design

disabled employability signaling

AGENCE ERASMUS+ FRANCE · EDUCATION & FORMATION

Munkaerő-közvetítési szolgáltatás Tanulási program kézikönyv

Afeji · aproximar · afid · ASSOC Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială PROMOTOR AL ECONOMIEI SOCIALE · KézenFogva Alapítvány · ANDICAT Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT · EaSI the European Association for Social Innovation

Projekt szám: 2016-1-FR01-KA204-023908

PARTNEREK

AFEJI (koordinátor)

AFID - Fundação AFID Diferença

Andicat - Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

ASSOC - Asociata Profesionala Neguvernamentala de Assistenta Sociala

EaSI - Európai Szociális Innovációs Egyesület

Kézenfogva Alapítvány

SZERZŐK

Ana Gomes

Caio Miolo

Henrique Cardoso

Rita Lourenço

Tiago Leitã (koordináció)

APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, Crl.

KÖZREMŰKÖDŐK

AFEJI

AFID - Fundação AFID Diferença

Andicat - Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

ASSOC - Asociata Profesionala Neguvernamentala de Assistenta Sociala

EaSI - Európai Szociális Innovációs Egyesület

Kézenfogva Alapítvány

MEGJELENÉS DÁTUMA

2019

Index

Acronyms	4
Bevezető	6
DESIGN Projekt	9
Ország tanulmányok készítése a fogyatékossággal élők munkavállalók helyzetéről	12
Fejlesztési szakaszok	15
A kísérleti képzési jelentés	17
DESIGN Képzési kurzus	20
Bibliográfia	31

Acronyms

CRPD - A fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezmény

IO - Szellemi termék

JPS - Munkaerő-közvetítési szolgáltatások

JPAT- Munkaköri elvárást és munkaképességet mérő eszköz

JPT - Munkakört meghatározó eszköz

HR, Emberi erőforrások egy vállalatnál

NGO – Non-profit, nem kormányzati szervezet

ENSZ - ENSZ

WHO - Egészségügyi Világszervezet

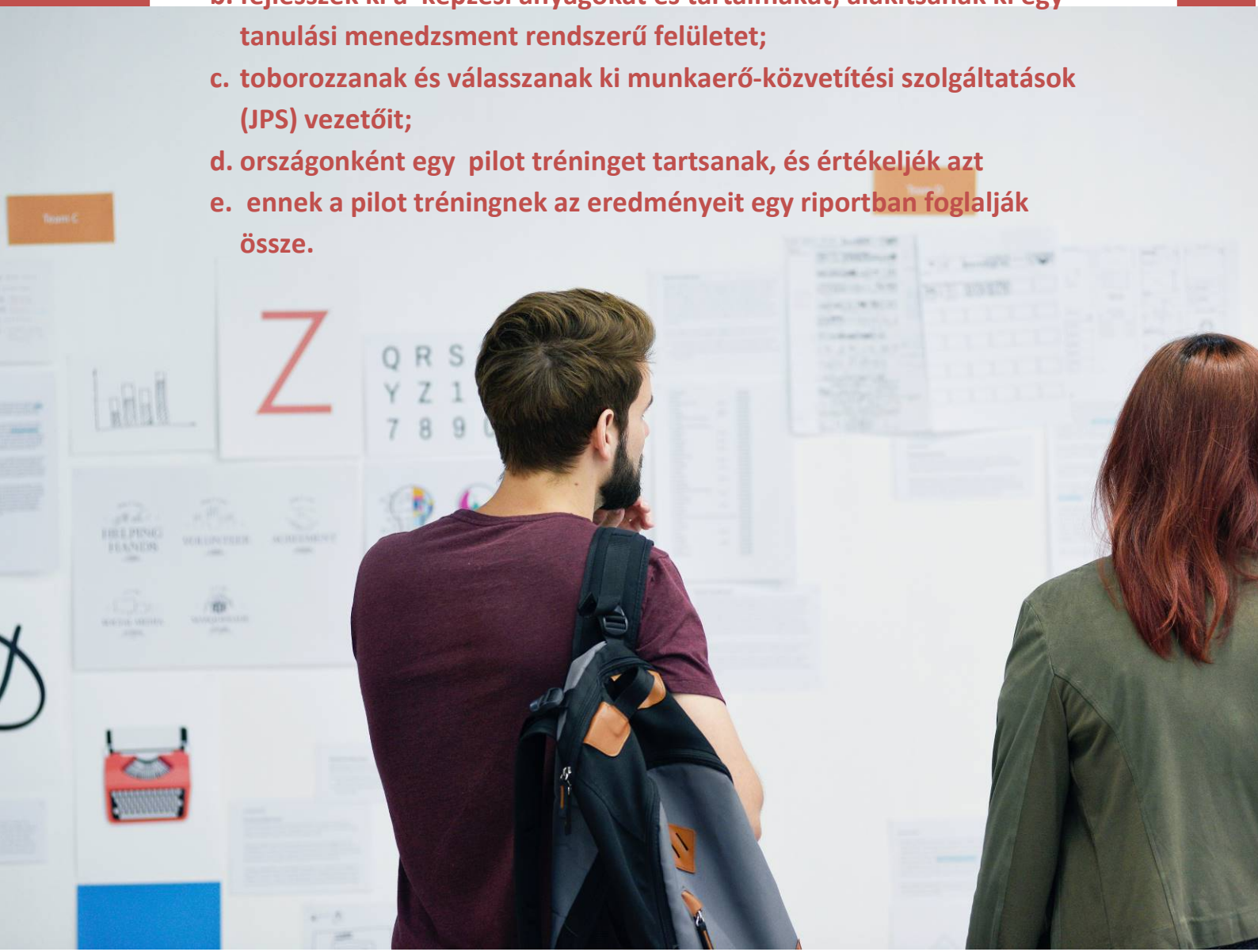
Bevezető

Bevezető

Ez az útmutató a projekt III. szellemi terméke, a Munkaerő-közvetítési szolgáltatás Tanulási program kézikönyvének része. **Ez a termék segíti a *Megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő piacra való elhelyezésével foglalkozó szakemberek képzésének megtartását.***

Ennek a szellemi terméknek a megvalósítása során a partnerek a következőket vállalták:

a. tervezzenek egy tréning tananyagot a Munkaköri elvárást és munkaképességet mérő eszköz és kézikönyv mentén ;
b. fejlesszék ki a képzési anyagokat és tartalmakat; alakítsanak ki egy tanulási menedzsment rendszerű felületet;
c. toborozzanak és válasszanak ki munkaerő-közvetítési szolgáltatások (JPS) vezetőit;
d. országonként egy pilot tréninget tartsanak, és értékeljék azt
e. ennek a pilot tréningnek az eredményeit egy riportban foglalják össze.



A következő oldalakon található összes információ négy európai ország (Franciaország, Portugália, Magyarország, Románia) pilot tréningjeinek tapasztalatain és az ezután írt értékelő riportokon alapszanak.

A fogyatékossággal élő emberek a legnagyobb kisebbség a világon (WHO, 2011), de az élet minden területén kirekesztéssel találják magukat szemben környezetükben (oktatás, foglalkoztatás, kulturális tevékenységek, stb.). Számos ok folytán sokkal nagyobb esélyük a szegénységre, figyelembe véve egyéb tényezőket is. Például a fejlődő országokban a fogyatékossággal élők nagy része nehezen jut hozzá az egészségügyi ellátáshoz, és még a fejlett országokban is nagyobb a fogyatékossággal élők száma a szegény családokban.

Amint az napjainkban már köztudott, a szegénység elleni küzdelem egyik legjobb módja az oktatás és a munka elősegítése. Mivel a fogyatékossággal élő embereknek kisebb eséllyel férnek hozzá ezekhez, ez esetükben exponenciálisan növeli a szegénység kockázatát. Például a Coimbra Egyetem (Portugália, 2011) által kiadott tanulmány szerint, amennyiben egy olyan háztartásban ahol fogyatékossággal élő családtag is él, az éves költségek 5 000 és 27 000 euróval emelkedtek. Ekkora összeg szükséges ahhoz, hogy ezen családok méltóságteljes és kényelmes életet élhessenek, az orvosi, oktatási és támogatási szükségleteiktől függően. Figyelembe véve hogy a fogyatékossággal élő személyek nagy hányada hátrányos helyzetű, figyelembe kell venni azt is, hogy a fogyatékossággal kapcsolatos szociális juttatások szintén meglehetősen alacsonyak és nem javítják jelentősen az emberek életminőségét.

A partnerszervezetek azért hozták létre ezt a tréninget, hogy a szakembereket felkészítsék a fogyatékossággal élő emberek integrálására a nyílt munkaerő piacra, miközben az inklúzióra is felhívják a figyelmet. Figyelembe véve a szakemberek kompetenciáit, ez a kézikönyv lépésről-lépésre veszi végig a Megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő piacra való elhelyezésével foglalkozó szakemberek képzésének részleteit.

Munkaerő-közvetítési szolgáltatás Tanulási program kézikönyv azért jött létre, hogy segítse a szervezeteket abban, hogy megismételjék a képzést és népszerűsítsék annak tananyagát. Szabadon használható, ha egy szervezet online kurzust vagy workshopot tartana foglalkoztatási és humánerőforrás- szolgáltatásokkal foglalkozó szakemberek számára, különösen akik a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásával foglalkozó szakemberek.

Ezzel párhuzamosan el kell ismerni, hogy a munka kiemelkedően fontos a fogyatékossággal élő emberek számára a méltóság eléréséhez, valamint azt vágyat és jogot részükről, hogy dolgozhassanak. Emellett fontos a foglalkoztatási folyamatot segítő szakemberek készségeinek fejlesztése. A szakemberek képzése hozzájárul a fogyatékossággal élő emberek sikeres foglalkoztatásához, ezzel elősegítve egy sikeresebb integrációt és a szegénység kockázatának csökkentését.

DESIGN Projekt

DESIGN Projekt

DESIGN projekt egy hároméves Erasmus + projekt által finanszírozott, a francia AFEJI által vezetett munka, amely hét szervezet a tagja: Franciaország (AFEJI és ANDICAT) , Románia (ASSOC, EaSI), Portugália (Aproximar, Afid) és Magyarország (Kézenfogva Alapítvány).

A fogyatékossággal élő személyek munkanélküliségi aránya, a fogyatékossággal élő személyek munkához való joga, a fenti problémák megoldásának szükségessége és a fogyatékossággal kapcsolatos 2016-2020-as stratégia indokolta, hogy a partnerség létrehozzon egy projektet, amely a munkaképesség szempontjából legmegfelelőbb fogyatékossággal élő személy megtalálásának folyamatát, a diszkriminációs ciklusok megszüntetését, és a társadalom a fogyatékossággal élő személyek akadályainak elhárítását célozza meg.

A DESIGN kezdeményezés teljes mértékben tisztában van a fogyatékossággal élő emberek problémáival. Összegyűjti a kulcsfontosságú nemzeti szereplőket a fogyatékossággal élők foglalkoztathatóságát támogató szolgáltatások széles skálájának biztosítására. A fogyatékossággal élőkkel foglalkozó szervezetek rendkívül nehezen tudnak hatékonyan munkát találni a fogyatékossággal élő emberek számára. A hatékony tanácsadási szolgáltatás megtervezése mellett ezek a szervezetek nem állnak készen arra, hogy eredményesen dolgozzanak együtt a vállalatokkal, szükségük van arra, hogy növeljék munkatársaik speciális képzéseit, amelyek a munkáltatói munkakörök megtalálására és a munkahelyteremtésre specializálódtak. Így az a cél, hogy megfelelő képzési eszközökkel rendelkező projektet dolgozzunk ki, amely megoldja ezeket a hiányosságokat.

A DESIGN projekt a következőkre összpontosít:

- **minden partnerországban bizonyítékon alapuló tanulmány készítése a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztathatóságának a nyílt munkaerőpiacon történő bevált gyakorlatáról**
- **megfelelő képzési kurzusok kidolgozása a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztathatóságával foglalkozó szolgálatok fejlesztésére**
- **a munkahelyre pályázni kívánó fogyatékossággal élő személynek nyújtott értékelés, tanácsadás és útmutatás finomítása**
- **tanulási hálózati platform létrehozása a munkaerő-közvetítésre szakosodott szolgáltatók támogatására**

A projekt megalkotja ezt az öt eredményt, hogy megértsék a problémát, és olyan stratégiákat hozzanak létre, amelyek hozzájárulnak a fogyatékossággal élő emberek szakmai integrációjához.

A projekt eredményei:

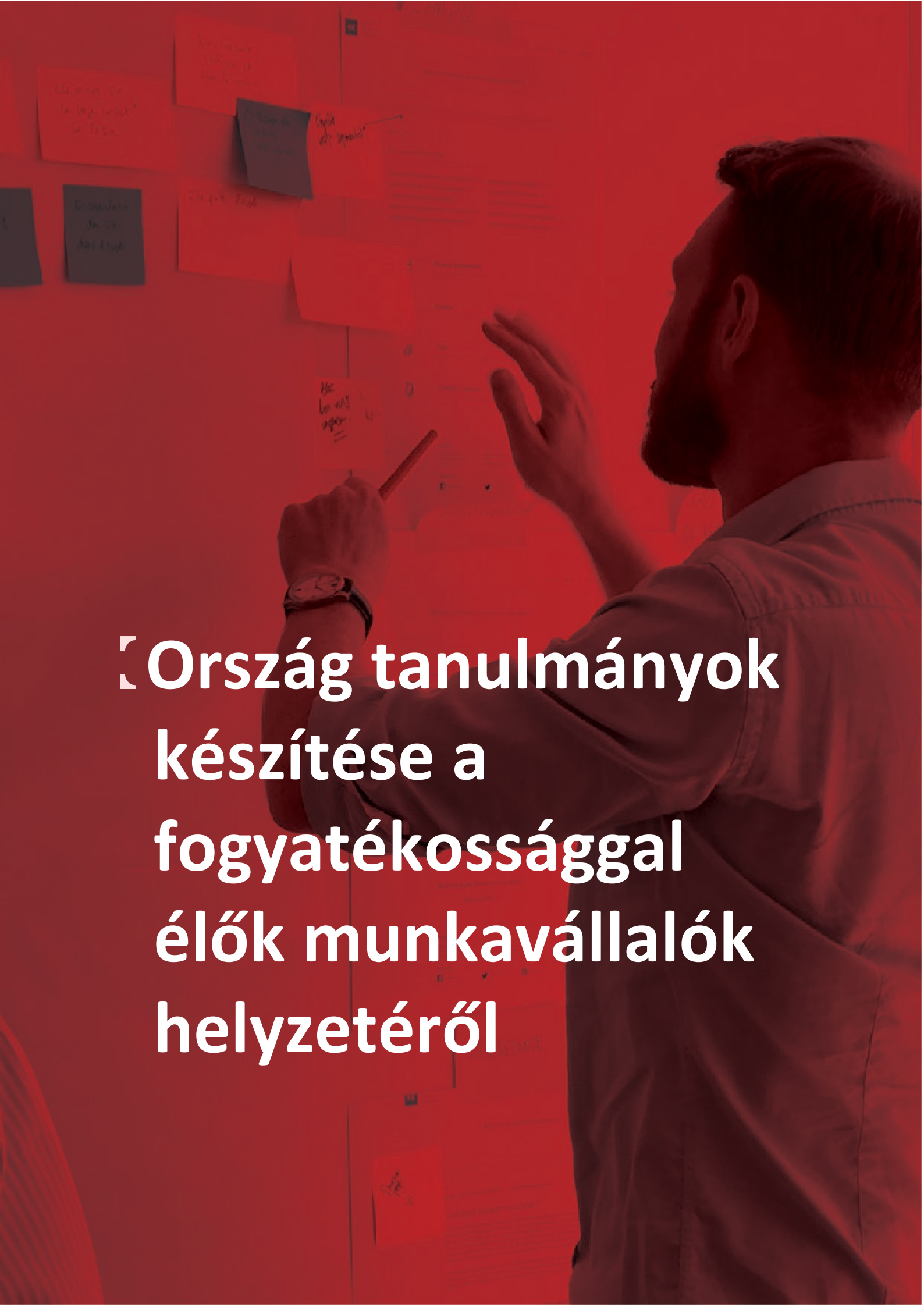
IO1 – Ország tanulmány a fogyatékos emberek munkaközvetítő szolgáltatásaival kapcsolatban – Minden partner elemzi a fogyatékos emberek munkanélküliségi helyzetét egy jelentésben. A vezető partner végső jelentést készít, amely az összes információt tartalmazza. Ez a jelentés egyesíti a fogyatékossággal kapcsolatos európai információkat és a megoldandó problémákat.

IO2 - Munkaköri elvárást és munkaképességet mérő eszköz és kézikönyv – A munkaerőpiacra vonatkozó információk alapján a fogyatékossággal élő munkavállaló profilját és a munkáltató igényeinek megfelelő profilt készítenek. Ez az információ lehetővé teszi a legjobb személy kiválasztását. Ezt a folyamatot segíti a profilok és eszközök, amely alapján megtörténik az illesztés.

IO3 – Munkaerő-közvetítő szolgáltatás tanulói kézikönyve – Ebben az IO-ban a végtermék ez a kézikönyv, ahogy azt korábban említettük. Számos lépés lehetővé teszi a gyakorlati kézikönyv létrehozását a DESIGN képzés végrehajtására vonatkozóan. A JPAT (IO2) információk felhasználásával lehetőség nyílt egy olyan tananyag létrehozására, amely lehetővé teszi a fogyatékossággal élő emberek elhelyezésében dolgozó szakemberek felkészítését a folyamat minőségére és a fogyatékos emberek foglalkoztatására. A kurzus tantervének elkészítésénél elengedhetetlen, hogy teszteljék, valamint a képzés kereteit meghatározzák. Ezeket az információkat a dokumentum tartalmazza.

IO4 – Munkáltatói kommunikációs eszköztár - Köztudott, hogy a fogyatékos emberek társadalmi kirekesztése valóság. Ezek nehézségek az életük különböző területeken akadályozza őket, hogy teljes értékű munkát végezzenek a nyílt munkaerőpiacon. Bár a fogyatékossággal élő embereknek a nyílt munkaerőpiacra történő integrációja sikeres lehet, ez a legtöbb munkáltató számára nem ismert. Szükséges, hogy a foglalkoztatási tanácsadó szakember olyan stratégiát dolgozzon ki, amely a munkáltatóval és a társadalommal foglalkozik a fogyatékossággal élők munkájával kapcsolatos meglévő előítéletek megváltoztatásának területén. Ebben az IO-ban, szellemi termékben olyan eszközöket hoznak létre, amelyek hozzájárulnak a szakemberek és a munkáltató közötti kommunikációhoz.

IO5 - Munkaközvetítési szolgáltatás modellje - A projekt információit szintetizálja annak érdekében, hogy megtalálják a szakemberek legjobb illesztést a fogyatékossággal élők emancipációjának támogatásában, valamint az érintettek és érdekeltek attitűdjeinek megváltoztatásában. Hatékony és minőségi modell létrehozása az alapvető cél.



Ország tanulmányok készítése a fogyatékossággal élők munkaválllalók helyzetéről

Ország tanulmányok készítése a fogyatékossággal élők munkavállalók helyzetéről

A DESIGN célja, hogy megoldásokat találjon a fogyatékos emberek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésére: a legmegfelelőbb személyt a munkakörhöz, megtörni a diszkriminációs köröket, amelyekkel mindennapjaikban találkoznak.

A fogyatékossággal élők emberi jogainak tiszteletben tartása lassan változik, de napjainkban már tapasztalható némi pozitív irányú elmozdulás. A munka mindenki számára a leghatékonyabb beilleszkedési mód és a szegénység elkerülésének kulcsa. Az egész világon a fogyatékossággal élő embereknek nehézségekbe ütköznek az iskolába járás, a megfelelő képzés megtalálása, az egyetemre és természetesen munkahely keresésének területén. Ugyanakkor nehézségekbe ütköznek az egyszerű hétköznapi dolgokban is, mint a vásárlási lehetőségek, önálló élet, házasság és család működtetése, szavazás és a kulturális eseményeken való részvétel területén.

A munka és a foglalkoztatás alapvető részre fogyatékos emberek jogairól szóló egyezménynek (ENSZ egyezmény, 2006). A fogyatékossággal élő milliók esetében, akik hajlandóak lennének dolgozni, ez nem egyszerű folyamat. A fogyatékossággal élő személyek mintegy 47%-át foglalkoztatják, míg a nem fogyatékossággal élők 72%-át, az EU fogyatékossággal élő, 20-64 éves korúak 17% -a munkanélküli, a nem fogyatékos célcsoport 7%-a. Természetesen a fogyatékossággal élő személyek aktivitásának aránya alacsonyabb (57%) a nem-fogyatékos emberekhez viszonyítva (80%). (www.edf-feph.org/employment , 2019)

Ezzel szem előtt tartva az Európa 2020 stratégia célja, hogy az EU-ban a fogyatékossággal élők 75% -os foglalkoztatási rátáját elérje. Azonban fontos, annak figyelembe vétele, hogy a munkanélküliség problémáján belül is, a fogyatékossággal élők nem homogén csoport, és a nők, a fiatalok és a magas szintű támogatásra szoruló emberek nagyobb valószínűséggel diszkriminálódnak és kiszorulnak a munkaerőpiacról. Ez különös figyelmet igényel, és jelentős munkát kell végezni az előítéletek, félreértések megváltoztatásában.

Franciaországban, Romániában, Portugáliában és Magyarországon a foglalkoztatási helyzet különböző, mint az látható az IO1 jelentésében – Ország tanulmány a fogyatékos emberek munkaközvetítő szolgáltatásaival kapcsoltban. Az eredmények, még nem elegendőek, hogy előmozdítsa a fogyatékos emberek jogainak való érvényesülését.

Franciaország a munkáltatók, olyan munkát ajánlanak, amelyben a munkaképesség becsült mértéke 5%-tól 35%-ig terjed egy nem fogyatékos munkavállalóhoz képest, védett és nem védett ágazatban egyaránt. A következő szolgáltatásokkal támogatják a munkavállalókat: általános segítség, útmutatás, szakmai képzés, rehabilitációt és adaptált jogszabályok.

Románia továbbra is azokhoz az EU-s országokhoz tartozik, ahol a foglalkoztatás legkevésbé megfelelő. A szegénység és a társadalmi kirekesztés veszélyével küzdő népesség aránya azonban a 2012-es 43,2%-ról 2015-ben 37,4%-ra csökkent. Románia a védelmi rendszerében támogatja a fogyatékossággal élő embereket, de ez a közelmúltig a passzív ösztönző politikákon alapult. A fogyatékossággal élő emberek mindössze 8%-a dolgozik. A szolgáltatások nagy részét az otthonokban és intézetekben nyújtott személyes gondoskodás jelenti.

Portugáliában a fogyatékossággal élők aktív foglalkoztatási eszközei a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet (IEFP) kezében vannak, amely a szakmai rehabilitációs központok hálózatával együttműködve dolgozik. Az egyik első jogalkotási kezdeményezés Portugáliában a fogyatékos emberek foglalkoztatásának támogatása (40/83. törvény, január 25.), amely kimondja: „A Köztársaság alkotmánya szerint az állam kötelessége, hogy nemzeti politikát valósítson meg a megelőzés, a kezelés, a rehabilitáció és a társadalmi integráció terén. A fogyatékos emberek részére biztosítani kell ténylegesen az elismert jogok gyakorlását, köztük a munkához való jogot.” Ennek a célkitűzésnek az eléréséhez, az IEFP meghatározza a munkaközvetítő programokat. 2017-ben a fogyatékossággal élők munkanélküliek száma 24%-kal nőtt 2011-hez viszonyítva. 2011 és 2017 között a súlyosabban fogyatékos embereknél nagyobb a valószínűsége, hogy munkanélküli legyen, Portugáliában a fogyatékossággal élők 35,6%-a foglalkoztatottak, míg a nem fogyatékossággal élő emberek aránya (73,2%).

Magyarországon is jogszabályok határozzák meg a fogyatékos emberek foglalkoztatásának kötelezettségét (kvóta rendszer). Más országokhoz hasonlóan a helyzet nem rózsaszín, a foglalkoztatási ráta a fogyatékossággal élő férfiak esetében 35,5%, és 33,0% a fogyatékossággal élő nők, a nem fogyatékos férfiak esetében 72,9%, míg a nem fogyatékos nők 61,7%.

3 Fejlesztési szakaszok

Fejlesztési szakaszok

A képzés fejlesztése az összes DESIGN partner bevonásával történt, négy lépésből álló fejlesztési folyamat során.

Az **összeállítással** kapcsolatban valamennyi partner meghatározta a fogyatékossággal és a munkaerő- piaci témákkal kapcsolatos ismereteket alkalmazó modulok tartalmát, amelyek kielégítik a szakemberek igényeit.

A **szerkesztés** fázisában figyelembe vettük, hogy olyan anyagok szülessenek, amelyek biztosíthatják a folyamat értékelését és tanfolyamok újbóli megtartását. A partnerek az egyes modulokat dolgozták ki és hozzájárultak tudásukkal, hogy a képzés minden modulja tartalmazza a szükséges információkat. Az anyagokat az Aproximar gyűjtötte össze, és szerkesztette egy teljes anyaggá.

Végül a **teszt** és az **értékelés** során a létrejött tananyagokkal kapcsolatban gyűjtöttek visszajelzéseket a résztvevőkről a képzés hozzáadott értékéről. A vizsgálat eredményei és az értékelés a kísérleti képzési jelentésben (2019) található.

A kísérleti képzési jelentés

A kísérleti képzési jelentés

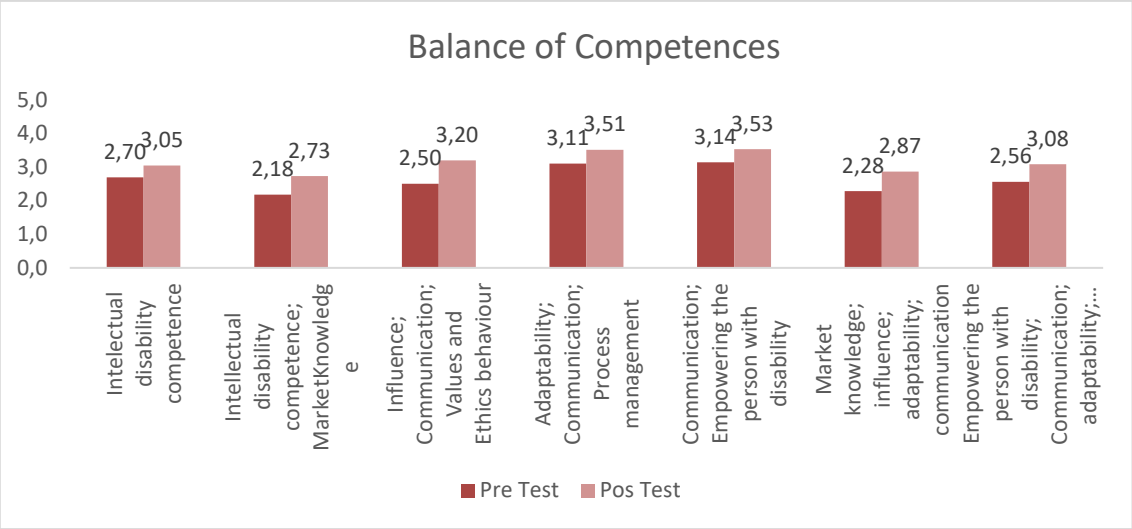
- A kísérleti képzések négy országban zajlottak
- Foglalkoztatási szakembereket vontak be a résztvevők, összesen 96 résztvevő
- A tanfolyam 8 modulra osztódott egy beágyazott tanulási formában, amelynek időtartama 48 óra
- A képzés kezdetén a hallgatók önértékelést végezték a kulcsfontosságú területeken.

Képzési jelentés megállapításai:

A kísérleti képzés eredményei hogy érvényre emelje a képzés fontosságát és megismétlésének szükségességét, annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásának növelése kapcsán jobb stratégiákat határozzanak meg. A négy országban (Portugália, Románia, Magyarország és Franciaország) a résztvevők nagy része olyan szakember volt, akik fogyatékossággal élő személyeknek szóló foglalkoztatási szolgáltatásokkal foglalkoznak, és folyamatosan keresik az új modelleket és eszközöket a foglalkoztatás előmozdítására.

Magyarországon és Romániában a képzési kurzus egyes résztvevői fogyatékos emberek voltak. Ez egy jó tapasztalat volt, hogy a felhasználók adjanak visszajelzést a folyamatról, de a képzést elsősorban szakembereknek tervezték, és annak lehetőségét tartották szem előtt, hogy máskor is tartsanak hasonló tanfolyamot. Magyarországon egy fogyatékos személy, mint tapasztalati szakértő volt a tréner munkatársa.

Az egyes résztvevők kompetenciákat önmaguk értékelték, amellett hogy a modulokról, az oktatókról, és az általános képzési partnerekről is véleményt mondtak. A partnerek összegyűjtötték az egyes résztvevők önértékelését annak érdekében, hogy a fejlődést az egyes kompetenciák mentén meg lehessen vizsgálni a képzés elején és a végén. Az eredmények az 1. táblázatban láthatók:



asztal 1 - A kompetenciák fejlődésével kapcsolatos eredmények

A kompetenciák felmérésnél figyelembe vettünk olyan kulcsfontosságú területeket, mint például: „A értelmi fogyatékosság kompetencia”; „Értelmi fogyatékosság és piaci ismeretek”; „Hatás, kommunikáció, értékek és etikus viselkedés”; „Alkalmazhatóság, kommunikáció, folyamatmenedzsment”; „Kommunikáció, és fogyatékossággal élő személy képessé tétele”; „Piaci ismeretek, befolyás, alkalmazkodó képesség, kommunikáció” és „A fogyatékossággal élő személy képessé tétele, kommunikáció, alkalmazkodóképesség, hatás”.

Amint az 1. táblázat mutatja , a kurzus hozzájárult a résztvevők kompetenciának növeléséhez. Az eredmény azt mutatja, hogy szükség van olyan, jobban működő szolgáltatásokra, melyek a fogyatékkal élő emberek munkahelyi elhelyezkedését szolgálják. Emellett fokozza a jelentőségét a DESING projektnek és az IO 3-as szellemi terméknek.

DESIGN Képzési kurzus

DESIGN Képzési kurzus

A DESIGN projekt célja fogyatékossággal élők személyeknek nyújtott tanácsadási és közvetítési szolgáltatások minőség javítása, annak érdekében, hogy a nyílt munkaerő-piacon minél sikeresebben helyezkedjenek el, kiemelten figyelve ezen belül mind az üzleti, mind a karrier tanácsadói központokra.

A képzés szakembereknek szólt, hogy az értelmi fogyatékos emberek nyílt munkaerő-piacon való elhelyezését, a „tapasztalati tanulás" filozófiáján keresztül sajátítsák el. Ez aktív és együttműködésre sarkalló módszereket (szerepjáték, szimuláció, játékok, mentorálás, esettanulmány és árnyékolási programok) jelent a képzés során. A tanulási folyamat formája (a kísérleti képzésben) vegyes összetételű volt, (online tanfolyamok és oktatótermi alkalmak) a hatékonyság és a mérhetőség elérése érdekében.

A DESIGN képzési kurzusának bemutatása:

1. Állítsa be a munkaerő-szolgáltató profilját

A résztvevők profiljának meghatározása a képzés szempontjából fontos. Magától értetődik, hogy a DESIGN kurzus **célja az értelmi fogyatékossággal élő emberek foglalkoztathatóságával foglalkozó szakemberek támogatása a fogyatékossággal élő személyek** számának növelése a nyílt munkaerőpiacon.

Meg kell jegyezni, hogy alapvető fontosságú, hogy a szakembereknek már némi tapasztalattal kell rendelkeznie a fogyatékos emberekkel, és / vagy megfelelő ismeretekkel az emberi erőforrásokkal kapcsolatban.

2. Kurzusok tantervei

A kurzus tanterve tartalmazza a kurzus egy általános leírását: a közönség, a kulcsszavakat, az oktatás nyelve; a tanítás folyamata; célkitűzések; tanulási eredmények; a kurzus általános és választható összetevőinek leírása , tanulási órák, tanítási és tanulási módszerek, értékelési módszerek tekintetében.

Cím
Fogyatékossággal élő személyek foglalkoztathatóságát jelző kurzus

Általános leírása
Munkaerő-közvetítési szolgáltatások (JPS) képzési program, pontos útmutatást, tanácsadást és foglalkoztatási folyamatokat biztosít a fogyatékossággal élő személyek számára a nyílt munkaerőpiacon. A kurzus célja, hogy egyesítse az oktatótermi alkalmakat, workshopokat és az internet alapú tanulást a JPS vezetői és szakemberei számára. Ők felelősek azért, hogy a fogyatékossággal élő álláspályázóknak megfelelő tanácsadását és foglalkoztatást biztosítsanak, annak érdekében, hogy a nyílt munkaerőpiacon tudjanak elhelyezkedni. Ez a konkrét tanulási folyamat az elméleti ismeretek frissítését, felülvizsgálatát és rögzítését teszi lehetővé, amellett, hogy, az elvárt kompetenciák alkalmazása is lehetővé válik a gyakorlatban. Emellett ebben a környezetben a résztvevők fejlődésének is teret kaphat.
Célközönség
A JPS vezetői és gyakorlati szakemberei, akik felelősek a fogyatékossággal élő álláspályázóknak szóló tanácsadásért, és a foglalkoztatás elősegítéséért, annak érdekében, hogy a munkaerőpiacra kerüljenek.
Kulcsszavak és kifejezések
Foglalkoztathatóság, tanácsadás; állás párosítítás; tanácsadás; vegyes tanulás ; az ügyfél igényeinek elemzése ; gyakorlati közösségek ; fogyatékkal élő személy.
Az oktatás nyelve
Az egyes partnerországok nyelve (angol, francia, portugál, magyar és román)
A kurzus megvalósítása
A kurzus tanulási egységeken alapszik, ami azt jelenti, hogy a megvalósítást testre szabhatóvá kell tenni a tanulási folyamaton belül. Így a képzés tartalmainak kiválasztása és szervezése a oktatási alkalmak terveinek sorából kiválasztható, a megfelelő tananyagokkal és képzési tevékenységekkel együtt. Tehát lehetőség van arra, hogy rugalmasan alkalmazzák őket az országok és a képzési csoportok igényei szerint. Ezért a képzési szolgáltatók könnyedén konfigurálhatják a tanfolyamokat az oktatási anyagok, a források, a műhelyek hossza / időtartama, az internetalapú ülések és a megfigyelő elemek tekintetében. A tanulónak az oktatótermi kurzus alkalmak megkezdése előtt részt kell vennie az online tanfolyamokon. Az online szekciók biztosítják a képzési programhoz szükséges elméleti ismereteket, és elvárható az, hogy a tanulók modulonként legalább **egy** írásbeli beadandó agyagot nyújtsanak be. Ez egy e-learning platformon keresztül történik. Az oktatótermi ülések a következőket valósítja meg: - Iránymutatást adjanak az elméleti ismeretekről; - Megvitassák és iránymutatást adjanak minden írásbeli beadandóról; - A témakörről és a munkakörnyezetről bővítse az ismereteket;

- - A résztvevők gyakorlati kompetenciáit fejlessze aktív módszerekkel.

Célok

A képzés céljai a következők:

- Olyan sikeres karrier-tanácsadási szakemberek kiképzése, akik képesek arra, hogy a fogyatékossággal élő személyek és a munkaadók, szolgáltatók között közvetítsenek, valamint pontos útmutatást, tanácsadást és foglalkoztatást biztosítsanak;
- A pályaválasztási tanácsadók számára európai áttekintést adjon a foglalkoztatási tendenciákról, a fogyatékossággal élő emberekre összpontosítva, amelyek akadályozzák a munkaerőpiacra való belépésüket, valamint a lehetséges megoldásokról és a bevált gyakorlatokról ismereteket nyújtsanak;
- A karrier-tanácsadó szakemberek felhatalmazása és kiképzése annak érdekében, hogy a munkaadók és a szolgáltatók körében a fogyatékossággal élők foglalkoztatási folyamatát népszerűsítsék;
- A pályaválasztási tanácsadó szakembereknek olyan stratégiákat, tudást kell biztosítani, amelyek lehetővé teszik a fogyatékossággal élő személyek számára a munkaerőpiacra való belépést, ideértve a konkrét feladatokat is, hogyan készítsenek önéletrajzot, foglalkoztatási interjút stb.
- Annak megismerése, hogyan kell használni és alkalmazni az online állásprofilokat;
- Annak megismerése, hogyan biztosíthatja a karrierkövetést.

Tanulási eredmények

A képzés végén a tanuló:

- Képes lesz támogatást nyújtása a fogyatékossággal élő személye számára a nyílt munkaerőpiacra való belépés és az állásmegtartása érdekében, új és megfelelő eszközök alkalmazásával
- Alkalmazza az online állásprofil alkotási eszközt, annak érdekében, hogy megkeresse a megfelelő személyt a megfelelő munkához, és így szakítson az előítéletekkel
- Kommunikáljon a munkáltatókkal
- Megvalósítson és kövessen egy mentorálási folyamatot, ahol a mentorok a vállalat alkalmazottai lennének, és képessé válnának, hogy mentorálják a fogyatékossággal élő munkavállalót a munkahelyen;
- A nyílt munkaerőpiacon dolgozó értelmi fogyatékossággal élő emberek támogatása és felügyelete.

Képzés tartalma

Általános modulok :

Bevezető találkozó (2 órás alkalom)

I.Értelmi fogyatékosság (2 óra az oktatóteremben + 2 óra online)

- *Fogyatékosság meghatározása*
- *Fogyatékossági történelmi út*
- *Fogyatékossági modellek*
- *Az európai szakpolitikák áttekintése - a fogyatékossággal kapcsolatos sokféle politikákra összpontosít*
- *Nemzeti szakpolitikák áttekintése*
- *Fogyatékosság és emberi jogok*
- *A fogyatékossággal élő személy munkához való jogának elismerése*
- *A fogyatékossággal élők személyek akadályai, hogy a munkaerőpiacra belépjenek*

II.A hozzáállás megváltoztatása: a fogyatékossággal élők körében; fogyatékos emberek családja; és a munkáltatók között (2 óra + 2 óra online)

- *Esélyegyenlőség - néhány fontos mérföldkő*
- *Foglalkoztatás és befogadás - mérföldkövek nemzeti szinten*
- *Európai Fogyatékos ügyi Stratégia*
- *A munkaerő-piaci akadályok kezelésére szolgáló módszerek*
- *Az érdekelt felek bevonása*
- *Tanulmány: észrevételek és az adott országok valóságai*
- *Esettanulmányok*

III.A karrier tanácsadó szerepe (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)

- *Ki a karrier-tanácsadó?*
- Együttműködés több szervezet között: szerepem a folyamatban | a rendszer, a civil társadalom, a családok és a fogyatékossággal élő személyek szerepe
- *Hogyan lehet útmutatást és tanácsadást nyújtani?* – stratégiák megosztása
- Stratégiák azzal kapcsolatban, hogyan ösztönözze a fogyatékossággal élő embereket arra, hogy a nyílt munkaerőpiacon keressenek munkát
- Stratégiák a munkaadók, a családok, a szolgáltatók és más érdekelt felek bevonására –*Kapcsolatépítési készségek?*
- Az etikus viselkedés

IV.Esettanulmány: a fogyatékossággal élő interjúalany (4 órás oktatóterem + 2 óra online)

- *Az interjú céljai*

- *Hogyan készítsük elő az interjút?*
- *Hogyan kell lefolytatni az interjút?*
- *Gyakorlatok a nagy munkaerő-potenciál leképezésére és azonosítására a készségek, a tapasztalatok, a tudás és a hozzáállás tekintetében*

V. Utak az alkalmazás felé - a fogyatékossággal élő személy felkészítése a nyílt munkaerőpiacra (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)

- *Az önéletrajz írása*
- *Hogyan keressünk munkát?*
- *A munkához való megfelelő hozzáállás kialakítása*
- *Stratégiák az állásinterjú lefolytatására*
- *A folyamatot segítő hasznos eszközök megalkotása*

VI. Munkaadók bevonása - kommunikációs stratégiák (5 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)

- *Mit keresnek a munkáltatók? - Változások és trendek a munkaerőpiacon*
- *Alkalmazottak toborzási stratégiái*
- *Kommunikációs csatornák - Minden típusú kommunikáció meghatározása a vállalatokkal, a szülőkkel, a civil társadalommal*
- *A munkáltató | alkalmazottak érzékenyítése*
- *Kampányok létrehozása a munkáltatók és a civil társadalom figyelmének felkeltésére, tudatosítására.*

VII. Job Profiling Tool (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)

- *Mi az a munkakört meghatározó eszköz?*
- *Hogyan kell alkalmazni a munkakört meghatározó eszközt?*
- *Hogyan elemezzük az eredményeket?*
- *Hogyan lehet az eredményeket közölni a munkáltatókkal és a szolgáltatókkal?*
- Kiegészítő eszközök a munkakört meghatározó eszköznek meghatározásához egy kis munkai vonalvezetővel, amellyel minden résztvevő tud azonosulni.

VIII. A nyomon követési folyamat (5 órás oktatótermi alkalom + 1 óra online)

- *Kommunikációs csatornák a munkaadók és a szolgáltatók, valamint a Karrier-tanácsadó szakember között*
- *Informális stratégiák a fogyatékossággal élő személyek támogatására az indukciós fázisban*
- *Folyamatértékelési eszközök*

Az összes kurzus értékelése (1 óra)

Tanulási órák

A képzési időszaknak 10 napig kell tartania, körülbelül 6 hét alatt, és formális online és oktatótermi képzést és értékelést is tartalmaz.

A képzés után a képzési résztvevőknek meg **kell adniuk a projekt módszertanát: JPAT, útmutatás, tanácsadás & munkáltatók és legalább 1 fogyatékkal élő személy párosítása résztvevőként (vezetők)**

Bevezető ülés: 2 óra

Oktatótermi alkalmak: 33 óra

Internetes foglalkozások: 15 óra

Értékelés: 1H

Összesen: 48 óra

Tanítási és tanulási módszerek

Az e-learning platformon belül a tanuló képes megtalálni a megfelelő támogató oktatói anyagokat, például cikkeket, prezentációkat, jogalkotási dokumentumokat és egyéb releváns kiadványokat. A tanulóknak felkérést kapnak, hogy legalább **egy** (de lehetőleg egy modulonként) írásos beadandót adjanak be, hogy feldolgozzák és bemutassák az alapvető fogalmak általános megértését.

A workshopok során az online bevezetett releváns fogalmakat gyakorlati példák támasztják alá, és a tanulókat arra ösztönzik, hogy osszák meg tapasztalataikat. A gyakorlati példákon alapuló megbeszélést esettanulmányok, szerepjátékok és egyéb technikák is segítik.

Értékelési módszer

A kompetenciák önértékelése (előtti és utáni)

Megfigyelés

Egyéni feladatok

Csoportos feladatok és tevékenységek (együttműködő írás, szerepjátékok, tevékenységek, tudatosságot elősegítő anyagok)

Referenciák

Riportok a kísérleti kurzusok tervezéséről. (Portugália, Magyarország, Románia, Franciaország)

Magatartási kódex

Elvárt, hogy a tanulók rendszeresen részt vegyenek az alkalmakon és pontosan érkezzenek.

Részvétele az oktatótermi alkalmakon kívánatos a tanulási eredmények elérésének

fokozása érdekében.

A tanulóknak az elfogadott tanulási terv részeként időben kell teljesíteniük az online beadandókat.

3. Alkalmazási terület

A végrehajtása során figyelembe kell venni, hogy a szakemberek már dolgoznak a foglalkoztatás, a fogyatékos ügy civil szervezeti és HR területeken. Annak érdekében, hogy a megfelelő szakembereket érjük el, fontos **partnerségi kapcsolatok kialakítása olyan szervezetekkel aki** célzottan fogyatékossággal élő személyekkel foglalkoznak, és akiknek szakemberei és ügyfelei élvezhetik a képzési stratégiák előnyeit.

4. Kompetenciák önértékelése

A képzés elején minden résztvevő egy felmérésben vesz részt, ami megméri hogy milyen tudása/készségei vannak az alábbi területeken: „A értelmi fogyatékosság kompetencia"; „Értelmi fogyatékosság és piaci ismeretek"; „Hatás, kommunikáció, értékek és etikus viselkedés"; „Alkalmazhatóság, kommunikáció, folyamatmenedzsment"; „Kommunikáció, és fogyatékossággal élő személy képessé tétele"; „Piaci ismeretek, befolyás, alkalmazkodó képesség, kommunikáció" és „A fogyatékossággal élő személy képessé tétele, kommunikáció, alkalmazkodóképesség, hatás".

Ugyanez a felmérést töltik ki újra a résztvevők a képzés végén. A két kérdőív (kezdeti és végleges) közötti kontraszt lehetővé teszi az értékelés lehetőségét, hogy lássuk fejleszti-e az a résztvevők ismereteit , és ha igen, akkor pontosan mely kompetenciákat.

5. A képzési tartalmi elemeinek kiválasztása

A kísérleti képzés tartalmi elemei közül lehetőségünk van, hogy a leghatékonyabb módon dolgozzuk fel meg a képzést fejlesztésére és lefolytatására szolgáló modulokat, valamint az egyes témákban kidolgozott témákat. A szervező azonban véghezvihet kisebb változtatásokat a tartalmakban és a tevékenységekben, mégsem javasoljuk a kurzus felépítésének teljes módosítását, mert ezt a struktúrát a kísérleti képzés 96 résztvevője már jóváhagyta.

A tanfolyam jóváhagyott moduljai a következők:

1. Bevezető alkalom (2 órás oktatótermi alkalom)
2. Értelmi fogyatékosság (2 óra oktatótermi alkalom + 2 óra online)
3. A hozzáállás megváltoztatása: a fogyatékossággal élők körében; fogyatékos emberek családja; és a munkáltatók között (2 óra + 2 óra online)
4. A karrier-tanácsadó szerepe (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)
5. Esettanulmány: interjú fogyatékossággal élő személlyel (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)
6. Utak az alkalmazás felé – a fogyatékossággal élő személy felkészítése a nyílt munkaerőpiacra (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)
7. Munkaadók bevonása - kommunikációs stratégiák (5 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)
8. A munkakört meghatározó eszköz (4 órás oktatótermi alkalom + 2 óra online)
9. A nyomon követés folyamata (5 órás oktatótermi alkalom + 1 óra online)

6. Képzési kurzus szervezése

Nagyon fontos figyelembe venni a képzések szervezésével kapcsolatos összes szempontot, például:

a. Hogyan lehet hirdetni?

A szervező figyelembe veheti a témában már meglévő ismereteket és partneri kapcsolatokat, azonban mindig fontos, hogy az információt minél több ember e-mailben, szórólapokon, weboldalakon és szociális hálókon keresztül **terjessze, minden terjesztési mód fontos, hogy minél magasabb számú résztvevő vegyen részt**.

b. Idő

Tartson rövid kurzusokat. A kurzus tantervei meghatározzák a modulok időzítését és a kurzus teljes időtartamát, amely bizonyítottan megfelel a szakemberek igényeinek. Természetesen mindig lehetséges, hogy az egyes modulokra szánt idők változzanak, figyelembe véve a szervező egység által felmért igényeket.

Fontos megjegyezni, hogy a képzés ne haladja meg a **48 órát**, több okból is: a résztvevők érdeklődéseinek fenntartása, részvétele és a célok elérése érdekében.

Az **online platform használata esetén** az erre fordított órák ne legyenek túl megterhelők a résztvevőknek, hiszen az online munka tartalmát is fel kell dolgozni az oktatótermi alkalmakon, hogy a résztvevők úgy érzzék, hogy az információáramlás folyamatos.

c. Trénerek

Az oktató trénerek csapata legyen homogénnek, és kövessék egymás után a modulokat. Olyan csapatként dolgozzanak együtt, amely lehetővé teszi a modulok egymás utáni megtanulását az információk ismétlése nélkül. A kurzus megismétlése érdekében alapvető fontosságú lesz az oktatók csapatának összeállítása, hogy a modulokat következetesen tudják tanítani.

d. Felület

Az online felület használata kiváló eszköz a tanulási és képzési idő fokozására és a képzési idő megszervezésére és hasznosítására. Lehetővé teszi továbbá, hogy a résztvevők tárolják és hozzá férhessenek vagy letölthessék a kurzus legfontosabb dokumentumait.

Jelenleg a távoktatási platformok és a b-learning tanfolyamok használata világszerte elterjedt, bár nem minden szakember ismeri az ilyen típusú eszközök működését.

Így, bár a DESIGN képzési kurzus készen áll a b-tanulásra, figyelembe kell venni a résztvevők ellenérzését a képzési felületek használatával kapcsolatban.

Ezzel párhuzamosan a felületnek, intuitívnak, könnyen kezelhetőnek és a modulok tartalmát egymás után és logikailag kell bemutatnia. Emellett elő kell mozdítania a folyamatos értékelést (kvízeket), amelyek megszilárdítják a felületen szerzett ismereteket és motiválják a résztvevőket.

Ez egy olyan eszköz, amelyet a tervezési kurzus újbóli megvalósításához kell használni, de azt úgy kell megépíteni, hogy minden résztvevő könnyen használhassa az, egy olyan időkereten belül, ami megfelelő számukra.

e. Alkalmak tervei

Minden képzési alkalmat előzetesen kell előkészíteni , az alkalmak-terveinek a következő információkat kell tartalmazniuk: modul neve, időtartama, formátuma (online vagy oktatótermi alkalom), célok, program tartalma, tanulási eredmények és tevékenységek. Minden modulhoz tartozó modell képzési alkalom tervet az 1. melléklet tartalmaz.

f. Anyag

Az egyes modulokban számos tevékenységre vonatkozó javaslat (1. melléklet) , valamint a résztvevőknek adott tájékoztatás részét képező fontos dokumentáció található. Mindazonáltal minden szervezet adaptálhatja a tevékenységeket, gyakorlatokat és dokumentációt (elsősorban a jogalkotást) a fogyatékossággal élő emberek foglalkoztathatósági folyamatainak valóságára abban az országban, amelyben a kurzust fejleszti.

Ezeknek a tevékenységeknek a modulok tartalmához való igazítása mellett tiszteletben kell tartaniuk a WHO, az Egészségügyi Világszervezet által használt fogyatékosság definícióját, és mindig támogatniuk kell a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezményt.

A résztvevők rendelkezésére kell bocsájtani az oktatási anyagokat és előadásokat, hogy szükség esetén mindig konzultálhassanak.

7. Felügyelet és értékelés

A teljes tanfolyamot minden lépésnél felügyelni és értékelni kell. Amint azt a képzés elején említettük, a résztvevőknek egy kérdőívet kapnak a készségek értékelésére, és ez a kérdőív visszatér a képzés végén is. Ezzel párhuzamosan a nyitó ülés során olyan feladatot kell levezetni, amely során megérthetjük a tanulói elvárásokat a kurzusról, és hogyan segíthetjük a résztvevő teljesítményének javításában.
Minden modulban értékelő kérdőívet kell használni, figyelembe véve a tartalom relevanciáját, az oktatók teljesítményét és a helyet és feltételeket, ahol a képzés zajlik. A felmérés során lehetőséget kell biztosítani a résztvevőknek, hogy javaslatokat tegyenek.

3 Bibliográfia

Bibliográfia

DESIGN; (2017); Report IO1 – Evidence review on people with disabilities job placement services

DESIGN – Disability employability signaling (2018) Pilot Evaluation Report Portugal, France, Hungary and Romania

OMS (2011) Relatório mundial sobre a deficiência.

PORTUGAL, Sílvia; MARTINS, Bruno Sena; RAMOS, Luís Moura; HESPANHA, Pedro; (s/d); Estudo de avaliação do impacto dos custos financeiros e sociais da deficiência; Relatório final; CES.

UN; (2006); Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

http://www.edf-feph.org/employment

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
A fogyatékosság fogalma	1. A fogyatékosság meghatározása Etimológia A szó fogalmának és szemantikájának fejlődése Jogszabályi meghatározás Európában A WOOD modell bemutatása	Multimédiás prezentáció az e-learning platformon
ICF modell	Az ICF bemutatása - A funkcióképesség nemzetközi osztályozása - A hiányosság és a fogyatékosság közötti különbség	

1. melléklet - Óravázlat

I. modul - Értelmi fogyatékosságok

Várható időtartam: 4 óra | 2 órás oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célok: Szakemberek felkészítése a fogyatékosság és annak különböző megnyilvánulásainak megértésére annak érdekében, hogy megértsék az akadályokat (a sajátjukét, az egyénekét és a potenciális munkaadókét) és megtalálják azokat a módszereket, amelyek segítenek nekik legyőzni ezeket az akadályokat.

	A befogadás fogalma A hozzáférhetőség és a kompenzáció fogalma	
Különböző fogyatékosságok	2. A különböző fogyatékosságok bemutatása Értelmi fogyatékosság - Megnyilvánulásai - Példák Pszichés fogyatékosságok - Megnyilvánulásai - Konkrét példák 3. Konklúziók Főbb pontok	Multimédiás prezentáció az e-learning platformon és az elméleti szempontok bemutatása szemléltető videók segítségével (pl. Youtube).

Oktatótermi alkalom

Általános célok: Az online munkamenetben megszerzett fogalmak feldolgozása.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
A fogyatékosság fogalma	A fogyatékosság fogalmának magyarázata	Pl .: **Brainstorming** Az oktató felkéri a résztvevőket, hogy írják le cetlikre a fogyatékossághoz szerintük társuló szavakat, képeket és gondolatokat a csoport fogyatékossággal kapcsolatos álláspontjának megismeréséhez. A cetlik összegyűjtésével az oktató számos olyan érdeklődési kört azonosíthat, amelyet a képzés során ki fog fejteni.
Fogyatékossági modellek	Megértik a fogyatékosság modellek értelemében a különbségeket a jogok és befogadás tekintetében.	Pl .: **Esettanulmány elemzése** A tréner egy esettanulmányt mutat be a résztvevőknek, akiknek erre a helyzetre meg kell határozniuk az orvosi eljárást, a társadalmi, a biopszichoszociális modellt
ICF – Környezeti és személyes tényezők: A fogyatékossággal kapcsolatos helyzetek megértése	Megértik az ICF besorolását egy adott esettanulmányon alapuló környezeti és személyes tényezők alapján	Pl .: **Munkacsoportok** Az előző esettanulmány, valamint a dián bemutatottak alapján az oktató kifejti, hogy a támogatás a környezeti feltételekre fog inkább vonatkozni, mivel a cselekvés eszközei könnyebben mozgósíthatók a környezeti tényezők által, mint a személyes tényezőkön keresztül. A résztvevőknek a válaszaikat az ICF modell kritériumaira kell alapozniuk a környezeti és személyes tényezők tekintetében, és ki kell tölteniük a dián feltüntetett rendszert.
	A hiányosság és a fogyatékosság közötti különbségek megértése az ICF modellel	Pl .: **Munkacsoportok** Az oktató felkéri a résztvevőket, hogy dolgozzanak kisebb csoportokban: szakmai helyzetük vonatkozásában minden csoport bemutatja az ICF modell szerinti elemzését, meghatározva a hiányosság és fogyatékosság típusát. Csoportonként egy előadó bemutatja az

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
		eszmecserét és az elemzéseket, amelyeket az oktató jóváhagy vagy helyreigazít.
Koncepciók: befogadás, elérhetőség és kompenzáció	A befogadás fogalma	Pl .: **Munkacsoportok** Három képből (egyenlőség, egyenlőség és igazságosság) a tréner bemutatja a kirekesztés, az elkülönítés és az integráció fogalmát. A résztvevők felkérést kapnak, hogy csatlakozzanak egy csoporthoz, és határozzanak meg egy olyan konkrét területet / problémát, amelyben a beilleszkedést nem alkalmazzák tisztességesen, és így létre kell hozniuk a civil társadalom és a nyilvánosság tudatosságát a problémáról.
	A hozzáférhetőség és a kompenzáció megértése	Pl .: **Munkacsoportok** Az oktató bemutatja a hozzáférhetőség és a kompenzáció fogalmát, és a csoporttal együtt elindítja azt a gondolatot, hogy a fogyatékosság kompenzálható a szakmai környezetben. Ez a tevékenység egy órát és harminc percet vesz igénybe, és kis csoportokban, kollektív és részvételi módon végzik, azzal a céllal, hogy megoldást dolgozzanak ki az oktató által adott esetre. A trénernek kartonra, post-itekre és kivetítőre van szüksége.
Bevezetés a munkaerő-piaci hozzáférésbe	A nyílt munkaerőpiacra való belépés következményei	Például: Számos olyan helyzet van, amikor az emberek a nyílt munkaerőpiacra kerülnek. A gyakorlat második részében elemzik az ilyen helyzetek következményeit mind a fogyatékossággal élő személyek, mind a család és a technikai szempontok tekintetében

II. Modul - A hozzáállás megváltoztatása

Várható időtartam: 4 óra | 2 órás oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célok: A szakember kompetenciáinak fejlesztése a fogyatékossággal élők személyek foglalkoztathatóságával kapcsolatban.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
Fontos események a fogyatékossággal élő vagy fogyatékossággal élő személyek esélyegyenlőségének / jogainak szintjén **• Nemzetközi szinten** **• Hazai szinten;**	A szakemberek képzése a probléma kapcsán (a fogyatékossággal élő személy foglalkoztathatósága). Tudatosság és figyelemfelhívás az attitűdök megváltoztatásának folyamatáról.	Multimédiás prezentáció az e-learning platformon
Fontos mérföldkövek a fogyatékossággal élő vagy fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásának / társadalmi befogadásának;		
A foglalkoztatás a társadalmi befogadás tényezője		

Európai fogyatékossági stratégia (2010-2020)		
A munkaerő-piaci akadályok kezelésére szolgáló mechanizmusok		
VIZSGÁLAT: A fogyatékossággal élő vagy a fogyatékossággal élő munkavállalók perspektívái		

Oktatótermi alkalom

Általános célkitűzések: A szakemberek fogyatékossággal élő személyek foglalkoztathatóságával kapcsolatos készségeinek fejlesztése

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
PCDI munkanélküliség: okok és problémák	A szakemberek képzése a problémára (a fogyatékossággal élő személy foglalkoztathatósága). Tudatosság az attitűdök megváltoztatásának folyamatáról.	1 - Bevezető videó a sokféleségről (pl. Http://www.cartadiversidade.pt/index.php/pagina-exemplo/)
A hierarchia igények és problémák		2 - Gyakorlat: "A problémák fája" - okok és hatások, amelyeket a fogyatékossággal élő emberek munkanélküliségének fő okaiként határozzák meg. A 4-es csoportba tartozó résztvevők a problémák fáját fejlesztik ki a központi probléma okainak és hatásainak felismerésében. A gyakorlat befejezése után bemutatják az eredményeiket, és megvitatják a probléma lehetséges megoldásait a résztvevők között. 3 - Maslow piramis - vita az igényekről (vita)
Felelősség a változás folyamatáért		4 - Brainstorming: felelős a változás folyamatáért. 5 - Gyakorlat: Az empátiás térkép (különböző érdekelt felek között) segít megérteni, hogy a fogyatékossággal élők, a szülők, a munkáltatók és a szervezetek érzik a foglalkoztatás nehézségeit. Egy munkalap segítségével minden csoport meghatározhatja, hogy melyek a PCDI akciórendszerének potenciálja és gyengesége. 6. Határozza meg az érdekelt felek felelősségei köret
A foglalkoztathatóság megközelítései Integráció a munkaerőpiaon kihívások		7 - A fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó adatok bemutatása. 8- Előkészületek az értelmi fogyatékos emberekkel készített interjúk lefolytatására (szerepjáték)

III. Modul - A pályaválasztási tanácsadó szerepe

Várható időtartam: 6 óra | 4 órás oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célkitűzések: A pályaválasztási tanácsadó szerepének megértése a fogyatékossággal élő személyek nyílt munkaerőpiacra való belépésének előmozdításában; megértsék a szakképzés különböző típusait; megtanulják a szervezetek közötti együttműködést; tudatosság a szakemberek által kifejlesztett különböző készségekről; az etikus viselkedés megismerése.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
A pályaválasztási	A résztvevő szakemberek	Pl .: **Munkalap**

tanácsadó: meghatározás, ki és hogyan kell hogy útmutatást és tanácsadást biztosítson (készségek megosztása)	felismerhetik, mit várnak róluk, és megfelelően ellátják feladataikat. Az szervezet közötti együttműködés bevezetésével a szakemberek megismerhetik az együttműködés és a más szervezetekkel való hálózatépítés előnyeit. Az alapvető és speciális készségek felsorolásával a szakemberek értékelhetik önmagukat és kritikusan megérthetik azokat a készségeket, amelyekre szükségük van a fejődéshez / fejlesztéshez / újrahasznosításhoz.	A pályaválasztási tanácsadó szakemberek támogatásának típusai - Értékelje a pályaválasztási tanácsadó szakemberek támogatási típusaira vonatkozó ismeretek megszerzését. A résztvevőknek meg kell felelniük a fogalom meghatározásoknak és fogalmaknak.
A szervezetek közötti együttműködés		
Etikus viselkedés	A résztvevők tisztába kerülnek azzal, milyen fontos az etikus viselkedés.	

Oktatótermi alkalom

Általános célkitűzések: Iránymutatás nyújtása a szervezetek közötti együttműködés fejlesztésére; vizsgálja meg a pályaválasztási tanácsadó felelősségét; megérteni a kommunikációs készségek fontosságát.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
A pályaválasztási tanácsadó szakember - online tartalmak áttekintése (Kérdés-felelet)		Az online tartalom áttekintése - Kérdések és válaszok (5 perc) (A pályaválasztási tanácsadó meghatározása, Ki a pályaválasztási tanácsadó? Szervezetek közötti együttműködés, Hogyan kell iránymutatást és tanácsadást nyújtani? - Készségek megosztása, etikus viselkedés)
Egységek közötti együttműködés	A résztvevők megtanulják, hogyan kell aktiválni az egységek közötti együttműködést, és milyen szerepet játszanak más szervezetekkel való együttműködésben.	Pl .: **A szereplők térképe:** a hallgatók csoportját négy részre osztjuk (lehetőleg ugyanazon entitás / terület szerint). Minden csoportnak fel kell sorolnia azokat a szervezeteket, amelyekkel rendszeresen dolgozik a szolgáltatások tervezésében és nyújtásában, valamint az értelmi fogyatékossággal élő személyek és családjaik támogatásában. A szervezeteket három szinten kell csoportosítani: nemzeti, regionális és helyi szinten; a résztvevőknek eltérő színt kell használniuk minden szinten.
		Pl .: **SWOT-analízis:** Minden résztvevőnek SWOT-analízist kell készítenie a szervezetéről; a kollégákkal együtt elemzi a SWOT eredményeit, amelyek a gyengeségeikre és a veszélyekre összpontosítanak; Határozza meg azt a szereplőt, akivel kevés kapcsolatod van, és aki segíthet a gyengeségek csökkentésében és a veszélyek leküzdésében (segítséget szükség esetén más kollégáktól is kérhet); közösen határozza meg a kapcsolatok, készségek és lehetőségek fejlesztésének stratégiáját (szükség esetén több csoport létrehozása) Az eredmények megosztása

Kommunikációs készségek	A szakemberek ismerik a kommunikációs készségek fontosságát és motiválják az eredményesebb kommunikációt.	Pl .: A tréner elmagyarázza a kommunikációs készségek fontosságát, amikor útmutatást ad. A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy gondolkodjanak a kommunikációról (5 perc).
		Mindegyik résztvevő, önvizsgálatba kezd a téma kapcsán, majd megosztja meglátásait a csoporttal;
		Pl **.: Beszéd a liftben:** a tréner elmagyarázza, mi az, és felkéri a résztvevőket, hogy képzeljék el, hogy lehetőségük van egy nagyvállalat munkáltatójával kapcsolatba lépni, és szeretnék bemutatni Jorge-t, egy szellemi fogyatékossággal élő fiatalembert, aki munkát keres a nyílt munkaerő piacon (30 perc))
		Pl .: **Reflexiós tevékenység:** „Mi motiválja Önt arra, hogy a fogyatékossággal élő személyeket a nyílt munkaerőpiacon helyezzen el?”; "Véleménye szerint mi az a négy előnyös tulajdonság, amellyel az Orientációs Szakembernek rendelkeznie kell ahhoz, hogy a fogyatékossággal élő személyeket a nyílt munkaerőpiacra helyezzék?" Az oktató elmagyarázza a kommunikációs készségek fontosságát, amikor útmutatást ad. A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy gondolkodjanak a kommunikációról (5 perc).

IV . Modul - Esettanulmány: Interjúzás értelmi fogyatékos személlyel

Várható időtartam: 6 óra | 4 órás oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célok: Megérteni a személyt (szükségleteket, kompetenciákat és elvárásokat) a társadalmi beavatkozás középpontjában; mérlegelje a biopszichoszociális modell korlátait; határozza meg azokat az erőforrásokat és stratégiákat, amelyek szükségesek az egyén szükségleteinek, elvárásainak és kompetenciáinak holisztikus és átfogó elemzésének létrehozásához és végrehajtásához; javítsa a műszaki csapat készségeit a modell megvalósításához.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
Ügykezelés: Definíció, A pályaválasztási tanácsadó szerepe és a különböző modellek	Növelje a résztvevők készségeit; Az egyéni tervek, a szükségletek felmérése, a célok meghatározása javítása.	Multimédiás prezentáció az e-learning platformon és az elméleti szempontok szemléltetése szemléltető videók (pl. Ted beszélgetések) és PowerPoint prezentáció segítségével
Interjú: cél és az előkészítés és a lefolytatása		

Oktatótermi alkalom

Általános célok: Megérteni a személyt (szükségleteket, kompetenciákat és elvárásokat) a társadalmi beavatkozás középpontjában; mérlegelje a biopszichoszociális modell korlátait; meghatározza azokat az erőforrásokat és stratégiákat, amelyek szükségesek az egyén szükségleteinek, elvárásainak és kompetenciáinak holisztikus és átfogó válaszának létrehozásához és végrehajtásához; javítsa a műszaki csapat készségeit a modell megvalósításához.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
A társadalmi beavatkozás	Növelje a résztvevők készségeit; Az egyéni tervek, a szükségletek	Csoportos beszélgetés a pályaválasztási tanácsadó által szükséges kompetenciákról a következő

modelljei; **Esettanulmány;** **A személyre összpontosított modell;** **Erőforrások és módszerek;** **Az egyes beavatkozási tervek kezelése;** **Az ügyfél, a munkavállalók és a partnerek részvétele és bevonása az intervenciós terv során.**	felmérése, a célok meghatározása javítása.	pillanatokban: • Sikeres interjú előkészítésekor • Sikeres interjú lefolytatásakor • Folyamatok az interjú után • Csoportos megbeszélés az aktív álláskeresés során felmerülő különböző típusú kérdésekről; Ez a megbeszélés rögzíti a viselkedés, a kommunikáció és az interakció formáit, amelyek javítják a munkát kereső személy teljesítményét. Ezzel párhuzamosan elemzésre kerül sor, foglalkoztatási és kommunikációs interjúkról szóló videók segítségével.

V. modul – Utak az alkalmazás felé

Várható időtartam: 6 óra | 4 óra oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célok: Szakemberek felkészítése a fogyatékossággal élő személyek felkészítésére a normál munkahelyre; tudva, hogy miért fontos a munka az ember számára, és miért fontos a fogyatékossággal élő emberek munkalehetőségeinek előmozdítása a nyílt munkaerőpiacon.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
1 - Struktúra **2 - Felkészülés a munkára** **- A munkakeresési készségek előmozdítása** **- A fogyatékossággal élő személy segítése és az önértékelés növelése** **- válasszon karriert** **- Hogyan keressek munkát? - álláskeresési technikák** **- önéletrajz** **- motivációs levél** **- Interjú** **3 - Megfelelő munkamódszerek kialakítása**	A résztvevő sikeres munkakeresési technikákat taníthat; A résztvevő képes lesz arra, hogy megtanítsa a fogyatékossággal élő embereket olyan önéletrajz kidolgozására, amely növeli az emberek tudatosságát és tartalmazza az összes releváns információt; A résztvevő képes lesz arra, hogy az értelmi fogyatékossággal élő embereket sikeres állásinterjúra készítse elő	Multimédiás prezentáció az e-learning platformon

Oktatótermi alkalom

Általános célok: Szakemberek felkészítése a fogyatékossággal élő személyek felkészítésére a normál munkahelyre; tudva, hogy miért fontos a munka az ember számára, és miért fontos a fogyatékossággal élő személyek munkalehetőségeinek előmozdítása a nyílt munkaerőpiacon.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
Az online tartalom áttekintése. **a fogyatékossággal élő szeméyek életminőségének javítása munka révén**	A résztvevő sikeres munkakeresési technikákat taníthat A résztvevő képes lesz arra, hogy megtanítsa a fogyatékossággal élő embereket olyan CV kidolgozására, amely növeli az emberek tudatosságát és tartalmazza az összes releváns információt	Pl .: **Munkalap 1. tevékenység** Tevékenységek és hatások napról napra (egy munkalap személyenként); Beszélgetés "Miért fogadjuk el a munka nehézségeit? Mik a motivációs tényezők?" (30 perc) Segítség a fogyatékossággal élőknek, és akik munkát keresnek önértékelésük

	A résztvevő képes lesz arra, hogy az értelmi fogyatékossággal élő embereket sikeres állásinterjúra készítse elő	javításában - fogalmak (5 perc)
Munka a kapcsolatok és az empátia területén		Pl .: **Munkalap 2. tevékenység** Magad és mások ismerete; kérje meg a résztvevőket, hogy kettesével alkossanak csoportokat. Minden résztvevőnek interjút kell készítenie társaival az érdeklődési köreiről, képességeikről és készségeikről (a munkalap használatával). Minden személy bemutatja a párt a csoportnak, kiemelve az érdeklődési körét, képességeiket és készségeiket (30 perc)
Esettanulmány		Pl .: **Munkalap 3. tevékenység** Ossza a résztvevőket 5 csoportba; rendeljen hozzá egy fogyatékosságot minden csoporthoz: 1. csoport - autizmus spektrum zavar / 2. csoport - Down-szindróma / 3. csoport - törékeny X-szindróma / 4. csoport - agyi bénulás / 5. csoport - Williams-szindróma A csoportok első feladata a fogyatékosság lehetséges hatásainak munkahelyi feltárása (15 perc). A második feladat az ilyen hatások csökkentéséhez szükséges változások azonosítása (15 perc) Mutassa be az eredményeket és beszélje meg őket (30 perc)
Hogyan lehet felkészíteni a fogyatékossággal élő személyeket az interjúra.		Pl .: **Munkalap 4. tevékenység** Saját hozzájárulás munkánk kereséséhez: 3 elemből álló csoport. Kérd meg a résztvevőket, hogy közösen osszák meg a korábban rendelkezésre álló információkat, amelyeket az új munka megkezdése előtt a munkavállalóknak, a munkáltatóknak és a munkahelyeknek (online és telefonon is) meg kell osztaniuk. Használja a flipchartot a beszélgetéshez. Végezetül használja a 4. munkalapot (40 perc)
		Pl .: **Munkalap 5-ös tevékenység - Szellem (1 óra)** Adjon gyakorlatokat a résztvevőknek arra, hogy alkalmazzák a munkát kereső személyt

VI. Modul - Munkaadók elkötleződése - kommunikációs stratégiák

Várható időtartam: 6 óra | 5 órás oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célok: A munkaadókkal való kommunikáció megtanulása; adja meg a képzési programhoz szükséges elméleti ismereteket és végezzen értékelést a modul végén.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
1 - Mit keresnek a	A legjobb módja annak, hogy keresse meg	1 - Power Point A munkaerőpiac

munkáltatók? - változások és tendenciák a nyílt munkaerőpiacon	azokat a munkáltatókat, akik hajlandók alkalmazni a fogyatékossággal élők személyeket; A munkáltatóhoz való közeledés kulcsfontosságú lépései; Hogyan lehet fenntartani a jó kapcsolatot a munkáltatóval; A fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásának előnyei; Milyen nehézségekkel szembesülnek a fogyatékossággal élő emberek a munkahelyen; Hogyan lehet a munkáltatókat érzékenyíteni a fogyatékossággal kapcsolatos nehézségekre; Kommunikációs tippek a fogyatékossággal élőkkel dolgozók számára; Stratégiák, amelyeket a munkáltatók használhatnak egy inkluzívabb munkahely létrehozásához	kontextusának bemutatása.
2 - Az európai tendenciák a fogyatékossággal élő személyek beilleszkedésében a nyílt munkaerőpiacon		
3 - Előnyök a fogyatékossággal élő személyeket alkalmazó munkaadók számára		
4 - Munkavállalói toborzási stratégiák - hogyan nézhetjük meg a munkáltatókat?		
5 - A találkozó ütemezésére rendelkezésre álló kommunikációs csatornák		
6 - A munkavállalók tudatossága		
7 - Melyek a munkáltatók igényei?		
8 - A munkáltatók / munkavállalók elvárásai?		
9 - A munkáltatók által alkalmazandó stratégiák megfelelő adaptációs környezet kialakításához		

Oktatótermi alkalom

Általános célok: A munkaerőpiac igényeinek tudatosítása és a JPS-vezetőkre összpontosítani, amikor létrehozzák a DP-profilt; nyitott beszélgetés az európai trendek hatásairól a fogyatékossággal élő személyek beilleszkedésére a nyílt munkaerőpiac kapcsán; együttműködnek, megtanulják, hogyan kell kiválasztani és tájékoztatni a munkáltatókat az előnyökről a fogyatékossággal élő személyek felvételekor; A JPS vezetői tájékozódnak a munkavállalók viselkedéséről, amikor új, fogyatékossággal élő munkatársuk lett

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
1 - Mit keresnek a munkáltatók?	A JPS vezetői képesek lesznek kommunikációs készségeik fejlesztésére és több munkáltató elkötelezésére a fogyatékossággal élők személyek felvételére.	**1. tevékenység -** Brainstorming arról, hogy melyek a munkaadók követelményei.
2 - Az európai tendenciák a fogyatékossággal élő személyek		2. **tevékenység** - A résztvevőknek a következő kérdésekre kell válaszolniuk: • Mik, nagyvonalakban, a hatásai az egyes trendeknek a munkaerő piacon?

beilleszkedésében a nyílt munkaerőpiacon		• Milyen hatásai vannak az egyes trendek a fogyatékossággal élő személyek életére? • Mi magyarázza az egyes trendeket? Miért gondolod, hogy csak egy pozitív tendencia van?
3 - Előnyök a fogyatékossággal élő személyeket bérlő munkaadók számára		**3. tevékenység -** pénz vagy emberek? A résztvevőknek ki kell választaniuk a gazdasági és társadalmi előnyöket.
4 - Hogyan kell keresni a munkáltatókat?		**4. tevékenység -** Ötletek kérése - Nyílt vita a munkáltatók keresésének legjobb módjairól.
5 - Kommunikációs csatornák		**5. tevékenység -** szerepjáték - a kommunikáció kihívásai - Különböző szerepek lejátszása (állásközvetítő / munkáltató / fogyatékos) munkát kereső személy) és gondolja át, hogyan kell megbirkózni a különböző helyzetekkel
6 - A munkavállalók tudatossága		**6. tevékenység -** "Munkaadók bevonása" szórólap - A résztvevők tudatában legyenek, hogyan viselkednek a munkavállalók, amikor új fogyatékossággal élő munkatársuk lesz
7 - A munkáltatók elvárásai		**7. tevékenység -** Puzzle – A résztvevők motiválása, hogy együttműködjenek, megosszák ötleteiket és gondolkodjanak a témáról a munkavállalók / munkáltatók előnyei a puzzle (választás) megoldásában.

VII. Modul - A hozzáállás megváltoztatása

Várható időtartam: 2 óra I 2 óra oktatótermi alkalom

Oktatótermi alkalom

Általános célok: Határozzuk meg és ismerjük meg a foglalkoztathatóságra vonatkozó profil értékelésére szolgáló eszközt.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
Mi az a Profil értékelési eszköz a foglalkoztathatóság (FAPE) érdekében?	Határozza meg, hogy mi a foglalkoztathatósági profil értékelési eszköz (FAPE) Ismerje meg az elhelyezési folyamat végrehajtásához szükséges eljárásokat és követelményeket A munkaerő-piacon az FAPE; Ismerje meg a FAPE használatának főbb lépéseit: regisztrációs felhasználók, jelentkezők nyilvántartása és tájékoztatása, munkaadók regisztrálása, ajánlatok bevezetése a munka, a kompatibilitás, a jelöltek és az ajánlatok kapcsán, az eredmények elemzése és a munkáltató kompatibilitása kapcsán;	Powerpoint az összes fázis bemutatásával: 1 - Állásajánlati követelmények beillesztése 2 - az álláshelyre vonatkozó követelmények értékelése 3 - ön- vagy hetero-értékelés 4 - végső értékelés és párosítás
Folyamatok, eljárások és követelmények a platform használata során		
Hogyan kell használni a FAPE-t?		
A párosítás fázisai		
Várható következő lépések		

	Regisztráljon felhasználókat: ügyvezetők, jelöltek és munkáltatók A jelölt információk beillesztése: a munkahelyi követelmények leírása, munkahelyi követelmények értékelése, önértékelés és értékelés.	

Modul VII I - A nyomon folyamat

Várható időtartam: 6 óra | 4 órás oktatótermi alkalom és 2 óra online

Online

Általános célok: A munkaadókkal való kommunikáció megtanulása; adja meg a képzési programhoz szükséges elméleti ismereteket és végezzen értékelést a modul végén

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
	Ismerje meg a fogyatékossággal élő személy szükségleteit a nyílt munkaerőpiacon való munkavégzés során; Hogyan adjunk visszajelzést, hogyan értékeljük a teljesítményt, hogyan értékeljük a munkáltatók felügyelőinek visszajelzéseit; Kommunikációs csatornák a munkáltatók és a rendelkezésre álló szolgáltatások között, valamint a pályaválasztási tanácsadó közt, hogyan kell felállítani a felügyeleti menetrendet (pl. Együttműködési eszköz); Hogyan kezeljük a különböző helyzeteket, mint például az elkötelezettség csökkenése, az erőforrások hiánya, a munkavállalók gyenge támogatása	Az online felügyelet / napirend terv gyakorlása (pl. A napirend ingyenes megosztása) Visszajelzés bonyolult helyzetekben és hogyan kezelhetők azok

Oktatótermi alkalom

Általános célok: Tegyen pontos útmutatást, tanácsadást a fogyatékossággal élő személy munkahelyi integrálásának folyamatának felügyeletére, és támogassa a munkáltatót.

Program tartalma	Tanulási eredmények	Tevékenységek
A normál munkaerőpiacra való integráció: **- a fogyatékossággal élők személyek sajátos szükségleteinek azonosítása a nyílt munkaerőpiacra való integrációjuk biztosítása érdekében (mobilitás, adminisztratív, társadalmi, munkahelyi alkalmazkodás, a személyzet**	Ismerje meg azokat a szükségleteket, amelyeket a fogyatékossággal élő személy szembesülhet a nyílt munkaerőpiacon való munkavégzés során	Pl .: **Az elme térképe** A fogyatékossággal élő emberek különleges igényeinek magyarázata

tudatosságának növelése, felelős személy kinevezése stb.) **- A munkáltatók sajátos igényeinek azonosítása (tanácsadás, adminisztratív és pénzügyi támogatás a rendelkezésre álló segítséggel, a csapatok fokozott tudatosságával stb.)**		
Monitoring és karbantartás a szokásos munkaerőpiacon: **- A fogyatékossággal élő személyek sajátos szükségleteinek azonosítása annak biztosítása érdekében, hogy a nyílt munkaerőpiacon maradjanak (a terv áttekintése, értékelések, képzés, adminisztratív és társadalmi információk stb.)** **- a munkáltatók sajátos igényeinek feltárása (áttekintés a tervről, értékelésről, közvetítésről, adaptációról vagy állásfoglalásuk ésszerű elhelyezéséről)**	Hogyan adjunk visszajelzést, hogyan értékeljük a teljesítményt, hogyan értékeljük a munkáltatók felügyelőinek visszajelzéseit;	Pl .: Értékelési jelentések és támogató eszközök példáinak használata
Keresse meg a problémamegoldáshoz igazított helyzeteket (az alkalmazkodás vagy a helyzet megfelelő elhelyezése, linkek létrehozása, szakmai képzés, szociális készségek stb.)	A munkáltatók és a rendelkezésre álló szolgáltatások közötti kommunikációs csatornák, valamint a pályaválasztási tanácsadó, hogyan kell létrehozni egy felügyeleti menetrendet (pl. Együttműködési eszköz).	Pl **. A napirend ingyenes megosztása** Felügyeleti terv / online napirend bemutatása
Kihívó helyzetek kezelése: **- A különböző lehetséges helyzetek áttekintése** **- A problémamegoldáshoz igazított helyzetek keresése (az alkalmazkodás vagy a helyzet megfelelő**	Hogyan kezeljük a különböző helyzeteket, mint például a kötelezettségvállalások elvesztése, az erőforrások hiánya, a munkavállalók gyenge támogatása	Például: Visszajelzés bonyolult helyzetekben és hogyan kezelhető

elhelyezése, kapcsolatok létrehozása, szakmai képzés, szociális készségek stb.)		Például: mentorálás a fogyatékossággal élő személyek számára (a téma bevezetése)

Link a kurzus tartalmához: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1e5CPM50aXXgNnufMo87NR6urLpdvGaS2

Project koordinátor AFEJI | Kontakt: DIERCKENS Aurélien

Address_ 199/201 rue Colbert Bâtiment Ypres – CS 59029 – 59043 Lille Cedex (France)

www.design-disability.org

disabled employability signaling