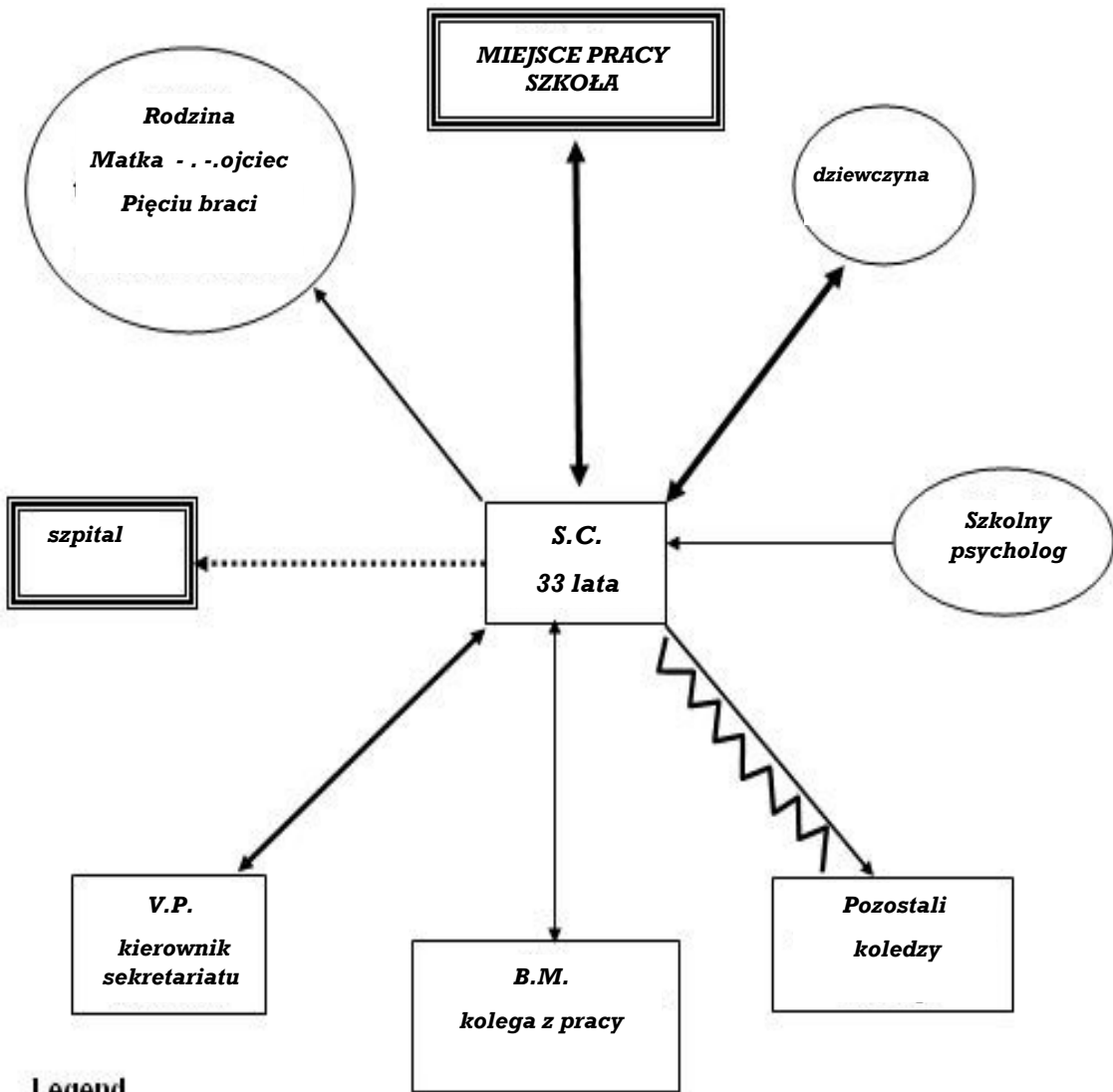
Ponieważ bardzo dobrze pracował w szkolnym sekretariacie, w 2007 opuścił etat jako pracownik napraw i konserwacji na rzecz drugiej **pracy w niepełnym wymiarze czasu - pracy jako operator komputera.**

W 2006 zaczął uczęszczać na kursy na Wydziale Zarządzania na Uniwersytecie "Spiru Haret". Zapłacił za czesne. Szkoła wspierała go w jego edukacji dając mu dodatek motywacyjny w 2007 roku. W najbliższych latach, nasza szkoła nie mogła mu pomóc więcej, bo odpowiednio do nowej ustawy wydanej w 2009 roku, dopłata została uwzględniona w płacy podstawowej.

W 2009 roku **ukończył** kursy, otrzymując 8,50 punktów w końcowym egzaminie. W tym samym roku, komitet nauczycielski zatwierdził wzrost jego pensji, co było zgodne z jego rozwojem zawodowym.

Kontynuował doskonalenie zawodowe poprzez uczestnictwo w różnych szkoleniach związanych z pracą, takich jak te organizowane przez Powiatową Dyrekcję ds. Edukacji, Publiczny system akwizycji w Rumunii i Prawo pracy oraz Państwowy system płatności dla pracowników sektora publicznego .

S.C.'s Ecomap



Legend

- Normalne (dobre) relacje
- Silne relacje
- Stresujące relacje
- ⚡ Napięte relacje
- Relacje jednostronne
- ↔ Relacje wzajemne
- - - - - miłość

Podczas ostatniego spotkania doradczego z psychologiem szkolnym, potwierdzono jeszcze raz, że S.C. ma dobrą opinię na temat własnej osoby, mającej tendencję do samooceny. Podczas rozmowy z kolegami, zawsze mówi to, co myśli. Jest **otwarty, komunikatywny i towarzyski**.

Nie są jeszcze małżeństwem, ale ma **dziewczynę**, z którą bardzo dobrze mu się układa. Jest w kontakcie z rodziną, ale nie mówi o tym. To jest temat tabu. Nie wini matki lub ojca, ponieważ nie wystarczyło dla niego miłość i odrzucili go. Zdołał przezwyciężyć poczucie porzucenia, uznał, że rodzice chcieli poświęcić się pracy. Nie został adoptowany i kochany, ale nie był ani zapomniany lub wygnany. Uważa, że to była najlepsza droga dla niego, lepiej poradzi sobie w przyszłości, jego rodzina nie zapewniłaby mu lepszej alternatywy.

“To było bardzo trudne dla mnie, aby dotrzeć tam, gdzie teraz jestem. Jestem dumny z tego, co zrobiłem i jestem bardzo szczęśliwy, że mogę kierować nieprzewidywalnymi sytuacjami. To było dla mnie bardzo trudne, bo musiałem zaczynać od zera, musiałem zmierzyć się z wieloma problemami, nienawiścią, przeszkodami i tak wielką pogardą i obojętnością. I prawdopodobnie to się stało, dlatego, że pochodzę ze “świata” nie jestem znany przez wielu”

[słowa S.C.]

Opisuje siebie jako osobę o elastycznym sposobie myślenia, tolerancyjny, kreatywny i dobry organizator. Kocha muzykę, zamienił hobby w pracy (czasami jest DJ-em na różnych imprezach, na imprezach organizowanych przez przyjaciół, w dyskotekach i tak dalej).

[słowa S.C.]

„Uwielbiam duże wydarzenia. Myślę o wystawach, wydarzeniach, imprezach. Niestety, nie jest to rodzaj pracy, który może zaoferować emeryturę, ale jest to moja pasja.”

On jest niepoprawnym optymistą i wierzy w swoje szczęście.

[słowa S.C.]

"Myślę, że Bóg zesłał mi anioła strzegącego mnie, abym był zdrowy i mógł realizować wszystkie moje marzenia."

S.C. ma to **samo stanowisko pracy od 2007 roku**. S.C. i B.M. nadal są pracownikami naszej szkoły.

PODSUMOWANIE

Te studia przypadku pokazują, jak partnerzy PROD wspólnie pracowali na rzecz bardziej holistycznego podejścia do osób niepełnosprawnych. Obejmuje to próbę skupienia się na zdolnościach, a nie tylko na niepełnosprawności. Ponieważ każdy z nas ma do pokonania jakieś bariery w swoim życiu, a osoby z niepełnosprawnością mają do pokonania jeszcze trudniejsze, osobiste, społeczne i zawodowe bariery.

Te przykłady odzwierciedlają indywidualne podejście ludzi z różnych krajów, różnej płci, wieku i statusu społeczno-ekonomicznego, z różnymi rodzajami i poziomami niepełnosprawności. Co mają wspólnego? To, że muszą pokonać bariery. Poprzez wykorzystanie różnego podejścia i metodologii sami stworzyli dobre praktyki.

Metodologie stosowane przez organizacje partnerów PROD są zróżnicowane. W niektórych przypadkach, organizacje uczestniczące w projekcie to szkoły, które oferują kształcenie formalne dla uczniów z różnym rodzajem niepełnosprawności, inne to organizacje sportowe, które oferują nieformalne sposoby wejścia na rynek pracy, jeszcze inne są połączeniem muzyki i edukacji, jako sposób dotarcia do młodzi ludzie, inne posiadają formalną metodologię pomagającą im wejść na rynek pracy, inne dostarczają informacji i wdrożenia programu mentoringu. Ale oczywiście jest, że wszystkie akcje mają ten sam cel - pomóc osobom niepełnosprawnym znaleźć własny sposób na pokonanie barier.

Podsumowując, te przykłady pokazują, że nie istnieje jeden sposób na przełamanie barier, ale WIELE, tak dużo jak dużo jest indywidualności.

Są przykładem dla nas wszystkich, osobistej ofiary i zaangażowania w pokonaniu barier, życia z determinacją i ciężką pracą. Mamy nadzieję, że publikacja ta przyczyni się również do podniesienia świadomości w społeczeństwie.

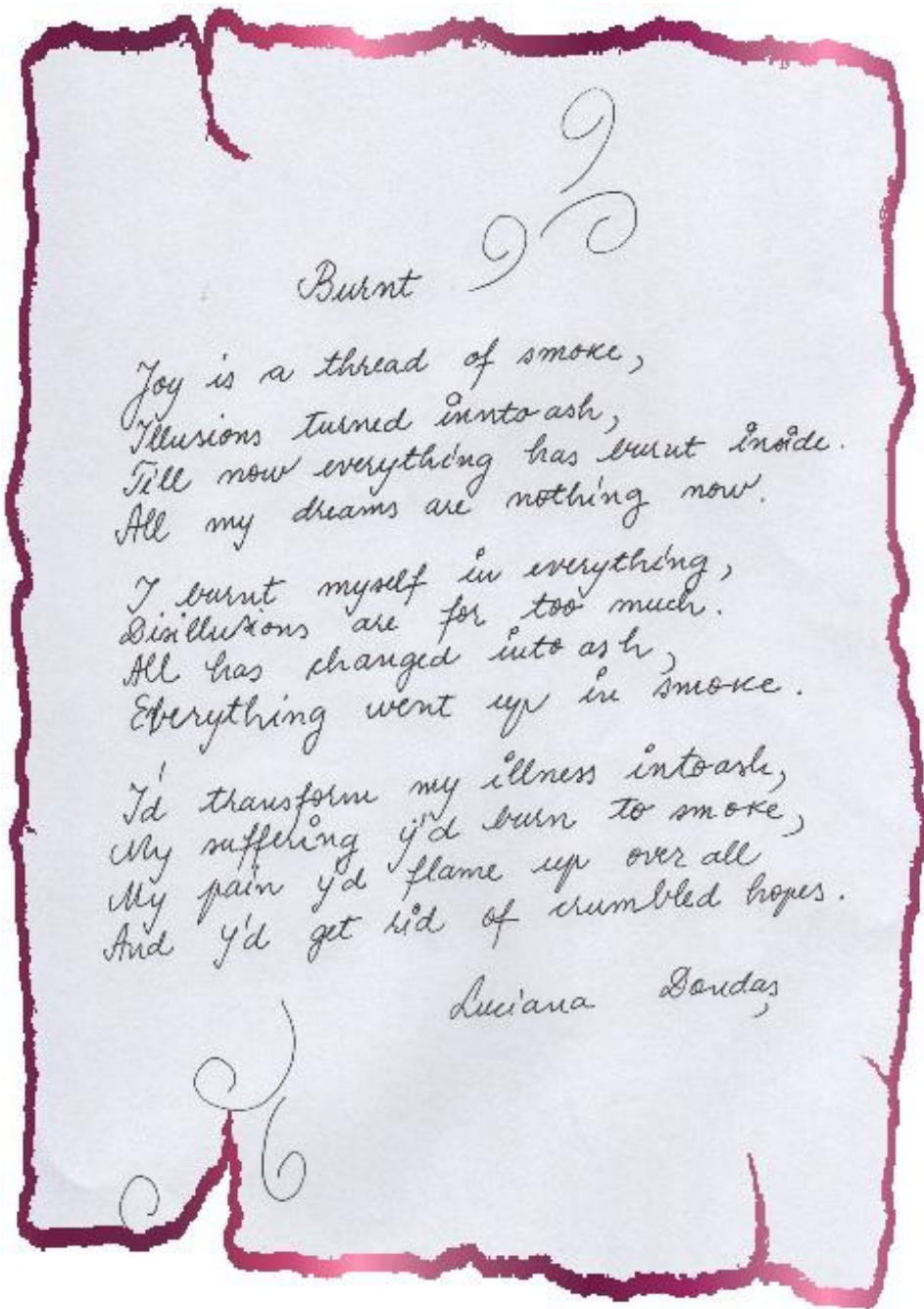
Pomoże to osobom niepełnosprawnym być świadomi swoich realnych możliwości do przewyciężenia przeszkód. Bariery mogą być zamienione na skupienie się na **ZDOLNOŚCIACH I MOŻLIWOŚCIACH** zamiast na niepełnosprawności.



ANEX

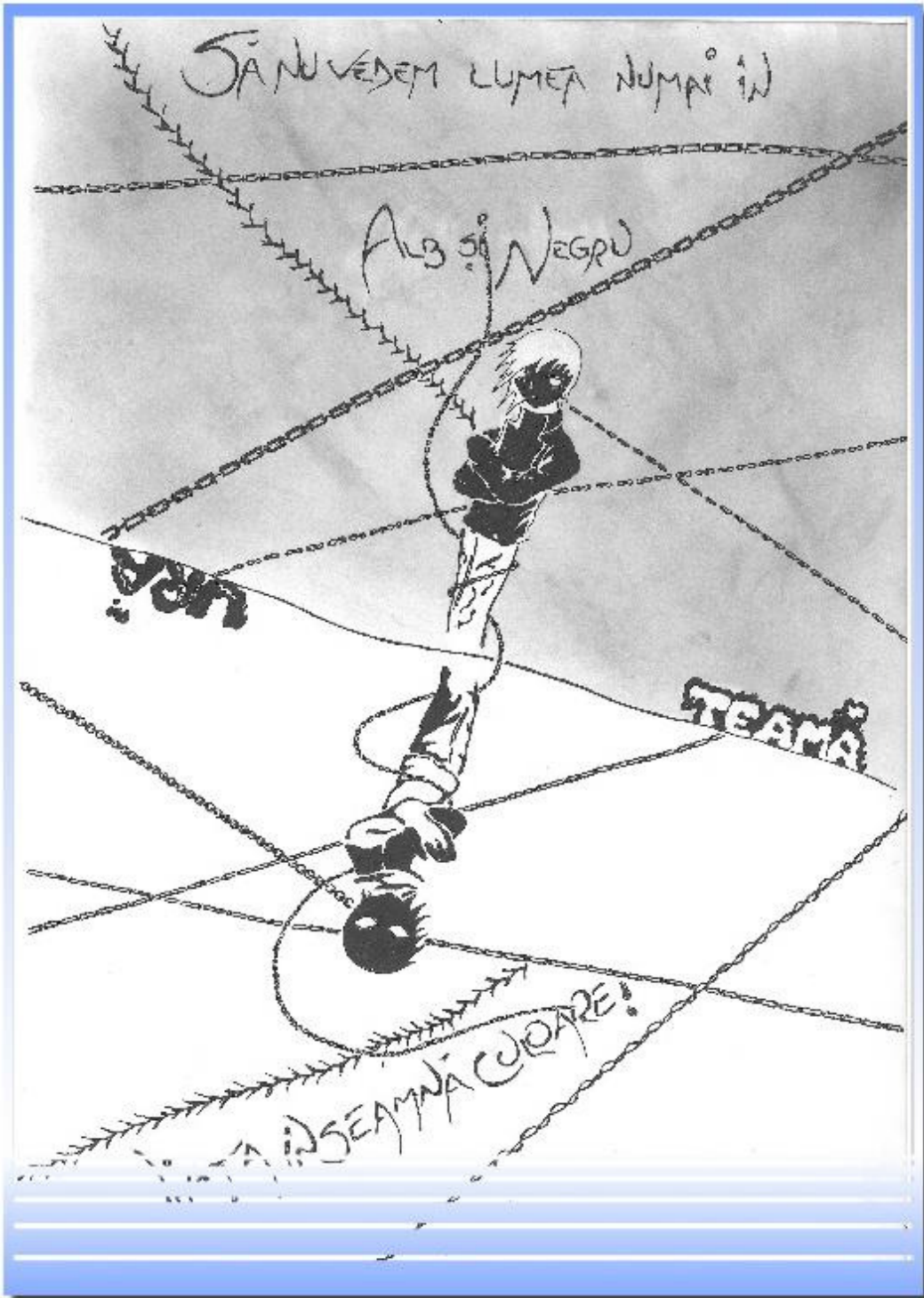
PROD LEONARDO PARTNERSHIP

Professional Orientation
of People with Disability



Luciana Dondas jest 28-letnią asystentką w psychologii, Absolwentką Colegiului Tehnic de Cai Ferate "Unirea" Pașcani. Rodzice tej młodej kobiety wzięli rozwód, gdy była bardzo mała, pozostawała pod opieką matki. Mimo, że niedawno zdiagnozowano u niej spastyczne porażenie mózgowie, pozostaje tak sam ambitna, pracowita, ale bardzo cicha.

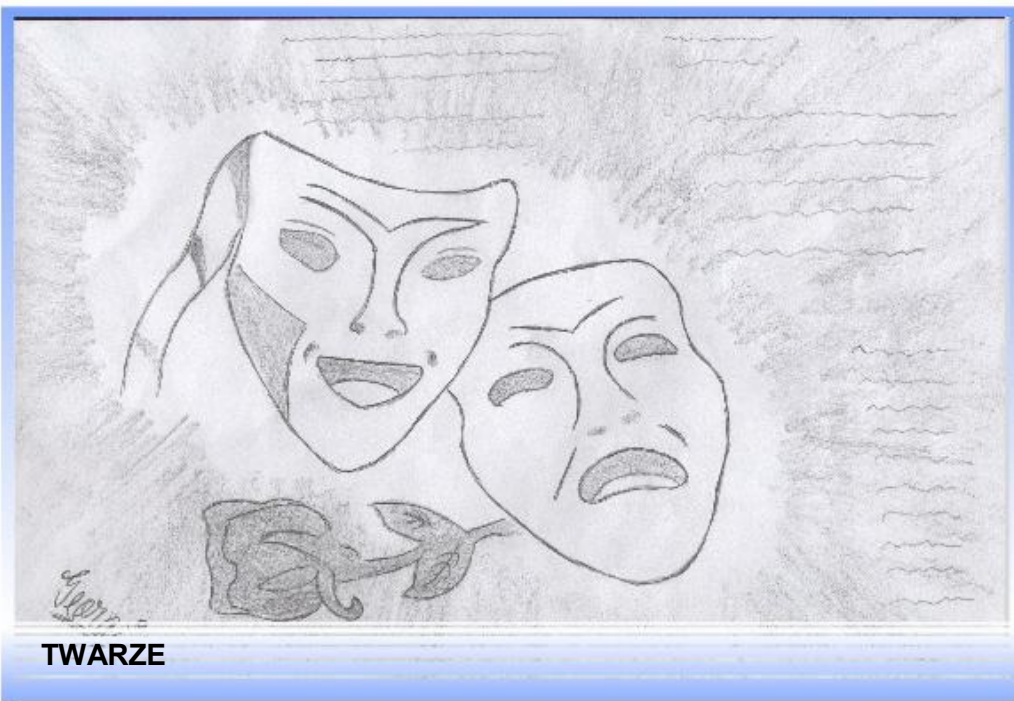






WEWNĘTRZNY WSZECHŚWIAT

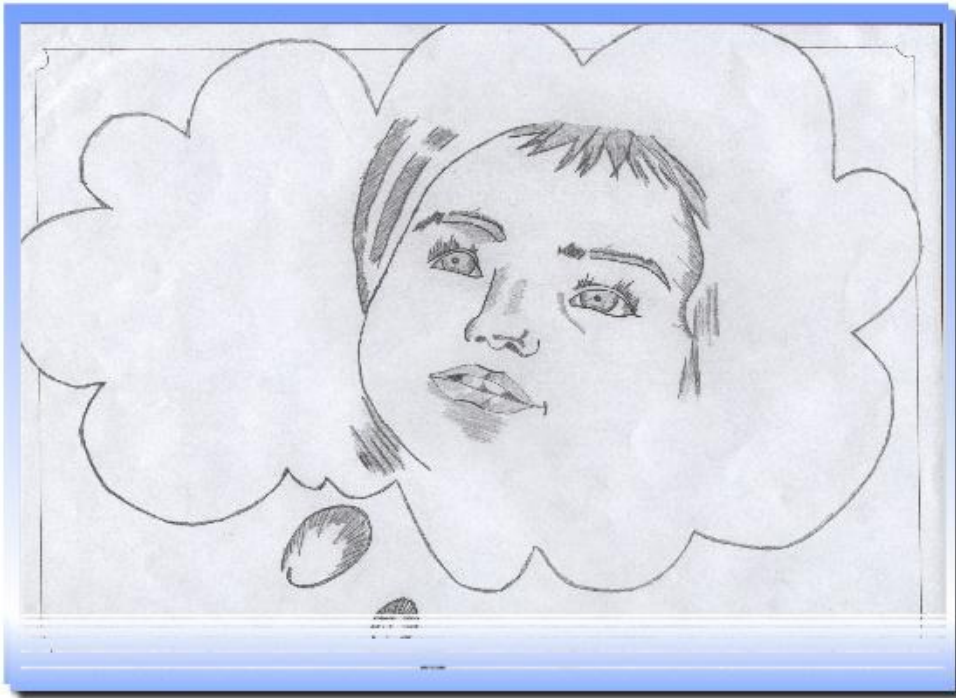
Opuszczanie ... strach ... smutek ... kto powinien prosić o pomoc?



TWARZE

Zawsze mam ochotę nosić maski tak, że reszta świata nie może zniszczyć naszej wewnętrznej równowagi.

by Nica Georgiana





W LUSTRZE

*Oprócz wyglądu, co naprawdę się liczy,
to nasze wewnętrzne piękno.*

by Nica Georgiana



SAMOTNOŚĆ

Otoczony przez ludzi, ale nasza dusza czuje się samotna.

by Palade Andreea



Inny, ale wciąż taki sam.

by Bulai Laurentiu



Inny, ale wciąż taki sam.

by Rățoi Alina



