

## Załącznik nr 13 Zalecenia dotyczące szkoleń

### I. Szkolenia w zakresie stosowania rozwiązań ułatwiających zatrudnianie osób z niepełnosprawnością

Wymiar czasu szkoleń w podziale na bloki szkoleniowe:

Blok szkoleniowy	Wymiar czasowy bloku szkoleniowego
1.1 Przeciwdziałanie dyskryminacji; 1.2 Osoby z niepełnosprawnościami.	<ul style="list-style-type: none"> <li>minimum 1 dzień szkoleniowy, (zalecane 3 dni szkoleniowe).</li> </ul>
2.1 Projektowanie uniwersalne w zatrudnieniu; 2.2 Aspekty prawne i finansowe zatrudniania osób z niepełnosprawnościami; 2.3 Dostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.	<ul style="list-style-type: none"> <li>minimum 2 dni szkoleniowe, (zalecane 3 dni szkoleniowe).</li> </ul>

#### Ogólne zalecenia jakościowe:

- Wymiar czasowy szkolenia powinien zostać dopasowany do potrzeb uczestników.
- Podział modułów szkolenia na dni szkoleniowe powinien sprzyjać możliwości wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych przez uczestnika na szkoleniu bezpośrednio po zakończeniu danego bloku szkoleniowego w miejscu pracy.
- Zalecane jest aby szkolenie było prowadzone poza miejscem pracy osób uczestniczących.
- W przypadku aktywnych form szkoleniowych (ćwiczenia, symulacje itp.) szkolenia prowadzone naprzemiennie przez 2 osoby, w tym min. 1 osobę z niepełnosprawnością.

#### Szczegółowy opis:

L.P.	Moduł szkolenia	Obszary wiedzy	Obszar umiejętności	Informacje szczegółowe
1.1.	Przeciwdziałanie dyskryminacji	Pojęcia: stereotypu, uprzedzenia, dyskryminacji; mechanizm dyskryminacji; sposoby przeciwdziałania dyskryminacji.  Wiedza z zakresu prawa antydyskryminacyjnego w zatrudnieniu.	Umiejętność identyfikacji dyskryminacji w miejscu pracy np. ocena czy dane działanie/praktyka/dokument ma charakter dyskryminujący.	Szkolenie oparte na doświadczaniu i zadaniach praktycznych.  Zajęcia poprowadzone w formie wykładowo-warsztatowej.  Symulacja niepełnosprawności, jako element stały i najważniejszy szkolenia.
1.2	Osoby z niepełnosprawnościami	Wiedza dotycząca specyfiki poszczególnych grup	Umiejętność analizy/diagnozy potrzeb	Szkolenie oparte na doświadczaniu i zadaniach praktycznych.

		<p>niepełnosprawności i potrzeb wynikających z niepełnosprawności.</p> <p>Zdobycie doświadczeń fizycznych związanych z ograniczeniami sprawności (gry symulacyjne).</p>	wynikających z niepełnosprawności pracownika.	<p>Zalecane jest prowadzenie szkolenia metodami aktywnymi, angażującymi uczestników (prace grupowe w oparciu o narzędzia warsztatowe, analiza przypadków itp.).</p> <p>Symulacja niepełnosprawności, jako element stały i najważniejszy szkolenia. Badanie napotkanych barier i przygotowywanie proponowanych rozwiązań.</p>
2.1	Projektowanie uniwersalne w zatrudnieniu	Zasady projektowania uniwersalnego.	Umiejętność odniesienia zasad projektowania uniwersalnego do procesu zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami.	
2.2	Aspekty prawne i finansowe zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	<p>Znajomość zapisów aktów prawnych. (wykaz aktów prawnych pod tabelą).</p> <p>Znajomość korzyści finansowych wynikających z faktu zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością.</p>	Umiejętność identyfikowania potencjalnych źródeł finansowego wspomaganie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (np. PUP-y, projekty realizowane przez NGO).	
2.3	Dostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami	Znajomość ramowych wytycznych dotyczących przystosowania stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnościami - publikacja Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego <sup>1</sup> ( <a href="http://www.ciop.pl">www.ciop.pl</a> ).	Umiejętność dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnościami m.in. w oparciu o <i>Listę kontrolną do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób</i>	

1

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?nfpb=true&pageLabel=P31200123251443541514096&html\\_tresc\\_root\\_id=11518&html\\_tresc\\_id=11519&html\\_klucz=11518&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?nfpb=true&pageLabel=P31200123251443541514096&html_tresc_root_id=11518&html_tresc_id=11519&html_klucz=11518&html_klucz_spis=)

			<i>niepełnosprawnych</i> <sup>2</sup> . ( <a href="http://www.ciop.pl">www.ciop.pl</a> )	
--	--	--	---	--

## Wykaz aktów prawnych – moduł 2.2

- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169);
- Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. U. z 2019 r. poz. 1696, z późn. zm.);
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2019 r. poz. 1219);
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282);
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1172, z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1987).

## II. Szkolenia dla koordynatorów dostępności

Wymiar czasu szkoleń w podziale na bloki szkoleniowe:

Blok szkoleniowy	Wymiar czasowy bloku szkoleniowego
1. Podstawy obsługi klienta ze szczególnymi potrzebami - dostępność informacyjno-komunikacyjna.	<ul style="list-style-type: none"><li>• minimum 3 dni szkoleniowe, (zalecane 5 dni szkoleniowych)</li></ul>
2.1 Dostępność architektoniczna. Projektowanie uniwersalne; 2.2 Dostępność cyfrowa; 2.3 Plan działania w zakresie dostępności urzędu. Źródła finansowania. Współpraca.	<ul style="list-style-type: none"><li>• minimum 5 dni szkoleniowych, (zalecane 11 dni szkoleniowych)</li></ul>

### Ogólne zalecenia jakościowe:

- Wymiar czasowy szkolenia powinien zostać dopasowany do potrzeb uczestników.
- Podział bloków szkoleniowych na dni szkoleniowe powinien sprzyjać możliwości wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych przez uczestnika bezpośrednio po zakończeniu danego bloku szkoleniowego w miejscu pracy.
- Zalecane jest aby szkolenie było prowadzone poza miejscem pracy osób uczestniczących.
- W przypadku aktywnych form szkoleniowych (ćwiczenia, symulacje itp.) szkolenia prowadzone naprzemiennie przez 2 osoby, w tym min. 1 osobę z niepełnosprawnością.

### Szczegółowy opis:

L.P.	Moduł szkolenia	Obszary wiedzy	Obszar umiejętności	Informacje szczegółowe
1.	Podstawy obsługi klienta ze szczególnymi potrzebami – dostępność informacyjno-komunikacyjna	Wiedza dotycząca specyfiki poszczególnych grup niepełnosprawności i potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Zdobywanie doświadczeń fizycznych związanych z ograniczeniami sprawności (gry symulacyjne). Wiedza na temat możliwości percepcyjnych osób z różnymi potrzebami specjalnymi.	Umiejętność analizy/diagnozy potrzeb wynikających ze szczególnych potrzeb człowieka. Umiejętność dostosowania metod pracy, obsługi do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami. Umiejętność tworzenia odpowiednich informacji i komunikatów w zależności od potrzeb odbiorcy. Umiejętność przeprowadzenia przeglądu procedur obsługi klienta w swojej instytucji z uwzględnieniem obsługi	Szkolenie oparte na doświadczeniu i zadaniach praktycznych.  Symulacja niepełnosprawności, jako element stały i najważniejszy szkolenia.

			osób z różnymi niepełnosprawnościami.	
2.1	Dostępność architektoniczna  Projektowanie uniwersalne	Co to jest projektowanie uniwersalne? Zasady projektowania uniwersalnego. Projektowanie uniwersalne w praktyce. Rodzaje barier. Istniejące rozwiązania. Instruktaż dla bezpieczeństwa. Przepisy, standardy, poradniki.	Umiejętność przeprowadzenia analizy oraz audytu dostępności architektonicznej urzędu i okolic urzędu. Umiejętność zaproponowania odpowiednich rozwiązań oraz dostosowania możliwości do potrzeb. Umiejętność sporządzenia raportu z badania dostępności architektonicznej.	Szkolenie oparte na doświadczeniu i zadaniach praktycznych.  Badanie napotkanych barier i przygotowywanie proponowanych rozwiązań.  Symulacja niepełnosprawności, jako element stały i najważniejszy szkolenia.
2.2	Dostępność cyfrowa	Czym jest dostępność informacji elektronicznej dla osób z niepełnosprawnościami.  Dostępność komputerów i urządzeń mobilnych.  Projektowanie uniwersalne w przestrzeni cyfrowej.  Tworzenie dostępnych dokumentów.  Przepisy i standardy cyfrowej dostępności.  Tworzenie dostępnych dokumentów.	Umiejętność zastosowania standardów dostępności cyfrowej w pracy.  Umiejętność diagnozowania potencjalnych i faktycznych błędów dostępności cyfrowej na etapie projektowania, realizacji i odbioru projektu.  Umiejętność korzystania z narzędzi audytorskich oraz interpretowania ich wskazań.  Umiejętność tworzenia dostępnych dokumentów Word i pdf.	UWAGA: Ministerstwo Cyfryzacji jako wsparcie będzie proponowało e-learning dla samorządu terytorialnego z zakresu zapewnienia dostępności przygotowywanych i udostępnianych dokumentów urzędowych, treści zamieszczanych na stronach internetowych oraz innych materiałów/publikacji i urzędowych.
2.3	Plan działania w zakresie dostępności urzędu. Źródła finansowania. Współpraca.	Jakie elementy powinien zawierać Plan poprawy dostępności w urzędzie? Jak przeprowadzić ocenę dostępności urzędu?	Umiejętność przygotowania planu działania w zakresie dostępności urzędu. Umiejętność szukania źródeł finansowania oraz łączenia tych źródeł.	Szkolenie oparte na doświadczeniu i zadaniach praktycznych.

		Gdzie szukać środków na finansowanie działań? Z kim współpracować, gdzie szukać pomocy?	Umiejętność trafnego formułowania zakresu potrzebnej pomocy oraz szukania odpowiednich osób, organizacji i instytucji.	
--	--	--	--	--

### III. Wykaz sprzętu wspierającego proces szkoleniowy

1. Wózek inwalidzki aktywny dla dorosłych;
2. Kula łokciowa z regulacją wysokości;
3. Kula łokciowa z amortyzatorem dla dorosłych;
4. Balkonik rehabilitacyjny;
5. Balkonik rehabilitacyjny przestawny;
6. Laska dla niewidomych;
7. Słuchawki bezprzewodowe z odtwarzaczem MP3 i czytnikiem kart SD;
8. Symulator wady wzroku – okulary;
9. Symulator starości;
10. Dalmierz laserowy (do nauki przeprowadzania audytów architektonicznych).

### IV. Literatura i inne źródła informacji

1. STANDARDY DOSTĘPNOŚCI BUDYNKÓW DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI - uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania – poradnik. [LINK](#)
2. PUBLIKACJA pt. "Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne". Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. [LINK](#)
3. PUBLIKACJA pt. "Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - dobre praktyki". Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [LINK](#)
4. LISTA KONTROLNA do oceny ergonomicznej stanowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [LINK](#)
5. Strona internetowa Programu Dostępność Plus [LINK](#)
6. Bank Gospodarstwa Krajowego – Fundusz Dostępności [LINK](#)