



Projekt „CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR
w aktywizacji społecznej i zawodowej ON”

Załącznik nr 10

Program zajęć szkoleniowych i superwizji dla Asystentów Osoby Niepełnosprawnej

I. Założenia podstawowego modułu szkoleniowego dla AON.....	2
II. Warsztat umiejętności interpersonalnych dla Asystentów	3
III. Założenia i zakres superwizji dla Asystentów.....	4



Projekt „CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR
w aktywizacji społecznej i zawodowej ON”

I. Założenia podstawowego modułu szkoleniowego dla AON(3 dni x 6 godzin)

1. Pojęcie oraz klasyfikacja niepełnosprawności

- definicja niepełnosprawności (zjawisko niepełnosprawności w Polsce)
- kryteria biologiczne i społeczne niepełnosprawności
- definicje poszczególnych grup osób niepełnosprawnych
- jednostki chorobowe

2. Pojęcie i zakres rehabilitacji (geneza, cele, zasady)

- rehabilitacja ruchowa
- rehabilitacja psychologiczna
- rehabilitacja społeczna
- rehabilitacja zawodowa

3. Podstawy prawa

- elementy prawa obywatelskiego
- edukacja osób niepełnosprawnych
- rynek pracy osób niepełnosprawnych

4. Asystowanie Osobie Niepełnosprawnej

- elementy psychiatrii (rola asystenta w pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi)
- rola asystenta w pracy z osobami z zaburzeniami narządu wzroku (zajęcia teoretyczne oraz praktyczne np. poruszanie się osoby niewidomej i niedowidzącej, zaznajomienie się z urządzeniami ułatwiającymi funkcjonowanie m.in. czytnik kolorów, biała laska itp.)
- rola asystenta w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną
- rola asystenta w pracy z osobami głuchymi i słabosłyszącymi (podstawy języka migowego)
- rola asystenta w pracy z osobami poruszającymi się na wózkach inwalidzkich (pokonywanie barier architektonicznych, zaznajomienie z różnymi typami wózków, balkonikami, pionizatorami, przesadzanie z wózka na łóżko itp.)



Projekt „CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR
w aktywizacji społecznej i zawodowej ON”

5. Poradnictwo dla osoby niepełnosprawnej

- źródła wsparcia finansowego
- poradnictwo zawodowe
- rola instytucji publicznych oraz NGO w procesie rehabilitacji osób niepełnosprawnych
- orzekanie o niepełnosprawności
- uprawnienia osób niepełnosprawnych

6. Etyka zawodowa asystenta osoby niepełnosprawnej

7. Seksualność osób z niepełnosprawnością

8. Pierwsza pomoc medyczna – warsztat

II. Warsztat umiejętności interpersonalnych dla Asystentów (3 dni x 7 godzin)

1. Trening twórczego rozwiązywania problemów

- radzenie sobie z trudnościami
- adaptacja do zmian (zmiany w naszym życiu, zmiany w życiu zawodowym)
- bariery twórczego myślenia
- twórcze rozwiązywanie problemów

2. Zasady skutecznej komunikacji

- czym jest skuteczna komunikacja
- społeczny przekaz i jego konsekwencje
- aktywne słuchanie – praktyczne stosowanie technik aktywnego słuchania, bariery komunikacyjne i sposoby ich niwelowania
- mechanizm etykietowania w kontaktach społecznych

3. Sytuacje trudne w kontaktach interpersonalnych

- panowanie nad emocjami w sytuacjach konfliktowych
- uwarunkowania temperamentalne i ich wpływ na sytuacje społeczne
- dynamika rozwoju konfliktu
- autodiagnoza zachowania w sytuacji konfliktu

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt „CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR
w aktywizacji społecznej i zawodowej ON”

- zasady zachowania w sytuacjach konfliktu

4. Asertywność

- zachowania asertywne i nieasertywne
- prawa asertywności
- asertywność w kontaktach z klientem – wyznaczanie granic terytorium psychologicznego i egzekwowanie ich przestrzegania

5. Automotywacja, radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym

- świadomość własnych „motorów” motywacyjnych
- praca z motywacją własną w celu utrzymania jej w trudnych momentach
- prawdy i mity na temat stresu
- syndromy stresu ze strony organizmu, emocji, funkcji intelektualnych i zachowań
- radzenie sobie ze stresem
- wypalenie zawodowe – czym jest i jak sobie z nim radzić?

III. Założenia i zakres superwizji dla Asystentów

Celem superwizji jest rozwój osoby superwizowanej, a w efekcie – bezpieczeństwo i rozwój jego klientów. Superwizję rozumiemy jako formę wsparcia merytorycznego dla osób profesjonalnie zajmujących się pomaganiem (tu: asystentów osób niepełnosprawnych). Superwizja jest uznana za najbardziej skuteczne narzędzie rozwoju i doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników. Jest procesem, podczas którego osoba superwizowana współpracuje z superwizorem, by doskonalić swój warsztat pracy, swoje kwalifikacje i umiejętności.

Superwizja to forma konsultowania swojej praktyki zawodowej na poziomie ogólnym oraz konkretnych sytuacji i problemów. AON może przyglądać się swojej pracy z klientami, swoim klientom oraz własnym reakcjom, szukać lepszych rozwiązań i interwencji, łączyć teorię z praktyką. Nauka od superwizora zwiększa potencjał do samodzielnej pracy i poprawia relacje pomiędzy pracownikami instytucji.

Projekt „CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR
w aktywizacji społecznej i zawodowej ON”

Plan superwizji dla 20 AON w ramach projektu CAS

1. Superwizja grupowa (1 raz w miesiącu/ 3 godz.)

Realizowana w formie spotkań grupowych (6-8 osób). AON będą mieli możliwość superwizować swoją pracę z klientami, korzystając z kompetencji superwizora oraz kompetencji i doświadczeń pozostałych członków grupy. Wartością superwizji grupowej jest możliwość wzajemnej wymiany doświadczeń i refleksji pomiędzy uczestnikami grupy oraz uzyskiwanie informacji zwrotnych na temat swojej pracy od pozostałych członków grupy.

Oczywistą korzyścią zawodową, jaką AON wyniosą z superwizji, jest uzyskanie lepszego wglądu w przyczyny trudności pojawiających się w ich pracy. Efektem tej analizy jest uzyskanie nowej, szerszej perspektywy widzenia własnych problemów na gruncie zawodowym. Daje to możliwość przyjęcia lepszej strategii podczas trudności w pracy i kreatywnego poszukiwania rozwiązań. Oczwistym faktem jest, że niepowodzenia wpływają ujemnie na ocenę siebie w roli osoby wspierającej innych, co generalnie obniża poczucie własnej wartości.

Analiza pracy innych osób w grupie pokazuje, że i one mają podobne trudności. Wyciągnięcie tego wniosku zmniejsza poczucie niekompetencji i niepewności w pełnionej roli zawodowej. Powoduje też wzrost poczucia własnej wartości, co korzystnie wpływa na pracę z klientami. Przekonany o swoich umiejętnościach asystent nie czuje się zagrożony możliwością popełnienia błędu, stąd łatwiej podejmuje decyzje, jest bardziej elastyczny w planowaniu oraz skłonny do poszukiwania nowych rozwiązań. Chętniej dzieli się z kolegami z zespołu pomysłami i wątpliwościami. Chętniej też nabywa nowej wiedzy.

2. Superwizja indywidualna (częstotliwość zgodnie ze zgłaszanymi potrzebami)

Realizowana w formie indywidualnych spotkań asystenta i superwizora, podczas których AON relacjonuje przebieg współpracy z klientem, a superwizor ją komentuje. Uczestnikami spotkania są wyłącznie superwizor i osoba, która poddaje się superwizji. Poczucie prywatności stwarza komfortowe warunki pracy. Podczas spotkań omawiane będą wspólnie:

- aspekty związane z rozumieniem klientów,
- aspekty asystenta - jego reakcje, interwencje, przeżycia, proces poznawczy,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt „CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR
w aktywizacji społecznej i zawodowej ON”

aspekty dotyczące procesu pracy oraz rozwoju osobistego i zawodowego asystenta ON.

Najistotniejszym aspektem superwizji jest uczenie się, wzajemna wymiana doświadczeń, przemyśleń, wspólna analiza źródeł trudności, szukanie istoty problemu, dochodzenie do nowych rozwiązań.

W wielu sytuacjach jest to także odkrywanie swoich nieuświadomianych wcześniej uczuć i przekonań tkwiących u podstaw napotykanym barier w pracy z klientami. Dzięki tej formie wsparcia możemy wprowadzać istotne zmiany w sposobach i metodach własnej pracy, a także dokonywać znaczących zmian w życiu.

Superwizja traktowana jest jako profesjonalne wsparcie, oferowane przez osobę o większym doświadczeniu, wymaga wiele doświadczenia i zawodowego przygotowania od superwizora, by móc udzielić wsparcia osobie o mniejszej praktyce w sposób bezpieczny, konstruktywny i merytoryczny.