

**SYLABUS
SZKOLENIA TRENER
PRACY**

A. Ogólny opis szkolenia

Nazwa pola	Komentarz
Nazwa szkolenia	Trener pracy
Jednostka oferująca szkolenie	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Jednostka, dla której szkolenie jest oferowane	
Kod szkolenia	
Kod ISCED	
Liczba punktów ECTS	
Sposób zaliczenia	<i>egzamin</i>
Język wykładowy	<i>Język polski</i>
Określenie, czy szkolenie może być wielokrotnie zaliczane	<i>Nie</i>
Przynależność szkolenia do grupy szkoleń	<i>Szkolenie do wyboru</i>
Całkowity nakład pracy studenta/słuchacza studiów podyplomowych/uczestnika szkolenia	Zajęcia kontaktowe: 40h
Efekty kształcenia – wiedza	Po ukończeniu warsztatów Uczestnik, Uczestniczka: 1. ma wiedzę na temat teleologicznych i aksjologicznych podstaw modelu zatrudnienia wspomaganego, 2. ma wiedzę na temat roli i zadań trenera pracy, 3. zna metody i techniki wspierania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, 4. zna międzynarodowe standardy job coachingu.
Efekty kształcenia – umiejętności	Po ukończeniu warsztatów Uczestnik, Uczestniczka: 1. potrafi opracować plan rozwoju kariery zawodowej osoby z niepełnosprawnościami, 2. umie zdiagnozować potrzeby i trudności pracowników z niepełnosprawnością, 3. stosuje techniki skutecznego pozyskiwania pracodawców, poszukiwania miejsc pracy.
Efekty kształcenia – kompetencje społeczne	Po ukończeniu warsztatów Uczestnik, Uczestniczka: 1. rozumie aspekty teleologiczne, aksjologiczne i prawne zatrudnienia wspomaganego, 2. uzupełnia i doskonali nabytą wiedzę i umiejętności przydatne w pracy trenera pracy, 3. zna wartości etyki pracy trenera pracy.
Metody dydaktyczne	Praca warsztatowa Mini wykład Studium przypadku Burza mózgów Odgrywanie ról
Wymagania wstępne	Brak
Skrócony opis szkolenia	Szkolenie ma charakter praktyczny i sprzyja: 1. nabyciu wiedzy na temat podstaw prawnych zatrudnienia wspomaganego, 2. nabyciu wiedzy dotyczącej zadań trenera pracy, 3. nabyciu umiejętności opracowania oraz realizacji planu rozwoju kariery zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Pełny opis szkolenia	<p>Celem szkolenia jest nabycie kompetencji niezbędnych do wspierania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy.</p> <p>Szkolenie porusza m.in. takie zagadnienia, jak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Model zatrudnienia wspomaganego; teleologiczne i aksjologiczne podstawy
	<p>modelu,</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Profil kompetencyjny trenera pracy (zadania, predyspozycje, etyka zawodu, warunki organizacyjne pracy), 3. Metody i techniki wspierania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (w tym planowania i rozwijania karier zawodowych osób z niepełnosprawnościami), 4. Międzynarodowe standardy job coachingu, 5. Uwarunkowania prawne zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, 6. Diagnoza potrzeb i trudności pracowników z niepełnosprawnością, 7. Techniki skutecznego pozyskiwania pracodawców, poszukiwania miejsc pracy.
Literatura (proponowana)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cytowska B., Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka pojęć – propozycje rozwiązań, Toruń 2011. 2. Cytowska B., Wołowicz-Ruszkowska A., Trener pracy. Dokument uwzględniający wiedzę zastaną na temat funkcjonowania trenera pracy na podstawie polskich i zagranicznych opracowań, Warszawa 2013. 3. Drake R. E., Bond G. R., Becker D.R., Indywidualny staż i wsparcie. Zatrudnienie wspomaganie – podejście oparte na dowodach. Przetłumaczone w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2013. 4. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Broszura informacyjna i standardy jakości, Warszawa 2013. 5. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Zbiór praktycznych wskazówek, Warszawa, 2013. 6. Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, Warszawa 2008. 7. Majewski T., Zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006. 8. Zatrudnienie wspomaganie. Materiały konferencyjne, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
Metody i kryteria oceniania	<p><u>Kryteria oceniania:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obecność (dopuszczalny wymiar nieobecności na szkoleniu umożliwiający Uczestnikowi/Uczestniczce realizację programu nie może przekroczyć 20% całkowitej liczby godzin zajęć edukacyjnych przewidzianych programem). 2. Aktywne uczestnictwo w szkoleniu. 3. Pozytywny wynik egzaminu końcowego.
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy