

FACILITY JOB

metody aktywizacji zawodowej uczniów i absolwentów w trudnej sytuacji —
dobre praktyki z Polski i Włoch



FACILITY JOB



Dofinansowane przez
Unię Europejską



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Wszystkie rezultaty są udostępniane bezpłatnie na licencji: [Deed - Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa - Creative Commons](#)

Publikacja przygotowana w ramach projektu **“Facility Job — Methods and Practices Toward Post Diploma Work Placement of Disadvantaged Learners”** w ramach akcji kluczowej 2 programu Erasmus+: Partnerstwa na rzecz współpracy.

Spis treści

1. O projekcie „Facility Job”	5
1.1 Partnerzy w projekcie	5
1.2 Założenia projektowe	8
2. Kształcenie i szkolenie zawodowe osób z niepełnosprawnościami (OzN), ich sytuacja na rynku pracy oraz aktywizacja	13
2.1 Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce	13
2.2 Kształcenie i szkolenie zawodowe we Włoszech	23
2.3 Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce	34
2.4 Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy we Włoszech	38
2.5 System aktywizacji zawodowej w Polsce	39
2.6 System aktywizacji zawodowej we Włoszech	44
3. Metodologia badań	49
3.1 Cel badań i metody badawcze	49
3.2 Wybrane podmioty aktywizacji zawodowej w Polsce	54
3.3 Wybrane podmioty aktywizacji zawodowej we Włoszech	58
4. Dobre praktyki w Polsce i we Włoszech	61
4.1 Dobre praktyki w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami i w trudnej sytuacji — Polska	61
4.1.1 Fundacja Aktywizacja	61
4.1.2 Miejski Urząd Pracy (MUP) w Olsztynie	73
4.1.3 Zespół Placówek Edukacyjnych w Olsztynie (ZPE)	80
4.1.4 Warmińsko — Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WMSON)	84
4.1.5 Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)	92
4.1.6 Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami na Uniwersytecie Warmińsko Mazurskim w Olsztynie	102
4.1.7 Szkolny doradca zawodowy w Zespole Szkół Ekonomiczno-Handlowych Nr 2 w Olsztynie	107
4.2 Dobre praktyki w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami i w trudnej sytuacji — Włochy	113
4.2.1 Ciss Verbano — konsorcjum usług społecznych (Verbania, region Piemont)	113
4.2.2 WE4JOB - Sieć punktów pośrednictwa pracy w szkołach zawodowych (Instytut Zawodowy Omar i Spółdzielnia Socjalna Aurive z siecią szkół VET w regionie Piemont)	118
4.2.3 Spółdzielnia Socjalna Differenza na rzecz integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami	121
4.2.4 Abile Job — prywatna firma zajmująca się integracyjnym pośrednictwem pracy	129

4.2.5 Spółdzielnia Socjalna Exar — prywatna firma zajmująca się integracyjnym pośrednictwem pracy	133
4.2.6 IPSASR Fobelli — Instytut Rolniczego Liceum Zawodowego	139
4.2.7 Spółdzielnia Socjalna Aurive — wolontariat jako narzędzie wzmacniania umiejętności miękkich	146
4.2.8 Spółdzielnia Socialna IL SOGNO i Laboratorium Nazareth	153
4.2.9 ANGSA VCO — Stowarzyszenie non-profit	156
4.2.10 Aff Down — Stowarzyszenie non-profit	160
5. Podsumowanie	163
5.1 Wnioski z dobrych praktyk w Polsce	163
5.2 Wnioski z dobrych praktyk we Włoszech	170

1. O projekcie „Facility Job”

1.1 Partnerzy w projekcie

Realizacja projektu była możliwa dzięki współpracy Koordynatora i Organizacji Partnerskich na każdym etapie, począwszy od wstępnej wersji, a skończywszy na fazie wdrażania. Ponadto, do stworzenia niniejszego podręcznika przyczynili się pracownicy organizacji aktywizujących absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego (tj. ang. VET – definicja poniżej) i pomagających im wejść na rynek pracy.

VET to skrót z języka angielskiego, gdzie *Vocational Education and Training* oznacza **kształcenie i szkolenie zawodowe**. Obejmuje szeroki zakres działań edukacyjnych i szkoleniowych, które mają na celu przygotowanie osób do wykonywania konkretnych zawodów oraz dostarczenie umiejętności praktycznych niezbędnych na rynku pracy. W niniejszej publikacji zamiennie stosujemy anglojęzyczny skrót (VET) oraz jego tłumaczenie w języku polskim jako „kształcenie i szkolenie zawodowe”.

Kluczowe aspekty VET:

1. **Kształcenie zawodowe** – Obejmuje naukę w szkołach zawodowych, technikach oraz na kursach zawodowych, gdzie uczniowie zdobywają wiedzę teoretyczną i praktyczną związaną z określonymi zawodami.
2. **Szkolenie zawodowe** – Dotyczy dalszego kształcenia i doskonalenia umiejętności już zdobytych w ramach pracy, w tym kursów, warsztatów i szkoleń oferowanych przez pracodawców, instytucje szkoleniowe lub agencje rządowe.
3. **Praktyki i staże** – Programy umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy, które pomagają w praktycznym zastosowaniu zdobytej wiedzy.
4. **Certyfikacja i kwalifikacje** – VET często wiąże się z uzyskiwaniem certyfikatów, dyplomów i innych formalnych uznawanych kwalifikacji, które są potrzebne do wykonywania określonych zawodów lub ról na rynku pracy.
5. **Zróżnicowane ścieżki edukacyjne** – VET może obejmować różne poziomy kształcenia, od poziomu podstawowego po zaawansowane szkolenia, dostosowane do różnych potrzeb i poziomów umiejętności uczniów.
6. **Wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami** – W ramach VET realizowane są również

programy i inicjatywy wspierające osoby z niepełnosprawnościami, dostosowując szkolenia i edukację do ich indywidualnych potrzeb.

7. **Integracja z rynkiem pracy** – VET ma na celu nie tylko dostarczenie umiejętności, ale także ułatwienie przejścia na rynek pracy poprzez współpracę z pracodawcami i dostosowanie programów szkoleniowych do aktualnych potrzeb rynku.

VET jest kluczowym elementem systemów edukacyjnych i rynków pracy na całym świecie. W Unii Europejskiej VET stanowi część **Europejskiego Systemu Kwalifikacji** i jest wspierane przez różne programy takie jak **Erasmus+**, które promują mobilność i współpracę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Partnerzy w projekcie



Spółdzielnia Socjalna Aurive - Włochy

<http://www.aurive.it/>

Aurive ma doświadczenie w zarządzaniu punktami pośrednictwa pracy w sieci 17 szkół VET w regionie Piemont we Włoszech oraz we współpracy międzysektorowej z urzędami pracy i organami publicznymi. W tym kontekście Aurive wniosło do projektu wiedzę specjalistyczną w zakresie wzmacniania umiejętności miękkich poprzez edukację nieformalną i wolontariat, a także wspierało transfer dobrych praktyk zebranych w ramach sieci *We4job*, która obejmuje ponad 15 punktów pośrednictwa pracy w powiązanych szkołach zawodowych i technicznych w północnych Włoszech. Organizacja współpracuje z regionalnymi i krajowymi organami VET i edukacji dorosłych. Aurive ma również duże doświadczenie w doradztwie zawodowym.



<https://inspire-consulting.pl/eng>

Inspire Consulting Sp. z o.o. działa od 2006 roku w obszarze doradztwa, szkoleń, innowacji technologicznych, społecznych i edukacyjnych, realizując własne projekty oraz wspierając liczne podmioty zewnętrzne (partnerstwo lub usługi). Zasoby firmy to zarówno wykwalifikowana, doświadczona kadra, jak i cała sieć kontaktów i relacji wypracowanych przez lata z licznymi ekspertami branżowymi, firmami, uczelniami, szkołami oraz podmiotami z pierwszego i trzeciego sektora.

Działalność wnioskodawcy koncentruje się na usługach kształcenia zawodowego, w tym świadczonych w systemie Bazy Usług Rozwojowych lub współfinansowanych z innych źródeł (programy regionalne oraz krajowe), ale także na pracy nad narzędziami zwiększającymi efektywność procesu kształcenia, jego trwałość i przyjazność dla użytkownika (rozwiązania cyfrowe, ale także metodyki i programy stażowe). Firma jest tzw. spółką not for profit i zgodnie z obowiązującym prawem oraz statutem, przeznacza swoje dochody na cele niezwiązane z działalnością gospodarczą — inwestując w działania na rzecz rozwoju innowacyjności, w tym te związane z doskonaleniem procesów edukacyjnych, czy pracami badawczo-rozwojowymi.

Firma Inspire Consulting zainicjowała oraz koordynowała unikalny system współpracy międzyśrodowiskowej i międzysektorowej, rozwijający potencjał społeczny, który w latach 2011-2024 pozwolił na realizację licznych projektów związanych z transferem wiedzy pomiędzy edukacją, nauką oraz biznesem oraz tworzeniem nowych innowacyjnych rozwiązań w obszarze edukacji i kształcenia zawodowego, wzmacniających potencjał biznesu i kapitału ludzkiego w całym kraju. Spółka zrealizowała 27 projektów współfinansowanych ze środków krajowych i regionalnych. Od 2016 roku Inspire Consulting realizuje projekty współpracy międzynarodowej obejmujące kształcenie zawodowe i szkolenie zawodowe dorosłych.

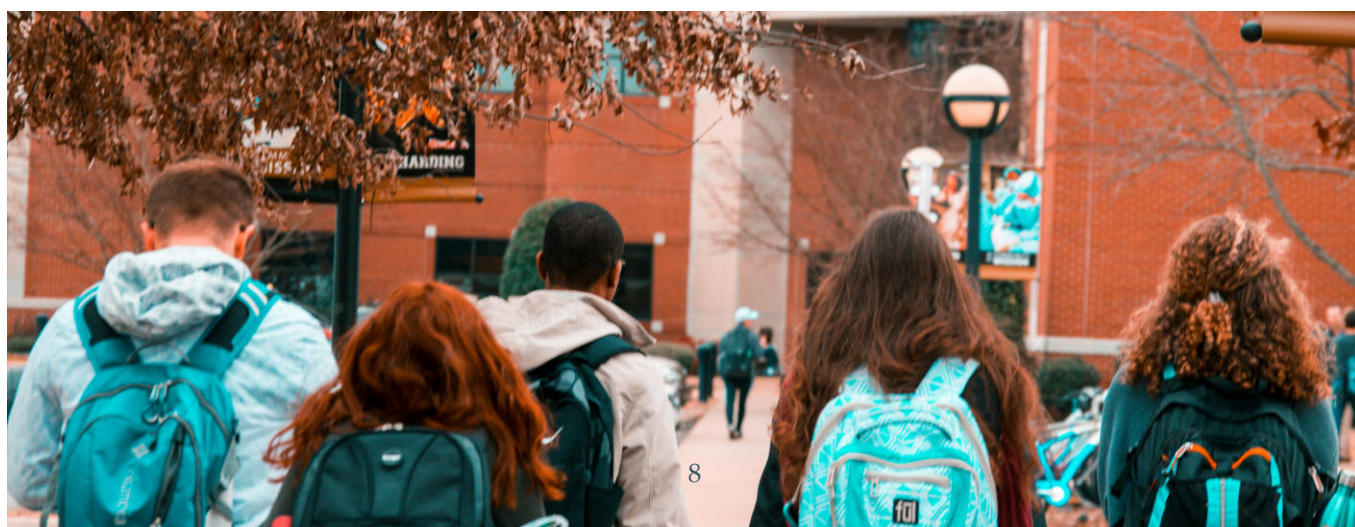
1.2 Założenia projektowe

Projekt „Facility Job” (oryg. “Facility Job — Methods and Practices Toward Post Diploma Work Placement of Disadvantaged Learners”, co w języku polskim przyjęto jako: „Facility Job: Metody aktywizacji zawodowej uczniów i absolwentów w trudnej sytuacji — dobre praktyki z Polski i Włoch”) miał na celu ulepszenie modeli i metod korzystania z pośrednictwa pracy i aktywizacji zawodowej jako narzędzi wspierania młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji, dając im możliwości wejścia na rynek pracy po ukończeniu szkoły średniej.

Programy pośrednictwa pracy i wsparcia uczniów i absolwentów szkół zawodowych grają ważną rolę w umożliwieniu wejścia na rynek pracy młodym ludziom zagrożonym bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Wykorzystują one w tym celu staże i praktyki zawodowe zarówno w kraju, jak i za granicą. Dlatego też chcemy zainicjować debatę na temat znaczenia praktyk zawodowych jako narzędzia umożliwiającego młodym absolwentom, znajdującym się w szczególnie niekorzystnej sytuacji dostępu do rynku pracy, podnoszenie kwalifikacji i wpływających na trwałość ich zatrudnienia.

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi są zagrożeni wykluczeniem, a ich szanse na odniesienie sukcesu na rynku pracy są bardzo ograniczone. Celem projektu jest zainicjowanie zmian w tym obszarze oraz pomoc osobom w trudnej sytuacji, w tym absolwentom z niepełnosprawnościami, w podjęciu pracy.

Szczególnie chodzi o na maksymalizację korzyści płynących z usług pośrednictwa pracy w szkołach VET w zakresie integracji na rynku pracy i ponownego zaangażowania w proces podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania. Ma to na celu przeciwdziałać europejskiemu i globalnemu kryzysowi, który w szczególności dotyka młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej ze względu na szczególne potrzeby.



Poszczególne cele niniejszej publikacji to:

- Omówienie i porównanie dobrych praktyk w aktywizacji i pośrednictwie zawodowym w celu zwiększenia świadomości absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego na temat korzyści płynących ze staży lub praktyk zawodowych.
- Usprawnienie uzupełniania umiejętności koordynatorów i trenerów zaangażowanych w praktyki zawodowe w szkołach VET.
- Wymiana praktyk i skutecznych modeli współpracy między podmiotami oferującymi staże zawodowe, publicznymi służbami zatrudnienia, służbami socjalnymi oraz firmami prywatnymi w celu wzmocnienia współpracy międzysektorowej w zakresie usług pośrednictwa pracy.
- Dzielenie się pomysłami i rozwiązaniami w celu zwiększenia efektów pośrednictwa pracy w usługach pośrednictwa pracy w sektorze VET.
- Odpowiedź na potrzeby osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, które niedawno ukończyły szkołę średnią lub obecnie się uczą, poprzez zapewnienie:
 - wsparcia w zakresie zdobycia umiejętności miękkich i zawodowych;
 - budowania pozytywnego nastawienia do pracy;
 - wsparcia w dostępie do staży w zawodzie absolwenta, poprzez zapewnienie rozwoju umiejętności technicznych i miękkich, z uwzględnieniem takich aspektów, jak komunikacja w miejscu pracy, kształtowanie warunków pracy, budowanie świadomości zespołów i samorozwój.

Metodologia w projekcie:

Metodologia i podejście zastosowane do osiągnięcia głównego celu obejmowały badania źródeł wtórnych. Badania miały na celu określenie aktualnej sytuacji na rynku pracy w każdym kraju partnerskim, w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Szczególną uwagę zwrócono na zidentyfikowanie opinii niektórych istotnych interesariuszy w zakresie pośrednictwa pracy, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz polityki integracji społecznej, z uwzględnieniem jakości pośrednictwa pracy dla absolwentów z potrzebami specjalnymi, programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Zbadaliśmy następujące główne kwestie dotyczące pośrednictwa pracy:

- system kształcenia,
- problemy absolwentów z niepełnosprawnościami na rynku pracy oraz ich przyczyny,
- propozycje rozwiązań głównych problemów związanych ze stażami zawodowymi dla uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji,
- główne potrzeby w zakresie narzędzi, mechanizmów i procedur w pracy z uczniami lub absolwentami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji,
- problemy pracodawców na rynku pracy związane z integracją zawodową niepełnosprawnych pracowników oraz potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia, w celu lepszego przygotowania do praktyk i staży dla uczniów, studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami,
- dobre praktyki aktywizacji zawodowej w zakresie pośrednictwa pracy dla uczniów, studentów lub absolwentów z niepełnosprawnościami.

Dodatkowymi źródłami badawczymi w projekcie są udokumentowane strategie krajowe, artykuły badawcze oraz bazy danych statystycznych (OECD, Eurostat, Bank Światowy i krajowe podmioty statystyczne).



Czym są dobre praktyki?

Dobrą praktykę można zdefiniować jako „model dobry do naśladowania”, to znaczy sposób postępowania lepszy od wszelkich innych w danym momencie. Dobra praktyka charakteryzuje się zdolnością do skutecznego działania i osiągania dobrych wyników w różnych kontekstach. Jest zatem pomyślnym doświadczeniem, które zostało przetestowane, a przez to warto ją udostępniać i upowszechniać, aby była jak najszerszej stosowana.

Cechy dobrych praktyk:

- jasna definicja celu, zadań i wpływu, jaki chcemy osiągnąć;
- jasna definicja działań, które mają zostać przeprowadzone (bezpośredni lub pośredni beneficjenci, interesariusze, uczestnicy, zaangażowanie mediów);
- skuteczność, wydajność i rezultat kończący się sukcesem;
- społeczna równoważność działań;
- techniczna wykonalność;
- możliwość powielania i adaptacji do warunków innych niż pierwotne.

Ważne, aby wziąć pod uwagę, że każdy kontekst ma swoje własne elementy i cechy — z tego powodu każda dobra praktyka wymaga różnych sposobów realizacji. Pomyślna historia wynika ze współpracy, dlatego istotnym czynnikiem sukcesu jest zaangażowanie różnych osób, specjalistów i zróżnicowanych organizacyjnie podmiotów, we wdrażanie dobrych praktyk.

Wybrane przez nas dobre praktyki odnoszą się do modeli i metod wykorzystywania umiejętności miękkich oraz działań organizacyjnych zapewniających osobom z niepełnosprawnościami większe szanse na wejście i pozostanie na rynku pracy.

Kryteria uznania programów pośrednictwa pracy za dobrą praktykę:

1. **Inkluzywność:** Program pośrednictwa pracy obejmował osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji.
2. **Rozwój wszechstronnych kompetencji:** Program umożliwił grupie docelowej rozwój wielu umiejętności i kompetencji, które są obecnie istotne na rynku pracy.
3. **Praktyczna przydatność umiejętności:** Umiejętności rozwinięte w ramach programu pośrednictwa pracy można wykorzystywać także poza pracą, w innych wymiarach życia.
4. **Korzyści społeczne:** Program pośrednictwa pracy pozytywnie wpłynął na życie biorących udział osób z niepełnosprawnością pod względem:
 - Integracji i reintegracji społecznej;
 - Aktywności obywatelskiej;
 - Możliwości mobilności społecznej.

Powyższa lista kryteriów może być wykorzystana jako przewodnik dla organizacji i instytucji zajmujących się tą tematyką, a także jako punkt odniesienia dla twórców strategii i programów wspierających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

2. Kształcenie i szkolenie zawodowe osób z niepełnosprawnościami (OzN), ich sytuacja na rynku pracy oraz aktywizacja

2.1 Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce

Od lat 90. XX wieku zainteresowanie kształceniem zawodowym w Polsce zaczęło spadać. Na rynku pracy zaczęło brakować pracowników z praktycznymi umiejętnościami zawodowymi, co zwracało uwagę pracodawców na niewydolność systemu kształcenia zawodowego. Problemy te potwierdzały liczne artykuły prasowe podkreślające duże zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych, a jednocześnie wzrastającą liczbę bezrobotnych absolwentów szkół. Wskazywało to na pogłębiającą się różnicę pomiędzy kompetencjami, które są na rynek dostarczane i tymi, których gospodarka realnie potrzebuje. Niedofinansowany sektor edukacji zawodowej tracił nie tylko uczniów, ale i wpływał na spadek wiedzy i umiejętności nauczycieli, którzy tracili kontakt z realnym rynkiem pracy, nowymi technologiami i metodami pracy.

Okres transformacji ustrojowej w latach 90. był szczególnie trudny dla szkolnictwa zawodowego. Upadek wielu przedsiębiorstw, zmiany gospodarcze i reforma edukacji spowodowały kryzys systemu. Szkoły zawodowe z trudem dostosowywały się do nowych wymagań rynku pracy, przez co stały się mniej atrakcyjne dla uczniów. Dodatkowo spadał prestiż tych szkół na rzecz tańszych w finansowaniu szkół ogólnokształcących oraz utrwalał się negatywny stereotyp ucznia szkoły zawodowej jako słabo wykwalifikowanego – co pogłębiało kryzys w tym obszarze kształcenia.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej i związany z tym rozwój gospodarczy stopniowo zwiększały zainteresowanie szkolnictwem zawodowym. Doprowadziło to do debaty na temat jego jakości oraz potrzebnych zmian. Dopiero przyjęcie przez parlament ustawy o zmianach w systemie oświaty w 2011 r. rozpoczęło proces modernizacji szkolnictwa zawodowego, umożliwiając Ministrowi Edukacji Narodowej i innym podmiotom oraz osobom odpowiedzialnym za edukację podjęcie działań w tym zakresie.

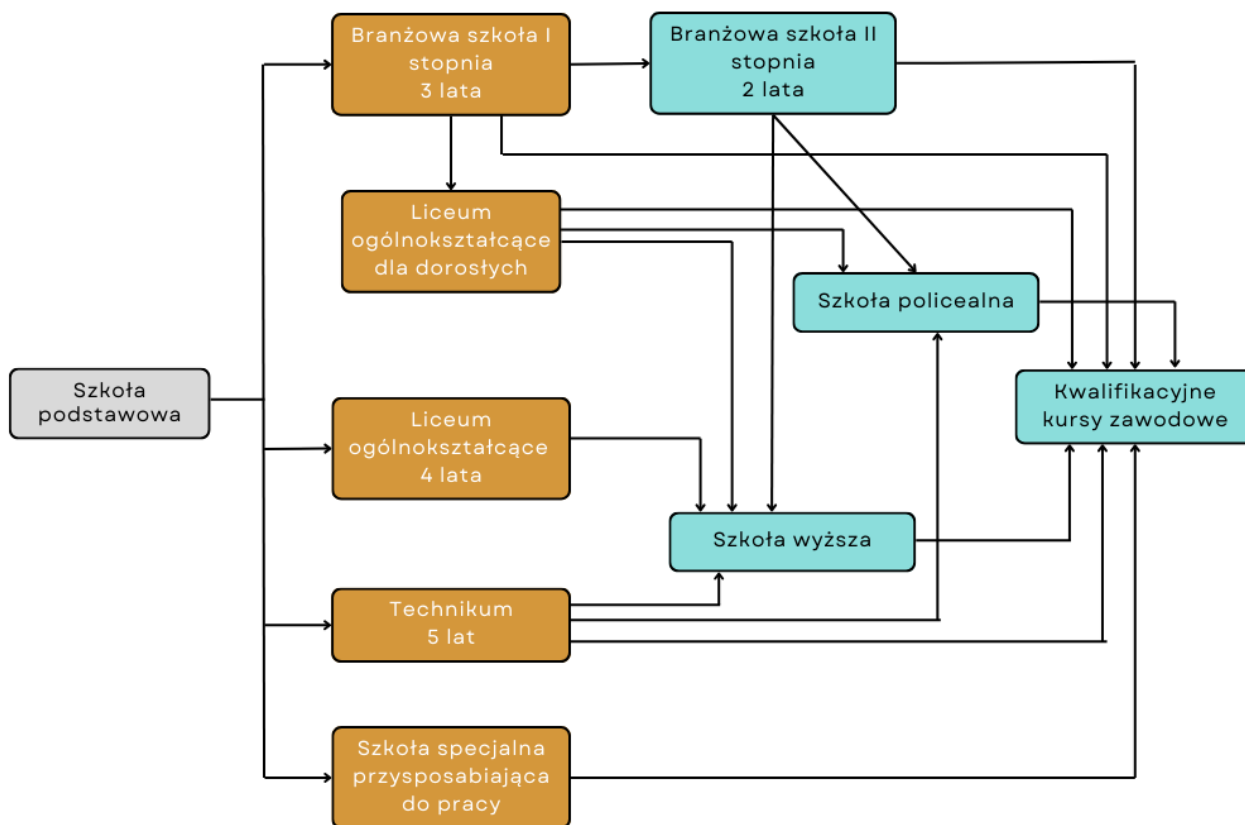
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego weszło w życie 1 września 2019 r. Zawierało wykaz 215 zawodów szkolnictwa branżowego. Przepisy zaczęły być stosowane od roku szkolnego 2019/2020, od pierwszych klas szkół branżowych I stopnia oraz w pierwszym semestrze szkół policealnych, a od roku szkolnego

2020/2021 również w pierwszym semestrze szkół branżowych II stopnia. W kolejnych latach objęły pozostałe typy szkół.

Ministerstwo Edukacji i Nauki stale aktualizuje ofertę kształcenia zawodowego, aby odpowiadała ona na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Przykładem tego jest wprowadzenie do klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego nowego kierunku w zawodzie technika elektromobilności, który jest dostępny od września 2024 roku.

System edukacji w Polsce obejmuje różne ścieżki kształcenia, od szkoły podstawowej po studia wyższe i kursy kwalifikacyjne. Ich krótka charakterystyka poniżej:

1. **Szkoła podstawowa:** Obowiązkowa edukacja podstawowa trwająca 8 lat, po której uczniowie mogą wybrać różne ścieżki dalszej nauki.
2. **Liceum ogólnokształcące:** Trwa 4 lata. Przygotowuje uczniów do egzaminu maturalnego oraz studiów wyższych.
3. **Techniczna szkoła średnia (technikum):** Trwa 5 lat. Umożliwia uczniom uzyskanie zarówno ogólnego, jak i zawodowego wykształcenia średniego. Po ukończeniu technicznej szkoły średniej uczniowie mogą przystąpić do egzaminu dojrzałości oraz kontynuować naukę m.in. na uniwersytetach lub rozpocząć karierę zawodową.
4. **Branżowa szkoła I stopnia:** Trwa 3 lata. Przygotowuje uczniów do wykonywania określonego zawodu. Absolwenci mogą kontynuować naukę w szkole zawodowej drugiego stopnia.
5. **Branżowa szkoła II stopnia:** Trwa 2 lata, Umożliwia uczniom uzyskanie wykształcenia średniego zawodowego i przystąpienie do egzaminu maturalnego.
6. **Szkoła policealna:** Oferuje różne kursy zawodowe dla absolwentów szkół średnich (zarówno ogólnokształcących, jak i technicznych), trwające od 1 roku do 2,5 lat.
7. **Szkoła wyższa:** Uczelnie oferujące studia licencjackie, magisterskie i doktoranckie.
8. **Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ):** Umożliwiają zdobycie kwalifikacji zawodowych, dostępne dla osób o różnym poziomie wykształcenia.
9. **Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy:** Dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, przygotowująca do samodzielności i pracy zawodowej.



Wykres 1. Opracowanie własne

W polskim systemie edukacji staże i praktyki zawodowe są obowiązkowe w różnych typach szkół:

- Techniczna szkoła średnia (technikum):** Uczniowie technikum są zobowiązani do odbycia praktyk zawodowych, które stanowią integralną część programu nauczania. Liczba godzin praktyk jest zależna od profilu kształcenia i może się różnić w zależności od konkretnego zawodu. Zgodnie z ogólnymi przepisami Ministerstwa Edukacji Narodowej, uczniowie technikum są zobowiązani do odbycia co najmniej 280 godzin praktyk zawodowych w całym cyklu kształcenia, czyli w ciągu pięciu lat nauki. Jednak w zależności od kierunku, liczba godzin praktyk może być wyższa, co jest określone w podstawie programowej dla danego zawodu.
- Branżowa szkoła I stopnia:** Zgodnie z przepisami, uczniowie branżowej szkoły I stopnia muszą odbyć co najmniej 390 godzin praktyk zawodowych rocznie, co daje około 1170 godzin praktyk w całym trzyletnim cyklu kształcenia. Praktyki te mogą być realizowane zarówno w przedsiębiorstwach, jak i w warsztatach szkolnych. Ważnym elementem praktyk w branżowej szkole I stopnia jest to, że uczniowie mogą być zatrudniani jako młodociani pracownicy, co oznacza, że są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dzięki temu zdobywają nie tylko praktyczne umiejętności, ale również doświadczenie zawodowe, co zwiększa ich szanse na rynku pracy po ukończeniu szkoły.

- **Branżowa szkoła II stopnia:** Kształcenie ustawiczne w branżowej szkole II stopnia obejmuje również odbywanie praktyk zawodowych, które umożliwiają uczniom pogłębienie zdobytych wcześniej umiejętności.

Praktyki i staże zawodowe w tych szkołach mają na celu lepsze przygotowanie uczniów do rynku pracy poprzez umożliwienie im zdobycia praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego w trakcie nauki.

Prawo oświatowe z 14 grudnia 2016 r. nakłada na dyrektorów szkół obowiązek współpracy z pracodawcami działającymi w branżach związanych z nauczaniem zawodami. Współpraca ta odbywa się w siedmiu obszarach:

1. Tworzenie klas patronackich, co oznacza zaangażowanie pracodawcy nie tylko w wyposażenie sal lekcyjnych, ale także w pracę szkoły i udział w różnych projektach edukacyjnych.
2. Opracowanie programów nauczania zawodowego przez nauczycieli, którzy muszą uwzględniać wymagania rynku pracy i nowoczesnych technologii.
3. Umożliwienie uczniom odbywania staży w firmach, co pozwoli im zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe.
4. Współpraca przy wyposażaniu laboratoriów szkolnych w odpowiednie narzędzia dydaktyczne dostosowane do wymagań obecnego rynku pracy.
5. Organizacja egzaminów zawodowych.
6. Doskonalenie nauczycieli poprzez organizowanie szkoleń sektorowych, aby nauczyciele byli na bieżąco z innowacjami technologicznymi i potrzebami rynku pracy.
7. Wdrożenie doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego, w celu wsparcia uczniów w wyborze ścieżki kariery i podniesienia prestiżu tej formy edukacyjnej.



Współpraca szkoły z pracodawcą może przynieść korzyści zarówno uczniom, którzy zdobywają praktyczne doświadczenie, jak i szkole, która zwiększa atrakcyjność swojej oferty edukacyjnej oraz dostosowuje się do potrzeb rynku pracy.

Coraz bardziej istotnym elementem edukacji zawodowej są klasy patronackie, a coraz więcej dużych firm decyduje się inwestować w edukację swoich przyszłych pracowników poprzez wspieranie tych klas. Skupiają się one na rozwoju uczniów poprzez:

- Finansowanie stypendiów i kursów językowych;
- Gwarancję zatrudnienia dla najbardziej utalentowanych absolwentów;
- Udział pracodawców w modernizacji obiektów szkolnych;
- Subsydiowanie i doposażanie klas patronackich przez firmy;
- Organizację szkoleń praktycznych z udziałem przedsiębiorstwa — patrona, w tym praktyk zawodowych dla uczniów i absolwentów szkół branżowych.

Aby zapewnić wysoką jakość i skuteczność praktyk zawodowych u pracodawców (w tym staży zawodowych), konieczne jest podjęcie następujących kroków:

1. Organizacja zajęć w rzeczywistych warunkach pracy.
2. Opracowanie standardów praktyk zawodowych przez uprawnione instytucje (Centralna Komisja Egzaminacyjna tj.CKE, właściwe ministerstwa, pracodawców, kuratoria oświaty oraz izby rzemieślnicze i gospodarcze).
3. Przygotowanie praktycznych programów szkoleniowych i organizacja praktyk zawodowych.
4. Tworzenie wymaganej dokumentacji w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania praktyki.
5. Monitorowanie postępów praktyk zawodowych (postępy uczniów).
6. Diagnozowanie wiedzy i umiejętności uczniów.

System kształcenia osób z niepełnosprawnościami:

Na wstępie należy wspomnieć, iż w Polsce obowiązuje podwójny system orzekania o niepełnosprawności w systemie edukacji.

Pierwszym elementem tego systemu jest orzeczenie o niepełnosprawności wydawane na bazie dokumentacji medycznej przez Powiatowy lub Miejski Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności. Drugim elementem jest orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydawane przez publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Dopiero połączenie tych dwóch orzeczeń pozwala na stworzenie w krajowym systemie kształcenia zindywidualizowanych form wsparcia dla osoby z niepełnosprawnością.

Istnieją trzy główne rodzaje szkół:

- **Szkoły ogólnodostępne** — są to szkoły publiczne dla dzieci mieszkających w ich okolicy.
- **Szkoły z klasami integracyjnymi lub włączającymi** — zarówno dla uczniów z niepełnosprawnością, jak i bez niepełnosprawności. Zazwyczaj w klasie liczącej 15-20 uczniów jest 3-5 dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- **Szkoły specjalne** — placówki edukacyjne powstałe w Polsce z myślą o dzieciach i młodzieży z różnymi rodzajami niepełnosprawności, które wymagają dostosowanego podejścia edukacyjnego i opieki. Celem tych szkół jest nie tylko nauczanie, ale także wspieranie wszechstronnego rozwoju uczniów oraz przygotowanie ich do samodzielnego życia i integracji społecznej.

Rodzaje niepełnosprawności, dla których są tworzone szkoły specjalne:

- **Niepełnosprawność intelektualna** (w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim);
- **Niepełnosprawność ruchowa**, w tym z afazją i innymi zaburzeniami motorycznymi;
- **Niepełnosprawność sensoryczna** (np. osoby niewidome, niedowidzące, głuchoniewidome, Głuche lub niedosłyszające);
- **Zaburzenia ze spektrum autyzmu**;
- **Niepełnosprawności sprzężone**, czyli występowanie więcej niż jednej niepełnosprawności.

Kształcenie specjalne uczniów z niepełnosprawnościami może być organizowane we wszystkich typach szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz we wszystkich rodzajach przedszkoli i szkół:

- ogólnodostępnych,
- ogólnodostępnych z oddziałami integracyjnymi,
- ogólnodostępnych z oddziałami specjalnymi,
- integracyjnych,
- specjalnych.

Charakterystyka szkół specjalnych:

- Kadra nauczycielska

Szkoły specjalne zatrudniają nauczycieli z odpowiednimi kwalifikacjami, specjalistycznym wykształceniem oraz doświadczeniem w pracy z dziećmi z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Nauczyciele są często także terapeutami, specjalistami w dziedzinie pedagogiki specjalnej, logopedii, fizjoterapii, czy psychologii.

- Indywidualizacja nauczania

W szkołach specjalnych (ale też ogólnodostępnych) dla każdego ucznia z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego tworzy się **Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny (IPET)**, który jest dostosowany do jego potrzeb, możliwości i tempa rozwoju.

Program określa zakres i sposób dostosowania wymagań edukacyjnych do indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych ucznia, przez zastosowanie odpowiednich metod i form pracy z podopiecznym.

- Dostosowanie infrastruktury

Budynki szkół specjalnych są zaprojektowane lub dostosowane do potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami. Obejmuje to udogodnienia takie jak windy, rampy, specjalne łazienki, pomoce sensoryczne, a także odpowiednie wyposażenie sal lekcyjnych.

Szkoły są wyposażone w specjalistyczny sprzęt edukacyjny, terapeutyczny i rehabilitacyjny, który wspiera proces nauczania i terapii.

- Terapie i zajęcia dodatkowe

Uczniowie szkół specjalnych uczestniczą w różnych formach terapii, takich jak terapia zajęciowa, logopedia, fizjoterapia, terapia integracji sensorycznej, a także w zajęciach rozwijających ich umiejętności społeczne i emocjonalne.

Organizowane są również zajęcia z zakresu arteterapii, muzykoterapii czy terapii ruchowej, które wspomagają rozwój uczniów.

- Małe grupy uczniów

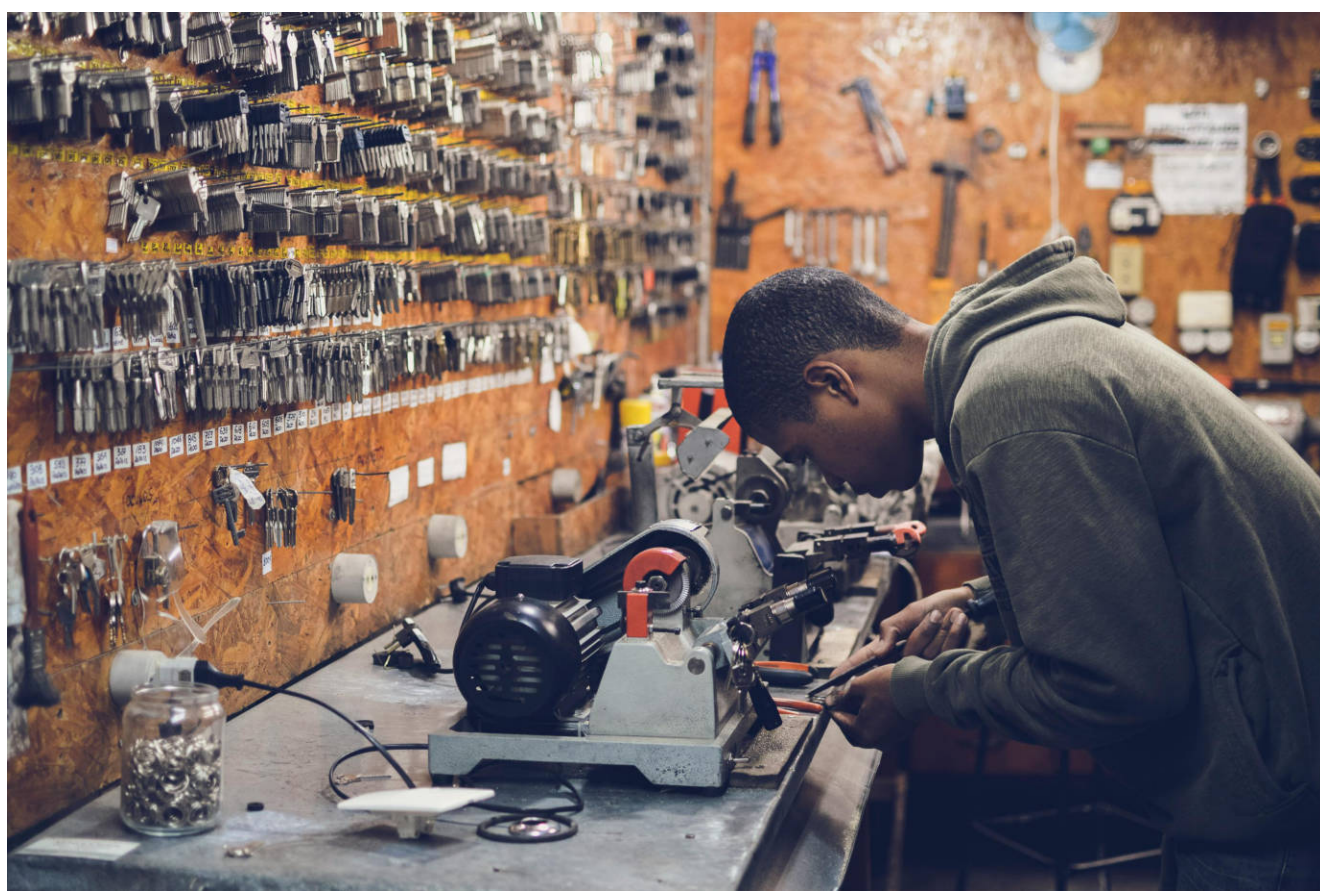
Zajęcia w szkołach specjalnych odbywają się w małych grupach, co pozwala na indywidualne podejście do każdego ucznia i skuteczniejsze wsparcie w nauce i rozwoju.

- Wsparcie dla rodziców i opiekunów

Szkoły specjalne oferują także wsparcie dla rodziców i opiekunów uczniów, organizując spotkania informacyjne, warsztaty oraz konsultacje ze specjalistami, co pomaga w lepszym zrozumieniu potrzeb dziecka i wspieraniu go w codziennym życiu.

- Integracja społeczna

Choć szkoły specjalne koncentrują się na dostosowanej edukacji, jednym z ich celów jest również przygotowanie uczniów do integracji społecznej. Organizowane są różne formy aktywności, które mają na celu włączanie uczniów w życie społeczne, jak np. wycieczki, projekty artystyczne czy wspólne wydarzenia z uczniami szkół ogólnodostępnych.



Szkoła przysposabiająca do pracy to trzyletnia placówka ponadpodstawowa dla uczniów z orzeczoną niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym albo znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi. Głównym celem takich szkół jest skuteczne przygotowanie uczniów do dorosłego życia. Tutaj młodzi ludzie uczą się nie tylko wielu praktycznych umiejętności, lecz także rozwijają zdolności, takie jak współpraca z rówieśnikami, wzajemna pomoc oraz wspólne rozwiązywanie problemów.

Uczniowie uczestniczą w zajęciach dotyczących funkcjonowania osobistego i społecznego, rozwoju komunikacji, kształtowania kreatywności, przygotowania do pracy, a także wychowania fizycznego oraz zajęć wyrównawczych. Zakres oferowanych zajęć różni się w zależności od zasobów szkoły oraz od możliwości uczniów. Kursy mogą obejmować ceramikę, stolarstwo, sztukę użytkową, pracę biurową, hotelarstwo, gotowanie i ogrodnictwo.

Po ukończeniu szkoły zawodowej uczniowie mają możliwość kontynuowania nauki lub poszukiwania pracy. Mogą pozostać w szkole do 24 roku życia. Nie wszystkim absolwentom udaje się znaleźć pracę i osiągnąć niezależność. Szkoły specjalne współpracują z firmami, organizując kursy dla absolwentów w zakresie pisania CV i technik poszukiwania pracy, a także organizując staże.

Choć absolwenci są przygotowani do pracy i życia w społeczeństwie, wielu z nich może nadal wymagać wsparcia. Edukacja włączająca jest trzecim rodzajem edukacji w Polsce, obok edukacji segregacyjnej i ogólnodostępnej.

Jak sama nazwa wskazuje, edukacja włączająca kładzie nacisk, aby wszystkie dzieci, niezależnie od poziomu zróżnicowania potrzeb czy tempa rozwoju, uczyły się razem. W edukacji włączającej nacisk kładzie się na to, by osoby z niepełnosprawnościami czuły się w pełni wartościowymi członkami społeczności szkolnej i klasowej.

W zależności od konkretnego zawodu i decyzji podjętych przez władze oświatowe (w tym dyrektorów szkół), szkoły zawodowe mogą przyjmować uczniów z lekką niepełnosprawnością intelektualną lub ruchową. Tworzone są również specjalne klasy lub szkoły przygotowujące do życia zawodowego.

Jedną z powszechnych obaw wśród uczniów rozważających szkoły zawodowe w ośrodkach specjalnych jest to, czy zawody, w których się kształcą, będą dla nich dostępne. Warto jednak zaznaczyć, że przed podjęciem nauki w danym zawodzie każdy kandydat przechodzi badania

lekarskie, aby ustalić, czy dana osoba może bezpiecznie wykonywać wybrany zawód. Po ukończeniu szkoły uczniowie otrzymują świadectwo ukończenia szkoły zawodowej pierwszego stopnia, a po zdaniu egzaminu potwierdzenie kwalifikacji zawodowych.

Ponadto z myślą o młodzieży z niepełnosprawnościami w polskim systemie edukacji zawodowej wprowadzono zawody pomocnicze (na mocy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 28 maja 2021 r., Podstawy programowe dla nowych zawodów). Przykładem jest zawód asystenta gastronomicznego. To rozwiązanie zwiększa szanse uczniów na ukończenie szkoły i zdobycie zawodu z uwzględnieniem potrzeb gospodarki w zakresie budowania kwalifikacji zawodowych.

W przypadku zawodów pomocniczych współpracują ze sobą różne instytucje, tj. Ministerstwo Edukacji i Nauki, które określa podstawy programowe i standardy egzaminacyjne oraz szkoły specjalne, które realizują programy nauczania.

Egzaminy kwalifikacyjne w takich zawodach mają charakter zewnętrzny i odbywają się na podobnych zasadach jak w innych szkołach. Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE) odpowiada za opracowanie standardów egzaminacyjnych i nadzór nad ich przeprowadzaniem.

2.2 Kształcenie i szkolenie zawodowe we Włoszech

W 2012 roku Włochy szczególnie odczuły skutki kryzysu gospodarczego i finansowego. Bezrobocie wzrosło o prawie 6% w stosunku do 2008 roku, a młodzi ludzie zostali szczególnie nim dotknięci. Stopa bezrobocia od 2008 roku wśród nich podwoiła się, sięgając w 2013 roku poziomu 40%.

Dane dotyczące poziomu wykształcenia, zatrudnienia i bezrobocia, a także badania umiejętności OECD wskazują, że Włochy stoją obecnie przed podwójnym wyzwaniem: rynkiem pracy, który nie jest w stanie w pełni wchłonąć zasobów ludzkich (zwłaszcza na południu) oraz niedopasowaniem umiejętności wynikającym z wyborów edukacyjnych, które nie są zgodne z możliwościami zatrudnienia.

Współpraca między szkołami, przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi i organizacjami trzeciego sektora jest niezbędna do zidentyfikowania potencjalnych obszarów wzrostu, zdefiniowania rodzajów i poziomów kwalifikacji, określenia podstawowych umiejętności i zaoferowania odpowiedniej edukacji. Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) ma na celu zapewnienie osobom fizycznym połączenia umiejętności teoretycznych i praktycznych, umożliwiając im wykonywanie określonych zawodów, oferując jednocześnie możliwości awansu zawodowego i podnoszenia umiejętności.

W 2000 r. regionalne kształcenie i szkolenie zawodowe zostało zintegrowane z krajowym systemem szkoleń i edukacji, przyjmując obecną formę. Obejmuje on trzy główne segmenty, z których wszystkie są dostępne poprzez praktyki zawodowe, a także ścieżkę szkolną:

- programy trzy- i czteroletnie (3+1);
- pomaturalne wyższe techniczne programy specjalizacyjne;
- pomaturalne wyższe programy techniczne.

Włoski system kształcenia i szkolenia zawodowego charakteryzuje się wielopoziomowym zarządzaniem obejmującym krajowych, regionalnych i lokalnych interesariuszy. Ministerstwa edukacji i pracy ustanawiają ogólne zasady i wspólne reguły dla systemu. Szkoły VET nadzorują ścieżki kształcenia zawodowego na poziomie szkoły średniej II stopnia (EQF 4-ISCED 354). Regiony oraz autonomiczne prowincje nadzorują programy VET i większość programów praktyk zawodowych. Partnerzy społeczni przyczyniają się do definiowania i wdrażania aktywnej polityki zatrudnienia związanej z kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz uczeniem się przez całe życie (LLP).

Obowiązek szkolny we Włoszech trwa 10 lat, do 16 roku życia. W wieku 14 lat uczniowie dokonują wyboru między kształceniem ogólnym, ścieżkami szkół średnich VET i regionalnymi ścieżkami VET (EQF 3 lub 4-ISCED 353).

1. Na poziomie szkoły średniej II stopnia oferowane są następujące programy VET:

- 5-letnie programy (poziom 4 EQF) w szkołach technicznych (*istituti tecnici*) pozwalające uzyskać dyplom kształcenia technicznego; w szkołach zawodowych (*istituti professionali*) zaś do uzyskania dyplomów kształcenia zawodowego. Programy te łączą edukację ogólną z zawodową. Mogą być realizowane w formie szkolenia przemienneho. Absolwenci mają dostęp do szkolnictwa wyższego;
- 3-letnie programy (*istruzione e formazione professionale*, IeFP) dające kwalifikacje zawodowe (*attestato di qualifica di operatore professionale*, EQF poziom 3);
- 4-letnie programy pozwalające zdobyć dyplom technika (*diploma professionale di tecnico*, poziom 4 EQF).

Nauka w ramach wszystkich programów kształcenia na poziomie szkoły średniej II stopnia polega na edukacji szkolnej, jednak może być również realizowana w formie praktyk zawodowych.

Uczniowie uczęszczający na kursy zawodowe (VET) zazwyczaj odbywają pięcioletni program. Począwszy od trzeciego aż do końca czwartego roku, muszą odbyć obowiązkowy staż zawodowy. Zgodnie z ustawą 107/2015 (znaną jako "La Buona Scuola") w 2015 roku staż ten został wprowadzony pod nazwą naprzemiennej pracy w szkole i obejmował 400 godzin. Jednak od 2018 roku program ten został przekształcony w PCTO (*Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento* – kursy umiejętności interdyscyplinarnych i orientacji zawodowej).

Na mocy ustawy nr 145/2018 z dnia 30 grudnia 2018 roku wprowadzono następujące zmiany:

- Zmieniono minimalny wymóg godzinowy naprzemiennej pracy szkolnej w ramach szkół zawodowych (VET) z 400 godzin na 210 godzin.
- Program PCTO może być realizowany od trzeciego do piątego roku szkolnego.
- Nauczyciele, którzy opiekują się uczniami w trakcie PCTO, pomagają im stworzyć osobiste portfolio cyfrowe, oferując narzędzia do samooceny i orientacji zawodowej. Umiejętności zdobyte podczas PCTO będą oceniane podczas egzaminu państwowego.

Dla uczniów z niepełnosprawnościami program PCTO także jest obowiązkowy, zgodnie z dekretem D.Lgs. 77/2005. Szkoła ma obowiązek organizować działania w taki sposób, aby promować ich samodzielność, pomagać w znalezieniu pracy oraz zadbać o likwidację jakichkolwiek barier architektonicznych w miejscach odbywania staży czy pracy. Celem jest zapewnienie uczniom odpowiedniego wsparcia, by mogli rozwijać swoje umiejętności i znaleźć zatrudnienie.

Możliwe jest łączenie kwalifikacji VET z innymi kursami na poziomie szkoły średniej w celu uzyskania dyplomu uprawniającego do podjęcia studiów wyższych. Na przykład po uzyskaniu 3-letnich kwalifikacji zawodowych możliwe jest uczęszczanie na dodatkowy rok prowadzący do uzyskania 4-letniego dyplomu zawodowego: pozwala to uczniom zapisać się na piąty rok państwowego systemu edukacji i przystąpić do egzaminu państwowego na dyplom kształcenia ogólnego, technicznego lub zawodowego.

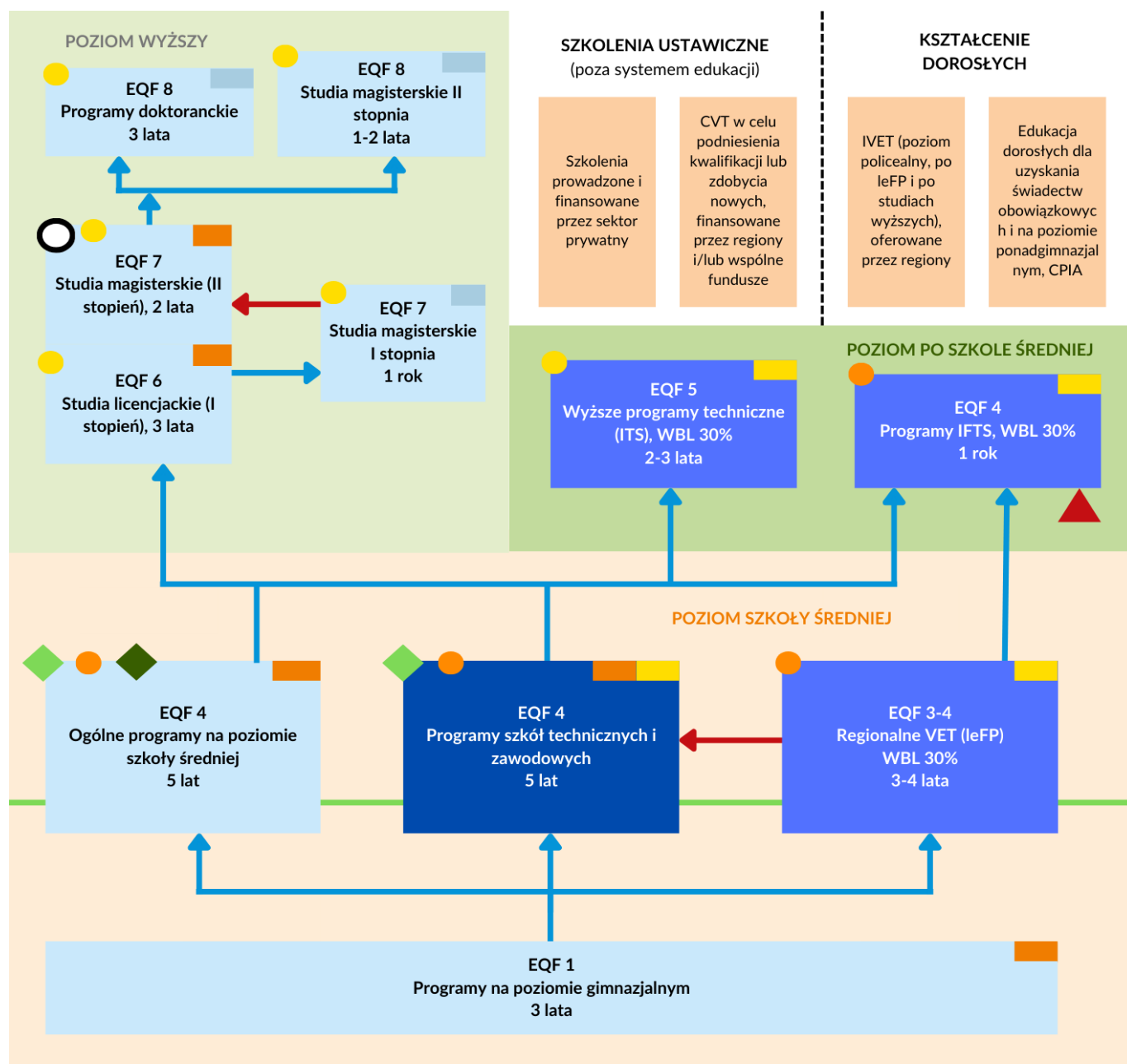
2. Na poziomie policealnym kształcenie i szkolenie zawodowe funkcjonuje jako wyższe wykształcenie techniczne dla absolwentów 5-letnich szkół średnich II stopnia lub 4-letnich studiów *leFP*, którzy zdali egzaminy wstępne:

- kursy wyższego kształcenia i szkolenia technicznego (*istruzione e formazione tecnica superiore*, IFTS): roczne pomaturalne programy nieakademiczne prowadzące do uzyskania certyfikatu wysokiej specjalizacji technicznej (*certificato di specializzazione tecnica superiore*, EQF poziom 4);
- programy wyższych uczelni technicznych (*istituti tecnici superiori*; ITS): dwu- lub trzyletnie pomaturalne programy nieakademiczne, które prowadzą do uzyskania dyplomu technicznego na wysokim poziomie (*diploma di tecnico superiore*, poziom 5 EQF).

Kursy te są organizowane przez fundacje reprezentujące szkoły, uniwersytety, ośrodki szkoleniowe, przedsiębiorstwa i władze lokalne.



Poniższy schemat pokazuje, jak szkoły VET są usytuowane we włoskim systemie edukacji:



W ostatnich latach przeprowadzono we Włoszech kilka reform mających na celu uelastycznienie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostosowanie go do potrzeb rynku pracy:

1. W celu podniesienia poziomu umiejętności cyfrowych w 2020 r. rząd wdrożył pierwszą krajową strategię na rzecz umiejętności cyfrowych obejmującą sektor edukacji i rynek pracy.
2. Promocja systemu dualnego w IeFP, która ma na celu ożywienie praktyk zawodowych poprzez alokację nowych środków rządowych (MLPS) na realizację ścieżek charakteryzujących się dużą ilością szkoleń w firmie (minimum 400 godzin rocznie) lub wirtualną symulacją biznesową oraz nowymi zindywidualizowanymi planami szkoleniowymi.
3. Aby zwiększyć wartość ścieżek uczenia się opartych na pracy, od 2019 r. alternatywa szkoła – praca (ASL, *Alternanza Scuola-Lavoro*) została zastąpiona ścieżkami kompetencji przekrojowych i poradnictwa (PCTO, *Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento*).
4. W celu poprawy współpracy między organizatorami szkoleń i małymi/ średnimi przedsiębiorstwami (MŚP), regiony i fundusze międzybranżowe wspierały szkolenia kadry nauczycielskiej w zakresie rozwijania nowych umiejętności w ramach krajowego planu przedsiębiorstwa 4.0 i nowego (cyfrowego) planu transformacji 4.0.

W programach szkół technicznych (*istituti tecnici*) uczniowie mogą zdobywać wiedzę, umiejętności oraz kompetencje do wykonywania zadań technicznych i administracyjnych. W programach szkół zawodowych (*istituti professionali*) uczniowie zdobywają konkretne przygotowanie teoretyczne oraz praktyczne do wykonywania wykwalifikowanych zadań w dziedzinach produkcji o znaczeniu krajowym.

Istnieją różne rodzaje kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na poziomie policealnym. Programy te zostały zrestrukturyzowane w 2008 roku (DPCM 25.1.2008) z głównym celem rozwoju specjalizacji zawodowych na poziomie policealnym, aby zaspokoić potrzeby zarówno sektora publicznego, jak i otwartego na rynku pracy. Istnieją dwie główne opcje:

- programy wyższego kształcenia i szkolenia technicznego (*istruzione e formazione tecnica superiore*, IFTS);
- programy w wyższych instytutach technicznych (*istituti tecnici superiori*, ITS).

Programy te są planowane i organizowane przez regiony i autonomiczne prowincje w ramach planów terytorialnych dostosowywanych co trzy lata.

Programy IFTS

Wyższa edukacja techniczna i programy szkoleniowe są dostępne w całym kraju w 20 obszarach specjalizacji. Pozostają zgodne ze standardami edukacyjnymi ustalonymi na poziomie krajowym (dekret z 7.2.2013) i mogą być dalej dostosowywane na poziomie regionalnym w celu dopasowania do potrzeb lokalnego rynku pracy.

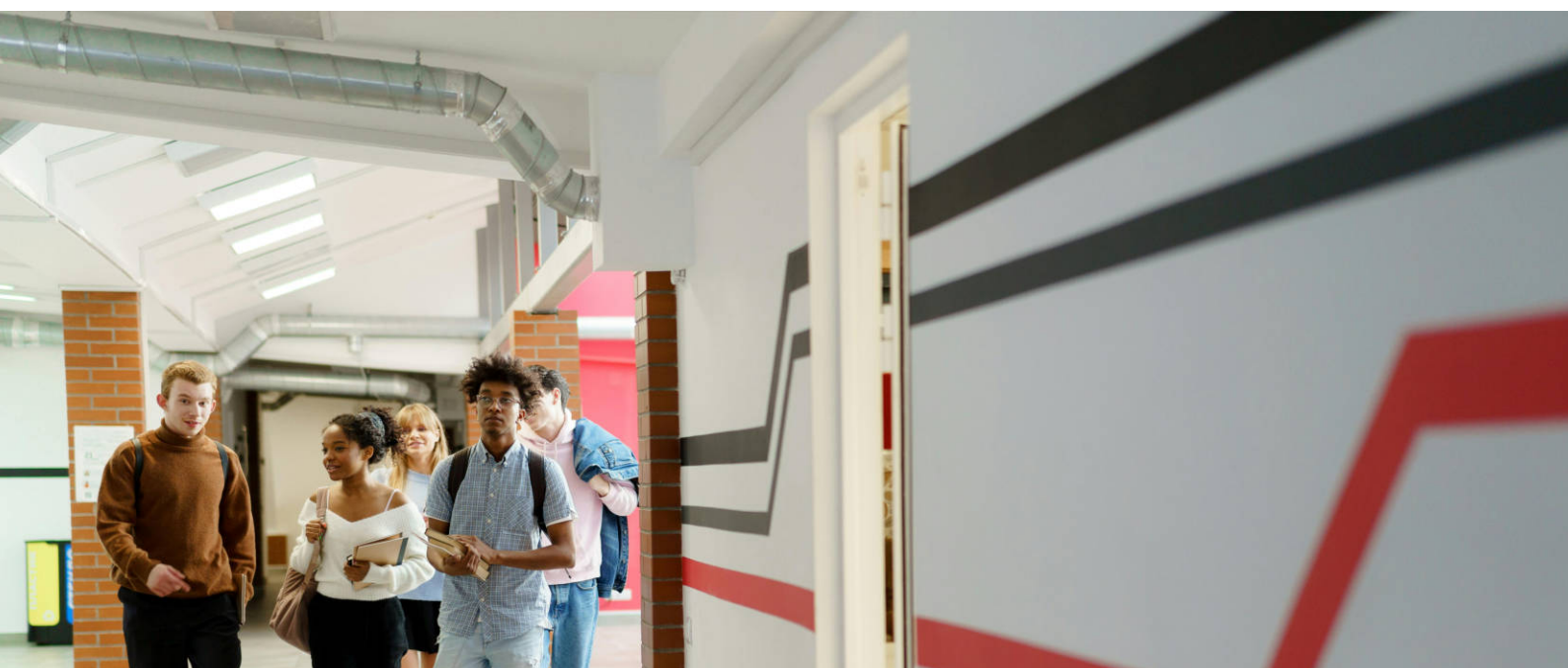
Programy te obejmują również niezbędne umiejętności w obszarach relacyjnych i menedżerskich. Obowiązkowy staż stanowi 30% całkowitego nakładu pracy. Programy IFTS są opracowywane przez władze regionalne i muszą obejmować co najmniej czterech dostawców VET z systemu edukacji, sektora szkoleń zawodowych, uniwersytetu, sektora biznesowego. Pracują one w synergii poprzez formalne partnerstwa z tymczasowymi stowarzyszeniami i konsorcjami lub w ramach POLI IFTS.

Programy ITS

Programy w wyższych instytutach technicznych oferują możliwości szkolenia pozaakademickiego na poziomie szkolnictwa wyższego, obejmujące 29 krajowych profili zawodowych. Programy te koncentrują się na szkoleniu wyspecjalizowanych techników w sześciu obszarach technologicznych kluczowych dla rozwoju kraju.

Programy ITS są skierowane zarówno do młodych ludzi, jak i dorosłych posiadających co najmniej dyplom ukończenia szkoły średniej II stopnia. Pozwalają ukończyć programy praktyk zawodowych mających na celu zachęcenie młodych ludzi do podjęcia edukacji zawodowej. Co najmniej 50% szkoleń musi być prowadzonych przez fachowców z profesjonalnych środowisk i branż. ITS działają jako fundacje (*Fondazione di Partecipazione*).

Obecnie w całym kraju działają 63 ITS, oferujące łącznie 139 programów.



Praktyki zawodowe

Przyuczenie do zawodu we Włoszech odnosi się do umowy o pracę o określonym celu szkoleniowym. Szkolenie w miejscu pracy łączy się z instruktażem w klasie.

Ponieważ praktykanci są klasyfikowani jako pracownicy, mają prawo do posiadania ubezpieczenia od urazów związanych z pracą, wypadków, chorób zawodowych, kwestii zdrowotnych, starzenia się, niepełnosprawności, macierzyństwa, zasiłków domowych, a od 1 stycznia 2013 r. do ubezpieczenia społecznego z tytułu pracy. Programy praktyk zawodowych zostały zreformowane w 2011 r. w celu ułatwienia integracji młodych ludzi na rynku pracy.

Pracodawcy we Włoszech, którzy oferują praktyki zawodowe, mogą korzystać z kilku udogodnień oraz obniżonych składek na ubezpieczenie społeczne w zależności od wielkości ich przedsiębiorstwa:

- Mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do dziewięciu pracowników) są całkowicie zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne przez pierwsze trzy lata trwania umowy o praktykę. W czwartym roku działalności płacą tylko 10% podlegających opodatkowaniu składek na ubezpieczenie społeczne.
- Przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż dziewięciu pracowników płacą zryczałtowaną składkę na ubezpieczenie społeczne w wysokości 10% podstawy opodatkowania przez cały okres trwania praktyki.

Trzy rodzaje praktyk zawodowych:

1. Praktyki zawodowe pozwalające uzyskać certyfikat zawodowy operatora i dyplomu zawodowego technika (*apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*)

We włoskim systemie edukacji młodzi ludzie w wieku od 15 do 25 lat mają prawo i obowiązek kontynuować naukę lub uczestniczyć w programach szkoleniowych. Aby przystąpić do tych programów, nie są wymagane żadne konkretne kwalifikacje wstępne. Zwykle jednak uczniowie po ukończeniu szkoły średniej pierwszego stopnia (czyli gimnazjum) kontynuują naukę przez co najmniej rok w szkole średniej drugiego stopnia (liceum, technikum) lub w ramach programów zawodowych IeFP (związanych z edukacją i szkoleniami zawodowymi), zanim rozpoczną praktyki zawodowe. Jeśli jednak mają już 15 lat, mogą bezpośrednio zacząć uczestniczyć w tych praktykach.

Czas trwania umowy o praktykę we Włoszech zależy od tego, ile czasu potrzeba, aby uzyskać odpowiedni certyfikat lub dyplom – zwykle trwa to trzy lub cztery lata. Minimalnym wymogiem jest odbycie co najmniej 400 godzin szkolenia rocznie.

Programy te dają szansę zdobycia kwalifikacji na dwóch poziomach:

- Operator zawodowy (*attestato di qualifica di operatore professionale*) – kwalifikacja na poziomie 3 EQF (Europejskie Ramy Kwalifikacji),
- Technik zawodowy (*diploma professionale di tecnico*) – kwalifikacja na poziomie 4 EQF.

Te kwalifikacje są uznawane na poziomie krajowym. Po zdobyciu certyfikatu operatora, uczestnicy praktyk mogą kontynuować naukę w czwartym roku, aby uzyskać dyplom technika w zawodzie.

Dostęp do studiów uniwersyteckich jest możliwy po ukończeniu szkoły średniej oraz dodatkowego rocznego kursu w instytucie edukacyjnym, który przygotowuje do podjęcia studiów wyższych.

2. Praktyki zawodowe (*apprendistato professionalizzante* lub *contratto di mestiere*)

Program ten skierowany jest do osób w wieku od 18 do 29 lat, których celem jest zdobycie kwalifikacji określonych w układach zbiorowych pracy i niezbędnych na rynku pracy. Szkolenie składa się z dwóch części:

1. Nabycie kluczowych umiejętności (120 godzin praktyk w okresie trzech lat, regulowane przez regiony i autonomiczne prowincje, dostarczane przez centra szkoleniowe);
2. Nabycie umiejętności zawodowych (szkolenia prowadzone bezpośrednio przez firmy, gdzie obszary zawodowe i treści szkoleniowe są określane w układach zbiorowych pracy).

Programy te trwają zazwyczaj do trzech lat, z wyjątkiem sektora rzemieślniczego, gdzie czas trwania może wydłużyć się do pięciu lat. Pomyślne ukończenie programu skutkuje przyznaniem kwalifikacji regionalnych.

3. Praktyki zawodowe „szkolnictwo wyższe i badania” (*apprendistato di alta formazione e ricerca*):

Program ten obejmuje poziomy kwalifikacji od 4 do 8 EQF. Jest on skierowany do osób w wieku od 18 do 29 lat. Uczestnicy mają możliwość uzyskania kwalifikacji typowych dla programów szkolnych, szkolnictwa wyższego lub uniwersytetów, w tym stopni doktorskich. Praktykanci mogą również angażować się w działalność badawczą w prywatnych firmach lub odbywać staże, aby wejść do wolnych zawodów, takich jak prawo, architektura lub doradztwo biznesowe. Regiony i autonomiczne prowincje we współpracy z partnerami społecznymi i publicznymi ośrodkami kształcenia i szkolenia, określają czas trwania umów i organizację programu, zapewniając ich zgodność z programami nauczania w pełni opartymi na szkołach.

Określają one również punkty w szkolnictwie wyższym (*crediti formativi universitari*), które uczący się zdobywają w szkołach, na uniwersytetach lub w ośrodkach szkoleniowych, a także umiejętności, które można nabyć poprzez szkolenie w miejscu pracy w przedsiębiorstwach.

Podmioty zaangażowane w planowanie oraz organizację kształcenia i szkolenia zawodowego:

- Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetów i Badań Naukowych (MIUR) ustanawia ramy kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach krajowych programów szkolnych (szkół technicznych i zawodowych) dla ITS i IFTS.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MLPS) określa ramy dla regionów IeFP, podczas gdy autonomiczne prowincje są odpowiedzialne za planowanie, organizację i świadczenie usług.
- Regiony i autonomiczne prowincje są odpowiedzialne za planowanie, organizowanie i realizację ITS, IFTS, post-IeFP, szkolnictwa wyższego i większości programów praktyk zawodowych.
- Ministerstwo Pracy określa cele ustawicznego szkolenia zawodowego (CVT) w ramach systemu publicznego. Działania CVT są zarządzane przez regiony, autonomiczne prowincje lub partnerów społecznych. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w promowaniu planów szkoleniowych na poziomie firmy (pojedynczej lub grupy firm) finansowanych przez regiony lub wspólne fundusze międzybranżowe.
- Partnerzy społeczni zapewniają ogólny wkład doradczy w politykę VET, wpływając na zalecenia w zakresie oferty VET.



Obecnie we Włoszech system kształcenia osób z niepełnosprawnościami opiera się na modelu edukacji inkluzywnej (edukacji włączającej), który jest uważany za jeden z najbardziej zaawansowanych w Europie. Włoski system zapewnia integrację uczniów z niepełnosprawnościami w szkołach ogólnodostępnych i oferuje szeroki zakres wsparcia.

Kluczowe elementy tego systemu:

1. Edukacja włączająca

We Włoszech uczniowie z niepełnosprawnościami uczęszczają do tych samych szkół, co ich rówieśnicy bez niepełnosprawności. Integracja w edukacji została wprowadzona w latach 70. XX wieku, kiedy zlikwidowano szkoły specjalne (z nielicznymi wyjątkami). Celem jest włączenie dzieci z różnymi rodzajami niepełnosprawności w życie społeczne i edukacyjne, a nie ich izolacja.

2. Nauczyciel wspomagający (*insegnante di sostegno*)

Każda szkoła, w której uczą się uczniowie z niepełnosprawnościami, zatrudnia nauczycieli wspomagających. Ich zadaniem jest wsparcie nie tylko uczniów z niepełnosprawnościami, ale także reszty klasy, pomagając w tworzeniu integracyjnego środowiska edukacyjnego. Liczba nauczycieli wspomagających zależy od liczby uczniów z niepełnosprawnościami w szkole i stopnia ich potrzeb.

3. Indywidualny Plan Edukacyjny (PEI)

Dla każdego ucznia z niepełnosprawnościami opracowywany jest Indywidualny Plan Edukacyjny (*Piano Educativo Individualizzato, PEI*). Plan ten jest tworzony przez zespół składający się z nauczycieli, specjalistów, rodziców i, w miarę możliwości, samego ucznia. PEI dostosowuje program nauczania do specyficznych potrzeb ucznia, uwzględniając jego możliwości i ograniczenia.

4. Współpraca międzysektorowa

We Włoszech współpraca między szkołami, opieką zdrowotną, a opieką społeczną jest kluczowym elementem wsparcia edukacyjnego dla uczniów z niepełnosprawnościami. Służby zdrowotne, takie jak specjaliści z zakresu rehabilitacji czy psychologii, współpracują ze szkołami w ocenie potrzeb dziecka i opracowaniu strategii wsparcia.

5. Orzeczenie o niepełnosprawności (*certificazione di disabilità*)

Aby uczniowie mogli otrzymać odpowiednie wsparcie, muszą mieć wydane orzeczenie o niepełnosprawności przez odpowiednie instytucje medyczne. To orzeczenie jest podstawą do przydzielenia nauczyciela wspomagającego oraz innych form wsparcia w szkole.

6. Wsparcie technologiczne

Włoski system edukacji stara się również korzystać z nowoczesnych technologii w celu wspomagania uczniów z niepełnosprawnościami. Są to np. specjalistyczne narzędzia i oprogramowanie do nauki dla uczniów z dysfunkcjami wzroku, słuchu, a także dla osób z trudnościami motorycznymi.

7. Mniejsze klasy

Zgodnie z włoskimi przepisami, jeśli w klasie uczą się uczniowie z niepełnosprawnościami, liczba uczniów w tej klasie może być mniejsza niż standardowa, aby nauczyciele mogli poświęcić więcej uwagi na indywidualne wsparcie.

8. Wsparcie na każdym etapie edukacji

System wsparcia dla uczniów z niepełnosprawnościami we Włoszech obejmuje wszystkie etapy edukacji – od przedszkola aż po szkołę średnią. Wsparcie to nie jest ograniczone tylko do nauczania, ale obejmuje również pomoc w rozwoju społecznym i emocjonalnym ucznia.

System kształcenia osób z niepełnosprawnościami we Włoszech opiera się na idei edukacji włączającej i integracji w szkołach ogólnodostępnych. Model ten, mimo wyzwań, uważany jest za jeden z najbardziej postępowych w Europie.



2.3 Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce

W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest niższy niż jego średnia w Unii Europejskiej. Według danych GUS z 2023 roku, aktywnych zawodowo było około 477,4 tys. osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce wynosi około 29%, podczas gdy średnia unijna to 47%. Niski poziom zatrudnienia wiąże się z wieloma barierami, w tym mniejszym dostępem do edukacji oraz ograniczonymi możliwościami rozwoju zawodowego.

Jeśli chodzi o wynagrodzenia, osoby z niepełnosprawnościami często otrzymują wynagrodzenie oscylujące wokół płacy minimalnej i mają ograniczone perspektywy na awans zawodowy. Jest to efektem zatrudniania na stanowiskach niewymagających szczególnych kwalifikacji, czy przy prostych powtarzalnych czynnościach – bez względu na kwalifikacje. I tak w Polsce osoby z niepełnosprawnościami pracują często w zawodach takich jak ochrona, sprząatanie czy podstawowe prace biurowe, co tylko potęguje marginalizację tej grupy na rynku pracy.

Badania pokazują, że edukacja odgrywa kluczową rolę w zwiększeniu szans na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Wyższe wykształcenie znacząco podnosi ich szanse na rynku pracy, jednak samo wyrównanie poziomu edukacji nie wystarczy do pełnej integracji (*Niepełnosprawni w Polskiej Gospodarcie. Raport GUS na Czerwiec 2023*, FUNDACJA DLA NIEWIDOMYCH MISJA I ROZWÓJ – MIR; Jak zwiększyć zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce? - IBS – Instytut Badań Strukturalnych).

W trakcie realizacji projektu zostały zidentyfikowane również inne bariery utrudniające trwałe i satysfakcjonujące lokowanie na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. I tak respondenci wywiadów projektowych wskazywali na następujące kwestie:

Bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami:

1. Pracodawcy często mają trudności z zatrudnieniem pierwszych osób z niepełnosprawnościami. Ten początkowy krok konfrontuje przedstawicieli firm z ich własnym postrzeganiem niepełnosprawności i możliwościami tej grupy demograficznej w miejscu pracy. Co więcej, nie ma jasności co do tego, jakie zadania mogą lub nie mogą być wykonywane przez osoby z niepełnosprawnościami, co stanowi problem podczas procesu

zatrudniania. Orzeczenia o niepełnosprawności mogą ograniczać opcje zatrudnienia bez określania możliwości danej osoby, pozostawiając pracodawców w niepewności.

2. Przepisy regulujące zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, określone w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r., nie zawsze są dobrze rozumiane. Pomimo wskazania stopnia niepełnosprawności — znacznego, umiarkowanego lub lekkiego — pracodawcy często wyrażają frustrację z powodu przeszkód biurokratycznych, w tym niejasnych przepisów, dokumentów i konieczności dostosowania stanowisk pracy. Istnieje błędne przekonanie, że dostosowanie się do potrzeb osób z niepełnosprawnościami wymaga kosztownych i specjalistycznych rozwiązań.
3. Stereotypowe przekonania na temat niepełnosprawności prowadzą do nieadekwatnych ocen zdolności poszczególnych osób do wykonywania określonych rodzajów pracy. Ograniczona dostępność stanowisk odpowiednich dla osób z niepełnosprawnościami utrwala błędne przekonanie, że większość ról jest dla nich nieodpowiednia.
4. Obawy dotyczące produktywności, jakości pracy, absencji, elastyczności i kompetencji społecznych wynikają z postrzegania pracowników niepełnosprawnych jako jednorodnej grupy. To błędne przekonanie jest często potęgowane przez przeświadczenie, że przełożeni muszą zapewnić większy nadzór prac wykonywanych przez osoby z niepełnosprawnościami.

Oferty pracy dla osób z niepełnosprawnościami nie zawsze są dostosowane do ich potrzeb oraz możliwości. Kwestia ta wykracza poza ograniczenia finansowe i dotyczy braku świadomości. Konieczne są inicjatywy, które pokażą zarówno pracodawcom jak i pracownikom – pozostałym członkom zespołów w pracy, że osoby z niepełnosprawnościami mogą być w pełni kompetentnymi i zmotywowanymi pracownikami. W tym kontekście istotne

i niskokosztowe jest np. przygotowanie reszty zespołu do pracy z osobami z niepełnosprawnościami, wspierając tym samym empatyczne i integracyjne środowisko pracy.



Zasady dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w Polsce są regulowane przez prawo. Oto najważniejsze z nich:

1. Obowiązek zatrudniania osób z niepełnosprawnościami:

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty) są zobowiązani do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Minimalny wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynosi 6% całkowitej liczby pracowników w strukturze firmy lub instytucji.

2. Składki na PFRON:

Pracodawcy, którzy nie osiągną wymaganego 6% wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, są zobowiązani do wpłat na PFRON. Wysokość składki jest obliczana na podstawie liczby brakujących pracowników niepełnosprawnych potrzebnych do osiągnięcia wymaganego wskaźnika. Wzór obliczania składki: $40,65\% \times \text{przeciętne miesięczne wynagrodzenie}$ za każdą brakującą osobę niepełnosprawną.

3. Zwolnienia z obowiązku wniesienia wkładu do PFRON:

Z obowiązku wpłat na PFRON zwolnieni są pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników, którzy osiągną wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wysokości 6% lub wyższy.

Zwolnienia mogą również dotyczyć pracodawców zatrudniających osoby o znacznym lub głębokim stopniu niepełnosprawności, w przypadku których wymagana stawka może być niższa.

4. Korzyści dla pracodawców:

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami mogą ubiegać się o różne dotacje i zwroty związane z wynagrodzeniem i dostosowaniem miejsca pracy.

PFRON oferuje wsparcie finansowe na dostosowanie miejsc pracy, szkolenia i inne działania mające na celu integrację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

5. Sankcje:

Niedokonywanie obowiązkowych wpłat na PFRON przez pracodawców, którzy nie osiągną wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, może skutkować karami finansowymi oraz obowiązkiem uregulowania zaległych wpłat wraz z odsetkami.

Celem tych przepisów jest promowanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i wspieranie ich integracji na rynku pracy.

Działania mające na celu wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) odgrywa kluczową rolę we wspieraniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami poprzez dofinansowania wynagrodzeń i inne formy pomocy. Wysokość dofinansowania zależy od indywidualnych potrzeb i sytuacji osoby z niepełnosprawnościami oraz może wynosić od 450 zł do 1.800 zł miesięcznie z możliwością dodatkowego wsparcia dla osób z tzw. szczególnymi potrzebami.

Pomimo działań wspierających, poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami nadal pozostaje znacznie niższy niż w przypadku innych grup społecznych, co stanowi istotne wyzwanie zarówno dla polityki społecznej, jak i gospodarki kraju.



2.4 Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy we Włoszech

Włochy są uznawane na arenie międzynarodowej za jeden z niewielu krajów na świecie, który od lat 70. realizuje prawo do edukacji włączającej dla wszystkich uczniów z niepełnosprawnościami w szkołach ogólnodostępnych. Eksperci i naukowcy, tacy jak Michael F. Giangreco, Mary Beth Doyle i Jamie C. Suter, wizytowali szkoły i zbadali włoską politykę *integracji szkolnej*, aby opisać tę politykę edukacyjną i jej innowacje.

Poza kwestiami związanymi ze szkołą integracja społeczna i ekonomiczna osób z niepełnosprawnościami jest również ważną kwestią polityczną. Integracja zawodowa jest podstawowym prawem, a jej zagwarantowanie jest obowiązkiem administracji publicznej. Unia Europejska ceni integrację, która ma fundamentalne znaczenie dla realizacji strategii Europa 2020, a obecnie również Europejskiego Zielonego Ładu i Planu Odbudowy. Niemniej jednak integracja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest skomplikowanym zadaniem. W rzeczywistości niepełnosprawność nadal stanowi problem na rynku pracy.

Włoska ustawa 68/99 próbuje rozwiązać ten problem. Ustawa ta została wprowadzona w życie w 1999 r. i, pomimo pewnych aktualizacji, nadal obowiązuje. Wymaga ona od firm zatrudniania określonego odsetka osób z niepełnosprawnościami wśród swoich pracowników i zapewnia ulgi podatkowe firmom zatrudniającym pracowników o określonym stopniu niepełnosprawności. W przypadku nieprzestrzegania przepisów firmy muszą zapłacić grzywnę. Poziom zgodności z prawem jest jednak nadal dość niski. W związku z tym niezwykle przydatne byłoby zbadanie przyczyn nieprzestrzegania przepisów i narzędzi, jakimi dysponują decydenci polityczni, aby je zmniejszyć.

Celem ustawy 68/99 jest zapewnienie osobom niepełnosprawnym prawa do pracy. Nakłada ona na instytucje publiczne i firmy prywatne, które osiągają próg zatrudnienia 15 pracowników, obowiązek przyjęcia do pracy osób z niepełnosprawnościami według schematu:

- 1 pracownik z niepełnosprawnościami w firmie zatrudniającej od 15 do 35 osób,
- 2 pracowników z niepełnosprawnościami w firmie zatrudniającej od 36 do 50 osób,
- 7% pracowników z niepełnosprawnościami w firmie zatrudniającej ponad 50 osób.

Według analiz ISTAT (Narodowy Instytut Statystyczny), wskaźnik zatrudnienia wzrósł dzięki zastosowaniu ustawy 68/99 i integracji studentów z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Poprawa ta jest również przypisywana stosowaniu dobrych praktyk w miejscach pracy i zaangażowaniu instytucji publicznych w zatrudnianie absolwentów.

Jak pokazano w poniższej tabeli, kategoria wiekowa 18-24 lata odnotowała największy wzrost w latach 2018-2022, przy wzroście wskaźnika zatrudnienia o 14,5% (z 44,6% do 59,1%).

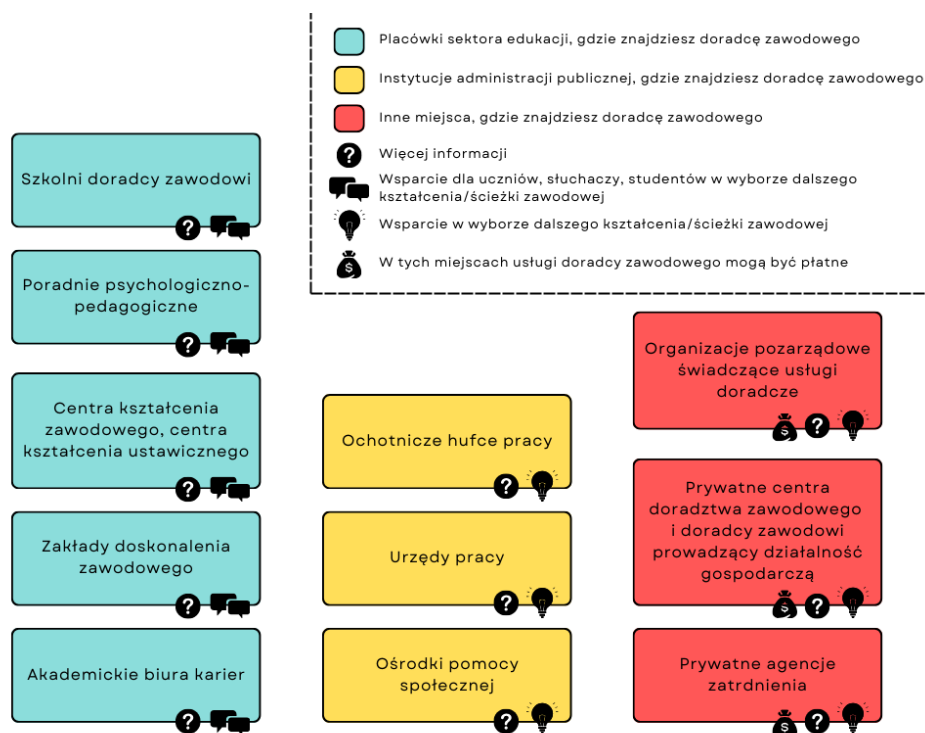
	% ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA NA DZIEŃ 31.12.2018	% ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA NA DZIEŃ 31.12.2022	RÓŻNICA
PŁEĆ			
KOBIETY	43,3	46,6	3,3
MĘŻCZYŹNI	40,0	44,1	4,1
POZIOM WYKSZTAŁCENIA			
ISCED 0	15,4	19,2	3,8
ISCED 1	43,0	46,0	3
ISCED 2	33,2	34,7	1,5
ISCED 3	42,0	50,0	8
ISCED 4	47,4	51,7	4,3
ISCED 5	56,5	57,1	0,6
GRUPA WIEKOWA			
17-24	44,6	59,1	14,5
25-34	52,0	57,1	5,1
35-44	47,5	50,6	3,1
45-54	39,5	42,7	3,2
PONAD 55	24,8	20,6	-4,2

Na zielono zaznaczone są kategorie z najbardziej znaczącymi pozytywnymi zmianami w procentowym udziale zatrudnionych w latach 2018-2022, a na czerwono - zmiany negatywne.

Tabela. Opracowanie własne

2.5 System aktywizacji zawodowej w Polsce

W Polsce instytucje aktywizujące osoby z niepełnosprawnościami odgrywają kluczową rolę w ich obecności i funkcjonowaniu na rynku pracy. Poniżej przedstawiono placówki i instytucje świadczące usługi poradnictwa zawodowego.



Wykres 3. Opracowanie własne

Szkolny doradca zawodowy

Poradnictwo zawodowe w szkołach ma na celu przygotowanie młodych ludzi do dokonania właściwego wyboru zawodu i dalszego kształcenia. Obejmuje ono szereg działań, które pomagają uczniom odnaleźć się na rynku pracy i świadomie zaplanować karierę zawodową zgodnie z ich potencjałem. Wsparcie doradcy polega na indywidualnych rozmowach, podczas których uczeń może lepiej zrozumieć siebie, swoje zainteresowania i oczekiwania oraz poznać możliwości oferowane przez system edukacji i rynek pracy.

Doradca zawodowy, spotykając się z uczniem, zbiera informacje o jego zainteresowaniach, zdolnościach, cechach charakteru i stanie zdrowia. Korzystając z tych danych, doradca może przeanalizować i zidentyfikować potencjalne ścieżki kariery dla ucznia.

Działania doradcy zawodowego w szkole obejmują nie tylko doradztwo indywidualne, ale także wsparcie całej społeczności szkolnej w kwestiach związanych z planowaniem kariery. Doradca pomaga uczniom, rodzicom i nauczycielom, edukując ich, jak wspierać proces wyboru kariery i przedstawiając skuteczne kroki do osiągnięcia celów zawodowych. Ponadto doradca zapewnia działania motywujące uczniów do wejścia na rynek pracy i organizuje spotkania edukacyjne, aby pomóc im zaplanować przyszłą karierę.

Doradcy zawodowi współpracują również z różnymi instytucjami wspierającymi, takimi jak rady szkolne, centra informacji i planowania kariery, urzędy pracy i placówki kształcenia ustawicznego. Współpraca ta polega na organizowaniu spotkań z przedstawicielami różnych zawodów, inspirowaniu osób, które odniosły sukces zawodowy i uczestniczeniu w targach edukacyjnych. Doradcy koordynują również działania informacyjne i doradcze szkoły oraz współpracują z Radą Pedagogiczną w celu stworzenia i zapewnienia ciągłości wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego.

Poradnia psychologiczno-pedagogiczna (PPP)

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne oferują szeroki zakres wsparcia, który obejmuje zarówno diagnozę, jak i pomoc w rozwoju oraz wspieranie talentów dzieci w wieku szkolnym. Ośrodki te przeprowadzają testy pod kątem takich problemów jak dysleksja, dysortografia czy dyskalkulia. Dodatkowo wykonują testy na zaburzenia hiperkinetyczne (ADHD) i spektrum autyzmu. Rodzice mogą przyprowadzić swoje dzieci do poradni w przypadku podejrzenia niepełnosprawności intelektualnej. Podczas badań w poradni psychologiczno-pedagogicznej oceniane są zdolności językowe, pamięciowe oraz intelekt dziecka. Ośrodki te organizują również zajęcia specjalistyczne, obejmujące aspekty psychologiczne, pedagogiczne i logopedyczne.

Centrum Szkolenia Zawodowego i Centrum Kształcenia Ustawicznego

Centrum Kształcenia Zawodowego jest publiczną, międzyszkolną placówką oświatową powołaną do organizowania i prowadzenia zajęć dydaktycznych. Koncentruje się na kształtowaniu umiejętności praktycznych poprzez ćwiczenia, prace laboratoryjne, ćwiczenia pomiarowe i badawcze, a także metody projektowe.

Centrum Kształcenia Ustawicznego (w skrócie CKU) to placówka zazwyczaj wchodząca w skład zespołu szkół w polskiej oświacie. Jej podstawową rolą jest kształcenie ustawiczne osób dorosłych, ułatwiające zdobywanie kwalifikacji zawodowych.

Zakład szkolenia/ doskonalenia zawodowego

Placówka kształcenia zawodowego prowadzona przez organizacje pozarządowe lub inne podmioty prawne zaangażowane w działalność edukacyjną w zakresie kształcenia zawodowego. Placówki te organizują kursy zawodowe, programy szkoleniowe i prowadzą szkoły zawodowe, często są zrzeszone w Stowarzyszeniu Placówek Kształcenia Zawodowego.

Oferta tych podmiotów może być płatna, bezpłatna lub dofinansowana częściowo – w zależności od decyzji organów prowadzących i możliwości rynkowych. Wiele programów szkoleniowych jest zlecanych za pośrednictwem Ośrodków Szkolenia Zawodowego (OSZ) przez różne instytucje i firmy. Niektóre kursy zawodowe organizowane przez ZDZ są finansowane przez powiatowe urzędy pracy, fundusze unijne lub Fundusz Pracy. Pracodawcy mogą również zlecać szkolenia dla swoich obecnych i przyszłych pracowników.

Akademickie Biura Karier

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, akademickie biura karier są jednostkami powołanymi w celu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkół wyższych. Biura te prowadzone są przez uczelnie lub organizacje studenckie.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)

Państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy. Ochotnicze Hufce Pracy realizują zadania mające na celu promocję zatrudnienia, przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu wśród młodzieży w wieku 15-25 lat. Koncentrują się również na edukacji i wychowaniu młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej. Do ich zadań należą inicjatywy mające na celu przeciwdziałanie i łagodzenie bezrobocia wśród młodzieży, w tym świadczenie bezpłatnych usług, takich jak pomoc w znalezieniu pracy, doradztwo zawodowe, sesje informacyjne, warsztaty skutecznego poszukiwania pracy oraz organizowanie szkoleń.

Urzędy pracy

Instytucje, które pomagają bezrobotnym w znalezieniu pracy. Dodatkowo organizują programy szkoleniowe podnoszące kwalifikacje i aktywizują bezrobotnych poprzez inicjatywy takie jak staże zawodowe.

Ośrodki pomocy społecznej

Pomoc społeczna ma na celu pomoc osobom i rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, której nie są w stanie samodzielnie przezwyciężyć. Ośrodki wspierają w zaspokajaniu podstawowych potrzeb, zapewniają środki finansowe i oferują działania organizacyjne zapobiegające wykluczeniu – w szczególności osób z niepełnosprawnościami. Ponadto pomoc społeczna stara się promować działania sprzyjające budowaniu niezależności i integracji ze społecznością.

Organizacje pozarządowe (NGO)

Tworzone w celu rozwiązywania problemów społecznych i zaspokajania potrzeb, z którymi państwo nie jest w stanie poradzić sobie samodzielnie lub chce je zlecić jednostkom pozabudżetowym czy samorządowym. Specyficzne działania organizacji pozarządowych umożliwiają im realizację wielu zadań szybciej i taniej niż nawet najbardziej efektywne agencje rządowe.

Prywatne centra doradztwa zawodowego (agencje, fundacje, stowarzyszenia):

W ramach tych instytucji usługi komercyjne świadczą doradcy zawodowi. Ich działania skupiają się na takich aspektach jak świadczenie usług komercyjnych w zakresie:

- Identyfikacja cech psychofizycznych klienta, analiza jego sytuacji życiowej i wcześniejszych doświadczeń zawodowych;
- Ocena potrzeb, zdolności i istniejących umiejętności klienta w celu określenia jego potencjału zawodowego;
- Analiza rynku pracy i możliwości edukacyjnych w celu dostosowania potrzeb i umiejętności klienta;
- Prezentacja wymagań i cech charakterystycznych różnych zawodów;
- Edukacja permanentna, szczególnie w zakresie narzędzi i metodologii doradztwa;
- Prowadzenie klienta przez długoterminowy proces wsparcia z uwzględnieniem kluczowych etapów takich jak zmiana szkoły lub rozpoczęcie pracy. Pomaga klientowi w odkryciu odpowiedniej ścieżki kariery i zaangażowaniu się w odpowiednie działania edukacyjne wspierające jego rozwój.

Prywatne agencje zatrudnienia, agencje pośrednictwa pracy, centra pracy

Są to firmy zapewniające pomoc w znalezieniu zatrudnienia. W odróżnieniu od publicznych urzędów pracy agencje te działają na podstawie innych przepisów. Do agencji zatrudnienia zwracają się firmy poszukujące kandydatów na określone stanowiska. Obowiązkiem tych podmiotów jest znalezienie odpowiednich kandydatów w krótkim czasie.



Podzbiorem agencji zatrudnienia są agencje pracy tymczasowej, które specjalizują się w tymczasowych praktykach zawodowych. Dopasowują one osoby fizyczne do firm potrzebujących pracowników tymczasowych, na przykład w celu pokrycia zwolnienia chorobowego lub urlopu macierzyńskiego.

2.6 System aktywizacji zawodowej we Włoszech

Publiczne urzędy pracy zapewniają poradnictwo zawodowe i ukierunkowane, integracyjne usługi pośrednictwa pracy. Działają one w każdej włoskiej prowincji i są koordynowane przez agencje regionalne (takie jak *Agenzia Piemonte Lavoro* w Pemoncie, oddział publiczny działający na poziomie regionalnym).

Ukierunkowane, integracyjne usługi pośrednictwa pracy skierowane do osób z niepełnosprawnościami wspierają skuteczne dopasowanie niepełnosprawnych osób poszukujących pracy i firm zatrudniających. Proces dopasowywania opiera się na ocenie umiejętności, po której następują usługi doradcze mające na celu opracowanie spersonalizowanych projektów podnoszenia kwalifikacji i pośrednictwa pracy dla OzN.

Osoby z niepełnosprawnościami są wspierane przez publiczne urzędy pracy poprzez następujące działania:

- Staże (*tirocinio*) – Programy stażowe, które umożliwiają osobom z niepełnosprawnościami zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie.
- Działania monitorujące w miejscu pracy – Usługi monitorowania, które zapewniają wsparcie i nadzór w miejscu pracy, aby upewnić się, że środowisko pracy jest dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i że mogą one skutecznie wykonywać swoje obowiązki.
- Modernizacja umowy o pracę – Ułatwienia związane z dostosowaniem umowy o pracę do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, np. poprzez zmiany w zakresie godzin pracy, zakresu obowiązków czy warunków zatrudnienia.
- Szkolenie zawodowe – Programy i kursy mające na celu rozwijanie umiejętności zawodowych osób z niepełnosprawnościami, aby mogły one lepiej dopasować się do wymagań rynku pracy.
- Jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej – Dotacje lub inne formy wsparcia finansowego, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami rozpocząć własną działalność gospodarczą.

- Bony (*buoni*) – bony mogą odnosić się do różnych form wsparcia finansowego lub ulg, które można wykorzystać na potrzeby związane z zatrudnieniem lub szkoleniem, takie jak zniżki na usługi, zakupy materiałów szkoleniowych czy inne formy pomocy finansowej.

Celem tych ukierunkowanych usług integracji zawodowej oferowanych przez publiczne urzędy pracy jest zaoferowanie zestawu zintegrowanych działań, które pomogą niepełnosprawnym osobom poszukującym pracy uświadomić sobie własne możliwości, zamiast skupiać się na możliwych „barierach” związanych z ich niepełnosprawnościami.

Publiczne urzędy pracy korzystają z Funduszu Pracy i realizują projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego PLUS (EFS+), a także z Programów Regionalnych.

Usługi integracyjne pomagające osobom z niepełnosprawnościami znaleźć pracę współpracują z różnymi instytucjami zdrowotnymi i społecznymi, aby osiągnąć cel, jakim jest zatrudnienie takich osób. Publiczne urzędy pracy działają razem z lekarzami, którzy oceniają stopień niepełnosprawności danej osoby. Na podstawie tej oceny decyduje się, czy dana osoba może skorzystać z określonych form wsparcia i pomocy.

Lekarze dokonują tej oceny, analizując historię zdrowia pacjenta, którą sporządzili medycy pracujący w lokalnej publicznej służbie zdrowia (ASL – *Azienda Sanitaria Locale*). Raport medyczny zawiera szczegółowe informacje o tym, jakie rodzaje pracy dana osoba może wykonywać, biorąc pod uwagę jej stan zdrowia. Na przykład określa, czy pacjent jest w stanie pracować w biurze, obsługiwać maszyny lub dobrze współpracować z innymi.

Aby uzyskać niezbędny raport o niepełnosprawności, pacjentowi towarzyszy standardowy proces nadzorowany przez komisję składającą się z pięciu – sześciu członków: lekarza ogólnego (który dokonuje pierwszej oceny), dwóch lub trzech lekarzy medycyny sądowej, przewodniczącego komisji i członka



służb socjalnych. Drugi raport służy, aby ustalić, czy OzN jest zdolna do pracy oraz czy wymaga jakiegokolwiek wsparcia specjalnych potrzeb, aby mogła bezpiecznie pracować zgodnie z diagnozą medyczną. Po utworzeniu komisji publiczny urząd pracy może rozpocząć świadczenie ukierunkowanych usług pośrednictwa pracy.

Publiczne urzędy pracy nie mogą aktywnie uczestniczyć w głosowaniach i decyzjach komisji, ale mogą rozpocząć ocenę odpowiednich miejsc pracy i nawiązać kontakt z pracodawcami i firmami. Niemniej jednak urzędy pracy mogą wyrażać swoje opinie przed komisją, aby przedstawić swój profesjonalny punkt widzenia na temat możliwości osoby z niepełnosprawnościami, jej ogólnego stanu, zdolności do pracy i najlepiej dopasowanych opcji zatrudnienia.

Jedną z metod pracy przyjętych we wspomnianych usługach jest ocena kompetencji przeprowadzana przez profesjonalnego doradcę zawodowego z centrum zatrudnienia.

Proces jest podzielony na następujące etapy:

- Wsparcie osoby z niepełnosprawnościami poszukującej pracy w samoanalizie jej profilu osobistego i zawodowego (pod względem osobowości, aspiracji/ celów zawodowych, motywacji do celów integracji zawodowej);
- Ocena ogólnych wyników szkolenia i umiejętności miękkich/ twardych nabytych przez osobę z niepełnosprawnościami poszukującą pracy (poprzez doświadczenie zawodowe i pozazawodowe);
- Ocena umiejętności za pomocą testów ewaluacyjnych i rozmów kwalifikacyjnych;
- Definicja i opis oceny umiejętności zawierający szczegółowe informacje na temat następujących elementów:
 - mocne i słabe strony osoby poszukującej pracy,
 - osobiste postawy i zainteresowania,
 - motywacja,
 - obszary wymagające poprawy w zakresie uczenia się przez całe życie i ciągłego szkolenia w celu wzmocnienia umiejętności.

Efekty można podsumować w następujący sposób:

- Większa skuteczność w dopasowywaniu ofert pracy do profili pracowników z niepełnosprawnościami.
- Lepsze dopasowanie do oczekiwań osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy.
- Zwiększona trwałość dopasowania między osobami z niepełnosprawnościami poszukującymi pracy a firmami oferującymi ukierunkowane stanowiska pracy.
- Poprawa jakości systemu oceny umiejętności osób z niepełnosprawnościami.

Elementy jakościowe metod stosowanych przez publiczne urzędy pracy można podsumować w następujący sposób:

- Wykorzystanie metod „oceny umiejętności” w celu wsparcia pracownika z niepełnosprawnościami w uświadomieniu sobie jego potencjału i mocnych stron. Znajomość profilu osobistego/zawodowego osoby poszukującej pracy ułatwia proces dopasowywania podaży i popytu na zatrudnienie.
- Wzmocniona współpraca międzysektorowa między publicznymi służbami zatrudnienia, służbami socjalnymi, prywatnymi organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorstwami. Współpraca ta jest kluczowym czynnikiem zwiększającym perspektywy zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, w szczególności poprzez rozwój projektów innowacji społecznych zarządzanych wspólnie przez wyżej wymienione podmioty.

Narodowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*) – zarządza programami wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, w tym świadczeniami dla osób niezdolnych do pracy oraz różnymi formami wsparcia finansowego.

Centra zatrudnienia (*Centri per l'Impiego*) – oferują pomoc w zakresie aktywizacji zawodowej, doradztwa oraz organizacji szkoleń i staży. Działają na poziomie regionalnym i lokalnym.

Krajowe Stowarzyszenie Osób Poszkodowanych i Niepełnosprawnych w Wyniku Wypadków przy Pracy ANMIL (*Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro*) – wspiera osoby z niepełnosprawnościami związanymi z wypadkami przy pracy. Organizacja oferuje pomoc w zakresie aktywizacji zawodowej, doradztwa i wsparcia prawnego.

Fundacja ASPHI (*Associazione per lo Sviluppo del Progetto Informatico per Handicappati*) – Fundacja zajmująca się rozwojem technologii wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Oferuje szkolenia, doradztwo oraz pomoc w zakresie technologii wspierających integrację zawodową

Agencje pracy (*Agenzie per il Lavoro*) – Prywatne agencje pracy, które często specjalizują się w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami i oferują różne usługi, takie jak doradztwo zawodowe, staże, szkolenia i pomoc w znalezieniu pracy.

Lokalne instytucje i samorządy – realizują programy aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, w tym lokalne inicjatywy, projekty wsparcia i finansowanie działań związanych z integracją na rynku pracy.

Organizacje pozarządowe (NGO), które często oferują wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, w tym doradztwo zawodowe, szkolenia i inne formy pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej.



3. Metodologia badań

3.1 Cel badań i metody badawcze

Utworzeniu polsko-włoskiego partnerstwa w projekcie przyświecał wspólny cel: analiza metod aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i osób stojących przed wyzwaniami związanymi z wejściem na rynek pracy. Postanowiliśmy skupić się na szkoleniach zawodowych i stażach, a także na poszerzaniu wiedzy, umiejętności i zdolności młodych ludzi na rynku pracy.

Program praktyk odgrywa kluczową rolę w edukacji i integracji zawodowej młodych ludzi, w tym osób z niepełnosprawnościami. Istnieje kilka powodów, dla których jest to szczególnie ważne:

- **Praktyczne doświadczenie:** Staże umożliwiają studentom/uczniom zdobycie rzeczywistego doświadczenia zawodowego, które jest nieocenione przy późniejszym poszukiwaniu pracy. Dla osób z niepełnosprawnościami możliwość sprawdzenia się w rzeczywistych warunkach pracy jest istotna, ponieważ lepiej przygotowuje ich do przyszłych wyzwań zawodowych.
- **Umiejętności zawodowe:** Uczniowie nabywają konkretne umiejętności, które są wymagane na rynku pracy. Osoby z niepełnosprawnościami mogą zdobyć specjalistyczne kwalifikacje, które zwiększają ich konkurencyjność na rynku pracy.
- **Integracja społeczna:** Staże wspierają integrację społeczną poprzez interakcję z różnymi grupami zawodowymi. Dla osób z niepełnosprawnościami jest to szczególnie ważne, ponieważ pomaga przełamać bariery i stereotypy związane z niepełnosprawnością.
- **Świadomość pracodawców:** Programy stażowe zwiększają świadomość pracodawców na temat potrzeb osób w trudnej sytuacji, co może prowadzić do poprawy warunków pracy i większej otwartości na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Program stażowy w kontekście osób z niepełnosprawnościami zapewnia korzyści takie jak:

Dostosowanie miejsca pracy

Pracodawcy uczestniczący w programach stażowych są zobowiązani do zapewnienia bezpiecznych i dostosowanych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Może to obejmować fizyczne dostosowanie stanowisk pracy, a także zapewnienie odpowiednich narzędzi i technologii wspomagających.

Indywidualne podejście

Staże mogą być dostosowane do indywidualnych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami, pozwalając na maksymalne wykorzystanie ich potencjału. Zakres praktyk jest ustalany we współpracy z nauczycielami i rodzicami (w przypadku osób niepełnoletnich), zapewniając odpowiednie wsparcie i monitorowanie postępów.

Wsparcie ze strony szkół i instytucji

Szkoły i instytucje edukacyjne odgrywają aktywną rolę w organizowaniu staży, zapewniając dodatkowe wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami. Może to obejmować pomoc doradców zawodowych, specjalistów ds. rehabilitacji zawodowej i innych ekspertów.

Zwiększone możliwości zatrudnienia

Staże zwiększają szanse osób z niepełnosprawnościami na zatrudnienie poprzez budowanie ich doświadczenia i umiejętności. Pracodawcy, którzy mają możliwość pracy ze stażystami, częściej decydują się na zatrudnienie ich na stałe.

Promowanie równych szans

Umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami udziału w programach stażowych jest krokiem w kierunku równości szans na rynku pracy. Staże pomagają zmniejszyć dyskryminację i promować integrację społeczną.

Analizując programy praktyk uczniowskich, można było dostrzec korzyści, jakie mogą płynąć z upowszechniania dobrych praktyk w aktywizacji osób znajdujących się w trudnej sytuacji.

Wśród nich są:

- **Poprawa jakości edukacji i szkoleń:** Analiza programów praktyk pomaga zidentyfikować mocne strony i obszary wymagające poprawy w edukacji i szkoleniach zawodowych. Pozwala to na dostosowanie programów do aktualnych potrzeb rynku pracy i indywidualnych potrzeb uczniów, w tym OzN.
- **Poziom zatrudnienia absolwentów:** Praktyki zawodowe wyposażają uczniów w praktyczne umiejętności i doświadczenie, które są cenione przez pracodawców. Analiza tych programów może prowadzić do opracowania bardziej skutecznych metod nauczania, zwiększając

tym samym szanse absolwentów na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu szkoły.

- Integracja społeczna: Programy praktyk, szczególnie te skierowane do osób z niepełnosprawnościami, promują integrację społeczną i zawodową. Analiza tych programów może pomóc w tworzeniu bardziej integracyjnych miejsc pracy i społeczeństwa, w którym każdy ma równe szanse rozwoju i samorealizacji.
- Rozwój lokalnych rynków pracy: Praktyki wzmacniają współpracę między szkołami a lokalnymi firmami. Może to prowadzić do lepszego dostosowania umiejętności pracowników do potrzeb lokalnych rynków pracy, co z kolei wspiera rozwój gospodarczy regionu.
- Identyfikacja barier i wyzwań: Analiza programów praktyk pozwala na identyfikację barier oraz wyzwań stojących zarówno przed uczniami, jak i pracodawcami. Umożliwia to opracowanie strategii mających na celu wyeliminowanie tych przeszkód, co prowadzi do bardziej efektywnego wdrażania programów zawodowych.

Rezultaty społeczne promowania równych szans:

- Wzrost zatrudnienia — Poprawa praktyk zawodowych może prowadzić do wyższych wskaźników zatrudnienia wśród młodych ludzi i osób z niepełnosprawnościami. Wyższy poziom zatrudnienia przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia i zwiększenia stabilności gospodarczej społeczeństwa.
- Zwiększona innowacyjność i konkurencyjność — Praktyki/ staże promują transfer wiedzy i innowacji między edukacją a przemysłem. Młodzi pracownicy, którzy są dobrze przygotowani do pracy, wnoszą nowe pomysły i perspektywy, które mogą zwiększyć konkurencyjność firm oraz całej gospodarki.
- Zmniejszenie nierówności społecznych — Praktyki/ staże skierowane do osób z niepełnosprawnościami pomagają zmniejszyć nierówności społeczne, zapewniając tym osobom lepsze możliwości zatrudnienia i integracji społecznej. W ten sposób przyczyniają się do budowania bardziej sprawiedliwego społeczeństwa.
- Lepsze dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy — Analiza programów praktyk pozwala na lepsze dostosowanie systemu edukacji do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. To z kolei prowadzi do bardziej efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich i zmniejsza niedopasowanie umiejętności.
- Promowanie społecznej odpowiedzialności biznesu — Pracodawcy angażujący się w praktyki

lub staże często promują wartości związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Może to prowadzić do tworzenia bardziej etycznych i zaangażowanych społecznie firm, co ma pozytywny wpływ na społeczeństwo jako całość.

Projekt Facility Job ma na celu ulepszenie modeli i metod wykorzystania stanowisk pracy poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) jako narzędzia wspierającego możliwości integracji na rynku pracy młodych ludzi znajdujących się w trudnej sytuacji po ukończeniu edukacji.

Instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową i pośrednictwem pracy odgrywają coraz większą rolę w wypełnianiu luki na rynku pracy dla młodzieży zagrożonej bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Dlatego chcemy porównać skuteczność staży, szkoleń zawodowych oraz rozwijania świadomości w zakresie inkluzyjnego rynku pracy w Polsce i we Włoszech jako narzędzi, które umożliwiają szczególnie zagrożonym absolwentom korzystanie z możliwości trwałego budowania kariery zawodowej. Wymaga to dzielenia się dobrymi praktykami, ich rozpowszechniania oraz promowania.

Celem projektu jest poprawa innowacyjności i jakości usług wspierających przejście uczniów ze szkół zawodowych na rynek pracy. Projekt ma na celu ułatwienie młodym ludziom, w tym uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, płynne wejście w świat pracy poprzez praktyki zawodowe, staże i inne formy wsparcia w zdobywaniu doświadczenia. Dzięki temu zwiększy się ich szansa na odniesienie sukcesu na rynku pracy, szczególnie w przypadku osób narażonych na ryzyko wykluczenia. Projekt odpowiada na potrzeby i oczekiwania uczniów znajdujących się w trudnej sytuacji, którzy niedawno ukończyli lub wkrótce ukończą edukację zawodową, oferując im dodatkowe wsparcie w przygotowaniu do zatrudnienia oraz integracji na rynku pracy.

W szczególności projekt odpowiadał na następujące potrzeby osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji:

- Wsparcie dla samoświadomości umiejętności osobistych i zawodowych;
- Budowanie pozytywnego nastawienia do pracy;
- Pomoc w dostępie do staży lub praktyk zawodowych indywidualnie dostosowanych do ucznia lub absolwenta z możliwością jednoczesnego rozwijania zarówno umiejętności technicznych, jak i miękkich, przy uwzględnieniu takich aspektów jak świadome kształtowanie środowiska pracy i samorozwój.

Projekt będzie również odpowiadał na potrzeby organizacji VET i powiązanych instytucji, w zakresie opracowywania i zarządzania innowacyjnymi programami szkoleniowymi mającymi na celu lepsze przygotowanie osób do zmieniającego się miejsca pracy:



- Nauczanie o zmianach na rynku pracy i złożoności miejsca pracy;
- Poszerzanie wiedzy, umiejętności i zdolności na rynku pracy;
- Poprawa umiejętności podejmowania decyzji;
- Zwiększenie poczucia własnej wartości i motywacji;
- Budowanie skuteczności interpersonalnej;
- Maksymalizacja możliwości rozwoju kariery;
- Promowanie skutecznego pośrednictwa pracy;
- Wzmocnienie relacji z pracodawcami.

W celu przeprowadzenia procesu badawczego zastosowano kwestionariusze ankiety, przeprowadzono wywiady oraz dokonano wyboru dobrych praktyk.

Badanie miało na celu zbadanie bieżącej sytuacji na rynku pracy w każdym z krajów partnerskich w zakresie wchodzenia na rynek pracy osób z niepełnosprawnościami. Szczególną uwagę zwrócono na identyfikację opinii kluczowych interesariuszy dotyczących zatrudnienia, edukacji zawodowej i polityki integracji społecznej oraz jakość usług pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami, które ukończyły kształcenie i szkolenie zawodowe. W szczególności zbadano następujące kluczowe kwestie związane z pośrednictwem pracy:

- problemy absolwentów z niepełnosprawnościami na rynku pracy i ich przyczyny;
- proponowane rozwiązania dotyczące wspierania zatrudnienia OzN;
- główne potrzeby w zakresie narzędzi, mechanizmów i procedur w skutecznym lokowaniu osób z niepełnosprawnościami, w tym absolwentów na rynku pracy;
- bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami zarówno z perspektywy pracodawców, jak i samych pracowników (m.in.: brak pewności siebie, brak wiedzy na temat obecnego rynku pracy, alienacja społeczna, problemy komunikacyjne, stereotypy).

3.2 Wybrane podmioty aktywizacji zawodowej w Polsce

Przeprowadzenie wywiadów z pracownikami wymienionych poniżej instytucji jest cenne z kilku powodów. Każda z tych instytucji ma unikalne doświadczenia i podejście do aktywizacji osób z niepełnosprawnościami i osób w trudnej sytuacji życiowej, co może dostarczyć cennych spostrzeżeń na temat dobrych praktyk w tej dziedzinie.

Fundacja Aktywizacja — organizacja pozarządowa, której celem jest wspieranie osób z niepełnosprawnościami w dążeniu do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Fundacja realizuje szereg programów i inicjatyw mających na celu aktywizację zawodową, edukacyjną i społeczną osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Wywiad z pracownikami Fundacji Aktywizacja dostarczył cennych informacji na temat programów aktywizacji zawodowej, szkoleń i kursów, współpracy z pracodawcami oraz indywidualnego wsparcia. Przeprowadzenie wywiadu z pracownikami Fundacji wzbogaciło badanie o unikalne praktyki i doświadczenia w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, dostarczyło cennych informacji na temat skutecznych metod wsparcia, które mogą być stosowane w różnych kontekstach i instytucjach.

Miejski Urząd Pracy w Olsztynie (MUP) — prowadzi szeroką działalność związaną z przeciwdziałaniem bezrobociu, organizacją szkoleń, realizacją indywidualnych planów działania oraz aktywizacją zawodową osób bezrobotnych, w tym osób z niepełnosprawnościami. Wywiad z pracownikami tej instytucji wskazał skuteczne metody wsparcia w poszukiwaniu pracy, organizacji staży zawodowych i integracji rynkowej rynkiem pracy. Dodatkowo instytucja podzieliła się doświadczeniami w zarządzaniu środkami z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego, co jest kluczowe dla finansowania programów aktywizacyjnych.

Zespół Placówek Edukacyjnych w Olsztynie (ZPE) — specjalizuje się w edukacji i rehabilitacji dzieci z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Rozmowa z pracownikami tej placówki dostarczyła informacji na temat dobrych praktyk edukacyjnych, metod integracji uczniów z niepełnosprawnościami oraz programów przygotowujących do podjęcia pracy. Ich doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą ze spektrum autyzmu i złożonymi niepełnosprawnościami może być inspirujące i cenne dla tworzenia skutecznych programów wsparcia, rehabilitacji i integracji z rynkiem pracy.

Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WMSON) — reprezentuje interesy osób z niepełnosprawnościami oraz wspiera ich integrację społeczną i zawodową.

Wywiad z przedstawicielami Sejmiku dostarczył informacji na temat działań mających na celu usuwanie barier, promowanie praw osób z niepełnosprawnościami oraz tworzenie warunków do ich aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Doświadczenie Sejmiku we współpracy z władzami, organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami może być kluczowe dla zrozumienia, jak skutecznie wdrażać politykę równych szans i integracji.



Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) - poszczególne jednostki OHP zapewniają młodzieży wsparcie w zakresie edukacji, szkoleń zawodowych i doradztwa zawodowego. Pracownicy tej instytucji podzielili się doświadczeniami w zakresie organizacji programów aktywizacyjnych łączących naukę z praktyką zawodową. Stosowane przez nich metody wspierania młodzieży, szczególnie tej z trudnościami edukacyjnymi i społecznymi, mogą być cennym źródłem inspiracji dla innych programów aktywizacyjnych.

Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie – odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu wsparcia edukacyjnego i społecznego studentom z niepełnosprawnościami. Jego zadania obejmują szeroki zakres działań niezbędnych do pełnej integracji tych studentów w środowisku akademickim i przygotowania ich do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy po ukończeniu studiów. Wywiad z pracownikami tego biura dostarczył cennych informacji na temat dobrych praktyk w zakresie:

- Wsparcia edukacyjnego, m.in. jakie formy wsparcia edukacyjnego i technologicznego są dostępne dla studentów niepełnosprawnych? Jakie są najskuteczniejsze metody adaptacji materiałów edukacyjnych oraz dostosowania zajęć i egzaminów?
- Doradztwa zawodowego, m.in. W jaki sposób biuro pomaga studentom w planowaniu kariery, organizowaniu staży i znajdowaniu pracy po ukończeniu studiów?
- Integracji społecznej, m.in. Jakie programy i inicjatywy wspierają integrację społeczną studentów z niepełnosprawnościami na uczelni? Jakie działania są podejmowane w celu promowania świadomości i akceptacji w społeczności akademickiej?
- Współpracy z innymi instytucjami, m.in. W jaki sposób Biuro współpracuje z lokalnymi i regionalnymi organizacjami, pracodawcami i instytucjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami? Jakie są przykłady udanych partnerstw?

Szkolny doradca zawodowy w Zespole Szkół Ekonomiczno-Handlowych Nr 2 w Olsztynie – pracujący metodą Job coaching. Doradcy zawodowi są obecni na każdym etapie edukacji – także tej nieformalnej w przypadku organizacji kursów czy szkoleń, a ich rola jest niezwykle istotna w procesie lokowania uczniów/ absolwentów na rynku pracy. Stąd za istotne uznaliśmy zaprezentowanie innowacji w tym obszarze. Wybrano doradcę zawodowego w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) stosującego metodę Job Coaching. Metoda Job Coaching obejmuje indywidualne wsparcie osób w pozyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia, dostosowując proces nauki i praktyki do ich specyficznych potrzeb i możliwości. Rozmowa z takim doradcą zawodowym

dostarczyła cennych informacji na temat skutecznych strategii wsparcia, personalizacji ścieżki kariery i integracji zawodowej. Doradcy zawodowi VET mają unikalną perspektywę potrzeb rynku pracy i wymagań zawodowych, co pozwala im precyzyjnie dopasować możliwości uczestników do dostępnych ofert pracy. Ich doświadczenie w praktycznym szkoleniu zawodowym i indywidualnym wsparciu jest niezwykle cenne dla zrozumienia, jak najlepiej przygotować osoby z niepełnosprawnościami do wejścia na rynek pracy i osiągnięcia sukcesu w karierze zawodowej.

Podsumowanie

Wywiady z pracownikami Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie, Zespołu Placówek Edukacyjnych w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy, Warmińsko-Mazurskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych, doradcą zawodowym sektora VET, Biurem ds. Osób Niepełnosprawnych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego oraz Fundacją Aktywizacja pozwoliły na uzyskanie kompleksowego obrazu dobrych praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.

Każda z tych instytucji wnosi unikalne doświadczenia i podejścia, które można wykorzystać do opracowania skutecznych i zintegrowanych programów wsparcia, ze szczególnym uwzględnieniem staży i praktyk zawodowych, które przyczynią się do lepszej integracji na rynku pracy.

3.3 Wybrane podmioty aktywizacji zawodowej we Włoszech

Zbiór dobrych praktyk w dziedzinie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami został przygotowany przy zaangażowaniu szerokiego grona interesariuszy ze służb integracji społecznej i zawodowej. Włączono pracowników publicznych służb socjalnych i służb zatrudnienia oraz pracowników socjalnych i specjalistów z prywatnych firm, organizacji pozarządowych zajmujących się kwestiami integracji.

Publiczny Urząd Pracy w Verbanii — odgrywa kluczową rolę w publicznym systemie zawodowym mającym na celu wspieranie osób z niepełnosprawnościami. Zapewniając przegląd funkcjonowania publicznego systemu zawodowego, centrum to pomaga zidentyfikować skuteczne praktyki w zakresie pośrednictwa pracy i integracji osób z niepełnosprawnościami. Wywiady z pracownikami tego centrum rzuciły światło na ich strategie zaspokajania specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy, w tym spersonalizowane wsparcie, poradnictwo zawodowe i współpracę z pracodawcami w celu ułatwienia skutecznego znalezienia pracy.

Międzygminne konsorcjum na rzecz usług społecznych w prowincji Verbania — zapewnia informacje o tym, w jaki sposób usługi społeczne przyczyniają się do integracji zawodowej osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Konsorcjum to stanowi przykład dobrych praktyk w zakresie międzysektorowej współpracy między służbami socjalnymi, publicznymi urzędami pracy i prywatnymi usługami pośrednictwa pracy. Na szczególną uwagę zasługuje zdolność konsorcjum do wykraczania poza czysto opiekuńcze podejście i oferowania kompleksowego wsparcia osobom z niepełnosprawnościami poszukującym pracy. Ich wysiłki na rzecz wspierania współpracy między firmami, instytucjami i stowarzyszeniami odgrywają kluczową rolę w zmniejszaniu kosztów społecznych i zwiększaniu umiejętności i szans na zatrudnienie ich klientów.

Międzygminne konsorcjum na rzecz świadczenia usług społecznych w prowincji Verbania — publiczna organizacja uznawana za dobrą praktykę ze względu na swoje innowacyjne podejście do integracji społecznej i zawodowej. Wychodząc poza model oparty na opiece społecznej, konsorcjum zapewnia osobom niepełnosprawnym i znajdującym się w niekorzystnej sytuacji możliwości integracji społecznej i zawodowej. Ich programy koncentrują się na zwiększaniu umiejętności klientów poprzez lepszą współpracę między firmami, instytucjami i stowarzyszeniami. Takie podejście nie tylko wspiera klientów w poszukiwaniu pracy, ale także pomaga obniżyć koszty społeczne poprzez wspieranie bardziej inkluzyjnego rynku pracy.

Sieć We4Job — wspierana przez spółdzielnię socjalną Aurive z Novary, współpracuje ze szkołami zawodowymi i instytutami technicznymi. Jest uważana za dobrą praktykę ze względu na jej zdolność do wzmacniania dialogu między instytucjami edukacyjnymi a otoczeniem społeczno — gospodarczym, zajmując się luką między podażą pracy a popytem na nią. Inicjatywy sieci lepiej ukierunkowują pracodawców i osoby poszukujące pracy, ułatwiając skuteczne pośrednictwo pracy. Ta współpraca zapewnia, że szkolenia zawodowe są dostosowane do potrzeb rynku, zwiększając tym samym szanse na zatrudnienie absolwentów, w tym osób z niepełnosprawnościami.

IPSASR Fobelli — Instytut Rolniczy Liceum Zawodowego — stanowi model integracji młodych osób z niepełnosprawnościami w sektorze rolniczym. Ta zawodowa szkoła średnia jest znana z integracji uczenia się opartego na pracy i pozaformalnego, ucząc kompetencji twardych i miękkich. Ich kompleksowe podejście obejmuje szkolenia zawodowe w szkolnych laboratoriach, pozaformalne doświadczenia edukacyjne w ramach projektów mobilności Erasmus oraz staże. Takie połączenie doświadczeń edukacyjnych zwiększa szanse na zatrudnienie niepełnosprawnych uczniów i zapewnia im praktyczne umiejętności przydatne w branży rolniczej.

Spółdzielnia socjalna Differenza — we współpracy z Aurive, zarządza projektem finansowanym przez fundację *Chiesa Valdese*, koncentrującym się na stażach zawodowych po uzyskaniu dyplomu dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w szczególności uczniów z niepełnosprawnościami. Projekt obejmuje szereg zintegrowanych działań, takich jak usługi informacyjne i doradcze, programy zmiany pracy w szkole i edukacja pozaformalna mająca na celu zwiększenie szans na zatrudnienie. To holistyczne podejście pomaga świeżo upieczonym uczniom z niepełnosprawnościami wejść na rynek pracy, co czyni go znaczącym przykładem skutecznych praktyk w zakresie pośrednictwa pracy.



Spółdzielnia socjalna Exar – jest zaangażowana w kilka projektów innowacji społecznych mających na celu zwiększenie wskaźników zatrudnienia wśród osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym młodych ludzi z niepełnosprawnościami. Inicjatywy te koncentrują się na zmniejszeniu bierności zawodowej wśród młodzieży poniżej 35 roku życia, która ma trudności z wejściem na rynek pracy. Aktywacja przez Exar stanowisk pośrednictwa pracy w ramach usług socjalnych, zwłaszcza dla osób z chorobami psychicznymi, znacznie zwiększyła liczbę miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Ich współpraca z publicznymi urzędami pracy zapewnia zgodność z wymogami prawnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami i wspiera firmy w wypełnianiu tych obowiązków.

Abile Job – prywatna firma znana z innowacyjnych programów szkoleniowych mających na celu ułatwienie znalezienia pracy osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji. Ich kompleksowe podejście obejmuje szkolenia dla pracowników firmy w celu promowania rozwoju kulturowego w zakresie niepełnosprawności i trudności społecznych. Zespół ekspertów *Abile Job* w zakresie badań, selekcji, szkoleń, coachingu, mediacji i projektów społecznych wykorzystuje rozległą sieć kontaktów biznesowych, stowarzyszeniowych i instytucjonalnych. Umożliwia im to projektowanie i zarządzanie skutecznymi programami, które wspierają integrację osób z niepełnosprawnościami z rynkiem pracy.

Podsumowanie

Wywiady z pracownikami Publicznego Urzędu Pracy w Verbanii, Międzygminnych Konsorcjów Usług Społecznych w prowincjach Verbania i Verbano Cusio Ossola, sieci *We4Job*, *IPSASR Fobelli*, Spółdzielni Socjalnej *Differenza*, Spółdzielni Socjalnej *Exar* i *Abile Job* dały kompleksowy obraz dobrych praktyk w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Każda instytucja oferuje unikalne doświadczenia i podejścia, które przyczyniają się do rozwoju skutecznych i zintegrowanych programów wsparcia. Kładąc nacisk na staże i praktyki zawodowe, działania te pomagają poprawić sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, zwiększając ich szanse na zatrudnienie oraz wspierając integrację społeczną.

4. Dobre praktyki w Polsce i we Włoszech

4.1 Dobre praktyki w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami i w trudnej sytuacji — Polska

Prezentujemy zestaw Dobrych Praktyk, które ukazują najlepsze rozwiązania w dziedzinie aktywizacji zawodowej, w szczególności w zakresie pośrednictwa pracy osób z niepełnosprawnościami oraz osób w trudnej sytuacji życiowej. Przykłady te pochodzą zarówno z Polski, jak i Włoch, oferując sprawdzone metody wspierania zatrudnienia i integracji na rynku pracy.

4.1.1 Fundacja Aktywizacja

Uczestnicy/odbiorcy:	Urząd m.st. Warszawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) Urzędy Marszałkowskie
Typ rozwiązania:	„Dobre praktyki w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Podręcznik dla samorządów lokalnych” Podręcznik został opracowany w ramach projektu „Równe szanse — równa praca” realizowanego w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021. Podręcznik skierowany jest zarówno do dużych, jak i małych podmiotów administracji publicznej. Oferuje rozwiązania specjalnie dostosowane do kontekstu administracji publicznej, prezentując dobre praktyki, które mogą służyć jako inspiracja dla podobnych inicjatyw w przedsiębiorstwach i trzecim sektorze.
Cel:	Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Większe zaangażowanie samorządów w aktywizację zawodową osób

z niepełnosprawnościami, co mogłoby przyczynić się do stabilnego zatrudniania OzN w Polsce.

Wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami w procesie rekrutacji, tworzenie dla nich lepszych warunków pracy oraz wyposażenie pracowników urzędów w kompetencje do pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Ponadto ważnym aspektem realizowanego projektu było umiejętne zarządzanie zróżnicowanymi zespołami w sposób zapewniający równość szans w zespole, wykorzystanie potencjału i zapewnienie optymalnych warunków pracy, z uwzględnieniem specyficznych potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności.

Wdrożenie:

Podręcznik odpowiada na kilka kluczowych pytań:

Czy osoby z niepełnosprawnościami mogą pracować w urzędzie publicznym na dowolnym stanowisku? Jak przygotować się do ich zatrudnienia? Jak przyjąć je do zespołu? Jak oceniać pracę i zapewniać warunki do rozwoju? Ponadto publikacja wyjaśnia definicje i wprowadza pojęcia, z którymi spotykamy się na co dzień, ale nie zawsze znamy ich dokładne znaczenie.

Na przykład:

1. W przewodniku autorzy omawiają **projektowanie uniwersalne**, ale rozszerzają jego znaczenie poza wąską definicję architektoniczną. Projektowanie uniwersalne w tym kontekście obejmuje znacznie szerszą perspektywę, koncentrując się na projektowaniu środowisk, procedur i organizacji pracy tak, aby były dostępne dla wszystkich bez konieczności stosowania dodatkowych środków lub specjalnych ulepszeń. Uniwersalne projektowanie odnosi się do całego spektrum działań mających na celu stworzenie środowiska przyjaznego osobom o różnych specjalnych potrzebach, umożliwiając im korzystanie z ich praw na równi z innymi.

2. Termin „osoby o szczególnych potrzebach” to szeroka kategoria, która wykracza poza zakres pojęcia „osoby z niepełnosprawnościami”. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom o szczególnych potrzebach, grupa ta obejmuje różne osoby, w tym kobiety w ciąży, rodziców z wózkami dziecięcymi, osoby starsze, dzieci, osoby przewożące ciężki bagaż, osoby z czasowymi dysfunkcjami (np. w wyniku wypadku) i wiele innych.

3. **Każda osoba z niepełnosprawnościami jest wyjątkowa**, a nawet dwie osoby z tym samym rodzajem niepełnosprawności mogą funkcjonować w bardzo różny sposób. Te różnice w funkcjonowaniu dotyczą wszystkich grup osób z niepełnosprawnościami. Ważne jest, aby o tym pamiętać i wziąć pod uwagę te indywidualne różnice podczas organizowania miejsca pracy i integracji poszczególnych osób w organizacji.

Ważne jest, aby pamiętać, że wiele niepełnosprawności jest niewidocznych, takich jak zaburzenia psychiczne, choroby neurologiczne, choroby narządów wewnętrznych i upośledzenia słuchu. Świadomość i wiedza są kluczem, by zwracać uwagę na te niewidoczne niepełnosprawności i zapewnić doświadczającym ich osobom odpowiednie wsparcie.

W celu lepszego zrozumienia różnych rodzajów niepełnosprawności, publikacja zawiera również szereg przewodników i innych przydatnych materiałów. Zasoby te mają na celu dalsze edukowanie czytelników i zapewnienie praktycznego wglądu w dostosowywanie miejscu pracy do osób o potrzebach szczególnych. Linki do tych zasobów znajdują się w dalszej części opisu dobrych praktyk, zgodnie z zaleceniami autorów.

4. Publikacja przybliży nam również **zasady interakcji z osobą niepełnosprawną** ułatwiające współpracę w życiu codziennym oraz zawodowym. Oto niektóre z nich:

- Zwracaj się bezpośrednio do rozmówcy, gdy korzysta on z pomocy asystenta lub tłumacza.
- Jeśli rozmawiasz z osobą na wózku inwalidzkim, cofnij się o krok lub

usiądź na krześle. Z szacunku nie należy się nad nią pochylać.

- Jeśli rozmówca mówi niewyraźnie — skup się, a jeśli czegoś nie zrozumiałeś, poproś go o powtórzenie. Nigdy nie udawaj, że rozumiesz lub wymyślasz czyjeś wypowiedzi.
- Zadbaj o komfort swojego rozmówcy — jeśli rozmawiasz z osobą niedosłyszającą, zapewnij jej ciche otoczenie i unikaj stania w jasnym świetle, ponieważ może to utrudnić jej czytanie z ruchu warg.
- Jeśli Twój rozmówca jest osobą niewidomą, podawaj precyzyjne informacje. Nie używaj zwrotów: „tutaj”, „tam”. Zamiast tego opisyj lokalizację za pomocą odniesień kierunkowych, takich jak „na godzinie trzeciej” lub „po lewej stronie”. Jeśli nie zrozumiałeś jakiegoś terminu, zapytaj.
- Wózek inwalidzki, kule lub laska to przedmioty osobiste osoby z niepełnosprawnościami. Nie przenoś ich bez zgody właściciela, nie opieraj się na nich.
- Unikaj współczucia lub etykietowania kogoś jako bohatera — na przykład pragnienie prowadzenia zwykłego życia i zapewnienia sobie pracy nie jest aktem heroicznym. To codzienna aspiracja.
- Unikaj zaskakiwania osoby niewidomej i powstrzymaj się od dotykania jej bez ostrzeżenia.
- Zachowuj się naturalnie, a jeśli nie masz pewności, jak się zachować, nie wahaj się zapytać.

5. Z podręcznika dowiadujemy się również, **na jakie aspekty zwracają uwagę osoby z niepełnosprawnościami**. Jakie bariery napotykają w miejscu pracy. Należą do nich na przykład:

Bariery związane ze środowiskiem fizycznym, takie jak:

- Miejsce pracy zlokalizowane w miejscu niedostępnym środkami transportu publicznego,
- Brak miejsca parkingowego,
- Schody prowadzące do wejścia,
- Błaty, półki, klamki, włączniki światła umieszczone na wysokim poziomie,

- Brak informacji prezentowanych w różnych formatach, np. dźwiękowych, graficznych, pisemnych,
- Brak tłumaczenia na Polski Język Migowy (PJM),
- Materiały napisane zbyt skomplikowanym językiem,
- Pogłos, hałas, rozpraszające dźwięki (np. z radia),
- Nieodpowiednie oświetlenie,
- Brak kontrastowego i czytelnego oznakowania budynków i pomieszczeń,
- Konieczność korzystania ze sprzętu wymagającego znacznej siły lub precyzji ruchu.

Bariery związane z nastawieniem środowiska, takie jak

- Stereotypy na temat osób z niepełnosprawnościami, które mogą prowadzić do dyskryminacji,
- Uprzedzenia wpływające na pracę zespołową,
- Fałszywe przekonania na temat zdolności osób z niepełnosprawnościami do wykonywania pracy.

Bariery związane z organizacją miejsca pracy, takie jak:

- Nieelastyczne procedury,
- Brak możliwości otrzymania wsparcia od asystenta lub specjalisty w ułatwieniu adaptacji w miejscu pracy.

6. Prawa wynikające z niepełnosprawności obejmują:

- Dostosowanie godzin pracy dla osób z niepełnosprawnościami,
- Zwolnienia z niektórych wymogów dotyczących pracy,
- Przerwy w czasie pracy,
- Dodatkowy urlop wypoczynkowy,
- Urlop rehabilitacyjny.

7. Korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami:

Podmioty publiczne nie mogą uzyskać dofinansowania na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Mogą jednak skorzystać

z obniżenia obowiązkowej składki na PFRON, jeśli nie spełniają wymogu zatrudniania co najmniej 6% osób z niepełnosprawnościami. W niektórych przypadkach mogą nawet kwalifikować się do całkowitego zwolnienia z tej składki, co przekłada się na oszczędności finansowe dla danego podmiotu.

8. Koordynacja dostępności regulowana prawem.

Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom o szczególnych potrzebach nakłada na podmioty publiczne obowiązek zapewnienia dostępności. Stopień konieczności zapewnienia dostępności w obszarze architektonicznym, cyfrowym i komunikacyjno-informacyjnym został opisany w tej ustawie oraz w ustawie z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych.

9. Rekrutując pracowników niepełnosprawnych, Pracodawca powinien mieć na uwadze:

- Analizę potrzeb kadrowych,
- Sposoby i kanały dotarcia do potencjalnych pracowników niepełnosprawnych,
- Dostępność procesu rekrutacji od ogłoszenia, poprzez ewentualne testy wiedzy, aż po rozmowę kwalifikacyjną.

10. Proces adaptacji w miejscu pracy przedstawia się następująco:

- Proces wdrażania nowo zatrudnionej osoby ze specjalnymi potrzebami,
- Rola superwizora, zespołu i superwizora adaptacji.

11. Zwrócono uwagę na zarządzanie zróżnicowanym zespołem, podkreślanie potrzeb wszystkich członków zespołu i wspieranie skutecznej komunikacji wewnątrz organizacji.

Zarządzanie różnorodnością ma na celu stworzenie integracyjnych warunków pracy, w których każda osoba jest ceniona. Wdrażanie równości w miejscu pracy obejmuje uznanie unikalnych cech pracowników płci męskiej i żeńskiej oraz aktywne zapobieganie stygmatyzacji i wykluczeniu.

To proaktywne i uważne podejście optymalnie wykorzystuje różnorodne talenty do rozwoju organizacyjnego i strategicznego sukcesu. Dobrze wdrożona polityka zarządzania różnorodnością odgrywa kluczową rolę w kultywowaniu kultury pracy opartej na szacunku.

Przejrzysta komunikacja wewnętrzna nie tylko zwiększa zgodność z inicjatywami organizacji, ale także ogranicza konflikty wynikające z różnic w sposobie funkcjonowania i pracy członków zespołu. Zatrudniając osobę z niepełnosprawnościami menedżerowie powinni zapoznać zespół z prawami przysługującymi pracownikowi na mocy przepisów prawa. Temat ten powinien być częścią ustalania wytycznych dotyczących współpracy w zespole, zapewniając jasność, że uprawnienia te wynikają z przepisów prawa i nie stanowią nierównego traktowania innych współpracowników.

Monitorowanie podziału zadań i równowagi obciążenia pracą wśród członków zespołu ma kluczowe znaczenie. Niezbędne jest szybkie reagowanie na wszelkie rozbieżności za pomocą odpowiednich środków naprawczych. Skuteczne zarządzanie zróżnicowanym zespołem wymaga umiejętnej alokacji zasobów i delegowania zadań w celu wykorzystania pełnego potencjału całego zespołu, w tym pracowników z niepełnosprawnościami.

Integralną częścią integracji osoby z niepełnosprawnościami w zespole jest ocena dostosowania miejsca pracy do jej konkretnych potrzeb i możliwości. Bezpośrednia konsultacja z daną osobą ma kluczowe znaczenie dla rozwiania wszelkich wątpliwości. Ponadto ważne jest zapytanie o potrzebę dodatkowego sprzętu lub oprogramowania ułatwiającego pracę oraz komunikację w zespole.

12. Organizacja warunków pracy

Obowiązek dostosowania stanowisk pracy wynika z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Zgodnie z tą ustawą, przystosowane stanowisko pracy dla osoby z niepełnosprawnościami to takie, które jest wyposażone i dostosowane

do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju oraz stopnia niepełnosprawności.

Wiele osób z niepełnosprawnościami może nie wymagać znaczących dostosowań swoich stanowisk pracy. W niektórych przypadkach wystarczą proste i opłacalne rozwiązania, takie jak:

- Instalacja bezpłatnej platformy do obsługi wiadomości błyskawicznych.
- Korzystanie z narzędzia lupy, które jest standardową funkcją w systemach operacyjnych.
- Zaaranżowanie przestrzeni roboczej tak, aby zmaksymalizować swobodę ruchu i usunąć przeszkody na ścieżkach.
- Ustanowienie wewnętrznego systemu komunikacji między osobami niesłyszącymi i słyszącymi (np. za pomocą kart z symbolami oznaczającymi różne potrzeby).

Rozwiązania te pomagają stworzyć integracyjne i dostępne środowisko pracy bez nakładania znacznych obciążeń finansowych na pracodawców.

13. Rozwój zawodowy i awans

Pracodawcy powinni priorytetowo traktować rozwój zawodowy i możliwości awansu osób z niepełnosprawnościami, a także stale monitorować wskaźniki retencji i potrzeby szkoleniowe.

Wszyscy pracownicy powinni mieć równe szanse na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych, poszerzanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do skutecznego wykonywania obowiązków służbowych oraz rozwijanie dodatkowych kompetencji w celu awansu zawodowego.

Oczekiwane wyniki:

Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, utrzymanie pracy, satysfakcja z pracy.

Studium przypadku:

Przykład 1 dobrej praktyki z Urzędu Marszałkowskiego

W jednym z urzędów marszałkowskich zatrudniono osobę

z niepełnosprawnościami w departamencie odpowiedzialnym za ocenę i wdrażanie projektów finansowanych ze środków UE. Wkrótce po jej zatrudnieniu nastąpił zauważalny wzrost świadomości w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami i uniwersalnego projektowania wszystkich produktów opracowanych w ramach projektów finansowanych ze środków UE. Ta pozytywna zmiana wpłynęła nie tylko na projekty bezpośrednio nadzorowane przez nowego pracownika, ale także na wszystkie inne projekty w biurze.

Po zatrudnieniu kolegi, który porusza się na wózku inwalidzkim, pracownicy organizacji zaczęli traktować priorytetowo kwestie dostępności w projektach składanych przez grantobiorców. Zwiększyli również nacisk na dostępność podczas sesji szkoleniowych i stali się bardziej skrupulatni w ocenie tego aspektu w składanych projektach. Obecność OzN zapewniła reprezentację dostępności, czyniąc tę koncepcję jaśniejszą i bardziej istotną dla zespołu. Podczas gdy wrażliwość na potrzeby osób z niepełnosprawnościami istnieje nawet bez bezpośredniego zatrudniania OzN, posiadanie takich osób w zespole znacznie wzbogaca zrozumienie i świadomość.

Przykład 2 dobrej praktyki z Urzędu Marszałkowskiego

Po przyjęciu niesłyszącego pracownika do jednego z działów przełożony zorganizował **spotkanie zespołu** mające na celu wspieranie wzajemnego zrozumienia i integracji. Podczas krótkiej sesji szkoleniowej dwóch prezenterów zwróciło się do zespołu: ekspert z organizacji pozarządowej specjalizującej się w sprawach osób niesłyszących oraz sam nowy pracownik. Ekspert zapewnił wgląd w dynamikę społeczną i znaczenie języka migowego, wraz z podstawowymi wytycznymi dotyczącymi etykiety interakcji z osobami niesłyszącymi. Nowy pracownik aktywnie zaangażował się, ucząc kolegów podstawowych zwrotów w polskim języku migowym.

Spotkanie zakończyło się interaktywną sesją pytań i odpowiedzi z udziałem obu prezenterów, po której ustalono protokoły komunikacji.

Obejmowały one korzystanie z internetowych tłumaczy języka migowego, komunikację pisemną i włączanie gestów języka migowego do codziennych interakcji.

Przykład 1 dobrej praktyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykazał się zaangażowaniem w promowanie dostępności poprzez utworzenie specjalnego stanowiska: **koordynatora ds. zatrudniania osób z niepełnosprawnościami**. Rola ta koncentruje się na zwiększaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w organizacji i wspieraniu ich integracji z pozostałym personelem. Koordynator jest również odpowiedzialny za działania związane z postępującym procesem zwiększania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i promowania ich zatrudnienia.

Przykład 2 dobrej praktyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)

W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych przeprowadzono audyt w celu **oceny przydatności stanowisk pracy dla osób z określonymi niepełnosprawnościami**. W ramach audytu zbadano możliwość zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i zidentyfikowano niezbędne dostosowania stanowisk pracy. Stwierdzono, że prawie każde stanowisko pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych może być przeznaczone dla osób z niepełnosprawnościami, z pewnymi ograniczeniami wynikającymi z rodzaju niepełnosprawności.

Przykład 1 dobrej praktyki z Urzędu m.st. Warszawy

Urząd m.st. Warszawy wykorzystuje **staże i praktyki** jako skuteczne narzędzia wsparcia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności zarejestrowanych w urzędach pracy jako poszukujące pracy. Staże te są finansowane przez PFRON i trwają zazwyczaj od 3 do 6 miesięcy. Ponadto urząd oferuje płatne staże absolwenckie, niektóre zarezerwowane wyłącznie dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Programy te zapewniają cenne doświadczenie zawodowe i wgląd

w działalność urzędu, zwiększając tym samym gotowość uczestników do podjęcia stałego zatrudnienia w urzędzie.

Przykład 2 dobrej praktyki z Urzędu m.st. Warszawy

Urząd Miasta Stołecznego Warszawy uruchomił **wewnętrzny portal z sekcją „ABC nowego pracownika”**. Zasób ten obejmuje podręcznik „Witamy w Urzędzie” oraz prezentacje ze szkoleń adaptacyjnych przeprowadzonych pierwszego dnia pracy. Stale aktualizowany portal służy jako kompleksowe centrum informacji dla wszystkich pracowników, przełożonych i koordynatorów ds. adaptacji. Ułatwia integrację w środowisku pracy.

Przykład 3 dobrej praktyki z Urzędu m.st. Warszawy

Fundacja Aktywizacja zorganizowała grę terenową „Poligon Różnorodności” dla pracowników Urzędu m.st. Warszawy. Uczestnicy zaangażowali się w symulacje, aby doświadczyć codziennych barier, z jakimi borykają się osoby z różnymi niepełnosprawnościami. Mieli okazję wziąć udział m.in. w strzelaniu z łuku, pokonywaniu przeszkód na wózku inwalidzkim, porozumiewaniu się za pomocą alfabetu Lorma czy doświadczeniu widzenia tunelowego dzięki goglom VR. Celem było zwiększenie świadomości i wrażliwości na potrzeby osób z niepełnosprawnościami oraz omówienie wyzwań związanych z integracją w organizacjach.

Przykład 4 dobrej praktyki z Urzędu m.st. Warszawy

Urząd Miasta Stołecznego Warszawy współpracował z ekspertem ds. dostępności cyfrowej w celu przeanalizowania wytycznych WCAG 2.1 na poziomie AA i ich wdrożenia w programach szkoleń e-learningowych. Uznając znaczenie zapewniania dostępnych szkoleń wszystkim pracownikom za pośrednictwem swojej platformy, urząd miał na celu zwiększenie dostępności cyfrowej swoich modułów e-learningowych. Analiza wykazała, że wiele wyzwań związanych z dostępnością wynikało z ograniczeń w istniejących programach i aplikacjach, które utrudniały

pełną zgodność ze standardami WCAG 2.1 AA.

Pomimo tych wyzwań, biuro z powodzeniem opracowało kompleksowe wytyczne, podręcznik dla producentów e-learningu oraz listę kontrolną. Narzędzia te odgrywają kluczową rolę na etapie zamówień, produkcji i akceptacji projektów e-learningowych. Po pierwsze, pomagają urzędowi w formułowaniu zapytań ofertowych i umów, w których priorytetem jest dostępność. Po drugie, pomagają wykonawcom w zrozumieniu i wdrożeniu standardów dostępności w projektowaniu e-learningu, oferując podejście krok po kroku. Po trzecie, umożliwiają dokładną ocenę rezultatów pod kątem kryteriów dostępności przed ostateczną akceptacją (przy użyciu listy kontrolnej).

Inicjatywa ta była częścią projektu „Równe szanse – równa praca”, odzwierciedlającego zaangażowanie biura w zapewnienie równego dostępu i możliwości poprzez dostępne szkolenia cyfrowe.

Przykład 5 dobrej praktyki z Urzędu m.st. Warszawy

Biuro Zasobów Ludzkich i Szkoleń Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy opracowało prezentację informacyjną dla pracowników, koncentrującą się na prawach osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Obejmuje ona kompleksowe informacje na temat wewnętrznych i zewnętrznych przepisów prawnych. Prezentacja obejmuje takie tematy, jak godziny pracy, przerwy, urlop wypoczynkowy, płatny urlop i inne istotne polityki kadrowe mające na celu wspieranie pracowników z niepełnosprawnościami.

4.1.2 Miejski Urząd Pracy (MUP) w Olsztynie

Uczestnicy/odbiorcy:	Miejski Urząd Pracy w Olsztynie; Potencjalni pracodawcy
Typ rozwiązania:	Targi pracy (edycja roczna)
Cel:	Aktywizacja zawodowa studentów, absolwentów szkół, a także aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami. Przedstawienie przez instytucje publiczne form i możliwości wsparcia pracodawców planujących zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami oraz wynikających z tego korzyści ekonomicznych.
Wdrożenie:	Targi pracy to wydarzenia organizowane w celu połączenia pracodawców z potencjalnymi pracownikami poszukującymi pracy lub chcącymi zmienić swoją ścieżkę kariery. Zapewniają one dynamiczne środowisko, w którym przedstawiciele różnych branż i osoby poszukujące pracy mogą wymieniać się informacjami, nawiązywać kontakty zawodowe i badać możliwości zatrudnienia. W swoich działaniach MUP zwiększył koncentrację na ułatwianiu kontaktów między pracodawcami a osobami z niepełnosprawnościami. Promocja targów pracy odbywa się wieloma kanałami. Osoby bezrobotne odwiedzające urząd pracy są informowane i zapraszane do udziału w wydarzeniu. Informacje o targach i uczestniczących w nich wystawcach są również udostępniane na stronie internetowej urzędu pracy i socjal mediach. Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego otrzymują regularne informacje o nadchodzących wydarzeniach, takich jak targi pracy i giełdy pracy, wraz z zaproszeniami do udziału. W ciągu ostatnich

dwóch lat ZPE (Zespół Placówek Edukacyjnych dla Osób Niepełnosprawnych do 25 roku życia) był stałym uczestnikiem targów.

Podczas targów pracy zazwyczaj odbywają się następujące działania:

1. **Prezentacje firm:** Targi rozpoczynają się od prezentacji
2. **Spotkania z pracodawcami:** Uczestnicy mają szansę spotkać się bezpośrednio z przedstawicielami firm. Mogą zapytać uczestniczących w nich firm. Każda firma ma swoje stoisko, na którym przedstawiciele prezentują oferty pracy, kulturę firmy i możliwości rozwoju kariery, specyfikę pracy, wymienić się danymi kontaktowymi oraz przesłać swoje CV.
3. **Prezentacje i warsztaty:** Targi często obejmują prezentacje i warsztaty obejmujące różne techniki poszukiwania pracy, strategie rozwoju kariery i umiejętności zawodowe. Firmy mogą również prezentować sesje przedstawiające ich działalność i możliwości zatrudnienia.
4. **Rekrutacja na miejscu:** Niektóre firmy prowadzą rekrutację na miejscu podczas targów. Pozwala to uczestnikom wziąć udział w rozmowach kwalifikacyjnych lub bezpośrednio wypełnić formularze aplikacyjne.
5. **Nawiązywanie kontaktów:** Targi pracy stanowią doskonałą platformę do nawiązywania kontaktów z profesjonalistami z branży, innymi uczestnikami i ekspertami ds. rekrutacji. Jest to okazja do podzielenia się spostrzeżeniami, doświadczeniami i zdobycia inspiracji związanych z rozwojem kariery.
6. **Informacje o rynku pracy:** Targi pracy dostarczają uczestnikom aktualnych informacji na temat rynku pracy, w tym trendów na rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Informacje te pomagają uczestnikom lepiej przygotować się do poszukiwania pracy i planowania kariery.

Ponadto zapraszane są instytucje rządowe, takie jak Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) i Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), które odgrywają kluczową rolę we wspieraniu osób poszukujących pracy, w szczególności OzN, przedstawiające zasady i korzyści płynące z ich zatrudniania.

Prezentacja PFRON:

Przedstawiciele tych organizacji podkreślają programy i wsparcie dostępne dla osób z niepełnosprawnościami w sektorze zatrudnienia, w tym:

- **Omówienie programów szkoleniowych i reedukacyjnych:** Programy mające na celu przygotowanie osób z niepełnosprawnościami do zatrudnienia poprzez inicjatywy szkoleniowe i reedukacyjne.
- **Informacje na temat wsparcia finansowego:** Wyjaśnienie różnych form wsparcia finansowego dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami.
- **Historie sukcesu:** Przykłady osób z niepełnosprawnościami, którym udało się znaleźć zatrudnienie dzięki wsparciu PFRON.
- **Porady dotyczące zatrudnienia:** Wskazówki dotyczące możliwości zatrudnienia dostosowane do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Prezentacja ZUS:

Podczas targów pracy ZUS udziela niezbędnych informacji na temat ubezpieczeń społecznych, emerytur i rent oraz świadczeń socjalnych, oferując kompleksowe informacje, w tym:

1. **Rodzaje ubezpieczeń społecznych i świadczeń:** ZUS wyjaśnia różne dostępne formy ubezpieczeń społecznych, takie jak emerytury, renty, zasiłki chorobowe i inne.
2. **Obowiązki dotyczące składek ubezpieczeniowych:** Informacje na temat obowiązków zarówno pracodawców, jak i pracowników

w zakresie opłacania składek ubezpieczeniowych.

3. **Wskazówki dotyczące usług ZUS:** ZUS oferuje praktyczne porady dotyczące korzystania z ich usług, w tym wskazówki dotyczące rejestracji do ubezpieczenia społecznego, ubiegania się o świadczenia i innych powiązanych procedur.

Obecność PFRON i ZUS na targach pracy jest bardzo cenna dla uczestników, zarówno dla Pracodawców, jak i dla osób z niepełnosprawnościami, które mogą uzyskać ważne informacje oraz wsparcie w kwestiach zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, praw i obowiązków, a także poznać dobre praktyki.

Targi pracy to także okazja do porównywania doświadczeń pracodawców w ramach networkingu z innymi pracodawcami oferującymi zatrudnienie osobom z niepełnosprawnościami. To także miejsce, gdzie zainteresowani potencjalni pracownicy mogą dowiedzieć się od innych osób z niepełnosprawnościami, które podjęły już zatrudnienie, jaka jest kultura pracy w danej firmie lub zadać pytania na interesujące je tematy.

Inicjatywy sieciujące, takie jak Targi Pracy, mają istotne znaczenie w umożliwieniu nawiązania bezpośredniego kontaktu pomiędzy szukającymi pracy a pracodawcami, u których pojawiły się wakaty. Pozwalają one na rozwianie wątpliwości obu stron. Pracodawcy dowiadują się, jakie modyfikacje byłyby kluczowe do zatrudnienia absolwentów z niepełnosprawnościami, natomiast absolwenci w jednym miejscu mają zaprezentowane wiele możliwości zatrudnienia, przedstawione różne branże, a także możliwość rekrutacji bezpośrednio podczas trwania wydarzenia, zamiast oczekiwać na informację zwrotną po wysłaniu CV.

Zarówno firmy, jak i osoby z niepełnosprawnościami (absolwenci oraz uczniowie) mogą szukać podobnych inicjatyw na stronach Urzędów Pracy – są to zazwyczaj cykliczne wydarzenia.

Oczekiwane wyniki:	Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.
Studium przypadku:	W 2023 roku podczas Targów Pracy w Olsztynie, <i>Biuro Rachunkowe Wioletta Wielachowska</i>, firma specjalizująca się w finansach i księgowości, zaoferowała możliwość odbycia stażu na stanowisku asystenta biurowego absolwentom szkół zawodowych lub wyższych. Po uzyskaniu informacji o potencjalnym dofinansowaniu z PFRON oraz korzyściach płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami właścicielka biura zdecydowała się zapewnić możliwość odbycia stażu panu Krzysztofowi, poruszającemu się na wózku inwalidzkim. Pan Krzysztof pomyślnie przeszedł proces rekrutacji i rozpoczął 6-miesięczny staż w czerwcu 2023 roku. Po zakończeniu stażu otrzymał propozycję stałego zatrudnienia na stanowisku księgowego w biurze. Jego obowiązki obejmują zadania, takie jak wprowadzanie danych do systemu księgowego, archiwizowanie dokumentów finansowych, przygotowywanie raportów, monitorowanie przelewów dokumentów klientów, rejestrowanie rozliczeń bankowych i śledzenie terminów płatności. Dzięki Targom Pracy osoba z niepełnosprawnościami została połączona z pracodawcą, który oferował zatrudnienie odpowiednio dostosowane do potrzeb pracownika. Zostały zaspokojone potrzeby i pracodawcy, i pracownika. Ograniczenie mobilności nie musi oznaczać niezdolności do pracy, zwłaszcza pracy biurowej. Targi pracy organizowane przez Urząd Pracy w Olsztynie mają pozytywny wpływ na aktywizację osób z niepełnosprawnościami. Wśród zalet możemy wskazać: 1. Sieciowanie: - o OzN mają okazję spotkać się bezpośrednio z wieloma pracodawcami w jednym miejscu.

- Nawiązują kontakty z innymi osobami poszukującymi pracy, wymieniając doświadczenia i informacje.
- Poznają przedstawicieli organizacji wspierających OzN na rynku pracy.

2. Budowanie relacji:

- Bezpośredni kontakt z pracodawcami pozwala przełamać bariery i stereotypy.
- OzN mogą zaprezentować swoje umiejętności i osobowość poza formalnym procesem rekrutacji.
- Pracodawcy mają szansę lepiej zrozumieć indywidualne potrzeby i możliwości OzN.

3. Dostęp do informacji:

- OzN otrzymują aktualne informacje o ofertach pracy dostosowanych do ich potrzeb.
- Mogą dowiedzieć się o programach wsparcia i szkoleniach oferowanych przez różne instytucje.
- Poznają wymagania pracodawców i trendy na lokalnym rynku pracy.

4. Motywacja i pewność siebie:

- Udział w targach może być ważnym krokiem w przełamywaniu izolacji społecznej.
- Sukces w nawiązaniu kontaktów zwiększa pewność siebie OzN.
- Atmosfera targów sprzyja budowaniu pozytywnego nastawienia do poszukiwania pracy.

5. Edukacja pracodawców:

- Pracodawcy mają okazję poznać potencjał OzN jako pracowników.
- Mogą otrzymać informacje o korzyściach i wsparciu związanym z zatrudnianiem OzN.
- Uczą się, jak dostosować miejsca pracy do potrzeb OzN.

6. Promocja zatrudnienia wspomaganego:

- Targi są okazją do prezentacji sukcesów programów zatrudnienia wspomaganego.
- OzN mogą spotkać trenerów pracy i dowiedzieć się o możliwościach wsparcia.

7. Rozwój kompetencji miękkich:

- Rozwój umiejętności komunikacyjnych OzN.
- Trening prezentacji umiejętności przez OzN w krótkim czasie.
- Uczą się radzić sobie ze stresem w sytuacjach zawodowych.

8. Integracja społeczna:

- Targi przyczyniają się do większej widoczności OzN w przestrzeni publicznej.
- Sprzyjają integracji OzN ze społecznością lokalną.
- Pokazują, że OzN stanowią aktywną część otwartego rynku pracy.

9. Inspiracja i wymiana doświadczeń:

- OzN mogą spotkać osoby, które odniosły sukces zawodowy mimo niepełnosprawności.
- Wymiana doświadczeń z innymi OzN może być źródłem nowych pomysłów na rozwój kariery.

10. Długoterminowe efekty:

- Kontakty nawiązane podczas targów mogą zaowocować zatrudnieniem w przyszłości.
- Regularny udział w targach buduje sieć kontaktów zawodowych OzN.
- Pracodawcy, poznając potencjał OzN, mogą być bardziej skłonni do ich zatrudniania w przyszłości.

Targi pracy są ważnym narzędziem w procesie aktywizacji zawodowej OzN, przyczyniając się do ich integracji społecznej.

4.1.3 Zespół Placówek Edukacyjnych w Olsztynie (ZPE)

Instytucja:	Zespół Placówek Edukacyjnych w Olsztynie
Typ rozwiązania:	Wewnętrzne procedury organizowania praktyk zawodowych dla uczniów i staży dla absolwentów szkół.
Cel:	Aktywizacja zawodowa uczniów i absolwentów ZPE.
Wdrożenie:	Dyskusja na temat możliwości praktyk zawodowych dla uczniów. Prezentacja możliwości poznania różnych ścieżek kariery i zdobycia praktycznych umiejętności, w tym: zarówno technicznych aspektów pracy w produkcji, jak i obszarów związanych z zarządzaniem, marketingiem czy obsługą klienta. Omówienie zakresu podstawowej wiedzy związanej z branżą. Gotowość do współpracy z zespołami firmy. Omówienie harmonogramu stażu i wszelkich formalności administracyjnych, które należy dopełnić przed rozpoczęciem stażu. Ustalenie harmonogramu ćwiczeń. Akceptacja programu praktyk, obejmującego zajęcia praktyczne oraz szkolenie teoretyczne. Dyskusja na temat potencjalnych projektów, nad którymi będą pracować uczniowie oraz możliwości kariery w firmie.
Oczekiwane wyniki:	Organizowanie praktyk szkolnych dla uczniów i staży dla absolwentów ZPE w celu zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Studium przypadku:

Uczniowie ZPE to głównie osoby z niepełnosprawnościami w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Pracownicy ZPE często spotykają się z niechęcią pracodawców, gdy próbują zorganizować praktyki zawodowe dla uczniów szkoły. Analiza ujawnia kilka przyczyn takiego zachowania:

1. Obciążenia administracyjne i logistyczne: Pracodawcy są zaniepokojeni dodatkowym wysiłkiem i kosztami związanymi z zapewnieniem osobom z niepełnosprawnościami odpowiednich warunków pracy. Dostosowanie miejsca pracy do konkretnych potrzeb może stanowić wyzwanie, zwłaszcza dla pracodawców nieposiadających wcześniejszego doświadczenia w dostosowywaniu go do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
2. Obawy dotyczące postrzeganej produktywności: Istnieją obawy dotyczące postrzeganej niższej produktywności pracowników z niepełnosprawnościami. Pracodawcy obawiają się, że będą musieli zainwestować więcej czasu i zasobów w szkolenie i monitorowanie tych pracowników, co może mieć wpływ na rentowność.
3. Uprzedzenia i stereotypy: W niektórych przypadkach uprzedzenia lub stereotypy dotyczące osób z niepełnosprawnościami wpływają na decyzje pracodawców. Uprzedzenia te mogą prowadzić do postrzegania niższych kompetencji lub zdolności wśród osób z niepełnosprawnościami, potencjalnie ograniczając ich szanse na pracę w zawodzie.
4. Brak świadomości i zrozumienia: Wielu pracodawców po prostu nie jest świadomych korzyści płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami lub dostępnych form wsparcia, które pomogłyby im w dostosowaniu się do potrzeb tych pracowników.

W wyniku tych obaw pracodawcy, którzy zgodzili się na zorganizowanie praktyk, często przydzielali uczniów do prostszych zadań, takich jak sprzątanie, ogrodnictwo, pomoc kuchenna lub pomoc w żłobku. Jednak dzięki wytrwałości dyrekcji szkoły w 2024 r. osiągnięto znaczący postęp.

Podpisano umowę z OLMEX KMB sp. z o.o. z siedzibą w Wójtowie w celu organizacji praktyk zawodowych.

OLMEX KMB sp. z o.o. działa w sektorze energetycznym, specjalizując się w kompensacji mocy biernej, w szczególności poprzez produkcję baterii kondensatorów.

Uczniowie są zaangażowani w prace w następujących obszarach:

- Wsparcie techniczne — uczestniczą w monitorowaniu systemów kompensacji mocy biernej, takich jak baterie kondensatorów, zgłaszaniu usterek i diagnozowaniu problemów technicznych.
- Wsparcie logistyczne — pomagają w zarządzaniu zapasami, operacjach magazynowych, organizowaniu wysyłek oraz przygotowywaniu paczek do wysyłki.
- Testowanie i kontrola jakości — uczniowie są zaangażowani w testowanie produktów lub komponentów, aby upewnić się, że spełniają one standardy jakości i zidentyfikować wszelkie wady.

Zaangażowanie uczniów z niepełnosprawnościami w firmie produkcyjnej w branży energetycznej można istotnie uznać za dobrą praktykę wartą powielenia. Oto kluczowe elementy praktyk:

Integracja zawodowa — firma aktywnie angażuje uczniów z niepełnosprawnościami, oferując im realne doświadczenie w środowisku pracy.

Dostosowanie zadań — praktyka podkreśla dopasowanie obowiązków do indywidualnych umiejętności i potrzeb uczniów, co maksymalizuje ich potencjał.

Wzajemne korzyści — program przynosi korzyści zarówno uczniom (doświadczenie, rozwój umiejętności), jak i firmie (zwiększona różnorodność, kultura integracyjna).

1. **Perspektywa długoterminowa:** Praktyka otwiera możliwości stałego zatrudnienia, co jest kluczowe dla trwałej integracji zawodowej.

2. **Kultura włączająca:** Firma promuje środowisko pracy oparte na otwartości i tolerancji, co jest cennym wzorcem dla innych organizacji.
3. **Rozwój osobisty uczniów:** Program wspiera nie tylko rozwój zawodowy, ale także umiejętności interpersonalne i niezależność uczniów.
4. **Model współpracy:** Praktyka demonstruje, jak firmy mogą efektywnie współpracować z uczniami z niepełnosprawnościami, tworząc wartość dla obu stron.

Aby powielić tę dobrą praktykę, istotne jest:

- Nawiązanie współpracy z lokalnymi szkołami lub ośrodkami kształcenia zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami. Nauczyciele, doradcy zawodowi, dyrekcja, to organy, których kompetencje w sieciowaniu będą kluczowe w nawiązywaniu relacji z lokalnymi firmami. Należałoby podnieść ich kwalifikacje, wspierać networking – zarówno z firmami, jak i z innymi szkołami, które mają większe doświadczenie w organizacji praktyk i staży.
- Zidentyfikować obszary w firmie, gdzie uczniowie mogliby efektywnie pracować i się rozwijać. Wyszukiwanie firm odpowiadających zawodom nauczonym w szkole – wszystkie osoby zaangażowane w realizację praktyk i staży powinny brać udział w aktywnym poszukiwaniu chętnych podmiotów, jak również sami uczniowie mogą proponować, gdzie chcieliby zdobyć praktyczne doświadczenie.
- Przygotować zespół do przyjęcia i wsparcia uczniów z niepełnosprawnościami. Szkoła w porozumieniu z firmą musi przygotować elastyczny program praktyk lub stażu biorąc pod uwagę indywidualne potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Mogą to być dostosowania do ograniczeń mobilnościowych, wprowadzenie języka inkluzyjnego, czy zarysowanie konkretnych mocnych stron, jak również ograniczeń wynikających z niepełnosprawności.

- Zapewnić odpowiednie wsparcie i mentoring dla uczestników programu. Szkoła, a w szczególności opiekun praktyk musi być wsparciem dla uczniów uczestniczących w programie – to do szkoły powinny być zgłaszane dobre strony, jak i obszary do poprawy w realizacji praktyk i staży, aby można było je w porozumieniu z firmą poprawić w celu poprawy jakości programu.
- Regularnie oceniać i dostosowywać program, aby maksymalizować korzyści dla wszystkich stron. Każda grupa realizująca praktykę bądź staż będzie miała indywidualne potrzeby i spostrzeżenia. Ważne jest analizowanie informacji zwrotnych, by poprawiać program.

Ta praktyka stanowi inspirujący model integracji zawodowej, który może być adaptowany przez inne szkoły/firmy, niezależnie od branży, przyczyniając się do tworzenia bardziej inkluzywnego rynku pracy.

4.1.4 Warmińsko — Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WMSON)

Uczestnicy/odbiorcy:	Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych w Olsztynie
Typ rozwiązania:	Zatrudnienie wspomagane. Usługa świadczona dla osób mających trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem zatrudnienia — finansowana przez PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).
Cel:	Metoda pracy z osobami niepełnosprawnymi mająca na celu ułatwienie im dostępu do zatrudnienia i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Wdrożenie:

WMSON pracuje głównie metodą Zatrudnienia Wspomaganego skierowaną do osób z niepełnosprawnościami.

Zatrudnienie Wspierane (ZW) skierowane jest do osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności w każdym stopniu (lekkim, umiarkowanym i znacznym). Osoby ze stopniem lekkim stanowią zwykle 5% udziału.

Etapy Zatrudnienia Wspomaganego w WMSON obejmują rekrutację, ocenę (analiza umiejętności), profilowanie, projektowanie rozwiązań oraz wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia. W Polsce Zatrudnienie Wspomagane nie jest jeszcze powszechnie stosowane, dlatego ważne jest informowanie OzN szukających pracy i pracodawców o zaletach tej metody wsparcia.

Praca w WMSON przebiega zespołowo. W skład zespołu wchodzi trener pracy, doradca zawodowy i psycholog. Opiekę nad działaniami sprawują kierownicy projektów.

Sejmik charakteryzuje indywidualne podejście do każdego klienta. Analizuje się mocne strony OzN, ich doświadczenia, umiejętności oraz wykształcenie, aby je wzmocnić, a następnie wspiera się klientów w wejściu na rynek pracy. Ważną częścią pracy jest monitoring zatrudnienia – wsparcie OzN po podjęciu pracy.

Pierwszy kontakt z klientem to wywiad, podczas którego zbierane są informacje o kliencie: co potrafi, jakie ma doświadczenie, historię zatrudnienia i edukacji. Wywiad ten mało kiedy odbywa się w ramach jednego spotkania. Wymaga więcej czasu, aby uzyskać odpowiednie informacje o kompetencjach i możliwościach OzN. Po bliższym poznaniu klienta, zespół WMSON decyduje, jakie narzędzia wykorzystać, aby zaktywizować daną osobę.

WMSON dysponuje takimi możliwościami jak staże czy szkolenia zawodowe, które pomagają wzmocnić kompetencje klienta przed podjęciem właściwego zatrudnienia.

Poznając osobę z niepełnosprawnością, trenerzy WMSON mogą wykorzystać nie tylko jej wiedzę czy doświadczenie, ale również pasję. Organizacja miała przypadek młodego człowieka, który po skończonych studiach nie mógł odnaleźć się na rynku pracy. Na jedno ze spotkań przyniósł trenerce własnoręcznie narysowane mapy autobusów i tramwajów, co ujawniło jego pasję i umiejętności. Trenerka pomogła mu znaleźć pracę w lokalnej jednostce zarządu dróg.

Aby osiągnąć sukces, trener musi wierzyć, że osoba z niepełnosprawnością chce i może podjąć płatną pracę. Ważne jest zbudowanie pewności siebie uczestnika wsparcia. Trener współpracuje z osobą z niepełnosprawnością nie tylko do momentu podjęcia stażu, ale również w trakcie jego trwania i po jego zakończeniu, także po podjęciu pracy. Osoba z niepełnosprawnością ma wsparcie całego zespołu WMSON przez cały czas trwania projektu.

WMSON dopasowuje propozycje pracy do kompetencji osób z niepełnosprawnościami. Każdy trener poszukuje ofert pracy indywidualnie dla każdego uczestnika (klienta), a następnie osobiście kontaktuje się z pracodawcą, aby ustalić możliwości zatrudnienia.

WMSON działa również na dostępnych ofertach pracy z portali, Urzędu Pracy oraz indywidualnie zgłaszanych. Każdy trener ma 8–10 klientów, których możliwości dobrze zna, i do nich dopasowuje oferty z bazy. Trenerzy wymieniają się również ofertami między sobą, aby jak najwięcej osób mogło skorzystać z dostępnych możliwości.

WMSON realizuje projekty napisane i zatwierdzone wewnętrznie, kierowane do PFRON oraz korzysta z dofinansowania UE. Beneficjentami projektów są osoby z niepełnosprawnościami, które włącza się do projektu i prowadzi przez okres od roku do 2-3 lat, w zależności od długości

realizacji projektu. Czasem już po dwóch miesiącach wiadomo, jaki staż lub szkolenie można klientowi w projekcie zaproponować, ale są też przypadki, gdzie po dziesięciu miesiącach nadal udaje się określić, co będzie najlepszym rozwiązaniem.

Dzięki temu, że do dyspozycji jest długi okres współpracy (od roku nawet do trzech lat), istnieje możliwość pomocy osobie z niepełnosprawnością w otwarciu się na nowe możliwości. Proces aktywizacji społecznej czasami trwa dłużej niż samo poszukiwanie pracy, ale intensywna praca całego zespołu, pomaga w znalezieniu i budowaniu stabilnych stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

WMSON spotyka się z różnorodnymi historiami zawodowymi. Od osób tuż po studiach, które dopiero wchodzą na rynek pracy, po osoby, które miały długą przerwę w pracy z różnych powodów, takich jak zaburzenia, lęk, długotrwała rehabilitacja czy konieczność przekwalifikowania się po wypadku.

Początkowo WMSON świadczył usługi pośrednictwa pracy, ale szybko zorientowano się, że taka forma aktywizacji nie przynosi pożądanych efektów. Rozpoczęto więc poszukiwania nowych form aktywizacji zawodowej, korzystając z doświadczeń innych krajów. W publikacjach pojawiały się informacje o skuteczności Zatrudnienia Wspomaganego, więc przedstawiciele podmiotu wizytowali instytucje w Niemczech, Szkocji i na Węgrzech, aby pogłębić wiedzę i poznać dobre praktyki.

Z biegiem czasu projekty zaczęły się specjalizować, np. w większym stopniu dotyczyły aktywizacji społecznej, aby przygotować osoby z niepełnosprawnościami do wejścia na rynek pracy i zaakceptowania wcześniejszych form aktywizacji zawodowej.

Wdrażając Zatrudnienie Wspomagane, WMSON zauważył, że często osoby z niepełnosprawnościami potrzebują czasu na otwarcie się na nowe możliwości, co pozwala trenerom lepiej je poznać i skutecznie poprowadzić w trakcie procesu aktywizacji zawodowej. W ramach

uczestnictwa w ZW osoba z niepełnosprawnością sama decyduje, czy zgadza się na zaproponowaną formę wsparcia, co zapewnia jej komfort psychiczny.

Aktywizacja społeczna często zaczyna się od prostych czynności, takich jak nauka poruszania się po mieście, rozwijanie samodzielności, budowanie odpowiedzialności.

Obecnie WMSON stale zwiększa liczbę zatrudnionych trenerów. WMSON należy do Polskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego. Pracownicy WMSON regularnie poszerzają swoje kwalifikacje. Podczas spotkań zespołów omawiają dobre praktyki oraz wymieniają się doświadczeniami, co pozwala na efektywniejsze wsparcie OzN.

Cyklicznie odbywają się spotkania robocze trenerów, na których wymieniają się wiedzą, bazami ofert, doświadczeniami, problemami oraz nowymi pomysłami. Szkolenia są finansowane w ramach projektów. Oprócz staży WMSON oferuje również szkolenia zawodowe dostosowane do indywidualnych potrzeb, np. kursy na wózek widłowy czy informatyczne, a o skierowaniu na określone szkolenie decyduje trener.

Jednym z wyzwań, z jakimi spotyka się WMSON, są bariery ze strony pracodawców w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością, wynikające głównie z obaw i nieznajomości problemów, z którymi borykają się te osoby. Pierwszy kontakt trenera z pracodawcą jest więc niezwykle ważny, aby zrozumieć te bariery i pomóc je pokonać lub zaakceptować, nie kolidując przy tym z pracą innych. Trenerzy pomagają także współpracownikom zrozumieć i zaakceptować niepełnosprawność danej osoby oraz wprowadzić ją do zespołu.

Problemy pojawiają się również z lekarzami medycyny pracy, którzy nie zawsze wierzą w możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Zdarza się nawet, że negatywnie wpływają na ich motywację do pracy. Trenerzy WMSON starają się reprezentować interesy uczestników projektów, pomagając im uzyskać szansę

	na zatrudnienie oraz przekonać pracodawców, że osoba z niepełnosprawnością to wartościowy pracownik. WMSON czerpie dużą satysfakcję z sukcesów, jakie osiąga w ramach Zatrudnienia Wspomagane, a osiągnięte wyniki motywują zespół do dalszej pracy.
Oczekiwane wyniki:	Zdobycie i utrzymanie przez osoby z niepełnosprawnościami płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.
Studium przypadku:	1. Pracownicy WMSON, realizując cele statutowe związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami, prowadzą projekty finansowane ze środków PFRON i/lub UE. Poniżej przedstawiamy, te, które wpisują się w dobre praktyki (2022-2023): ● Projekt „Biuro Karier III” współfinansowany ze środków PFRON. Celem projektu było wsparcie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w wieku aktywności zawodowej, które pozostają bez zatrudnienia, lecz mają motywację do jego podjęcia. W ramach projektu uczestnicy zostali objęci kompleksowym wsparciem poprzez uczestnictwo w poradnictwie psychologicznym i doradztwie zawodowym, przygotowaniu indywidualnych planów działań na drodze życiowej i zawodowej, a także otrzymali wsparcie we wdrożeniu planów poprzez udział w szkoleniach, aktywizacji, warsztatach kompetencji cyfrowych i doradztwie pośrednika pracy – aktywnie poszukiwali pracy na rynku, budowali relacje ze środowiskiem biznesu. W trakcie realizacji projektu odbywał się także monitoring sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i budowanie kampanii promującej zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

- **Projekt „Centrum Aktywności”** finansowany ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

Projekt realizowany przez Sejmik od 2015 r. Odbyły się trzy edycje, a planowana jest obecnie czwarta.

Głównym celem było zwiększenie indywidualnych umiejętności i aktywności w życiu społecznym i zawodowym OzN poprzez aktywną rehabilitację społeczną. Beneficjentami projektu mogły zostać osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności oraz osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.

Formy wsparcia, które zostały przewidziane w projekcie to wsparcie indywidualne trenera aktywności społecznej, wsparcie specjalisty całonocnego, wsparcie psychologa oraz aktywność outdoorowa, a także zajęcia grupowe z różnych dziedzin takich jak: dbanie o zdrowie (spotkania z dietetykiem, zajęcia rekreacyjno-ruchowe), coaching, zajęcia artystyczne oraz wyjazdy integracyjno-edukacyjne. W zrealizowanych trzech edycjach wzięło udział 60 osób (trzy razy po 20 osób) zamieszkałych w Olsztynie. W 2021 r., kiedy wsparciem objęto 20 osób, osiem z nich znalazło stałe zatrudnienie, w 2022 r. było to już 18 z 20 uczestników.

- **Projekt „Prawdziwa praca”** finansowany ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Celem projektu było zwiększenie poziomu i jakości zatrudnienia 40 osób z niepełnosprawnościami, które długotrwale pozostawały bez zatrudnienia. Cele zostały zrealizowane poprzez indywidualną i kompleksową aktywizację zawodową oraz poprawę sytuacji na rynku pracy dzięki zastosowaniu zatrudnienia wspomagane.

Każdy uczestnik otrzymał wsparcie w postaci indywidualnego planu działania, który uwzględniał potrzeby celem wprowadzenia

uczestnika na rynek pracy. Formy wsparcia, które były dostępne w projekcie to: doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, doradztwo psychologiczne, zatrudnienie wspomagane, szkolenia (zawodowe i zewnętrzne), staże zawodowe i inne zindywidualizowane formy wsparcia. Każdy z uczestników realizował co najmniej dwie z wymienionych form.

- **Projekt „Zatrudnienie wspomagane”** współfinansowany ze środków PFRON. Projekt był realizowany w aż ośmiu edycjach w województwie warmińsko-mazurskim, skierowany do osób z niepełnosprawnościami, pozostających bez zatrudnienia. To cykl projektów pomagających zdobyć i utrzymać pracę przy pomocy metody zatrudnienia wspomagane. W każdej z edycji wskaźnik zatrudnienia wyniósł od 50 do 80%.

W projektach wykorzystywana jest metoda zatrudnienia wspomagane realizowana zgodnie ze standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane. Osoby z niepełnosprawnościami otrzymują kompleksowe wsparcie w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej dzięki trenerom pracy, doradcom zawodowym i psychologom.

Wsparcie otrzymywane przez uczestników to indywidualna praca z trenerem (również na stanowisku pracy w początkowym okresie), wsparcie psychologiczne (indywidualne i grupowe, diagnoza praktycznych umiejętności zawodowych oraz możliwość sprawdzenia się na danych stanowiskach podczas kilkudniowych prób pracy, staże zawodowe odpowiadające na potrzeby uczestnika (na trzy miesiące w celu uzyskania zatrudnienia), zatrudnienie oraz monitoring pracy w zakładzie pracy, aby utrzymać zatrudnienie oraz wsparcie ze względu na potrzeby OzN – możliwość uzyskania pomocy asystenta (przewodników dla osób niewidomych czy tłumaczy języka migowego). Uczestnicy otrzymywali również zwrot kosztów dojazdu, a stażyści stypendia stażowe.

Zamierzonym rezultatem było znalezienie przez uczestników pracy oraz jej utrzymanie, tak by stali się cenionymi pracownikami i pełnoprawnymi członkami zespołów, a także mieli możliwość dalszego rozwijania kariery zawodowej.

4.1.5 Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)

Uczestnicy/odbiorcy:	Ochotniczy Hufiec Pracy (OHP); Osoby o szczególnych potrzebach
Typ rozwiązania:	Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką budżetową nadzorowaną przez Ministra Pracy. W jej skład wchodzi m.in. Młodzieżowe Centra Kariery, Młodzieżowe Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Biura Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej oraz Ośrodki Szkolenia Zawodowego.
Cel:	Usługi pośrednictwa pracy OHP dla pracodawców: • Inicjowanie i utrzymywanie współpracy z lokalnymi pracodawcami i przedsiębiorcami. • Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami, którzy mają wolne miejsca pracy, czy to w celu zatrudnienia, organizacji staży czy praktyk. • Udzielanie pomocy pracodawcom w kompletowaniu dokumentacji niezbędnej do przygotowania ofert pracy. • Konsultacje z pracodawcami w celu określenia odpowiednich warunków pracy dla młodych ludzi, niezależnie od tego, czy chodzi o zatrudnienie, staże czy praktyki. • Pomoc pracodawcom w wyborze kandydatów na wolne stanowiska.

Wsparcie uczestników, absolwentów OHP i zagrożonej młodzieży w poszukiwaniu pracy:

- Pomoc uczestnikom, absolwentom OHP i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w procesie poszukiwania pracy.
- Monitorowanie zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.
- Monitorowanie realizacji praktycznej nauki zawodu lub staży dla uczestników OHP.

Wdrożenie:

Jedną z cech wyróżniających usługi pośrednictwa pracy OHP na tle innych instytucji rynku pracy jest proaktywne podejście do poszukiwania pracodawców i inicjowania współpracy w celu ułatwienia zatrudniania młodych ludzi lub zapewnienia możliwości przygotowania zawodowego, staży i praktyk. W przeciwieństwie do tradycyjnego podejścia, pośrednicy pracy OHP angażują się w zindywidualizowane dopasowywanie kandydatów do ofert pracy/ staży.

Po otrzymaniu od pracodawców informacji o wolnych miejscach pracy pośrednik starannie dopasowuje kandydatów ze względu na zweryfikowane kompetencje, konkretne potrzeby i oczekiwania. Takie spersonalizowane podejście zapewnia, że kandydaci otrzymują odpowiednie oferty pracy, które ściśle odpowiadają ich umiejętnościom i celom zawodowym.

Ponadto OHP organizuje giełdy pracy, podczas których uczestnikom przedstawiane są różne oferty zatrudnienia i staży. Ten proaktywny model pośrednictwa jest wysoko ceniony wśród młodych ludzi pragnących wejść na rynek pracy lub zdobyć praktyczne doświadczenie, co przyczynia się do jego popularności i skuteczności w tworzeniu stabilnych miejsc pracy i możliwości rozwoju kariery zawodowej.

Wdrożenie usług pośrednictwa pracy dla absolwentów OHP i młodzieży w wieku 15-25 lat, zarządzanych bezpośrednio przez OHP, obejmuje kilka kluczowych elementów:

1. **Indywidualne konsultacje i spotkania informacyjne:** Sesje obejmują rejestrację osób w bazie danych i gromadzenie kompleksowych informacji na temat ich kompetencji i kwalifikacji, w tym niepełnosprawności. Dane te mają kluczowe znaczenie dla skutecznego dopasowania ich do odpowiednich ofert pracy.
2. **Dopasowywanie ofert pracy:** Pośrednicy pracy analizują i dopasowują oferty pracy uzyskane od pracodawców do kompetencji i potrzeb zidentyfikowanych w bazie klientów. Pomagają w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i szkolą kandydatów do rozmów kwalifikacyjnych, aby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie.
3. **Informacje o rynku pracy:** Zarówno spotkania grupowe, jak i indywidualne są prowadzone w celu zapewnienia uczestnikom aktualnych informacji na temat rynku pracy. Obejmuje to szczegółowe informacje na temat wolnych miejsc pracy i możliwości podjęcia pracy zarobkowej.
4. **Udział w targach pracy i edukacji:** OHP aktywnie promuje swoje jednostki rozwoju zawodowego i działania edukacyjne na lokalnych i regionalnych targach pracy i edukacji. Wydarzenia te mają na celu zapobieganie niedostosowaniu młodzieży do rynku pracy poprzez prezentację dostępnych możliwości i ścieżek kariery.
5. **Zasoby metodologiczne i wsparcie edukacyjne:** OHP gromadzi, opracowuje i rozpowszechnia zasoby metodyczne, publikacje edukacyjne oraz informacje o zawodach, szkołach i ścieżkach edukacyjnych. Oferty pracy są przekazywane zainteresowanej młodzieży za pośrednictwem różnych kanałów informacyjnych.
6. **Współpraca z doradcami zawodowymi i pedagogami:** Pośrednicy pracy ściśle współpracują z doradcami zawodowymi, specjalistami ds. rozwoju zawodowego i pedagogami, aby dostosować usługi

	wsparcia do konkretnych potrzeb uczestników i absolwentów OHP. Zapewnia to zindywidualizowane podejście do rozwoju kariery oraz pośrednictwa pracy. Ogólnie rzecz biorąc, te kompleksowe usługi mają na celu wzmocnienie pozycji zawodowej uczestników i absolwentów OHP poprzez wyposażenie ich w niezbędne umiejętności, informacje i możliwości, aby z powodzeniem zintegrować się z siłą roboczą i kontynuować satysfakcjonującą karierę.
Oczekiwane wyniki:	Aktywizacja zawodowa osób defaworyzowanych w wieku 18-25 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym, staże i praktyki dla uczniów, w tym osób z niepełnosprawnościami. Pomoc oferowana przez centra pracy skierowana jest do: • Młodzież w wieku 15-17 lat ze środowisk niewydolnych edukacyjnie: Grupa ta obejmuje osoby, które nie ukończyły obowiązkowej edukacji lub szkoły. Ze względu na wyzwania edukacyjne napotykają trudności w tradycyjnych placówkach edukacyjnych. Dla tych młodych ludzi kluczowe znaczenie mają możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych. Centra pracy koncentrują się na zapewnieniu im ścieżek zdobywania umiejętności zawodowych i kwalifikacji, które mogą prowadzić do trwałego zatrudnienia. • Osoby w wieku 18-25 lat poszukujące zatrudnienia lub możliwości przekwalifikowania: Kategoria ta obejmuje różnorodne osoby, w tym osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia, niedawnych absolwentów szkół i studentów poszukujących możliwości praktycznego szkolenia. Usługi OHP są dostępne nie tylko dla bezrobotnych, ale także dla tych, którzy chcą podnieść swoje umiejętności poprzez przekwalifikowanie. Wsparcie zapewniane przez OHP ma na celu ułatwienie dostępu do ofert pracy,

	szkoleń zawodowych i inicjatyw rozwoju kariery dostosowanych do potrzeb tej grupy wiekowej.
Studium przypadku:	W 2023 r. OHP ułatwiły osiągnięcie znaczących wyników w zakresie pośrednictwa pracy: • Liczba osób korzystających z pośrednictwa pracy: 2 918 (kobiet: 1 413, mężczyzn: 1 501) • Liczba osób, które znalazły zatrudnienie: 907 (kobiet: 486, mężczyzn: 421) • Liczba miejsc pracy uzyskanych po przygotowaniu zawodowym: 627 To, co wyróżnia OHP na arenie pośrednictwa pracy, to wyjątkowe podejście do wsparcia i zróżnicowana grupa osób, którym służy. Możliwości te, często krótkoterminowe lub weekendowe, są spersonalizowane w odniesieniu do profilu, umiejętności, osobowości i konkretnych potrzeb każdej osoby. W przeciwieństwie do konwencjonalnych ofert pracy, oferty OHP są tworzone w celu sprostania konkretnym wyzwaniom lub deficytom. Pośrednicy pracy OHP posiadają dogłębną wiedzę na temat lokalnego rynku pracy i zrećnie poruszają się po różnych firmach, wykazując się dużą wrażliwością na potrzeby młodych ludzi. Doskonale radzą sobie z dopasowywaniem kandydatów do odpowiednich pracodawców, nawet jeśli konkretne stanowisko nie jest wymienione w bazie danych. Takie proaktywne podejście zapewnia dopasowanie wymagań pracodawców do aspiracji kandydatów OHP. Poza profesjonalnym wsparciem, OHP priorytetowo traktuje dobrostan psychiczny swoich młodych uczestników. OHP poszukuje miejsc pracy, w których młodzi ludzie mogą się rozwijać, wykorzystując swoje mocne strony z korzyścią zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika.

Podsumowując, usługi pośrednictwa pracy OHP są dostosowane do osób w wieku 15-25 lat, w tym osób uczących się, studentów, absolwentów, osób poszukujących pracy i bezrobotnych. OHP umożliwia młodym ludziom ze swoich jednostek zdobycie niezbędnego doświadczenia zawodowego podczas ich podróży edukacyjnej, uznając, że zdobycie pierwszej pracy jest często przełomowe. Przygotowanie jest kluczowe, ponieważ pozwala kandydatom skutecznie poruszać się po rynku pracy i wykorzystywać nadarzające się okazje.

Pośrednicy pracy OHP koncentrują się na szkoleniach zawodowych, wspierając rozwój umiejętności poprzez własne warsztaty i praktyczne zadania realizowane w firmach zewnętrznych. Ścisłe współpracują z pracodawcami w celu zapewnienia praktyk zawodowych, zapewniając stałe wsparcie i nadzór w całym procesie przygotowania zawodowego. Po zakończeniu szkolenia zaangażowanie OHP rozciąga się na zapewnienie stałego zatrudnienia, ułatwiając długoterminowy rozwój kariery i stabilność.

Ponadto specjaliści OHP zapewniają różnorodne oferty pracy, od staży zawodowych po stałe stanowiska, a także krótkoterminowe i sezonowe możliwości dostosowane do indywidualnych mocnych stron i kwalifikacji. OHP zwiększa perspektywy zatrudnienia poprzez inicjatywy takie jak wycieczki do miejsc pracy, specjalistyczne programy, takie jak „Tygodnie Sukcesu Młodzieży”, „4 Pory Aktywności Zawodowej” i „Rozwijam Skrzydła”, mające na celu wzmocnienie pozycji młodych ludzi w ich drodze do sukcesu na rynku pracy.

Kolejne rozwiązanie OHP dostarczające dobrych praktyk:

Uczestnicy/odbiorcy:	Ochotniczy Hufiec Pracy Osoby niepracujące, niekształące się ani nieszkolące (w wieku 18-24 lat należące do grupy NEET, czyli osób, które nie pracują, nie uczą się, ani nie przygotowują do pracy zawodowej).
Typ rozwiązania:	Program Gwarancji dla Młodzieży – „Od szkolenia do zatrudnienia – EFS” oraz „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI”.
Cel:	Celem projektów była aktywizacja zawodowa osób w wieku 18-24 lat należących do grupy NEET.
Wdrożenie:	Projekt „Od szkolenia do zatrudnienia – EFS” był realizowany w sześciu województwach: mazowieckim, opolskim, podlaskim, pomorskim, śląskim i wielkopolskim, a współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI” był realizowany w pozostałych dziesięciu województwach: dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim, łódzkim, małopolskim, podkarpackim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim. Projekt był współfinansowany w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI).
Oczekiwane wyniki:	Projekty te miały na celu ułatwienie startu zawodowego osobom w wieku 18-24 lat znajdującym się w trudnej sytuacji środowiskowej, rodzinnej lub osobistej. Inicjatywy te zapewniały kompleksowe wsparcie edukacyjne i pedagogiczne, koncentrując się na zdobywaniu kwalifikacji, rozwijaniu

umiejętności przydatnych na rynku pracy i osiągnięciu niezależności poprzez zatrudnienie. Wsparcie było dostosowane do konkretnej sytuacji każdego uczestnika.

Ponadto w projektach aktywnie uczestniczyły osoby z niepełnosprawnościami, a ich wyjątkowe wyzwania w dostępie i utrzymaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy były uwzględnione w projektowanym wsparciu.

Uczestnicy projektów odnieśli korzyści poprzez zdobycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych. Rozwinęli także szersze kompetencje i umiejętności społeczne, w szczególności w zakresie komunikacji interpersonalnej i autoprezentacji. Praktyczne umiejętności i doświadczenie zawodowe zdobywali dzięki stażom zawodowym, a technik i metod poszukiwania pracy uczyli się podczas warsztatów.

Kluczowe elementy projektów obejmowały:

- Indywidualne i grupowe sesje z doradcami zawodowymi;
- Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy;
- Kursy zawodowe ze wsparciem finansowym i zwrotem kosztów opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, uzupełnione szkoleniami ogólnymi, takimi jak kursy językowe, komputerowe i prawa jazdy;
- Warsztaty tworzenia wizerunku z usługami stylistów;
- Miejsca pracy ze wsparciem finansowym i zwrotem kosztów opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi;
- Indywidualne pośrednictwo pracy i pośrednictwo w zakresie staży zawodowych.

Udział w projektach był całkowicie bezpłatny. Były one realizowane w ponad 140 jednostkach organizacyjnych OHP na terenie całego kraju, w tym w centrach edukacji i pracy młodzieży, centrach rozwoju zawodowego, punktach pośrednictwa pracy, ośrodkach szkolenia zawodowego i innych właściwych instytucjach.

W województwie warmińsko-mazurskim w projekcie wzięło udział

Studium przypadku:

130 osób, w tym 16 z niepełnosprawnościami. W szkoleniach i warsztatach grupowych prowadzonych z psychologiem wzięło udział wszystkich 130 uczestników. 52% z nich otrzymało dodatkowe wsparcie indywidualne psychologa. Wszyscy uczestnicy skorzystali zarówno z grupowych, jak i indywidualnych zajęć z doradcą zawodowym. Kursy zawodowe ukończyło 126 uczestników. 120 osób z sukcesem zakończyło staże zawodowe.

Usługi pośrednictwa pracy zapewniono 126 młodym ludziom, co zaowocowało natychmiastowym zatrudnieniem dla ponad 40% uczestników po zakończeniu projektu. Wśród osób z niepełnosprawnościami 32% zapewniło sobie zatrudnienie bezpośrednio po zakończeniu programu.

Projekt okazał się skuteczny zarówno w województwie warmińsko-mazurskim, jak i w kraju, szczególnie w zakresie szkoleń zawodowych, staży i pośrednictwa pracy. Wysoki poziom uczestnictwa i wykorzystania oferowanych usług podkreśla znaczący popyt i sukces tych inicjatyw.

[Historia Patrycji](#)

Patrycja, 21-latką, po ukończeniu szkoły średniej stanęła przed wyzwaniem związanym z poszukiwaniem pracy, rozważała m.in. pracę za granicą. Wzięła udział w projekcie „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI” w Młodzieżowym Centrum Kariery OHP w Ełku. Obejmował on różne kursy, takie jak język angielski, obsługa komputera i kurs prawa jazdy. Z pomocą pośrednika pracy wybrała firmę w Ełku. Odbyła tam 3-miesięczny staż, po którym zdobyła stałą pracę w Dziale Księgowości.

Patrycja za kluczowe w swojej drodze uznaje Młodzieżowe Centrum Kariery OHP oraz projekt YEI. Te wspierane przez UE inicjatywy, realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy, zapewniają młodym ludziom istotne możliwości rozwoju zawodowego.

Jednostki OHP w regionie odgrywają kluczową rolę w pomaganiu młodym ludziom w zdobywaniu kwalifikacji, nabywaniu nowych umiejętności oraz nawiązywaniu kontaktów z renomowanymi pracodawcami.

Historia Arka

Arkadiusz z Ełku, po tym jak nie udało mu się ukończyć szkoły średniej, borykał się z niepewnością co do swojej przyszłości zawodowej. Zachęcony przez rówieśników odwiedził Młodzieżowe Centrum Kariery OHP, gdzie doradcy zawodowi pomogli mu określić mocne strony i podnieść kwalifikacje zawodowe poprzez kursy zawodowe. W Centrum Kariery Arkadiusz dowiedział się o projekcie „Od szkolenia do zatrudnienia”, który zapewnił mu szereg szkoleń i kursów. Następnie odbył trzymiesięczny staż zawodowy w Impress Decor, firmie specjalizującej się w powłokach do materiałów drewnopochodnych i nowoczesnych rozwiązaniach do aranżacji wnętrz.

Po odbyciu stażu Arkadiusz otrzymał umowę o pracę w firmie, w której odbył staż, aktualnie pracuje tam już dwa lata. Jego historia sukcesu, podobnie jak wielu innych na Warmii i Mazurach, jest inspiracją dla 190 młodych uczestników, którzy zaangażowali się w różne aspekty projektu „Od szkolenia do zatrudnienia”, współfinansowanego przez Unię Europejską. Dzięki tej inicjatywie uczestnicy otrzymali wsparcie doradców zawodowych, pośredników pracy OHP, psychologów, a także wzięli udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy i rozwoju wizerunku osobistego.

Projekt „Od szkolenia do zatrudnienia” oferuje możliwości w zakresie szkoleń zawodowych, umiejętności obsługi komputera, kursów językowych i szkoleń w zakresie prawa jazdy kategorii B. Obejmuje również staże zawodowe, często prowadzące bezpośrednio do umów o pracę dla młodych uczestników. Niezależność, samodzielność i zatrudnienie to ścieżki, które OHP tworzy dla uczestników projektów finansowanych przez UE.

4.1.6 Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami na Uniwersytecie
Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie

Uczestnicy/odbiorcy:	Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON) Studenci niepełnosprawni
Typ rozwiązania:	Biuro koordynuje działania podejmowane na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie na rzecz studentów i doktorantów będących osobami niepełnosprawnymi oraz umożliwienie im ukończenia studiów.
Cel:	Eliminacja barier architektonicznych/ instytucjonalnych, komunikacyjnych oraz edukacyjnych.
Wdrożenie:	Usługi oferowane przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych obejmują: • Asystent osobisty dla studentów niepełnosprawnych • Usługi wsparcia dla osób ze spektrum autyzmu • Pomoc psychologa • Usługi tłumacza języka migowego • Pomoc stenotypisty (stenografa) • Doradztwo zawodowe • Pomoc w transporcie • Dostęp do zbiorów Biblioteki ABC • Dedykowane wykłady dostosowane do konkretnych potrzeb • Dedykowane sesje wychowania fizycznego (P.E.) • Zajęcia z języka polskiego dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami • Dostęp do laboratorium komputerowego z niezbędnymi udogodnieniami

	• Wynajem specjalistycznego sprzętu • Dostęp do biblioteki uniwersyteckiej dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
Oczekiwane wyniki:	Pomoc osobie z niepełnosprawnościami w ukończeniu edukacji i przygotowaniu się do wejścia na rynek pracy.
Studium przypadku:	Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami na Uniwersytecie jest aktywnie zaangażowane w zapewnianie kompleksowego wsparcia studentom o zróżnicowanych potrzebach, zapewniając im równy dostęp do edukacji i możliwości odniesienia sukcesu. Oto niektóre z kluczowych działań oraz zapewnianych udogodnień: Wsparcie dla niewidomego studenta czwartego roku na Wydziale Humanistycznym: Dostosowane materiały dydaktyczne: Uniwersytet zapewnia materiały dydaktyczne w formatach dostosowanych do potrzeb studentów, w tym w alfabecie Braille'a lub w formatach elektronicznych kompatybilnych z oprogramowaniem wspomagającym. Kurs orientacji przestrzennej: Student uczestniczy w kursie mającym na celu poprawę umiejętności nawigacji w środowisku akademickim i życiu codziennym, wspierając niezależność i samodzielność. Kurs bezwzrokowego pisania na klawiaturze: Uniwersytet oferuje kurs bezwzrokowego pisania na klawiaturze, wyposażający studenta w umiejętności efektywnego korzystania z komputera do sporządzania notatek i zadań akademickich.

Wydarzenia integracyjne:

Student ma możliwość zaangażowania się w działania integracyjne, takie jak spływy kajakowe i spotkania, ułatwiające integrację społeczną i relacje rówieśnicze.

Dostęp do biblioteki cyfrowej ABC:

Dzięki partnerstwu z biblioteką cyfrową ABC uczeń uzyskuje dostęp do materiałów cyfrowych sformatowanych dla oprogramowania wspomagającego, co ułatwia czytanie.

Wsparcie asystenta:

Asystent pomaga studentowi w codziennych zadaniach akademickich, w tym w uczęszczaniu na zajęcia, sporządzaniu notatek i komunikacji z profesorami.

Dedykowany tutorial:

Uczelnia organizuje dedykowane tutoriale dla studentów, zapewniając dodatkowe wsparcie akademickie, pomoc w zrozumieniu materiału kursu i rozwój umiejętności.

Wsparcie psychologiczne:

Student otrzymuje wsparcie psychologiczne, aby radzić sobie z wyzwaniami emocjonalnymi i psychologicznymi związanymi z niepełnosprawnością oraz życiem akademickim.

Działania te stanowił m.in. podstawę wsparcia dla niewidomej studentki na Wydziale Humanistycznym, kluczową dla jej sukcesu akademickiego i osiągnięcia celów edukacyjnych. Umożliwiły jej one kontynuowanie studiów w wybranej przez nią dziedzinie i realizację celów zawodowych.

Wsparcie dla studenta piątego roku ze spektrum autyzmu:

- Student otrzymuje wsparcie i pomoc od koordynatora lub specjalisty ds. studentów niepełnosprawnych, który pomaga w organizacji życia akademickiego, ułatwia komunikację z wykładowcami i rozwiązuje wyzwania związane ze studiowaniem.
- Student angażuje się w program mentorski, otrzymując wsparcie od starszych kolegów lub pracowników uniwersytetu, aby dostosować się do życia uniwersyteckiego i radzić sobie z wyzwaniami akademickimi.
- Uczestnictwo w grupie wsparcia dla osób ze spektrum autyzmu: możliwość dołączenia do grupy skierowanej do osób ze spektrum autyzmu lub innymi zaburzeniami, sprzyjającej wymianie doświadczeń, wsparciu emocjonalnemu i nabywaniu nowych umiejętności społecznych.
- Integracja i rozwój umiejętności społecznych: udział w wydarzeniach grupowych organizowanych przez Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON), mających na celu integrację studentów i rozwijanie umiejętności społecznych poprzez różne zajęcia i warsztaty.

Student ma ukończyć wybrany kierunek studiów w 2024 roku. Na potrzeby obrony pracy dyplomowej uczelnia wprowadziła specjalne udogodnienia, w tym możliwość obecności obserwatora podczas egzaminu. Dostosowanie to ma na celu wsparcie studenta w radzeniu sobie ze stresującymi sytuacjami i lepszym zrozumieniu wymagań egzaminacyjnych.

Kolejna inicjatywa mająca na celu wspieranie studentów niepełnosprawnych na UWM obejmuje eliminację barier architektonicznych w obiektach uczelni. Ulepszenia te obejmują:

- Instalacja windy dla osób z niepełnosprawnościami na Wydziale Nauk Technicznych. Wdrożenie aluminiowych ramp najazdowych.
- Instalacja schodów gąsienicowych na UWM.
- Dostosowanie Wydziału Humanistycznego UWM do potrzeb osób niewidomych i niedowidzących.
- Doposażenie Studium Języków Obcych w sprzęt dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- Wyposażenie Biblioteki Uniwersyteckiej w specjalistyczny sprzęt dla osób z niepełnosprawnościami.
- Dostosowanie Studium Wychowania Fizycznego i Sportu do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- Instalacja pętli indukcyjnych w salach wykładowych w celu wsparcia osób niedosłyszących.

Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami oferuje usługi asystenckie, które w dużej mierze zapewniane są przez osoby z niepełnosprawnościami, które ukończyły już studia, a także jako pracę czy praktyki dla studentów z niepełnosprawnościami lub zapewniane przez studentów dla studentów (stenotypiści to głównie studenci, którzy pomagają innym studentom w zrozumieniu nauczanych treści). Oferowane są także grupy wsparcia czy pomoc psychologiczna (Empatia).

Dla studentów, którzy chcieliby nauczyć się języka migowego, oferowane są darmowe zajęcia na różnych poziomach, które usprawnią komunikację z osobami Głuchymi i niesłyszącymi.

Rada Uczelniana Samorządu Studenckiego w porozumieniu z Biurem ds. Osób z Niepełnosprawnościami corocznie organizuje koleżeńską zbiórkę charytatywną „Kortowski Mikołaj”, która skupia się na materialnej pomocy w zakupie niezbędnego sprzętu osobom z niepełnosprawnościami (np. wózka inwalidzkiego, protez, innych pomocy niezbędnych

do poprawienia komfortu życia osoby z niepełnosprawnościami).

Ponadto Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami ściśle współpracuje z Biurem Karier. Partnerstwo to wspiera niepełnosprawnych absolwentów, którzy są gotowi do wejścia na rynek pracy i aktywnie angażują się w działalność społeczną. Biuro karier zapewnia wsparcie doradców zawodowych, trenerów oraz jest odpowiedzialne za rozpowszechnianie ofert pracy dla studentów i absolwentów, również tych z niepełnosprawnościami.

4.1.7 Szkolny doradca zawodowy w Zespole Szkół Ekonomiczno-Handlowych Nr 2 w Olsztynie

Podmiot:	Zespół Szkół Ekonomiczno-Handlowych Nr 2 w Olsztynie; Uczniowie/ absolwenci szkół średnich/ zawodowych
Rodzaj rozwiązania:	Doradztwo zawodowe metodą Job Coaching
Cel:	Celem jest rozpowszechnienie Job Coachingu jako nowoczesnej i skutecznej metody pracy z osobami w kryzysie zawodowym. Job coaching stawia w pierwszej kolejności na wgląd w siebie, poznanie swoich wartości, celów, talentów i predyspozycji zawodowych, a dopiero na końcowym etapie pojawiają się elementy doradztwa zawodowego, w tym standaryzowane testy.
Realizacja:	Job coaching jest procesem ukierunkowanym na zmianę, na poprawę efektywności Klienta w życiu zawodowym, na odkrycie i rozwinięcie jego potencjału. Jest to proces, w którym coach jedynie towarzyszy Klientowi w procesie osiągania wyznaczonych przez niego celów, zadaje odpowiednie pytania, podpowiada, gdzie warto zajrzeć, bądź dłużej się

zatrzymać, ale nie daje gotowych rozwiązań — do tych Klient dochodzi sam. Dzięki temu klient ma większy wgląd w siebie i uczy się samodzielności. Obszar, który podlega pracy z Klientem, dotyczy jego wartości, przekonań (zarówno wspierających, jak i ograniczających), zasobów i mocnych stron, a także motywacji do działania. Indywidualne i grupowe spotkania, np. podczas lekcji, koncentrują się na przyszłości i na rozwiązaniach, nie na przeszłości i problemach. **W ostatniej fazie coaching łączy się z doradztwem zawodowym, w tym:**

- określanie własnych wartości i kierunkowskazów w życiu zawodowym
- odkryciu mocnych stron i talentów
- odkryciu predyspozycji zawodowych
- analiza dotychczasowej ścieżki zawodowej
- opracowanie nowoczesnego CV
- poznanie różnych metod szukania pracy
- przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej
- opracowanie własnego modelu biznesowego

Oczekiwane rezultaty:

- Wzrost świadomości w wyborze ścieżki kariery
- Wzrost poczucia własnej wartości
- Przygotowanie do etapu rekrutacji u wybranego Pracodawcy
- Rozwój samoświadomości umiejętności osobistych i zawodowych;
- Budowanie pozytywnego nastawienia do pracy;

Studium przypadku:

Julia ma 19 lat i mieszka w Olsztynie. Po ukończeniu szkoły średniej na profilu biologiczno-chemicznym nie mogła się zdecydować, jaki wybrać kierunek studiów, choć najbardziej ciągnęło ją do studiów medycznych (do czego również była zachęcana przez rodzinę, dostrzegającą w niej doskonałego lekarza).

Korzystając wcześniej z samej porady doradcy zawodowego, na podstawie wyników testu J. Hollanda, dowiedziała się, że wykazuje predyspozycje do zawodu lekarza. Zgodnie z testem jej trzy dominujące predyspozycje zawodowe to typ S – społeczny, B – badawczy oraz K – konwencjonalny. Powyższe wskazuje na to, że Julia ma predyspozycje do pracy z ludźmi, jest typem, który lubi się uczyć i wnika głęboko w temat, gdy coś ją szczególnie interesuje i lubi stałe zasady i określone ramy pracy.

Wynik testu jasno wskazywał, że zawód, na którym zastanawiała się Julia, jest dla niej odpowiedni. Niemniej jednak dziewczyna nie była przekonana do swojej decyzji i zgłosiła się na indywidualną sesję Job Coachingu.

Pierwsza sesja opierała się na pracy z kartami coachingowymi przedstawiającymi różne zdjęcia i obrazy. Julia na pytanie, jak widzi swoją pracę marzeń, wybierała głównie obrazy z ludźmi w potrzebie, ale również takie, na których było sporo osób, nie sięgała po karty z osobami, które pracowały bądź wykonywały jakąś pracę samotnie.

Kolejne sesje opierały się na pytaniach pogłębiających opartych na narzędziu coachingowym zwanym „**Piramidą Diltsa**”. Zgodnie z tym narzędziem coach zadaje pytania w określonej kolejności:

1. Środowisko — to warstwa, która dotyczy kontekstu pracy: *Gdzie? Z kim? W jakich okolicznościach?*
2. Zachowanie — w jaki sposób klient chce zachowywać się w określonych sytuacjach: *Co robię? Jak to robić?*
3. Umiejętności — warstwa trzecia pomaga uświadomić sobie jakie umiejętności pragnie się posiadać i co już się umie: *Co już umiem? Co chcę umieć? Jakie umiejętności są dla mnie wartościowe?*
4. Wartości — warstwa, w której klient przygląda się temu, co jest dla niego w życiu najważniejsze, co sprawia, że dokonuje takich, a nie innych wyborów. *Co jest dla mnie w życiu ważne?*
5. Tożsamość — kolejny poziom odpowiada na pytanie: *Kim jestem?*

Co stanowi o mojej tożsamości? To jest dość trudne pytanie i wiele osób nigdy go sobie wcześniej nie zadawało.

6. Misja — szczyt piramidy Diltsa — *Jaki jest wyższy cel? Po co chcę to robić? Co chcę dać od siebie światu?*

Julia po czterech spotkaniach odkryła, że jest osobą bardzo społeczną i empatyczną. Środowisko, w jakim chciałaby pracować to nie gabinet lekarski, bo tam byłaby zbyt samotna i odcięta od ludzi. Poza tym chciałaby prowadzić dłuższe i głębsze rozmowy z pacjentami, nawiązywać z nimi więź i dawać codzienne realne wsparcie w trudnej sytuacji zdrowotnej.

Na pytanie o umiejętności powiedziała, że chciałaby umieć fizycznie dać komuś ulgę w cierpieniu, pomóc, ale nie poprzez diagnozę, a realne działanie. Dla Julii najważniejsi są ludzie, bliski kontakt z nimi, możliwość nawiązywania relacji i niesienia pomocy potrzebującym. Na tym etapie job coach wprowadził ćwiczenia pokazujące Julii jej talenty i mocne strony, żeby mogła odkryć swoje zasoby i zobaczyć, jak już może z nich czerpać.

Następnie Julia określiła siebie jako część większej całości, element, który jest obok innych, a nie oddzielnie, a misją jej pracy miałoby być pomaganie innym oraz towarzyszenie drugiemu człowiekowi w cierpieniu.

Po zakończeniu sesji coachingowych i wysłuchaniu podsumowania job coacha wszystkich jej wypowiedzi Julia stwierdziła, że nie chce studiować medycyny, tylko pielęgniarstwo. Nie chce być autorytetem, którego pacjenci w szpitalach widzą tylko przez kilka minut podczas obchodu, ale chce być towarzyszem. Kolejnym etapem procesu Job Coachingu było ustalenie kryteriów wyboru studiów przez Julię (m.in. odległość uczelni od domu, jej renoma, wielkość, sama oferta, w tym możliwość staży zagranicznych). Końcowy etap to czyste doradztwo zawodowe — przedstawienie ofert poszczególnych uczelni, udzielenie informacji o całym procesie rekrutacyjnym i doprowadzenie do końcowego wyboru kierunku studiów przez Julię.

Zastosowanie metody „Piramidy Diltsa” w pracy z osobami w trudnej sytuacji życiowej oraz z niepełnosprawnościami może przynieść wiele korzyści, pomagając im lepiej zrozumieć siebie, swoje potrzeby, cele oraz możliwości. Oto jak ta metoda może być wykorzystana:

Środowisko — zrozumienie kontekstu życia

- **Analiza środowiska:** Dla osób w trudnej sytuacji lub z niepełnosprawnościami, kluczowe jest zrozumienie ich obecnego otoczenia: Gdzie żyją? Z kim mają kontakt? Jakie mają wsparcie? Ten krok pomaga ocenić, jakie aspekty środowiska wspierają ich rozwój, a które mogą wymagać zmiany lub wsparcia.
- **Dostosowanie przestrzeni:** Można zidentyfikować, jakie zmiany w środowisku pracy lub życia mogłyby poprawić ich komfort i samopoczucie, np. lepsza dostępność przestrzeni, pomocne technologie, wsparcie społeczne.

Zachowanie — kształtowanie zachowań i nawyków

- **Rozwój pozytywnych nawyków:** Metoda ta pozwala skoncentrować się na tym, jak osoby te mogą rozwijać zachowania, które wspierają ich codzienne funkcjonowanie i pomagają radzić sobie z wyzwaniami.
- **Strategie radzenia sobie:** Uczy, jak reagować w trudnych sytuacjach, co robić, by minimalizować stres i maksymalizować efektywność działania.

Umiejętności — wzmacnianie kompetencji

- **Rozpoznanie mocnych stron:** Pomaga zidentyfikować i wzmocnić istniejące umiejętności, co może zwiększyć poczucie własnej wartości i skuteczność działania.
- **Rozwój nowych umiejętności:** Pozwala zdefiniować, jakie nowe umiejętności mogą być przydatne, np. w kontekście pracy, samodzielności, czy integracji społecznej.

Wartości – wypracowanie kierunku życia

- **Zrozumienie, co jest naprawdę ważne:** Pomaga zidentyfikować kluczowe wartości, które kierują życiem tych osób. Dzięki temu mogą podejmować decyzje zgodne z tym, co dla nich najważniejsze, co może zwiększyć ich poczucie sensu i satysfakcji.
- **Motywacja do działania:** Zrozumienie własnych wartości może być silnym motywatorem do podejmowania trudnych decyzji i dążenia do poprawy sytuacji.

Odkrywanie i budowanie własnej tożsamości

- **Wzmocnienie poczucia tożsamości:** Pomaga osobom z niepełnosprawnościami zbudować silniejsze poczucie własnej tożsamości, niezależnie od ich ograniczeń. Mogą odkryć, kim są poza swoją sytuacją życiową czy fizycznymi ograniczeniami.
- **Pozytywne postrzeganie siebie:** Praca nad tożsamością może pomóc w rozwinięciu pozytywnego obrazu siebie, co jest kluczowe przy podejmowaniu wyzwań.

Misja: odkrywanie sensu i celu

- **Zdefiniowanie wyższego celu:** Pomaga osobom w trudnych sytuacjach odkryć ich osobistą misję i sens życia. To może być szczególnie ważne, gdy mierzą się z ograniczeniami i trudnościami.
- **Znalezienie sensu w pomaganiu innym:** Dla wielu osób z niepełnosprawnościami czy w trudnej sytuacji, odkrycie, że mogą wpływać na życie innych, nawet w mały sposób, może być źródłem ogromnej satysfakcji i siły.

Zastosowanie w praktyce:

W pracy z osobami w trudnej sytuacji lub z niepełnosprawnościami metoda „Piramidy Diltsa” jest wykorzystywana w ramach sesji coachingowych, doradztwa zawodowego, terapii czy programów wsparcia. Przeprowadzając ich przez poszczególne poziomy piramidy,

można pomóc im w pełni zrozumieć siebie, odkryć swoje mocne strony, zbudować pewność siebie oraz wyznaczyć cele, które będą zgodne z ich wartościami i możliwościami.

Kluczowe jest również indywidualne podejście, dostosowanie metod do specyficznych potrzeb oraz uwzględnienie wsparcia, które pomoże w realizacji zdefiniowanych celów.

4.2 Dobre praktyki w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami i w trudnej sytuacji — Włochy

4.2.1 Ciss Verbano — konsorcjum usług społecznych (Verbania, region Piemont)

Uczestnicy/odbiorcy:	Międzygminne konsorcjum usług społecznych (<i>Ciss — Consorzio intercomunale dei servizi sociali</i>) z usługą SILI zajmującą się integracją zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną, fizyczną lub ze środowisk defaworyzowanych.
Typ rozwiązania:	Usługi socjalne są zarządzane przez konsorcjum gmin w prowincji Verbano Cusio Ossola. Konsorcjum usług socjalnych zajmuje się świadczeniem ukierunkowanych usług pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością lub znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
Cel:	Usługa pośrednictwa pracy międzygminnego konsorcjum usług socjalnych (<i>Ciss Verbano</i>) to promowanie integracji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz dorosłych w kryzysie osobistym borykających się trudności społeczno-ekonomicznych. Poprzez działania edukacyjne tworzone są projekty dostosowane do indywidualnych potrzeb, mające na celu wspieranie osób docelowych w wejściu w świat pracy.

Wdrożenie	SIL (usługa integracji zawodowej) to usługa terytorialna, która oferuje wsparcie edukacyjne i społeczne osobom z pewnymi potrzebami w zakresie integracji zawodowej. Ogólnym celem usługi jest zapewnienie osobom z trudnościami społecznymi lub niepełnosprawnościami do przystosowania ich do wykonywania zawodów i do integracji społecznej. Konsorcjum świadczy następujące usługi: • ukierunkowane na podejście do rynku pracy (usługi poradnictwa na temat pojawiających się trendów mają na celu pomoc osobom z niepełnosprawnościami w dokonywaniu skutecznych wyborów dotyczących przekwalifikowania oraz podniesienia ich zdolności niezbędnych do znalezienia pracy – poprzez edukację formalną i pozaformalną); • empiryczne działania edukacyjne mające na celu wzmocnienie oraz utrzymanie umiejętności i kompetencji przydatnych w pracy i włączenie społeczne słabszych grup docelowych; • możliwości pracy, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami odzyskać umiejętności zawodowe i społeczne. Odbywa się to poprzez samodzielne zdobywanie doświadczeń w realnych, produktywnych sytuacjach zawodowych, z uwzględnieniem odpowiedniego poziomu odpowiedzialności. Każde stanowisko jest tak zaprojektowane, aby uwzględniać specyficzne potrzeby i ograniczenia wynikające z różnych rodzajów niepełnosprawności; • współpraca i działania sieciowe z firmami biznesowymi i innymi lokalnymi podmiotami. Procedura jest zindywidualizowana i działa w następujący sposób: menedżerowie przypadków wypełniają protokół usługi. Ukierunkowane na wsparcie pośrednictwa pracy lokalnego – publicznego urzędu pracy przyjmują dokumenty i oceniają, czy indywidualny
-----------	---

przypadek pasuje do dostępnych ofert pracy, zgodnie ze specyficznymi wymaganiami profilu dla osób z niepełnosprawnościami lub w niekorzystnej sytuacji. Cała procedura musi przejść przez oficjalne kanały pomocy i instytucje. Konsorcjum jest pierwszym krokiem, ponieważ osobisty raport na temat każdej osoby defaworyzowanej musi zostać wypełniony przez pracowników socjalnych z regionu lub gminy, którzy są uprawnieni do tworzenia tego typu dokumentów.

Specyficzną rolą międzygminnego konsorcjum służb socjalnych jest pomoc innym służbom integracji zawodowej w określeniu trudności, z jakimi mierzy się osoba z niepełnosprawnościami. Celem jest znalezienie tej osobie dopasowanego indywidualnie stanowiska pracy.

Proces zarządzany przez Ciss Verbano składa się z następujących etapów:

- **wywiad**

Wywiad z osobą z niepełnosprawnościami, zwykle wraz z osobą z jej rodziny. Jest przeprowadzany przez dwóch pracowników socjalnych z konsorcjum społecznego, więc osoby z niepełnosprawnościami w programie integracji zawodowej mają do dyspozycji dwie osoby kontaktowe. Rozmowa kwalifikacyjna dotyczy zainteresowań, umiejętności i oczekiwań OzN w zakresie pośrednictwa pracy (pytania w wywiadzie dotyczą profilu osobistego pracownika, jego wykształcenia i wcześniejszych doświadczeń zawodowych).

- **niestandardowe pośrednictwo pracy lub program podnoszenia kwalifikacji**

Ciss Verbano stara się stworzyć spersonalizowane pośrednictwo pracy lub program podnoszenia kwalifikacji, który odpowiada potrzebom osoby i celom pośrednictwa pracy, a także który można zrealizować, biorąc pod uwagę oferty pracy faktycznie dostępne w kontekście terytorialnym. Celem nie jest natychmiastowe znalezienie pracy, ale rozpoczęcie programu integracji zawodowej, który może doprowadzić osobę

z niepełnosprawnościami do znalezienia miejsca pobytu i pracy w perspektywie średnioterminowej lub długoterminowej.

OzN, które rozpoczynają ten program integracji zawodowej, mają zazwyczaj 18-20 lat; są świeżo upieczonymi absolwentami szkół średnich lub zawodowych, którzy muszą znaleźć pracę po ukończeniu edukacji.

Większość z nich ma niepełnosprawność intelektualną a międzygminne konsorcjum usług socjalnych zapewnia im wsparcie w znalezieniu pracy. Konsorcjum dba również o długoterminową stabilność zatrudnienia poprzez ciągłe świadczenie usług monitorowania i zarządzania kryzysowego przez całe życie zawodowe OzN lub osoby w trudnej sytuacji.

W rzeczywistości osoby z niepełnosprawnościami lub w niekorzystnej sytuacji potrzebują ciągłych konsultacji i wsparcia, ponieważ mają specjalne potrzeby w zakresie mentoringu. Międzygminne konsorcjum usług socjalnych zapewnia szkolenia, aby pomóc OzN lub znajdującym się w niekorzystnej sytuacji pozostać w miejscu pracy i mieć zdrowe relacje z innymi ludźmi.

Konsorcjum społeczne współpracuje z szeroką siecią firm oferujących integracyjne możliwości pośrednictwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem laboratorium produkcyjnego, niektórych supermarketów, stołówek szkolnych i przedszkoli, a więc miejsc, w których pracownicy z niepełnosprawnościami mogą być samodzielni i spełniać się zawodowo.

W sieci firm znajduje się mentor dla każdego pracownika z niepełnosprawnościami, który utrzymuje z nim indywidualny kontakt oraz zapewnia pełne wsparcie dla pracownika i jego potrzeb społecznych.

Oczekiwane wyniki:

Po pandemii COVID sytuacja stała się skomplikowana bardziej, niż wcześniej. Wskaźnik zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami

	z umową na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin (jak wynika z badań <i>Sole24ore</i>) w skali kraju spadł poniżej 30%. W ciągu roku <i>Ciss Verbano</i> w prowincji VCO jest w stanie podpisać dwie umowy na pełen etat; większość podpisywanych umów to staże krótkoterminowe.
Studium przypadku:	Prezentujemy studia przypadków z udziałem młodych osób z zespołem Downa: mężczyzny i kobiety. Mężczyzna z niepełnosprawnościami odbywał staż w McDonald's na podstawie umowy o pracę. Rozpoczął od stażu trwającego kilka godzin, następnie liczba godzin tygodniowo została zwiększona do 36. Stażysta był produktywny, chętny do pracy, więc firma przyjmująca zdecydowała się zatrudnić go na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, doceniając możliwość pośrednictwa pracy wynikającą z otwarcia nowego punktu Macdonald's w okolicy. Dziewczyna z niepełnosprawnościami pracowała dla H&M, włoskiej firmy odzieżowej, w ramach umowy stażowej. Miała trudności w kontaktach z klientami w sklepie. Otrzymała wsparcie w zakresie doskonalenia kluczowych umiejętności miękkich potrzebnych do nawiązywania relacji z klientami (umiejętności komunikacyjne, empatia, cierpliwość, elastyczność). Efektem świadczonych usług mentoringu i wzmacniania umiejętności było to, że firma była zadowolona z jej pracy i wkrótce zatrudniła stażystkę na pełen etat. Inny mężczyzna, w wieku 22 lat, z niepełnosprawnością intelektualną został zatrudniony w wypożyczalni kamperów jako dozorca. Przed zakończeniem 6-miesięcznego stażu personel opiekuńczy międzygminnego konsorcjum usług społecznych wsparł firmę w zatrudnieniu go na długoterminową umowę o pracę.

Wszystkie te historie przypadków pokazują, że międzygminne konsorcjum usług społecznych przywiązuje dużą wagę do danej osoby oraz osobistego profilu niepełnosprawnego pracownika. Tylko dzięki dogłębnej znajomości pracownika z niepełnosprawnością możliwe jest szersze spojrzenie na jego osobiste możliwości i zaprojektowanie spersonalizowanego i skutecznego programu integracji zawodowej.

4.2.2 WE4JOB - Sieć punktów pośrednictwa pracy w szkołach zawodowych (Instytut Zawodowy Omar i Spółdzielnia Socjalna Aurive z siecią szkół VET w regionie Piemont)

Uczestnicy/odbiorcy:	WE4JOB - sieć szkół VET zarządzających punktami pośrednictwa pracy.
Typ rozwiązania:	Punkty pośrednictwa pracy w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) stają się coraz ważniejsze, aby wypełnić przestrzeń, która oddziela szkoły od rynku pracy, zwłaszcza dla młodych ludzi zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Biura te wspierają i promują staże (w tym praktyki zawodowe i staże) zarówno we Włoszech, jak i za granicą, zwiększając w ten sposób szanse na zatrudnienie i perspektywy kariery młodych osób.
Cel:	Projekt WE4JOB ma na celu zwiększenie innowacyjności i jakości usług pośrednictwa pracy w szkołach zawodowych, aby ułatwić przejście od edukacji do pracy zawodowej. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi są zagrożeni marginalizacją, a ich szanse na sukces są często ograniczane przez system, który nie uwzględnia ich specyficznych wymagań. Sieć szkół VET WE4JOB koncentruje się w szczególności na optymalizacji korzyści oferowanych przez usługi pośrednictwa pracy w zakresie

	integracji, ponownego zaangażowania i procesów podnoszenia kwalifikacji/ przekwalifikowania. Inicjatywa ta odnosi się do obecnego europejskiego oraz globalnego kryzysu, który nieproporcjonalnie wpływa na młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, i próbuje mu przeciwdziałać poprzez rozwijanie zasobów umożliwiających aktywne uczestnictwo w ramach społeczno-gospodarczych.
Wdrożenie:	Dobra praktyka opiera się na następujących kluczowych elementach: • Budowanie bazy danych w celu „mapowania” uczniów z niepełnosprawnościami w szkołach VET. Wiąże się to z utworzeniem kompleksowej bazy danych w celu identyfikacji i włączenia uczniów z niepełnosprawnościami do bezpłatnych usług pośrednictwa pracy, wspierając w ten sposób ich szanse na zatrudnienie po uzyskaniu dyplomu. • Szukanie możliwości w celu znalezienia odpowiednich możliwości integracji zawodowej oferowanych przez przedsiębiorstwa i firmy. • Ulepszone szkolenie wstępne i ciągły rozwój umiejętności zawodowych: Poprawa szkolenia wstępnego i ciągłego rozwoju umiejętności zawodowych dla uczniów z niepełnosprawnościami. Obejmuje to integrację kompetencji formalnych i pozaformalnych oraz opartych na pracy możliwości uczenia się w celu zapewnienia odpowiednich umiejętności potrzebnych do zatrudnienia. • Aktywne zaangażowanie interesariuszy: Aktywne angażowanie młodych osób z niepełnosprawnościami, ich rodziców i nauczycieli w aktualizację celów w zakresie wzmacniania umiejętności i integracji zawodowej.
Oczekiwane wyniki:	Wzrost liczby miejsc pracy po uzyskaniu dyplomu przez uczniów VET z niepełnosprawnościami zapewniający ich transfer na rynek pracy.

Absolwent z dyplomem szkoły VET, pochodzący ze środowiska imigrantów oraz z poświadczoną niepełnosprawnością ruchową, co czyni go osobą należącą do kategorii chronionej zgodnie z ustawą 104 z dnia 2 maja 1992 r.

Jako świeżo upieczony absolwent *Pininfarina VET School*, jednej ze szkół należących do sieci *We4Job*, skorzystał z następujących usług pośrednictwa pracy świadczonych przez personel:

- Wstępne przyjęcie, w tym podpisanie umowy o świadczenie usług;
- Informacje na temat regionalnej sieci usług wsparcia w zakresie poszukiwania pracy i szkoleń zawodowych;
- *Help-desk* z komputerami i dostępem do konkretnych programów pośrednictwa pracy, a także do platform umożliwiających przeglądanie i wybór ofert pracy i szkoleń zawodowych;
- Aktualizacja profesjonalnego arkusza danych użytkownika na temat regionalnego systemu SILP;
- Wsparcie w wypełnieniu Deklaracji Natychmiastowej Dostępności (DID) w celu oficjalnego potwierdzenia „statusu poszukiwania pracy”;
- Ocena potrzeb szkoleniowych i zawodowych, przegląd bilansu umiejętności, promocja staży i ofert korepetycji;
- Współpraca z innymi szkołami w ramach sieci *We4Job*, licencjonowanymi w zakresie świadczenia usług zatrudnienia;
- Sporządzanie listów motywacyjnych i CV, przygotowanie i symulacja rozmowy kwalifikacyjnej;
- Przygotowanie Indywidualnego Planu Działania (PAI) na rzecz integracji zawodowej;
- Pomoc w fazie rozpoznania, wstępnej selekcji i wyboru kierunków działań;
- Pomoc i monitorowanie procesu pośrednictwa pracy w miejscu pracy.

W wyniku działania *We4Job* absolwent został przyjęty na praktykę przez firmę FASI ENGINEERING SRL.

4.2.3 Spółdzielnia Socjalna Differenza na rzecz integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Uczestnicy/odbiorcy:	Spółdzielnia socjalna Differenza zajmująca się zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami i dostępną turystyką.
Typ rozwiązania:	Staż, zindywidualizowane usługi poradnictwa oraz doradztwa skierowane do uczniów z niepełnosprawnościami ze szkół zawodowych. Jest to model włączającej edukacji zawodowej dla młodych osób z niepełnosprawnościami — uczniów. Rozwiązanie ma na celu wsparcie przejścia ze szkoły na rynek pracy.
Cel:	• Usunięcie przeszkód napotykanym przez uczniów z niepełnosprawnościami w odbywaniu obowiązkowych praktyk szkolnych w szkołach zawodowych i średnich. • Usprawnienie metod i narzędzi dostępnych w celu świadczenia niektórych usług wsparcia informacyjnego dla uczniów z niepełnosprawnościami i ich rodziców, ze szczególnym uwzględnieniem dostarczania szczegółowych informacji na temat procedury wymaganej do uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności. • Ułatwienie przejścia ze szkoły VET do pracy uczniom z niepełnosprawnościami, którzy niedawno ukończyli szkołę VET lub średnią, ze względu na liczne przeszkody w integracji zawodowej związane z niepełnosprawnością.
Wdrożenie:	Wdrożone działania były skierowane do trzech grup docelowych VET: 1. uczniów z niepełnosprawnościami; 2. rodziców tych uczniów;

3. nauczycieli VET i innych interesariuszy zaangażowanych w integrację zawodową.

Świadczone usługi można opisać następująco:

Usługi skierowane do nauczycieli Vet i innych interesariuszy zaangażowanych w integrację zawodową

Wielostronny okrągły stół wspierający wzmocnioną współpracę między nauczycielami ze szkół zawodowych i średnich, publicznymi i prywatnymi służbami pośrednictwa pracy, służbami społecznymi zajmującymi się integracją społeczną i zawodową młodych uczniów szkół średnich lub świeżo upieczonych absolwentów z niepełnosprawnościami.

Działania sieciowe z kluczowymi lokalnymi interesariuszami

Spotkania i działania networkingowe z personelem Publicznego Urzędu Pracy Prowincji Vco (dyrektorem i pracownikami docelowego urzędu pracy), także referentami regionalnego biura naukowego w prowincji Vco.

Szkolenie w zakresie wspierania uczniów z niepełnosprawnościami

Przeprowadzenie szkolenia online dla nauczycieli szkół średnich, zarządzanego wspólnie z personelem urzędu pracy z publicznego urzędu pracy prowincji Vco. Seminarium szkoleniowe skierowane było do nauczycieli zajmujących się wszelkimi aspektami niepełnosprawności uczniów.

Struktura kursu: kurs składa się z czterech godzin lekcyjnych, zorganizowano dwa spotkania online po dwie godziny każde. Szkolenie miało na celu dostarczenie nauczycielom Vet szczegółowych informacji na temat tego, jak wspierać uczniów z niepełnosprawnościami i ich rodziców w uzyskaniu oficjalnego orzeczenia o niepełnosprawności (informowanie o wymaganiach związanych ze stanem niepełnosprawności, informowanie o biurokratycznym procesie formalnego uzyskania zaświadczenia o statusie osoby

z niepełnosprawnościami (to zaświadczenie jest wymagane, aby uzyskać dostęp do ukierunkowanych usług pośrednictwa pracy oferowanych przez publiczny urząd pracy dla osób z niepełnosprawnościami).

Promocja oferty szkoleniowej skierowanej do nauczycieli Vet została przeprowadzona poprzez przygotowanie listu okólnego (oficjalnego listu prezentacyjnego) skierowanego specjalnie do dyrektorów szkół, nauczycieli wspomagających, kadry orientacji podyplomowej.

Prezentację projektu wysyłano do wszystkich szkół średnich w prowincji Vco, dzięki umowie współpracy zawartej z prowincjonalnym biurem naukowym prowincji Vco.

Usługi skierowane do uczniów z niepełnosprawnościami, ich rodziców oraz nauczycieli:

1) Przygotowanie i dostarczenie materiałów informacyjnych na temat kluczowych kwestii dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami

Materiały informacyjne zostały specjalnie opracowane w celu lepszego informowania uczniów, ich rodziców i nauczycieli o korzyściach płynących z przyznania statusu osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w zakresie poprawy perspektyw integracji zawodowej. Materiały informacyjne zawierały również informacje na temat oferty usług integracji zawodowej dostępnych na poziomie lokalnym, ze szczególnym uwzględnieniem prezentacji ukierunkowanych usług pośrednictwa pracy oferowanych przez publiczny urząd pracy prowincji Vco.

2) Punkt informacyjny i poradnictwa w szkole

Punkty informacyjne prezentujące ofertę usług skierowanych do uczniów z niepełnosprawnościami dostępnych w ramach usług pośrednictwa pracy w placówkach oraz lokalnej sieci publicznych i prywatnych usług społecznych i pośrednictwa pracy.

Punkty informacyjne zorganizowano we wszystkich zaangażowanych

szkołach średnich. Usługi informacyjne i doradcze oferowały szeroki zestaw zindywidualizowanych usług doradczych i usług integracji zawodowej dla zainteresowanych uczniów i ich rodziców. Usługi informacyjne koncentrowały się na dostarczaniu szczegółowych informacji na temat oferty dostępnych kursów wspierających integrację zawodową uczniów z niepełnosprawnościami po ukończeniu nauki.

Usługi skierowane do uczniów z niepełnosprawnościami

1) Usługi doradcze w zakresie pośrednictwa pracy po uzyskaniu dyplomu dla absolwentów szkół średnich z niepełnosprawnościami, w tym:

- Wyszukiwanie absolwentów z niepełnosprawnościami zainteresowanych skorzystaniem z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez usługi prywatne i publiczne, ze szczególnym uwzględnieniem usług pośrednictwa pracy oferowanych przez publiczny urząd pracy prowincji Verbania;
- Poszukiwanie firm oferujących możliwości pośrednictwa pracy, które są odpowiednie dla integracji zawodowej świeżo upieczonych niepełnosprawnych uczniów.

Wszystkie zebrane dane o uczniach z niepełnosprawnościami oraz firmach zostały wykorzystane do stworzenia banku danych wspierającego dopasowanie integracyjnych ofert pracy do niepełnosprawnych osób poszukujących pracy. Tworzenie bazy danych obejmowało pewne działania profilujące w celu szczegółowego opisu firm oferujących integracyjne oferty pracy wraz ze szczegółowym opisem profili osobistych i zawodowych uczniów objętych usługami pośrednictwa pracy.

Akcja zaowocowała tym, że do bazy wprowadzono pięć firm oraz dane dziesięciu uczniów z niepełnosprawnościami, po czym nastąpiło zatrudnienie tych osób w wyszukanych firmach.

Dane dostępne w bazie miejsc pracy zostały zebrane dzięki indywidualnym wywiadam mającym na celu dalsze uszczegółowienie

opisu profili osobistych uczniów z niepełnosprawnościami (profilowanie). Profile osobiste osób zostały jasno opisane pod względem wykształcenia, pochodzenia, doświadczeń zawodowych, umiejętności pozaformalnych, a także osobistych celów integracji społeczno-pracowniczej, w celu zdefiniowania niektórych dostosowanych projektów integracji zawodowej.

2) Wsparcie niepełnosprawnych uczniów w dostępie do pozalekcyjnych możliwości szkoleniowych opartych na metodach edukacji pozaformalnej (międzykulturowe wymiany młodzieży, staże lub projekty aktywnego obywatelstwa) mające na celu poprawę umiejętności przekrojowych przydatnych do zwiększenia szans na zatrudnienie.

W ramach akcji czterech uczniów z niepełnosprawnościami uczestniczyło w międzykulturowej wymianie młodzieży w ramach programu Erasmus + w połączeniu z lokalnym biurem Eurodesk prowincji VCO i spółdzielnią socjalną Vedogiovane. Oferowane nieformalne programy szkoleniowe były skuteczne pod względem wpływu na wzmocnienie umiejętności przekrojowych przydatnych do znalezienia pracy.

Ponadto dwóch uczniów z niepełnosprawnościami otrzymało wsparcie, aby dołączyć do zaproszenia do programu wolontariatu Powszechnej Służby Cywilnej (długoterminowy program wolontariatu skuteczny we wzmacnianiu umiejętności miękkich w celu zwiększenia szans na zatrudnienie).

3) Integracyjne programy praktyk szkolnych

Program praktyk szkolnych został zorganizowany w celu zaangażowania młodych niepełnosprawnych uczniów lub uczniów ze specjalnymi potrzebami (trudności w uczeniu się) w działania informacyjno-partycypacyjne na tematy związane ze wzmocnieniem kompetencji przydatnych do znalezienia pracy.

Personel: menedżer, wolontariusz w krajowej służbie obywatelskiej z rolą w edukacji rówieśniczej.

Czas trwania: 30 godzin programu praktyk szkolnych dla uczniów z niepełnosprawnościami, z modułami online zintegrowanymi z działaniami stacjonarnymi.

Spotkania Case Management: 10 indywidualnych spotkań doradczych trwających 2 godziny każde + 1 godzina treści konsultacji.

Format: Elastyczny format (daty, godziny, obecność i moduły online elastyczne zgodnie z życzeniem szkoły).

Grupa docelowa: program skierowany był do uczniów klas trzecich, czwartych i piątych szkół ponadgimnazjalnych.

Opis programu praktyk w szkołach integracyjnych:

Program integracyjnych praktyk szkolnych obejmował szeroki zestaw działań w zakresie edukacji pozaformalnej. Praktyki odbywały się w partnerskich szkołach średnich i były zarządzane przez pracowników placówek edukacyjnych.

Integracyjna struktura programu staży szkolnych obejmowała zestaw zajęć stacjonarnych, zintegrowanych ze wspierającymi pracę działaniami online, wraz z ofertą zestawu materiałów do samodzielnej konsultacji (połączenie synchronicznych i asynchronicznych działań edukacyjnych). Łączna liczba godzin praktyk szkolnych zorganizowanych w każdej zaangażowanej placówce wyniosła 30 godzin (20 godzin lekcji podzielonych na 10 modułów po dwie godziny każdy, 10 samodzielnie zarządzanych zajęć wspomaganych dostarczaniem materiałów do samodzielnej konsultacji). Na zakończenie stażu szkolnego zaangażowani uczniowie niepełnosprawni lub znajdujący się w niekorzystnej sytuacji otrzymali certyfikat uczestnictwa. Moduły, z których składał się staż w szkole integracyjnej, były następujące:

- Prezentacja projektu Facility Job z integracją społeczną młodych osób z niepełnosprawnościami (wprowadzenie do kursu Pcto, wzajemna wiedza, oczekiwania).

- Osobiste profilowanie uczestników: wspomagane profilowanie działań doradczych i coachingowych w kierunku zarządzania niepełnosprawnością .
- Definicja zindywidualizowanych projektów integracji zawodowej (działania wspomagane + indywidualna kompilacja zindywidualizowanego projektu).
- Rozpoznanie dostępnych możliwości wzmocnienia umiejętności przekrojowych przydatnych z punktu widzenia zatrudnienia (w związku z usługami terytorialnymi i projektami wsparcia na rzecz poziomu zatrudnienia, aktywnego obywatelstwa, mobilności transgranicznej dla młodych ludzi).
- Pomoc w pisaniu CV (usługi pośrednictwa pracy zarządzane wspólnie ze spółdzielnią socjalną Aurive).
- Symulacja poszukiwania pracy (wspomagana nawigacja internetowa przez główne portale poszukiwania pracy i możliwości rozwoju zawodowego).
- Praca oparta na grach i symulacja aktywnego korzystania z mediów społecznościowych i portali poszukiwania pracy - (*Differenza*).
- Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej (pracownicy *Aurive*).
- Historie przypadków, spotkanie z istotnymi świadectwami sukcesów.
- Działania doradcze i spersonalizowana pomoc (*Aurive/ Differenza*).
- Ukierunkowanie po ukończeniu edukacji.
- Wsparcie społeczne.

Oczekiwane wyniki:

- Podnoszenie kompetencji przydatnych do zwiększania szans zatrudnienia uczniów z niepełnosprawnościami, wspieranie zwiększonej dostępności dla osób z niepełnosprawnościami programów podnoszenia kwalifikacji oraz pośrednictwa pracy (staże szkolne, laboratoria zawodowe i działania orientacyjne po ukończeniu studiów).

	• Poszerzenie perspektyw pośrednictwa pracy dla uczniów z niepełnosprawnościami, którzy niedawno ukończyli szkołę średnią. • Zwiększenie świadomości niepełnosprawnych uczniów, ich rodziców oraz nauczycieli na temat oferty prywatnych i publicznych usług integracji zawodowej.
Studium przypadku:	Anna, uczennica trzeciej klasy liceum, osoba z niepełnosprawnościami (zaburzenia mowy, słuchu i wzroku) oraz uczeń B. (niepełnosprawność ruchowa). Anna korzysta z komunikatora, tabletu zainstalowanego z oprogramowaniem wspierającym problemy z mową i słuchem. Podczas indywidualnych wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu z uczniami niepełnosprawnymi i ich rodzicami, matka Anny wyraziła zainteresowanie, aby jej córka mogła uczestniczyć w inicjatywach społecznej inkluzji w okresie letnim, co pomogłoby jej rozwijać umiejętności relacyjne i komunikacyjne przydatne w integracji społecznej i zawodowej. Podobną prośbę zgłosiła matka osoby B, ucznia liceum z niepełnosprawnością ruchową, który porusza się na wózku inwalidzkim (co znacznie ogranicza jego samodzielność w codziennych czynnościach). Brak samodzielności był przeszkodą w perspektywie zawodowej inkluzji ucznia B. Okazało się, że jego problem wynika nie tylko z fizycznej niepełnosprawności, ale również z braku pewności siebie i zdolności radzenia sobie w nowych sytuacjach poza strefą komfortu, jaką zapewniały szkoła i rodzina. Tego rodzaju niepewność znacząco ograniczała jego chęć do uczestniczenia w zajęciach pozalekcyjnych, które mogłyby rozwijać jego umiejętności oraz zwiększać szanse na zatrudnienie. B. czuł się pewnie jedynie w środowisku domowym, jednak mała miejscowość, w której mieszkał, nie oferowała rzeczywistych możliwości zatrudnienia dostosowanych do jego umiejętności i poziomu autonomii.

W trakcie programu doradztwa zawodowego jednym z głównych indywidualnych celów było zwiększenie zdolności uczestnika do samodzielnego funkcjonowania, z myślą o możliwości przyszłej przeprowadzki do pobliskiego miasta, które oferuje więcej możliwości pracy dostosowanej do osób niepełnosprawnych.

4.2.4 Abile Job — prywatna firma zajmująca się integracyjnym pośrednictwem pracy

Uczestnicy/odbiorcy:	<i>Abile Job</i> jest agencją pośrednictwa pracy działającą na rzecz integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.
Typ rozwiązania:	<i>Abile Job</i> to agencja pośrednictwa pracy działająca od 2016 roku na terenie całego kraju. Jej oferta usług obejmuje programy szkoleniowe dla firm, mające na celu ułatwienie integracji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w szczególności osób z niepełnosprawnościami. Programy te mają na celu wzrost świadomości i wiedzy zasobów ludzkich firmy w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami. <i>Abile Job</i> stworzyło kilka modułów, które odnoszą się do różnych rodzajów niepełnosprawności. Ich strategie obejmują zarówno bezpośrednią współpracę z firmami i przedsiębiorstwami (pomoc w procesie rekrutacji, dzielenie się dobrymi praktykami w zakresie integracji, dostarczanie danych na temat osobistych i zawodowych profili osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy), jak i tworzenie firmowych projektów integracji. Bezpośrednia współpraca z firmami <i>Abile Job</i> zajmuje się pracą z pracodawcami. Odpowiada na ich potrzebę wsparcia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. <i>Abile Job</i> dostarcza informacji i danych na temat pozytywnych rezultatów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Pomaga firmom zrozumieć,

że integracja zawodowa odgrywa ważną rolę w poprawie ogólnego samopoczucia pracowników firmy. Firma zatrudniająca zostaje odpowiednio poinformowana o tym, jak angażować pracowników z niepełnosprawnościami.

Abile Job oferuje swoją pomoc w procedurach rekrutacyjnych. Zajmuje się procesem dopasowania, analizując profile zawodowe kandydatów pod kątem dostępnych stanowisk pracy. Jednym z kluczowych elementów wyróżniających metodę *Abile Job* jest aktywne zaangażowanie rodziny osoby z niepełnosprawnościami w proces pośrednictwa pracy, również przy wsparciu i mediacji lokalnych stowarzyszeń zajmujących się osobami z niepełnosprawnościami. Ogólnym celem jest zintegrowanie rodzin OzN poszukujących pracy, pośredników pracy, jednostek pośrednictwa pracy oraz osób z niepełnosprawnościami. Ma to na celu lepszą współpracę na rzecz uzyskania pracy przez OzN (wspólna analiza mocnych i słabych stron, szans oraz zagrożeń związanych z integracyjnym pośrednictwem pracy z uwzględnieniem profilu OzN).

Projekty społeczne

Jak wspomniano wcześniej, *Abile Job* jest odpowiedzialna za rozwój oraz promocję kilku projektów społecznych. „FormidAble Project”, uruchomiony we współpracy z firmą pożytku publicznego „(Ri)generiamo”, jest poświęcony pracy osób z niepełnosprawnościami we włoskich sklepach Leroy Merlin, poprzez współpracę ze stowarzyszeniem „Bricolage del cuore”.

Abile Job podjęła pracę nad rozszerzeniem projektu o osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi, a także osoby w spektrum autyzmu oraz i niepełnosprawne intelektualnie.

Wszystkie 52 sklepy Leroy Merlin są obecnie zaangażowane w projekt. 120 osób z niepełnosprawnościami zostało zatrudnionych w ramach tego projektu w sklepach, na terenach zielonych i w Makers Caffè włoskich sklepów Leroy Merlin.

Projekt FormidAble działa w następujący sposób:

- Utworzenie profilu niepełnosprawności;
- Szerokie i ogólne szkolenie pracowników firmy w celu przygotowania ich do dostosowania się do potrzeb osób z niepełnosprawnościami;
- Pierwsza rozmowa między kierownikiem działania, kierownikiem sklepu i kierownikiem personalnym.

Projekt miał pozytywny wpływ, uruchamiając dynamikę, która przyniosła korzyści całej firmie (zainwestowanie jednego euro w integrację daje zwrot w wysokości 3,2 euro, a na stronie <https://ri-generiamo.it/identita/il-nostro-bilancio-4/> znajduje się specjalny raport społeczny).

Cel:

- Oferowanie usług dostosowanych do potrzeb osoby z niepełnosprawnościami w zakresie integracji zawodowej.
- Poprawa jakości usług integracji zawodowej poprzez zapewnienie wysoce spersonalizowanej pomocy w analizie idealnego dopasowania ofert pracy do profilu osobistego/zawodowego OzN poszukujących pracy.
- Dbanie o wiele możliwych kwestii związanych z dostępnością miejsc pracy w firmie — nie tylko w odniesieniu do usuwania fizycznych barier w środowisku pracy, ale także w odniesieniu do zmniejszania problemów relacyjnych i kulturowych, które mogą utrudniać włączenie niepełnosprawnego pracownika do zespołu firmy.

Wdrożenie:

Poprawa jakości metod stosowanych w procesach rekrutacyjnych, by kreować włączające i równościowe środowisko pracy. Cele w zakresie poprawy jakości pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami można podsumować w następujący sposób:

	• Bardziej inkluzywne i ukierunkowane wymagania zawodowe; • Rozszerzenie partnerstwa z lokalnymi organizacjami społecznymi, które oferują możliwości pośrednictwa pracy; • Zwiększenie roli pracowników we wspieraniu integracji zawodowej OzN.
Oczekiwane wyniki:	• Opracowanie skutecznych i możliwych do powielania projektów integracji zawodowej, zrównoważonych w długoterminowej perspektywie firmy. • Umożliwienie firmom samodzielnego zarządzania wszelkimi pojawiającymi się kwestiami związanymi z integracją zawodową. Szerokie szkolenie całego personelu firmy w zakresie zarządzania niepełnosprawnością. • Wspieranie tworzenia sieci łączącej firmy, stowarzyszenia OzN, centra zatrudnienia i rodziny współpracujące ze sobą w celu zapewnienia długoterminowej trwałości programów integracji zawodowej.
Studium przypadku:	Przykładem znaczącej współpracy między <i>Abile Job</i> a firmą jest następująca sytuacja: W ramach przygotowań do przyjęcia osoby z niepełnosprawnościami do pracy w zakładzie przemysłowym w Apulii firma zorganizowała specjalny kurs szkoleniowy skierowany do wszystkich 30 pracowników na tematy związane z dostępnością i integracją. Ten przykład dowodzi, że firmy stają się coraz bardziej świadome potrzeby pracy nad uczynieniem kultury korporacyjnej bardziej integracyjną, nie tylko w odniesieniu do potrzeb pracowników (OzN) w zakresie dobrego samopoczucia oraz integracji, także do osobistych i zawodowych potrzeb każdego pracownika. Innym przykładem przedstawionym przez <i>Abile Job</i> jest projekt „PerMicro”. PerMicro to duże stowarzyszenie mikrokredytowe z siedzibą

we Włoszech, działające na terenie całego kraju. Powstało w 2007 roku w Turynie, dzięki wsparciu *Otreventura* i *Fondazione Paideia* (dwóch partnerów założycieli). Celem PerMicro jest tworzenie miejsc pracy i integracja poprzez profesjonalne kredyty i mikrokredyty, a także poprzez edukację finansową; oferuje również usługi szkolenia zawodowego i pomoc korporacyjną. Od momentu powstania PerMicro udzieliło 21 042 kredytów o wartości ponad 152 milionów euro, wspierając wiele rodzin w przejściowych trudnościach i sprzyjając narodzinom i rozwojowi wielu działań przedsiębiorczych w różnych dziedzinach.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, PerMicro zdecydowało się na współpracę z *Abile Job*.

Przeprowadzono rozeznanie w celu wybrania odpowiednich osób zgodnie z potrzebami firmy i zarekomendowano dziesięciu kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną. Wybrano jedną osobę, która rozpoczęła pracę w PerMicro. Idąc za tym pozytywnym przykładem, ten sam proces ma zostać powtórzony w innych włoskich oddziałach PerMicro w celu zatrudnienia OzN.

4.2.5 Spółdzielnia Socjalna Exar — prywatna firma zajmująca się integracyjnym pośrednictwem pracy

Uczestnicy/odbiorcy:	<i>EXAR Social Value Solutions</i> jest agencją pracy i szkoleń, zajmującą się aktywnymi politykami zatrudnienia oraz w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi.
Typ rozwiązania:	Spółdzielnia socjalna Exar ma szczególne doświadczenie w pracy z OzN. Exar opracowuje projekty innowacji społecznych, współpracując ze służbami publicznymi, organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorstwami, aby wspierać osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji w możliwości zatrudnienia.

Cel:	Cele są następujące: • ułatwianie zaangażowania i uczestnictwa osób poszukujących pracy, a znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w alternatywnych ścieżkach zawodowych, poza formalną edukacją i szkoleniami; • koncentracja na interwencjach społecznych mających na celu pomoc osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, które mają mniejsze szanse na zatrudnienie; • wspieranie młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji i także po otrzymaniu pracy, w celu zapewnienia długoterminowej trwałości tych działań.
Wdrożenie:	Wdrożenie jest związane z kilkoma skutecznymi projektami innowacji społecznych skoncentrowanymi na pośrednictwie pracy dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Jako przykład można wymienić następujące projekty: Articolo+1 Projekt zakłada organizację krótkich kursów szkoleniowych i staży trwających od dwóch do czterech miesięcy, które odpowiadają na potrzeby zarówno firm, jak i pracowników, zapewniając osobom w trudnej sytuacji szybkie możliwości integracji zawodowej. Dzięki rozbudowanej sieci współpracy z przedsiębiorstwami oferującymi miejsca pracy oraz wsparcie integracji zawodowej projekt oferuje elastyczny zakres usług, które są dostosowywane indywidualnie do potrzeb uczestników. Celem jest angażowanie młodych ludzi w programy pracy, które mogą być realizowane indywidualnie lub grupowo. Ponadto projekt zapewnia doradztwo zawodowe i orientację zawodową. Kluczowym elementem programu jest wprowadzenie mechanizmu „płatności premii” dla agencji pośrednictwa pracy za wyniki osiągnięte

w zakresie zatrudniania uczestników. Wysokość tej premii jest uzależniona od poziomu zdolności do zatrudnienia danej osoby – im większe wyzwania związane z zatrudnieniem, tym wyższa stawka. Mechanizm ten dodatkowo wspiera pracodawców oferujących płatne staże lub stanowiska pracy, pokrywając część miesięcznego wynagrodzenia.

Projekt Vulcano

Projekt Vulcano, wywodzący się z projektu Zunami, był możliwy dzięki wsparciu Unii Europejskiej. Jest prowadzony w regionie Piemont we współpracy z *Agenzia Piemonte Lavoro* i firmą *Exar*.

Projekt jest finansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Progress. Staże przyznane przez *Agenzia Piemonte Lavoro*, są finansowane przez region Piemont za pośrednictwem Regionalnego Funduszu Osób Niepełnosprawnych.

Projekt jest dostosowany do regionalnych działań pilotażowych mających na celu opracowanie nowych modeli pośrednictwa pracy dla OzN.

Projekt Vulcano ma na celu zapewnienie usług wsparcia w zakresie pośrednictwa pracy każdej osobie umieszczonej na liście docelowego pośrednictwa pracy publicznej służby pośrednictwa pracy.

Zgodnie z ustawą 68/99, każda osoba znajdująca się na liście docelowego pośrednictwa pracy publicznego urzędu pracy musi otrzymać pomoc trenera pracy w pierwszej fazie orientacji i poradnictwa, a następnie w fazie stażu w jednej z firm w regionie.

Podczas trwania projektu centra zatrudnienia współpracowały z profesjonalistami z *Exar* i *Infocoop*, którzy zostali włączeni do personelu centrów publicznych, pomagając pracownikom publicznym w zarządzaniu usługami poradnictwa i pośrednictwa pracy.

W całym projekcie Vulcano zastosowano metodę IPS (*Individual Placement and Support*) jako model wspieranych usług integracji zawodowej dla osób

zmagających się z chorobami psychicznymi. Zapewnia on krótkoterminowe indywidualne usługi dla OzN w celu znalezienia pracy.

Exar wspierał publiczne urzędy pracy w celu zwiększenia liczby osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych za pośrednictwem tej usługi, pomagając w ten sposób firmom w realizacji zapisów ustawy 68/99. Współpracował ze służbami pośrednictwa pracy publicznych urzędów pracy w regionie Piemont w celu monitorowania i analizowania stosowanych metod pracy, a także oceniał wpływ zawodowy staży realizowanych metodą IPS w ramach projektu.

Grupa docelowa analizy monitorującej składała się częściowo z osób poszukujących pracy znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, objętych projektem Vulcano zarządzanym przez publiczne centra zatrudnienia oraz częściowo z osób zewnętrznych, które nie były objęte projektem Vulcano, a były zaangażowane w funkcje grupy kontrolnej do analizy.

Exar pracował nad mediacją i ułatwieniem kontaktu między publicznymi centrami zatrudnienia a innymi usługami opieki społecznej, takimi jak edukacja, organizacje usług społecznych i usługi pomocy społecznej, które wspierały ten sam cel, pełniąc różne role.

Przeprowadzono dogłębną analizę profilu osobistego i zawodowego, biorąc pod uwagę różne warunki życia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, osobiste potrzeby w zakresie integracji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi oraz problemami psychicznymi.

Aby właściwie przeanalizować te złożone indywidualne sytuacje, praktyki związane z usługami pośrednictwa pracy muszą być powiązane z praktykami opieki społecznej. Opisane podejście podkreśla znaczenie możliwości pomocy użytkownikowi nie tylko w kwestiach związanych z pracą, ale także sytuacjach osobistych, które mogą mieć wpływ na perspektywę integracji zawodowej. Działanie w połączeniu z usługami

społecznymi, centrami zatrudnienia i usługami zdrowia psychicznego ma fundamentalne znaczenie.

Służby socjalne, zatrudnienia i społeczne okazały wielkie uznanie dla wkładu Exar w projekt, w szczególności za ich doświadczenie w przeprowadzaniu dogłębnych, indywidualnych analiz profili użytkowników oraz wniosków firm, co zaowocowało stworzeniem wysoce skutecznych, spersonalizowanych projektów integracji zawodowej. Interwencja ekspertów Exar zmieniła kwestię obowiązków prawnych związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami na korzystne i pozytywne możliwości dla wszystkich zaangażowanych stron, satysfakcjonujące dla pracodawców i pracowników.

Doświadczenie zdobyte dzięki projektom Zunami, Vulcano i Art+1 podkreśliło wpływ, jaki mają projekty integracji społecznej i zawodowej na ułatwienie procesu zatrudniania osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych beneficjentów był wysoki, zarówno pod względem liczby zrealizowanych staży integracyjnych, jak i pod względem rodzajów niepełnosprawności zaangażowanych osób.

Oprócz działań związanych z zarządzaniem podjęto bardzo intensywne działania w celu jak największego zaangażowania firm w projekty integracyjnych miejsc pracy.

Wysoka liczba integracyjnych pośrednictw pracy realizowanych wspólnie przez publiczny urząd pracy i firmę Exar była również wynikiem zastosowanej metody pracy, która opierała się na ścisłej współpracy dwóch menedżerów przypadku z Exar. Pracowali razem w celu znalezienia pracy poszukującej pracy OzN. W szczególności jeden z dwóch menedżerów przypadku był bardziej skoncentrowany na świadczeniu usług poradnictwa, podczas gdy drugi menedżer przypadku był bardziej skoncentrowany na aktywnym poszukiwaniu firm, które miały zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami.

	Proces zarządzany przez dwóch menedżerów Exar opierał się na ciągłej wymianie informacji na temat programu i jego wyników, aby w pełni współpracować w celu osiągnięcia oczekiwanego rezultatu w postaci integracyjnego pośrednictwa pracy. Innym kluczowym elementem skuteczności projektu była współpraca z centrum zatrudnienia. W ramach projektu otwarto punkt pośrednictwa pracy w oddziale zdrowia psychicznego w regionie Piemontu. Inicjatywa ta umożliwiła włączenie nowych osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do tego integracyjnego programu pośrednictwa pracy w ramach projektu Vulcano, ze szczególnym uwzględnieniem celu wspieranego przez usługi neuropsychiatryczne.
Oczekiwane wyniki:	• Promowanie roli trzeciego sektora (prywatnych organizacji pozarządowych) jako kluczowego interesariusza w rozwoju programów podnoszenia kwalifikacji i włączającego pośrednictwa pracy, a także wspieranie niestandardowych strategii osobistej aktywizacji osób poszukujących pracy znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. • Zacieśnianie współpracy z przedsiębiorstwami i firmami w celu wspierania tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy sprzyjających włączeniu społecznemu. • Wzmocnienie i ożywienie rynku pracy na poziomie lokalnym poprzez wspieranie skutecznych dobrych praktyk współpracy międzysektorowej między publicznymi i prywatnymi zainteresowanymi stronami w dziedzinie społecznej i gospodarczej.
Studium przypadku:	Osoba z niepełnosprawnością związaną z chorobą psychiczną została zatrudniona w wyniku współpracy między psychiatrami, profesjonalnymi

menedżerami przypadków ze spółdzielni Exar i publicznymi urzędami pracy.

Współpraca między psychiatrami i menedżerami przypadków umożliwiła lepsze dostosowanie leczenia OzN oraz wymagań firmy wobec pracownika w zakresie dziennej liczby godzin pracy i dziennego rozkładu godzin pracy. OzN z zaburzeniami psychicznymi miały ograniczoną zdolność do pracy w wyniku przyjmowania niektórych leków o działaniu uspokajającym, zwłaszcza w godzinach porannych.

Współpraca pomiędzy psychiatrami ze służby zdrowia psychicznego oraz menedżerami przypadków pozwoliła pracownikowi z problemami psychiatrycznymi na większą aktywność w zaplanowanych godzinach pracy dzięki innym dawkom leków.

To pokazuje, w jaki sposób wzmocniona współpraca pomiędzy służbą zdrowia psychicznego i służbą pośrednictwa pracy może pomóc w przezwyciężaniu specyficznych trudności, które mogły ograniczać pracowników z problemami psychiatrycznymi, dodatkowo wspierając specyficzne potrzeby pracowników w obszarach zdrowia, które mają rzeczywisty wpływ na ich zdolność do pracy.

4.2.6 IPSASR Fobelli — Instytut Rolniczego Liceum Zawodowego

Uczestnicy/odbiorcy:

Instytut Fobelli to państwowa rolnicza szkoła techniczna. Działa już ponad 60 lat. Prowadzi trzy różne specjalizacje: Zarządzanie Środowiskiem, Przetwórstwo Żywności i Winiarstwo. Nauka trwa pięć lat. Oprócz przedmiotów obowiązkowych uczniowie opanowują zootechnikę, agronomię, chemię, zarządzanie gospodarstwem i marketing, biotechnologie i topografię. Instytut dysponuje ogrodem botanicznym, sadem, szklarnią, gospodarstwem z kilkoma krowami i uprawą ryżu, kukurydzy i roślin pastewnych na 40 hektarach.

	Uczniowie tej szkoły uczestniczą w projektach na rzecz poprawy lokalnej turystyki i rozwoju gospodarstw rolnych. Uczą się zarządzać interwencjami na rzecz ochrony parków i obszarów chronionych, zapobiegając degradacji środowiska.
Typ rozwiązania:	Wsparcie absolwentów w znalezieniu pracy po uzyskaniu dyplomu ukończenia szkoły. Grupy docelowe projektu to: • Nauczyciele VET Potrzebują oni zwiększonych możliwości uczenia się przez całe życie i aktualizacji umiejętności w zakresie włączania osób z niepełnosprawnościami do sektora kształcenia i szkolenia zawodowego, a także większej motywacji do angażowania się w projekty innowacyjne mające na celu kwalifikowanie nowych praktyk i metodologii pracy w dziedzinie włączania OzN. • Uczniowie VET Uczniowie z niepełnosprawnościami uczestniczący w szkoleniach technicznych i zawodowych, którzy potrzebują wsparcia w edukacji według nowych modeli nauczania i szkoleń dostosowanych do ich potrzeb integracyjnych, także do zmian pojawiających się na rynku pracy. Świeżo upieczeni absolwenci, którzy muszą pozostać w kontakcie ze swoją szkołą VET, aby uzyskać stałe wsparcie w dostępie do pierwszej pracy. Kryteria jakości programów włączenia do pracy Instytutu Fobelli Usługi pośrednictwa pracy ukierunkowane na niepełnosprawnych uczniów VET opierają się na następujących kryteriach jakości: • Zaangażowanie osoby z niepełnosprawnościami, doświadczającej aktywnej roli we własnej edukacji zawodowej i ścieżce integracji

zawodowej (podczas gdy uczniowie z niepełnosprawnościami są zwykle utrzymywani w bardziej pasywnej pozycji w procesie uczenia się).

- Indywidualizowana ścieżka może lepiej rozwijać umiejętności osobiste, postawy i zainteresowania uczniów z niepełnosprawnościami.
- Zwiększona współpraca międzysektorowa między publicznymi oraz prywatnymi usługami referencyjnymi w zakresie edukacji i integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (ze szczególnym uwzględnieniem współpracy między szkołą VET a konsorcjum społecznym gmin w celu świadczenia usług integracji zawodowej osobom z niepełnosprawnościami).

Model pracy Instytutu Fobelli można scharakteryzować, jak poniżej:

- **Aktywne zaangażowanie osoby z niepełnosprawnościami:** Uczniowie z niepełnosprawnościami odgrywają aktywną rolę w swojej edukacji zawodowej i ścieżce włączania na rynek pracy, przeciwnie do bardziej pasywnej roli w procesie edukacji.
- **Indywidualnie dostosowana ścieżka edukacyjna:** Model opiera się na spersonalizowanych programach, które rozwijają umiejętności, zainteresowania oraz zawodowe predyspozycje uczniów.
- **Zwiększona współpraca międzysektorowa:** Ważnym aspektem jest rozwój współpracy między publicznymi i prywatnymi usługami związanymi z edukacją i włączaniem na rynek pracy OzN.
- **Promowanie mobilności edukacyjnej i europejskiego wymiaru edukacji:** Istotnym elementem metod Fobelli w zakresie inkluzji uczniów z niepełnosprawnościami jest wspieranie mobilności edukacyjnej oraz oferowanie możliwości uczenia się w kontekście międzykulturowym. Model szkoły zawodowej Fobelli wspiera włączenie osób defaworyzowanych poprzez programy Erasmus, które wzmacniają ich umiejętności.

Model Fobelli koncentruje się na zwiększaniu korzyści z mobilności edukacyjnej w kontekście zatrudnienia. Wpływ mobilności edukacyjnej jest uznawany za istotny dla poprawy zdolności do zatrudnienia. Szkoła Fobelli intensywnie wspiera uczniów w zrozumieniu efektów i wpływu mobilności europejskiej na ich naukę i przyszłą karierę zawodową. Pomaga uczniom, nauczycielom i pracodawcom zrozumieć wartość dodaną międzynarodowej mobilności uczniów, stosując narzędzia do pomiaru wpływu mobilności na perspektywy zawodowe. Ponadto szkoła wspiera ocenę, samoocenę oraz budowanie świadomości na temat rezultatów mobilności.

Szkoła Fobelli oferuje również szkolenia dla nauczycieli w zakresie europejskiego wymiaru edukacji, wspierając nabywanie kompetencji miękkich przez uczniów w programach mobilności oraz wymianę doświadczeń z innymi nauczycielami z Europy w zakresie edukacji zawodowej i metod inkluzyjnych.

Cel:

Celem jest zaprojektowanie i wdrożenie modelu edukacji włączającej uczniów z niepełnosprawnościami.

Model edukacji i pośrednictwa pracy ma na celu zajęcie się kwestią przejścia z edukacji zawodowej do pracy, co jest bardziej problematyczne dla młodych osób z niepełnosprawnościami. W rzeczywistości ci uczniowie mają znacznie mniejsze szanse na wejście i utrzymanie się na rynku pracy. Poziom ich zatrudnienia jest zwykle znacznie niższy. Są oni narażeni na bezrobocie i wykluczenie.

Instytut Fobelli chce ulepszyć modele i metody korzystania z dostosowanych do potrzeb usług staży zawodowych w szkołach VET jako narzędzia wspierającego szanse młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na włączenie ich głównie do branży rolniczej.

Celem jest poprawa innowacyjności i jakości pośrednictwa pracy w szkołach VET, aby ułatwić przejście z edukacji do świata pracy.

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi są zagrożeni segregacją, a ich szanse na sukces są ograniczone przez system, który nie dba o ich specyficzne potrzeby.

W szczególności szkoła rolnicza Fobelli chce szukać sposobów na maksymalizację korzyści płynących ze szkolnych praktyk zawodowych VET w zakresie podnoszenia kwalifikacji/przekwalifikowania. Jest to próba stawienia czoła zwiększonym trudnościom integracji zawodowej, z jakimi borykają się uczniowie z niepełnosprawnościami.

Wdrożenie:

Szkoła realizuje projekt „Progetto Ponte”, którego celem jest zapewnienie wsparcia w przejściu ze szkoły do pracy uczniów z niepełnosprawnościami. Projekt pomostowy został zorganizowany w ramach zindywidualizowanych usług wspierających pośrednictwo pracy.

Model szkoły Fobelli opiera się na następujących elementach:

- Indywidualny roczny plan działania na rzecz integracji uczniów oraz wzmocnienia głównych umiejętności potrzebnych niepełnosprawnym uczniom do wejścia na rynek pracy.

Roczny plan opisuje cele, zainwestowane środki i oczekiwane efekty nauki. Plan działania opiera się na połączeniu edukacji pozaformalnej i formalnej oraz wspieraniu sukcesu. Szkoła planuje, w jaki sposób włączyć kwestie przejścia do własnej polityki edukacyjnej, aby zapewnić skuteczne ścieżki przejścia z jednego poziomu edukacji na inny, ze szkół specjalnych do szkół ogólnodostępnych oraz z edukacji do pracy.

- Działania scoutingowe w celu znalezienia dostosowanych możliwości włączenia zawodowego w firmach w obszarze referencyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem szerokiej sieci

powiązań z gospodarstwami rolnymi i firmami w dziedzinie rolnictwa.

- Ułatwianie lokalnych synergii między zainteresowanymi stronami w systemie edukacji, w tym w sektorze zatrudnienia, sektorze opieki społecznej i sektorze zdrowia w celu wzmocnienia komplementarności międzyinstytucjonalnej.
- Poprawa szkolenia wstępnego i ustawicznego rozwoju umiejętności zawodowych, zaangażowanie w proces edukacji łączący szanse formalne, pozaformalne i związane z pracą, tak aby zapewnić OzN odpowiednie umiejętności potrzebne do pracy.
- Aktywne zaangażowanie młodych osób z niepełnosprawnościami oraz ich rodziców i nauczycieli w aktualizację celów w zakresie wyrabiania umiejętności i integracji zawodowej zgodnie z wynikami procesu.

Oczekiwane wyniki:

- Zwiększenie możliwości dostępnych dla nauczycieli kształcenia oraz szkolenia zawodowego w zakresie uczenia się przez całe życie oraz aktualizacji umiejętności w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, a także zwiększenie motywacji do angażowania się w projekty innowacyjne mające na celu integrację społeczną.
- Większe szanse dla niedawnych absolwentów na kontakt z ukończoną szkołą, aby uzyskać wsparcie w dostępie do pierwszej pracy.
- Niższy odsetek świeżo upieczonych absolwentów w niekorzystnej sytuacji, zagrożonych wykluczeniem dzięki zapewnieniu niezbędnego doradztwa również po zakończeniu ścieżki szkolnej, w celu lepszego wsparcia integracji zawodowej.
- Obniżenie wskaźnika absolwentów napotykających trudności w integracji zawodowej, również poprzez pomoc w rozszerzeniu lokalnej sieci firm zatrudniających OzN.

Studium przypadku:

Studium przypadku dotyczy ucznia kończącego naukę w szkole rolniczej, który posiadał orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej.

Uczeń pozostał w pracy w szkole Fobelli z grantem na pośrednictwo pracy aktywowanym wspólnie z Ciss (międzygminne konsorcjum na rzecz usług społecznych jako Ciss Ossola). Dla ucznia stypendium stanowiło ważną okazję do kontynuowania związku ze szkołą i rozpoczęcia samodzielności, odpowiedzi na jego potrzebę kontynuowania ścieżki konsolidacji umiejętności miękkich i twardych, a także umiejętności pracy nabytych podczas nauki.

Możliwość pozostania w znanym mu środowisku, poznanie i docenienie jego mocnych stron oraz wsparcie w zakresie jego indywidualnych potrzeb, pozwoliło uczniowi funkcjonować w odpowiednim środowisku, a także doświadczyć możliwości odgrywania innej roli niż wtedy, gdy był uczniem.

Projekt miał znaczący wpływ na pewność siebie ucznia, również dzięki temu, że został on zaproszony do pełnienia do roli nauczyciela rówieśniczego z uczniami pierwszego roku. Uczeń był również odpowiedzialny za wspieranie uczniów z pierwszych klas w utrzymaniu oraz renowacji szkolnego sadu dydaktycznego.

Dzięki temu czuł się kompetentny oraz taki pozostawał. Przyjął w relacji z młodszymi uczniami rolę jednocześnie rówieśnika i nauczyciela, co wszystkim dało szansę rozwoju.

4.2.7 Spółdzielnia Socjalna Aurive — wolontariat jako narzędzie wzmacniania umiejętności miękkich

Uczestnicy/odbiorcy:	Spółdzielnia Socjalna Aurive
Typ rozwiązania:	Spółdzielnia Socjalna Aurive koordynuje Krajową Służbę Obywatelską. Jest to długoterminowy program wolontariatu, bardzo podobny do programu stażowego, bardzo skuteczny we wspieraniu przejścia od szkoły do pracy, szczególnie młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób z niepełnosprawnościami. Główną grupą docelową Aurive są ludzie w wieku 18 - 28 lat, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży żyjącej w niekorzystnych warunkach oraz OzN. Wielu młodych ludzi często napotyka różnego rodzaju bariery w integracji społecznej i zawodowej ze względu na ich trudności w uczeniu się. Często nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, więc nie mogą otrzymać formy oficjalnego wsparcia w ramach programów opieki społecznej lub usług integracji zawodowej, mimo że bardzo by na tym skorzystali. Szczegóły dotyczące programu Krajowej Służby Obywatelskiej: Formuła: długoterminowy program wolontariatu skuteczny we wzmacnianiu umiejętności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Czas trwania: 25 godzin tygodniowo przez okres jednego roku. Umowa: formalne porozumienie między 3 podmiotami (rządem, organizacją goszczącą z opiekunem i wolontariuszem). Program wolontariatu jest refundowany w wysokości około 436,80 euro miesięcznie przez cały czas trwania programu.

	Korepetycje: korepetytor współpracuje z beneficjentem/ wolontariuszem programu przez co najmniej 12 godzin tygodniowo. Indywidualizacja: beneficjent jest wspierany przez przypisanego indywidualnego opiekuna. Beneficjent otrzymuje dwa rodzaje szkolenia: a) szkolenie ogólne dotyczące programu (głównie związanych z aktywnym obywatelstwem); b) szkolenie specjalistyczne, ściśle związane z wybranym przez wolontariusza projektem wolontariatu. Szkolenie ma na celu zapewnienie wolontariuszom umiejętności potrzebnych do zarządzania przydzielonymi zadaniami wolontariackimi przez cały rok.
Cel:	Cel dobrej praktyki można podsumować następująco: • Odpowiedni dobór potrzeb młodych ludzi w niekorzystnej sytuacji w zakresie podnoszenia kwalifikacji i integracji zawodowej do potrzeb organizacji przyjmujących wolontariuszy i zarządzających usługami społecznymi w obszarach społecznych, kulturalnych lub środowiskowych. • Zwiększenie wartości długoterminowych doświadczeń wolontariackich jako narzędzia zapobiegającego ryzyku NEET wśród młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. • Wsparcie długoterminowych programów wolontariatu jako narzędzia wzmacniającego umiejętności miękkie w celu zwiększenia szans zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
Wdrożenie:	Krajowa Służba Obywatelska/ Powszechna Służba Obywatelska to program wolontariatu bezpośrednio finansowany przez rząd włoski.

Udowodniono, że jest bardzo skuteczny w zakresie wzmacniania umiejętności miękkich potrzebnych młodym ludziom (szczególnie znajdującym się w trudnej sytuacji) do wejścia na rynek pracy.

Program wolontariatu jest realizowany we współpracy z instytucjami publicznymi, lokalnymi organizacjami pozarządowymi, stowarzyszeniami lub fundacjami, które zgadzają się gościć wolontariuszy przez cały 12-miesięczny okres trwania projektu.

Długoterminowe programy wolontariatu są koordynowane przez organizacje społeczne, takie jak spółdzielnia społeczna Aurive, która stosuje określoną metodę zarządzania projektami służby obywatelskiej.

Elementy tego procesu:

- **rekrutacja wolontariuszy**

Wybór młodych ludzi do długoterminowych projektów wolontariatu służby obywatelskiej opiera się na następujących kryteriach: motywacja do zaangażowania się w roczne doświadczenie, wcześniejsze doświadczenie w wolontariacie (nieobowiązkowe, ale mile widziane), elastyczność, zdolność adaptacji (np. do pracy w grupie rówieśników oraz w grupie z wewnętrzną hierarchią).

Pracownicy socjalni Aurive to osoby posiadające wiedzę na temat aktualnych strategii społecznych, a także na temat problemów związanych z włączeniem społecznym młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji oraz z niepełnosprawnościami; współpracują z kluczowymi interesariuszami w ramach systemu instytucji publicznych aktywnych w obszarze społecznym; mają doświadczenie w edukacji nieformalnej.

Aurive oferuje indywidualne sesje doradcze, aby pomóc kandydatom na wolontariuszy w:

- wyborze odpowiedniego długoterminowego programu wolontariatu zgodnie z ich umiejętnościami i celami rozwoju osobistego oraz zawodowego;

- uświadomieniu sobie zadań związanych z każdym dostępnym programem wolontariatu;
- uświadomieniu sobie praw i obowiązków wolontariuszy.

Metody selekcji:

- **sesje grupowe (laboratoria)**

Podczas tych sesji grupowych personel Aurive obserwuje kandydatów na wolontariuszy w pracy grupowej i interakcjach międzyludzkich, aby ocenić ich umiejętności pracy zespołowej, a także inne szczegóły istotne dla selekcji.

- **indywidualne rozmowy kwalifikacyjne z wolontariuszami:**

Mają na celu pogłębienie wiedzy o kandydatach oraz szczegółowe omówienie ich motywacji, celów, umiejętności i zgodności z wybranym projektem wolontariatu.

Wizyta w potencjalnej organizacji goszczącej w celu przedstawienia kandydatów lokalnemu personelowi, zapoznania ich z działalnością organizacji oraz uzyskania opinii od wolontariuszy o środowisku pracy.

- **przydział wolontariuszy do wybranych projektów**

Etap przydziału ma na celu znalezienie najlepszego dopasowania między wolontariuszem a jednym z dostępnych miejsc goszczących w dziedzinie społecznej, kulturalnej lub środowiskowej.

Zajmują się nim pracownicy Aurive posiadający szczegółową wiedzę na temat dostępnych projektów wolontariatu. Personel zaangażowany w przydział posiada również umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi oraz współpracy z młodzieżą uczestniczącą w programach.

- **szkolenie wolontariuszy znajdujących się w trudnej sytuacji**

Jak wspomniano wcześniej, powszechna służba obywatelska obejmuje dwa rodzaje szkoleń:

a) Ogólne szkolenie młodych wolontariuszy

Szkolenie to, zarządzane przez Aurive, ma na celu przekazanie wartości

aktywnej postawy obywatelskiej, wzmocnienie więzi między wolontariuszem a instytucjami publicznymi, w tym jednostkami zarządzającymi projektem oraz podniesienie świadomości na temat praw i obowiązków obywateli.

b) Szczegółowe szkolenie młodych wolontariuszy

Celem tego szkolenia jest zapewnienie wolontariuszom umiejętności niezbędnych do zarządzania powierzonymi zadaniami podczas rocznego doświadczenia w wolontariacie.

Metoda szkolenia opiera się głównie na obserwacji pracy, zgodnie z instrukcjami OLP i badaniu sposobu pracy lokalnego personelu. Celem na przyszłość jest wzbogacenie tego szkolenia o praktyki wolontariuszy w firmach.

- **tutoring i monitorowanie wolontariuszy znajdujących się w trudnej sytuacji lub z niepełnosprawnościami**

Monitoring

Aurive regularnie organizuje indywidualne spotkania, aby monitorować wolontariuszy i wspierać ich na ścieżce edukacyjnej, a także rozwiązywać wszelkie sytuacje krytyczne. Opiekun (OLP) wspiera wolontariuszy w znajdowaniu dodatkowych możliwości edukacyjnych związanych z wolontariatem oraz celami edukacyjnymi wolontariusza, aby zwiększyć wpływ rozwoju osobistego wynikający z okresu wolontariatu. OLP jest zawsze dostępny, aby zapewnić wolontariuszom indywidualne wsparcie w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej lub w razie potrzeby udzielenia wskazówek i wsparcia.

Tutoring

W modelu tutoringingu przewidziano starszego tutora i tutora rówieśniczego.

- Starszy tutor — pracownik socjalny, doświadczony w oferowaniu indywidualnych usług coachingowych, doradczych i opiekuńczych;

- Tutor rówieśniczy — osoba zbliżona wiekiem do wolontariusza i posiadająca wcześniejsze doświadczenie jako wolontariusz w służbie obywatelskiej. Tutorzy rówieśniczy mogą łatwo nawiązać bliższą i mniej formalną relację z młodymi wolontariuszami znajdującymi się w trudnej sytuacji, aby wspierać ich poprzez dzielenie się osobistymi doświadczeniami z podobnego projektu wolontariackiego.

- **ewaluacja**

Ocena jest przeprowadzana przed rozpoczęciem oraz po zakończeniu projektu za pomocą kwestionariuszy wypełnianych przez uczestników i tutorów. Podczas spotkań grupowych oceniane są cele projektu oraz rozwój umiejętności wolontariuszy. Wyniki projektu są następnie raportowane. Wolontariuszom przesyłany jest również kwestionariusz online w celu dokonania ostatecznej oceny całego doświadczenia. Oceniają oni swój poziom umiejętności miękkich i twardych, porównując wyniki samooceny przeprowadzonej na początku oraz na końcu projektu, aby rozpoznać swój rozwój w zakresie poprawy perspektyw zatrudnienia. Osoby zaangażowane w monitorowanie i tutoring programu wspierają wolontariuszy w procesie oceny i samooceny.

- **certyfikacja**

Certyfikacja jest wynikiem procesu samooceny, który został opisany powyżej. Pod koniec procesu walidacji nabytych przez wolontariuszy umiejętności miękkich i twardych, które są istotne dla integracji zawodowej, wystawiany jest certyfikat podpisany przez organizację goszczącą, który może być wykorzystany do wzbogacenia CV.

- **usługi uzupełniające**

Na życzenie wolontariuszy dostępna jest zindywidualizowana usługa pośrednictwa pracy, która wspiera ich po zakończeniu rocznego projektu.

Obejmuje pomoc w ulepszaniu CV, nawiązywanie kontaktów z potencjalnymi lokalnymi pracodawcami, sugerowanie lokalnych usług

	pośrednictwa pracy, informowanie i kierowanie do innych projektów mających na celu wzmocnienie umiejętności lub integrację.
Oczekiwane wyniki:	1) Rozwój programów „przejściowych”, zaprojektowanych w celu wspierania młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w rozwoju kluczowych umiejętności miękkich wymaganych przez rynek pracy. 2) Promowanie większej świadomości społecznej na temat wartości długoterminowych programów wolontariatu społecznego jako skutecznych narzędzi wspierających integrację zawodową osób w niekorzystnej sytuacji (zwłaszcza w odniesieniu do niedawnych absolwentów). 3) Wzmocnienie wpływu kluczowych elementów długoterminowych programów wolontariatu ze szczególnym uwzględnieniem następujących aspektów: ○ czas trwania: młodzi ludzie znajdujący się w niekorzystnej sytuacji korzystają ze stabilnych, długotrwałych doświadczeń w celu rozwijania swoich umiejętności miękkich i rozwoju na poziomie osobistym oraz zawodowym; ○ tutoring i mentoring: wolontariusz otrzymuje indywidualne wsparcie od tego samego tutora przez cały rok. 4) Rozszerzenie i zróżnicowanie wpływu programów wolontariatu w zakresie umiejętności miękkich, umiejętności przydatnych w zatrudnianiu młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
Studium przypadku:	Młodemu wolontariuszowi, który ukończył szkołę VET, doradzono przystąpienie do krajowego programu służby obywatelskiej (długoterminowego programu wolontariatu).

Cierpiał on na zaburzenia lękowe, które zmniejszały jego szanse na pomyślną realizację jakiegokolwiek średnio- lub długoterminowego programu integracji zawodowej. Krajowa służba obywatelska okazała się trafną odpowiedzią na jego potrzeby związane z integracją zawodową. Zapewniała wsparcie osobistego opiekuna, na którym można było polegać i codziennie się konsultować.

Wolontariusz był również wspierany w integracji społecznej i zawodowej poprzez dołączenie do grupy rówieśników podczas sesji szkoleniowych dzielonych z innymi wolontariuszami aktywnymi w tym samym programie. Wolontariusz w znacznym stopniu skorzystał z tej możliwości, co dało szansę na dalsze podniesienie własnej samooceny i motywacji (kluczowe elementy również w kierunku integracji zawodowej).

Program pozytywnie wpłynął na niego pod względem wzrostu samooceny oraz wzmocnienia umiejętności miękkich. Kontynuacja programu zapewniła wolontariuszowi uczestnictwo w programie pośrednictwa pracy, co wsparło jego start na rynku pracy.

4.2.8 Spółdzielnia socjalna IL SOGNO i Laboratorium Nazareth

Uczestnicy/odbiorcy:	Spółdzielnia socjalna <i>Il Sogno</i> jest przedsiębiorstwem społecznym prowadzącym działalność, która we Włoszech jest związana z pośrednictwem pracy dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. <i>Il Sogno</i> zarządza Laboratorium Nazareth, które oferuje usługi terapii zajęciowej i pośrednictwa pracy w stażach i programach pracy, poświęcone wdrożeniu osób z niepełnosprawnościami w prace związane z produkcją przemysłową.
Typ rozwiązania:	Laboratorium Nazareth zostało wybrane jako dobra praktyka, ponieważ łączy zarówno działania edukacyjne jak i rewalidacyjne oraz pracę w gałęziach przemysłu (montaż części lub gotowych produktów na zamówienie konkretnych firm). Od powstania Laboratorium prawie

	25 lat temu (w 1997 r.) już około czterdziestu osób zostało w nim zatrudnionych. Laboratorium terapii pracy stosuje model analizy zadań przemysłowych, który został opracowany w celu identyfikacji miejsc pracy odpowiednich dla osób z niepełnosprawnościami. Praktyka ta ilustruje włoski model spółdzielni socjalnych i ich wpływ na integrację społeczną osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
Cel:	Laboratorium koncentruje się na celu, jakim jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami szansy na podjęcie pracy. Chodzi o szeroko rozumiane doświadczenie pracy, co oznacza sytuację składającą się z zasad, celów, wyzwań, terminów, zaangażowania, współpracy, szans na rozwój oraz otrzymywania wynagrodzenia. Priorytetem jest, by osoba z niepełnosprawnościami mająca potrzeby w zakresie zdobywania umiejętności i pośrednictwa pracy znalazła właściwe miejsce w zespole roboczym, a przez to rozwijała autonomię oraz doskonaliła umiejętności i postawy w kontekście pracy.
Wdrożenie:	Laboratorium terapii zajęciowej współpracuje z lokalnymi firmami. Wspólnie pokazują, że inny niż obecnie funkcjonujący w firmach produkcyjnych (często zautomatyzowany) sposób produkcji jest możliwy. Można dbać jednocześnie o jakość tworzonego produktu oraz inwestować w szkolenie pracowników oraz relacje międzyludzkie w pracy. Spółdzielnia działa we współpracy z lokalnymi służbami i organami publicznymi wspierającymi działania terapii zajęciowej, a także programy pośrednictwa pracy skierowane do osób z niepełnosprawnościami. Laboratorium Nazareth spółdzielni socjalnej Il Sogno współpracuje między innymi z następującymi podmiotami:

	• Konsorcjum Usług Socjalnych Verbano i Międzygminne Konsorcjum Usług Socjalnych Cusio, które rozpoczęły pierwsze staże zawodowe już w 1997 roku; • Szeroka sieć klientów biznesowych, którzy świadczą usługi związane z drobnymi pracami manualnymi w ramach produkcji przemysłowej. Firmy wybrały Laboratorium Nazareth jako dostawcę usług, ponieważ zrozumiały znaczenie i wartość społeczną swojego wyboru w porównaniu z tradycyjnym dostawcą usług. Pracownicy Laboratorium aktywnie angażują się w poszukiwanie nowych klientów biznesowych do współpracy, a także podejmują działania mające na celu objęcie swymi działaniami większej liczby osób z niepełnosprawnościami lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. W prowincji Verbano Cusio Ossola (północne Włochy) funkcjonuje wiele firm z potencjałem do outsourcingu mniejszych procesów. Mogą przyjąć integracyjny model pracy, mając na uwadze, że laboratorium promuje centralne znaczenie jednostki, a także prawo osób z niepełnosprawnościami do rozwoju w pracy.
Oczekiwane wyniki:	Dzięki możliwości pracy we wspierającym środowisku OzN oraz pracownicy socjalni lepiej rozumieją, jakie potrzeby należy zaspokoić, aby umożliwić zatrudnienie OzN w sektorze prywatnym. Codzienna aktywność w Laboratorium sprzyja rozwojowi samodzielności oraz odpowiedzialności, a zdobyte doświadczenie zawodowe, już na etapie edukacji, czyni te osoby bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy.
Studium przypadku:	Mężczyzna z niepełnosprawnościami pracujący od wielu lat w Laboratorium, rozwija swoje umiejętności zawodowe i integruje się społecznie. Jego zatrudnienie było wynikiem współpracy między

publicznymi usługami zatrudnienia, usługami społecznymi oraz prywatną spółdzielnią socjalną.

4.2.9 ANGSA VCO — Stowarzyszenie non-profit

Uczestnicy/odbiorcy:	Angsa Vco to lokalne stowarzyszenie non-profit. Działa na rzecz osób z niepełnosprawnościami, a w szczególności współpracuje z osobami w spektrum autyzmu.
Typ rozwiązania:	Angsa Vco wspiera programy wzmacniania umiejętności mające na celu zwiększenie perspektyw integracji zawodowej osób ze spektrum autyzmu, głównie młodych ludzi w wieku do 30 lat. Stowarzyszenie rozpoczęło kilka projektów terapii zajęciowej, między innymi powołało klub <i>Autism'pizza</i> działającego w odniesieniu do włoskiej specjalności – czyli pizzy. Podczas organizowanych eventów osoby w spektrum autyzmu w specjalnym piecu w wiosce Cavandonei przygotowują pizzę. Produkt jest bezpłatny. Fundusze pochodzące z darowizn zebranych podczas eventu są przeznaczane na wsparcie Campedu — letniego obozu dla dzieci w spektrum autyzmu. Podobny schemat jest wdrażany w organizowanych przez stowarzyszenie degustacjach pizzy w byłej pizzerii, która znajduje się w mieście Verbania, a obecnie zarządza nią zespół wolontariuszy. Imprezy degustacyjne i kolacje charytatywne są regularnie organizowane wspólnie z wolontariuszami zarządzającymi restauracją, aby zapewnić młodym ludziom w spektrum autyzmu możliwość praktykowania świadczenia usług gastronomicznych. Metoda pracy opiera się na grupach roboczych, które są tworzone na podstawie integracji osobistych profili umiejętności i predyspozycji. Osoby w spektrum przeprowadzają symulacje usług bez klientów, aby się przeszkolić. Następnie wspierane przez specjalistów i wolontariuszy obsługują realnych klientów.

Oprócz szkolenia gastronomicznego w formie laboratorium oraz wydarzeń uczestnicy są zaangażowani w opiekę i utrzymanie małego sadu społecznego w parku wspólnoty mieszkaniowej dla pacjentów psychiatrycznych.

W tej ostatniej aktywności uczestniczą również studenci Instytutu Rolnictwa prowincji VCO w celu wzajemnego wsparcia i dzielenia się umiejętnościami w dziedzinie rolnictwa.

Cel:

Poprawa i innowacja modelu, celów i metod pracy realizowanych przez lokalne organizacje pozarządowe w celu zwiększenia wpływu integracji zawodowej na referencyjny cel osób z niepełnosprawnościami. Zwiększenie wpływu świadczenia usług wsparcia i projektów mających na celu wzmocnienie zasobów autonomii osoby z niepełnosprawnościami poprzez programy wzmacniania umiejętności miękkich skierowane do młodych ludzi z niepełnosprawnościami z potrzebami podnoszenia i zmiany kwalifikacji w celu wejścia i pozostania na rynku pracy.

W szczególności cel integracji zawodowej realizowany przez stowarzyszenie Angsa i spółdzielnię socjalną Xenia można podsumować następująco:

- Ułatwienie szkolenia zawodowego OzN poprzez pomoc w zdobywaniu oraz rozwijaniu określonych kompetencji w branży rolnej i gastronomicznej jako kluczowych obszarach integracyjnych stanowisk pracy.
- Zwiększenie wkładu pracowników socjalnych i wolontariuszy posiadających kompetencje w branży gastronomicznej lub ogrodniczej, aby pomóc młodym ludziom w zdobyciu podstawowych pojęć i kompetencji wymaganych do pracy.
- Zaoferowanie młodym osobom ze spektrum autyzmu możliwości praktycznego uczenia się, aby umożliwić im opanowanie

	umiejętności i sprawdzenie własnych preferencji w zakresie pracy. • Zwiększenie poziomu indywidualizacji i wspieranie stopniowego nabywania przydatnych umiejętności w kierunku budowania samodzielności.
Wdrożenie:	Angsa wraz ze spółdzielnią socjalną Xenia opracowały nowe programy mające na celu innowację i wsparcie działań umożliwiających samostanowienie osób z niepełnosprawnościami. Programy integracyjne mają na celu pomóc OzN w uświadomieniu sobie osobistych wyborów związanych z autonomią życiową i integracją zawodową. Projekt wychodzi z założenia, że osoba z niepełnosprawnościami powinna dokonywać samodzielnych wyborów w dziedzinie integracji zawodowej. Ponadto projekt kładzie nacisk na uwrażliwienie społeczeństwa na kwestie życiowej samodzielności osób z niepełnosprawnościami. Grupa docelowa: Młode osoby w spektrum autyzmu w prowincji Verbania Cusio Ossola, uczestniczące w kursach szkolenia w zawodach rolniczych oraz gastronomicznych w celu uzyskania niezależności i samodzielności. Cele pośrednictwa pracy skierowane do osób w spektrum autyzmu są wspierane w ramach projektu „Officina dei Mestieri” (laboratorium szkolenia zawodowego), którego celem jest pomoc osobom ze spektrum autyzmu w rozwijaniu i wzmacnianiu określonych umiejętności, które można wykorzystać w środowisku pracy.
Oczekiwane wyniki:	• Zwiększone szanse OzN na doświadczenie pracy poprzez organizację laboratoriów szkolenia zawodowego i wydarzenia degustacji pizzy, podczas których osoby z niepełnosprawnościami mogą uzyskać wsparcie w wykonywaniu kluczowych zadań związanych z gastronomią w sposób jak niezależny. • Zwiększona świadomość zasady kultury integracyjnej w firmach

	i społeczności lokalnej, w celu zwiększenia oferty integracyjnych miejsc pracy dostępnych dla osób w spektrum autyzmu. • Większe dostosowanie wsparcia oferowanego osobie z niepełnosprawnościami w celu realizacji głównych celów osoby dorosłej, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości podjęcia pracy.
Studium przypadku:	Młody mężczyzna w spektrum autyzmu w wieku 25 lat, który po ukończeniu szkoły napotkał trudności z integracją na rynku pracy. Został zaangażowany w projekt „Warsztat rzemiosła”, w którym mógł rozwijać i praktykować umiejętności miękkie i twarde w dziedzinie renowacji. Na początku miał niskie poczucie własnej wartości oraz niską świadomość swoich osobistych umiejętności, jak również ograniczone umiejętności twarde w zakresie renowacji. Na koniec uczestnictwa posiadał bardziej klarowny i spersonalizowany plan rozwoju zawodowego w dziedzinie renowacji. Dzięki projektowi „Warsztat rzemiosła” młody mężczyzna mógł rozwijać umiejętności zawodowe, zdobywając konkretne kwalifikacje oraz doświadczenie. Było to przydatne do stworzenia CV i szukania pracy. Uczestnik miał przypisanego opiekuna, który wspierał go w doskonaleniu nauki zawodu oraz przezwyciężaniu indywidualnych trudności. Przykładowo nauczył się przestrzegania harmonogramu pracy. Był również wspierany przez wykwalifikowaną kadrę edukacyjną, która wspólnie z grupą 10 wolontariuszy uczyła go teoretycznych i praktycznych podstaw cateringu, siewu oraz uprawy produktów w przetwórstwie żywności. Miał także okazję współpracować z licznymi wolontariuszami wspierającymi edukatorów, a także z niektórymi studentami i profesorami Instytutu Rolniczego z prowincji Vco.

Rodzice chłopca również wspierali go, codziennie uczestnicząc w planowaniu przyszłości swojego syna wspólnie z zespołem i nim samym.

4.2.10 Aff Down — Stowarzyszenie non-profit

Uczestnicy/odbiorcy:	Aff Down to stowarzyszenie non-profit zrzeszające rodziców młodych osób z zespołem Downa, których wspólnym celem jest zwiększenie możliwości integracji społecznej i zawodowej ich dzieci.
Typ rozwiązania:	Stowarzyszenie Aff Down opracowało szeroką ofertę możliwości edukacji pozaformalnej, której celem jest zaspokojenie potrzeb młodych ludzi z zespołem Downa w zakresie integracji i rozwijania umiejętności. Stowarzyszenie organizuje programy wspierające młodych ludzi z zespołem Downa w nauce kluczowych umiejętności potrzebnych do znalezienia pracy, poszerzaniu wiedzy, umiejętności i zdolności, poprawie umiejętności społecznych, zwiększaniu poczucia własnej wartości i motywacji, budowaniu skuteczności i relacji interpersonalnych. Metoda ta opiera się na oferowaniu młodym ludziom zestawu nadzorowanych nieformalnych doświadczeń edukacyjnych w życiu codziennym, poza rodziną i poza tradycyjnymi modelami opieki społecznej. Młodzi ludzie z zespołem Downa są wspierani w stawianiu czoła sytuacjom testowym i w trenowaniu samodzielności istotnej dla integracji zawodowej.
Cel:	Tworzenie wysokiej jakości programów edukacji pozaformalnej, aby pomóc osobom z niepełnosprawnościami w czerpaniu korzyści płynących z uczenia się przez doświadczenie w celu zwiększenia integracji zawodowej w wyniku wzmocnienia umiejętności miękkich i twardych wymaganych na rynku pracy.

Wdrożenie:	Metoda pracy opiera się na integracji różnorodnych projektów spędzania czasu wolnego, których celem jest wspieranie rozwoju oraz wzmocnienie kompetencji istotnych dla samodzielności osoby. Przykładami są takie umiejętności jak samodzielne robienie zakupów spożywczych czy korzystanie z transportu publicznego. Organizowane są również różnorodne działania edukacyjne oraz doświadczenia mające na celu rozwijanie autonomii osobistej, np. zarządzanie czasem i finansami. Dodatkowo rozwijane są laboratoria rzemieślnicze i warsztaty, które wspierają nabywanie umiejętności manualnych, takich jak dziewiarstwo czy prace ręczne, co przygotowuje uczestników do przyszłej pracy. Produkty wytworzone podczas tych działań rzemieślniczych są sprzedawane, a uzyskane środki finansują działalność stowarzyszenia. Ważnym elementem projektu jest także inicjatywa „la cena è servita!” („kolacja jest serwowana!”), realizowana we współpracy z lokalnymi restauracjami. W ramach tej inicjatywy uczestnicy przygotowują i serwują kolację podczas wydarzeń, co stanowi istotną okazję do rozwijania praktycznych umiejętności.
Oczekiwane wyniki:	Poprawa jakości wsparcia udzielanego osobom z zespołem Downa ma na celu rozwijanie umiejętności zdobytych w ramach nieformalnych ścieżek edukacyjnych. Wsparcie oferowane uczestnikom z niepełnosprawnościami umożliwia im większe zaangażowanie w programy aktywnego uczestnictwa, które wpływają na rozwój osobisty i zawodowy. Kluczowym elementem jest lepsza integracja uczenia się opartego na pracy, a uczeniem się pozaformalnym, ze szczególnym naciskiem na doświadczenia zdobywane poprzez aktywne zaangażowanie w usługi społeczne.

Tego rodzaju działania przyczyniają się do rozwijania uczestnictwa osób z zespołem Downa w życiu społecznym, a także do postrzegania ich jako pełnoprawnych i aktywnych członków społeczeństwa.

Studium przypadku:

Okolo 40-letnia kobieta z zespołem Downa zaangażowana w liczne nieformalne projekty edukacyjne znacząco poprawiła swoje kompetencje społeczne, a także zdolności manualne oraz umiejętności twarde, istotne w pracy zawodowej.

W ramach szkoleń skupiających się na twórczej ekspresji, a szczególnie lekcjach muzyki, uczestniczka nauczyła się grać na instrumencie muzycznym, co przyczyniło się do poprawy jej zdolności manualnych, które następnie wykorzystała w środowisku pracy. Dzięki wiedzy zdobytej podczas kursów muzycznych oraz innym doświadczeniom pozaformalnym wspieranym przez stowarzyszenie, uczestniczka podjęła pracę w pralni społecznej. Otrzymała grant na zatrudnienie.

To ilustruje, jak kluczowy był wkład stowarzyszenia non-profit we wspieranie osób z niepełnosprawnościami, umożliwiając im zdobycie umiejętności niezbędnych do integracji w miejscu pracy. Indywidualne podejście, połączone z rozwijaniem szerokiego zakresu umiejętności przygotowujących do pracy, odegrało decydującą rolę w sukcesie procesu zatrudnienia.

5. Podsumowanie

5.1 Wnioski z dobrych praktyk w Polsce

Mieliśmy zaszczyt zaprosić do współpracy przedstawicieli instytucji reprezentujących sektor prywatny, publiczny i społeczny, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami i sprawdzonymi rozwiązaniami w zakresie aktywizacji zawodowej. Podczas dyskusji zapoznaliśmy się również z różnymi mechanizmami finansowania inicjatyw oraz modelami efektywnej współpracy międzysektorowej. Dzięki temu wzbogaciliśmy naszą wiedzę na temat innowacyjnych i skutecznych metod wspierania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Fundacja Aktywizacja, Miejski Urząd Pracy w Olsztynie oraz Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy odgrywają kluczową rolę w pośrednictwie pracy, pomagając osobom w znalezieniu odpowiednich staży i praktyk. Współpracują z pracodawcami, identyfikując potrzeby i odpowiednio dopasowując kandydatów.

Zespół Placówek Edukacyjnych w Olsztynie oraz Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (UWM) zapewniają wsparcie edukacyjne i szkoleniowe. Przygotowują młodych ludzi do wejścia na rynek pracy poprzez przekazywanie praktycznej wiedzy i umiejętności.



Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WMSON) reprezentuje szeroko rozumiane interesy osób z niepełnosprawnościami i wspiera ich aktywizację. Współpracuje z innymi podmiotami, aby zapewnić dostosowanie ofert do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Pomaga znaleźć i utrzymać pracę oraz rozwijać szeroko pojęte kompetencje nie tylko zawodowe.

Instytucje te we współpracy z PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) oraz przy wykorzystaniu środków z Unii Europejskiej zapewniają kompleksowe finansowanie organizacji staży i praktyk zawodowych. Ze środków krajowych PFRON pokrywane są koszty wynagrodzeń, ubezpieczeń oraz niezbędnych adaptacji stanowisk pracy.

Z kolei fundusze unijne, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego, zapewniają dodatkowe wsparcie na szkolenia, doradztwo zawodowe i działania integracyjne. Takie kompleksowe wsparcie finansowe zachęca pracodawców do zatrudniania stażystów i praktykantów oraz gwarantuje wysokiej jakości programy aktywizacyjne.

Zaangażowanie ludzi w każdej z tych instytucji ma kluczowe znaczenie. Ich wiedza, doświadczenie oraz empatia pozwalają skutecznie wspierać młode osoby z niepełnosprawnościami. Indywidualne podejście, zrozumienie potrzeb i pomoc w pokonywaniu barier przyczyniają się do sukcesu programów aktywizacyjnych.

Pracodawcy zyskują też wzrost wiedzy swojej kadry w zakresie tworzenia inkluzywnych środowisk, minimalizowane są stereotypy, budowana jest otwartość na różnorodność i rozwijane umiejętności zarządzania zespołami wielokulturowymi. Staże i praktyki zawodowe zapewniają młodym ludziom cenne doświadczenie zawodowe, pozwalając im zdobyć praktyczne umiejętności i zrozumieć realia rynku pracy. Ułatwiają rozpoczęcie kariery i zwiększają możliwości zatrudnienia. Dla osób z niepełnosprawnościami jest to często pierwszy krok w kierunku niezależności i samowystarczalności.

Pracodawcy zyskują również możliwość rekrutacji zmotywowanych młodych pracowników, którzy wnoszą do firmy świeże perspektywy i energię. Zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami, firmy budują pozytywny wizerunek i realizują ideę społecznej odpowiedzialności biznesu. Dodatkowo różnorodność w zespole sprzyja innowacyjności i kreatywności, co może prowadzić do lepszych wyników i większej konkurencyjności na rynku.

Należy podkreślić, że programy integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, a także wybrane dobre praktyki, mają znaczny potencjał transferu, ponieważ w każdym kraju istnieją podobne potrzeby w tym zakresie. Kluczowe elementy i kryteria jakości wspólne dla dobrych praktyk obejmują:

- Wsparcie osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w aktywizacji, zwiększaniu umiejętności miękkich i twardych w celu poprawy perspektyw integracji;
- Zmniejszenie wykluczenia społecznego i zawodowego poprzez programy rozwijające umiejętności miękkie poprzez indywidualne doradztwo i edukację pozaformalną (w tym wolontariat);
- Wysoki potencjał innowacji społecznych dzięki usługom pośrednictwa pracy dostosowanym do szerokiego zakresu potrzeb osób z niepełnosprawnościami;
- Skuteczność w integracji różnych grup defaworyzowanych (osób z niepełnosprawnościami, bezrobotnych, pracowników o niskich kwalifikacjach, imigrantów itp.);
- Rozwój wielu umiejętności i kompetencji uczestników, które można przenosić na inne sfery życia niż praca;
- Korzyści dla uczestników w zakresie integracji zawodowej i społecznej, aktywności obywatelskiej oraz możliwości mobilności społecznej.



Projekt wzbogacił wszystkich uczestników, partnerów, pracowników socjalnych i trenerów, którzy zapoznali się z dobrymi praktykami programów pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami z różnych krajów.

Analiza zebranych praktyk wskazała na potrzebę dalszego wzmacniania współpracy międzysektorowej między szkołami, przedsiębiorstwami, urzędami pracy i organizacjami pozarządowymi

w celu lepszego dostosowania działań edukacyjnych w ramach dostosowanego planu działania na rzecz integracji zawodowej niepełnosprawnych absolwentów szkół kształcenia i szkolenia zawodowego (VET).

Istotne jest również promowanie wśród interesariuszy dalszej wymiany dobrych praktyk i strategii zwiększania możliwości zatrudnienia dla uczniów szkół zawodowych. Konieczne jest wzmocnienie

zdolności do tworzenia innowacyjnych działań, które wdrażają narzędzia poprawiające jakość usług pośrednictwa pracy w szkolnictwie zawodowym poprzez staże i możliwości uczenia się w miejscu pracy. Jakość kształcenia zawodowego będzie również rozwijana poprzez wspieranie silniejszych powiązań między szkołami zawodowymi a firmami branżowymi.

W polskim kontekście najważniejsze jest zaangażowanie osób tworzących projekty i ubiegających się o dofinansowanie z PFRON czy funduszy unijnych. W naszym kraju brakuje stabilnego, systemowego finansowania i programu rządowego w tym obszarze. Powodzenie działań aktywizacyjnych zależy więc w dużej mierze od determinacji i wysiłku poszczególnych osób i instytucji starających się o dofinansowanie konkretnych inicjatyw. Sytuacja ta stanowi wyzwanie, ale też pokazuje, jak ważne dla skutecznej integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami w Polsce są oddolne inicjatywy, kreatywność i współpraca różnych podmiotów.

Niezwykle ważne jest wprowadzenie nowych metod aktywizacji zawodowej w szkołach VET, takich jak job coaching, indywidualne ścieżki zatrudnienia (IEP) czy zatrudnienie wspomagane (ZW) po ukończeniu szkoły. Te innowacyjne podejścia pozwalają na lepsze dostosowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami, zwiększając ich szanse na rynku pracy.

Istotna jest również pomoc młodym ludziom w ukończeniu edukacji poprzez doradztwo zawodowe, działania biur ds. osób niepełnosprawnych na uniwersytetach lub programy zatrudnienia wspomagane po ukończeniu studiów. Wsparcie to powinno odpowiadać na potrzeby osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, które niedawno ukończyły studia / szkołę średnią lub nadal się uczą, w obszarach:

- Rozwój samoświadomości w zakresie umiejętności osobistych i zawodowych;

- Budowanie pozytywnego nastawienia do pracy;
- Dostęp do staży lepiej dostosowanych do ich kierunku studiów, zapewniających możliwości rozwijania zarówno umiejętności technicznych, jak i miękkich, przy jednoczesnym uwzględnieniu takich aspektów, jak komunikacja w miejscu pracy, techniki rozmowy kwalifikacyjnej i samorozwój.

Kompleksowe wsparcie młodych osób z niepełnosprawnościami w tych obszarach jest kluczowe dla ich skutecznego przejścia z edukacji na rynek pracy. Powinno ono obejmować m.in. warsztaty rozwijające umiejętności miękkie i wiedzę o rynku pracy, indywidualne doradztwo zawodowe i edukacyjne, pomoc w znalezieniu odpowiednich staży i praktyk, mentoring ze strony doświadczonych pracowników oraz wsparcie trenera pracy lub asystenta na początku zatrudnienia.

Takie wielowymiarowe, zindywidualizowane podejście, angażujące różne instytucje i łączące edukację z praktycznym doświadczeniem zawodowym, daje osobom z niepełnosprawnościami największe szanse na płynne i trwałe wejście na rynek pracy. Jednocześnie przynosi korzyści pracodawcom, zapewniając zmotywowanych i coraz lepiej przygotowanych pracowników, a także całemu społeczeństwu, dla którego aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami oznacza nie tylko obniżenie kosztów świadczeń, ale przede wszystkim bardziej integracyjny i sprawiedliwy rynek pracy.



Aby skuteczniej wspierać aktywizację zawodową uczniów szkół zawodowych (VET) w Polsce, należy zająć się pewnymi obszarami i wprowadzić zmiany:

1. Wzmocnienie współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami

Konieczne jest tworzenie partnerstw, w ramach których firmy będą współtworzyć programy nauczania, oferować staże i praktyki oraz dzielić się wiedzą na temat aktualnych potrzeb rynku pracy. Szkoły powinny być otwarte na taką współpracę i aktywnie ją inicjować.

2. Rozwijanie doradztwa zawodowego

Uczniowie potrzebują wsparcia w odkrywaniu swoich predyspozycji i planowaniu ścieżek kariery na wczesnym etapie edukacji. Szkoły VET powinny zapewniać dostęp do profesjonalnego doradztwa, które pomaga młodym ludziom podejmować świadome decyzje edukacyjne i zawodowe.

3. Nacisk na rozwój umiejętności miękkich

Pracodawcy coraz częściej podkreślają znaczenie umiejętności takich jak komunikacja, praca zespołowa, kreatywność i zdolność adaptacji. Szkoły VET powinny kłaść większy nacisk na rozwój tych kompetencji poprzez odpowiednie metody nauczania, projekty grupowe, symulacje itp.

4. Elastyczność programów nauczania

Treści i metody kształcenia powinny być stale dostosowywane do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Konieczne jest odejście od sztywnych programów na rzecz bardziej elastycznego podejścia, które uwzględnia wkład pracodawców i trendy branżowe.

5. Promowanie przedsiębiorczości

Warto wspierać ducha przedsiębiorczości i proaktywną postawę wśród uczniów. Szkoły zawodowe mogą to osiągnąć, organizując warsztaty i konkursy, zapewniając przestrzeń coworkingowe i ucząc podstaw zakładania własnej firmy.

6. Zapewnienie płynnego przejścia

Wspieranie uczniów podczas ich przejścia ze szkoły na rynek pracy ma kluczowe znaczenie. Korzystne w tym względzie mogą być programy mentorskie, współpraca z urzędami pracy, targi pracy dedykowane absolwentom VET oraz rozwijanie sieci kontaktów z pracodawcami.

7. Przeciwdziałanie stereotypom oraz promowanie kształcenia i szkolenia zawodowego

W społeczeństwie nadal istnieją pewne negatywne stereotypy dotyczące kształcenia zawodowego. Ważne jest, aby przełamać te stereotypy i uświadomić młodym ludziom, jak atrakcyjna

i przyszłościowa może być ścieżka kształcenia zawodowego. Potrzebne są kampanie promocyjne prezentujące sukcesy absolwentów i perspektywy rozwoju w różnych branżach.

Warto zauważyć, że w ostatnich latach w polskim systemie kształcenia zawodowego zaszło już wiele pozytywnych zmian. Coraz więcej szkół zawodowych nawiązuje ścisłą współpracę z pracodawcami, uczniowie mają więcej możliwości praktycznej nauki zawodu, a programy nauczania są stopniowo modernizowane. Rośnie również zainteresowanie młodych ludzi kształceniem zawodowym, co jest pozytywnym sygnałem na przyszłość.

Wciąż jednak pozostaje wiele do zrobienia. Kluczowe wyzwania obejmują dalszą poprawę wizerunku kształcenia i szkolenia zawodowego, zapewnienie jeszcze lepszego dostosowania kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie elastyczności i innowacyjności systemu kształcenia zawodowego. Ważne jest również zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Wdrożenie tych zmian wymaga zaangażowania i współpracy wielu interesariuszy — samych szkół zawodowych, a także pracodawców, decydentów, instytucji rynku pracy i organizacji społecznych. Niezbędne jest również budowanie świadomości społecznej i inkluzywnej kultury pracy pośród pracowników. Tylko holistyczne, systemowe podejście uwzględniające perspektywy różnych podmiotów i interesariuszy umożliwi stworzenie skutecznego modelu aktywizacji zawodowej uczniów szkół zawodowych w Polsce. Model ten powinien płynnie integrować naukę z praktyką, rozwijać kompetencje poszukiwane przez



pracodawców oraz odpowiadać na indywidualne predyspozycje i aspiracje uczniów.

Pozytywne zmiany, które już zaszły w polskim systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, dają nadzieję, że przy odpowiednim wsparciu i zaangażowaniu wszystkich stron, szkolnictwo zawodowe w Polsce będzie w coraz większym stopniu przygotowywać młodych ludzi do wejścia na rynek pracy i osiągnięcia sukcesu zawodowego. To z kolei przełoży się na większą konkurencyjność polskiej gospodarki i wyższą jakość życia całego społeczeństwa.

5.2 Wnioski z dobrych praktyk we Włoszech

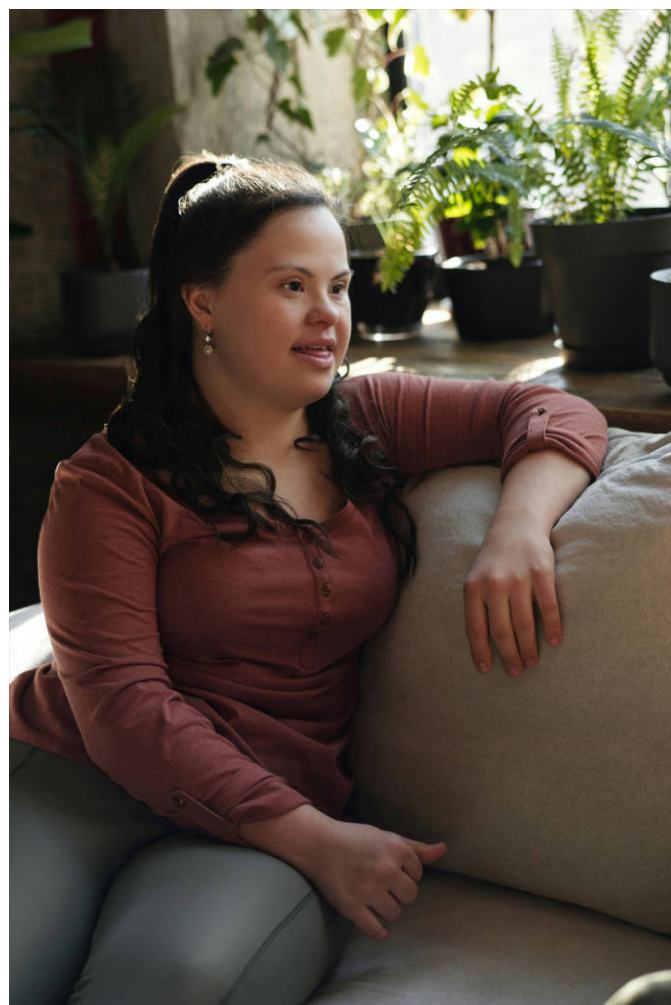
Pracownicy socjalni, którzy uczestniczyli w projekcie, zauważyli i doświadczyli, jak ważne i efektywne może być uczenie się nieformalne w ramach programów integracji zawodowej i staży. Najskuteczniejsze dobre praktyki opierają się na wzmocnionej współpracy międzysektorowej pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, organizacjami pozarządowymi (NGO), prywatnymi przedsiębiorstwami oraz ośrodkami kształcenia zawodowego (VET). Zarówno personel, jak i uczestnicy projektu mogli na własne oczy zobaczyć, jak instytucje publiczne i organizacje non-profit mogą skutecznie współpracować, aby wspierać osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, zwiększając ich rozwój osobisty, poczucie własnej wartości oraz motywację poprzez uczestnictwo w programach stażowych.

Warto podkreślić, że programy integracji zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami oraz wybrane dobre praktyki mają wysoki potencjał przenoszalności, co wynika z faktu, że w każdym kraju istnieją podobne potrzeby w zakresie integracji zawodowej.

Kluczowe elementy wspólne dla wybranych dobrych praktyk to:

- Osoby z grup defaworyzowanych są wspierane w aktywizacji i wzmocnieniu swoich umiejętności, zarówno twardych, jak i miękkich, co poprawia ich perspektywy zawodowe.
- Dzięki programom wzmacniania kompetencji miękkich, opartym na spersonalizowanym doradztwie i metodach edukacji nieformalnej (w tym programach wolontariatu), można zredukować zjawisko wykluczenia społecznego i zawodowego osób z grup defaworyzowanych.
- Wybrane dobre praktyki wskazują na duży potencjał innowacji społecznych w zakresie usług związanych z integracją zawodową, zwłaszcza w projektowaniu i wdrażaniu dostosowanych usług, które odpowiadają na wiele potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Daje to możliwość zastosowania różnorodnych modeli i działań związanych z integracją zawodową.

- Programy te są skuteczne w odniesieniu do różnych grup defaworyzowanych, co oznacza, że mogą być z powodzeniem stosowane nie tylko w przypadku osób z niepełnosprawnościami, ale także bezrobotnych dorosłych, osób o niskich kwalifikacjach, imigrantów i innych.
- Programy te pozwalają uczestnikom na rozwijanie wielu umiejętności i kompetencji.
- Kompetencje miękkie rozwijane w tych programach są potrzebne w innych aspektach życia uczestników.
- Programy integracji zawodowej przynoszą korzyści uczestnikom nie tylko w zakresie włączenia zawodowego, ale również integracji społecznej, reintegracji, udziału w życiu obywatelskim oraz możliwości awansu społecznego.



Projekt okazał się wartościowy dla uczestników, organizacji partnerskich, pracowników socjalnych oraz trenerów, którzy mieli okazję poznać dobre praktyki w zakresie programów integracji zawodowej dla osób niepełnosprawnych z różnych krajów.

Analiza zebranych dobrych praktyk wykazała potrzebę dalszego wzmacniania współpracy międzysektorowej między szkołami, firmami, służbami zatrudnienia oraz prywatnymi NGO, aby lepiej skoordynować działania edukacyjne w ramach spersonalizowanego planu działań na rzecz włączenia zawodowego uczniów z niepełnosprawnościami w systemie kształcenia zawodowego. Konieczne jest również promowanie dalszych działań umożliwiających wymianę dobrych praktyk i strategii pomiędzy partnerami, aby podnieść poziom zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych.