

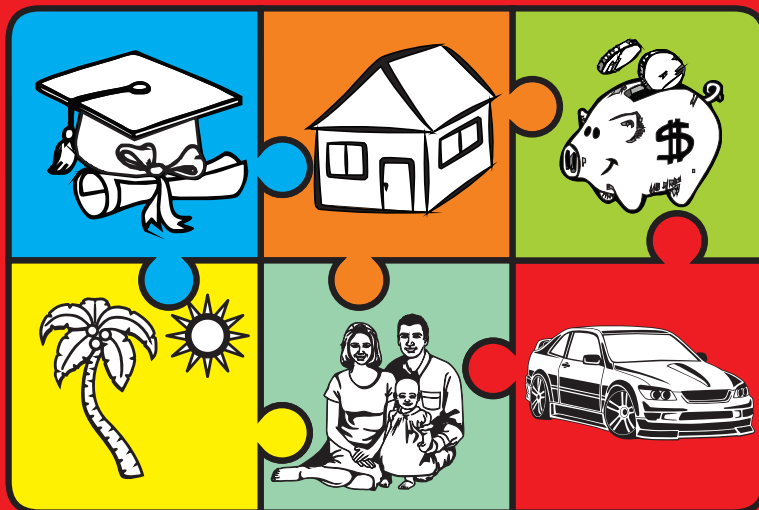


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



PROGRAM SZKOLENIA DLA „OPIEKUNA BIZNESOWEGO”

ODRODZENIE FENIKSA

- innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze”

Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej.



PTE
Zakład Szkolenia
i Doradztwa Ekonomicznego
Sp. z o.o. w Lublinie



WPROWADZENIE

Program szkoleniowy skierowany do osób podejmujących się roli opiekuna biznesowego jest odpowiedzią na rzeczywiste potrzeby środowiskowe sygnalizowane przez specyficzną grupę osób usamodzielniających się po opuszczeniu zastępczych form opieki jakimi są domy dziecka oraz rodziny zastępcze. Po ukończeniu 18 lat jednostka wkracza w całkiem nową rzeczywistość, nawiązuje nowe znajomości, zdobywa doświadczenia, samodzielnie podejmuje decyzje o sobie i swojej przyszłości. Młodzi ludzie wówczas odczuwają specyficzny rodzaj wolności oraz satysfakcję z możliwości samostanowienia o sobie i z niecierpliwością wyczekują momentu, gdy będą mogli zakosztować życia bez dorosłych. Niestety rzeczywistość jednak szybko okazuje się odmienna od ich wyobrażeń a nie mając odpowiednich wzorców i oparcia w rodzinie szybko doświadczają niepowodzeń w sposób istotny wpływających na dalsze ich życie. Mimo głowy pełnej pomysłów na życie zapal do działania okazuje się zbyt słaby by pokonać piętrzące się trudności.

Zadaniem opiekuna biznesowego jest pomoc w pokonaniu trudności przy zastosowaniu w zależności od potrzeby tutoring/coachingu czy też mentoringu pamiętając przy tym by metody te były przysłowiową wędką a nie rybą. Poprzez własny przykład motywuje podopiecznych do konsekwentnej realizacji podjętych działań ukierunkowanych na zdobycie zawodu, fachu czy rzemiosła, działalność gospodarczą czy inny sposób ekonomicznej samodzielności.

Opiekun biznesowy jako osoba cechująca się autorytetem zdobytym na drodze dokonań zawodowych, godna zaufania jest wzorem do naśladowania dla innych, jest inspiracją i wsparciem. Opiekunem biznesowym może być osoba, która realizuje się w pracy zawodowej osiągając swoje osobiste cele np. właściciel przedsiębiorstwa lub osoba nim zarządzająca a także pracownik cieszący się szacunkiem i autorytetem otoczenia.

Proponowany w niniejszym opracowaniu program szkoleniowy zawiera dwie części. W pierwszej znajdują się ogólne założenia programowo-organizacyjne opisujące pracę na stanowisku opiekuna biznesowego, jego zadania i umiejętności a także zalecenia dotyczące organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego. Druga część programu szkoleniowego to moduły kształcenia. Jest to uszczegółowienie tematyczne części pierwszej zawierające wskazówki metodyczne oraz cele jakie powinny zostać osiągnięte w wyniku szkolenia. Ułatwieniem dla organizatorów i prowadzących może być także podany materiał nauczania, bibliografia i propozycje ćwiczeń oraz środków dydaktycznych wskazanych do wykorzystania programowego.

I. ZAŁOŻENIA PROGRAMOWO-ORGANIZACYJNE KSZTAŁCENIA OPIEKUNA BIZNESOWEGO.

1. Opis pracy na stanowisku opiekuna biznesowego.

Opiekun biznesowy jest liderem posiadającym wiedzę i doświadczenie w zakresie działań ukierunkowanych na ekonomiczną samodzielność. Współpracując z młodą kilkunastoletnią osobą wie, jak bardzo ważne jest przygotowanie jej do funkcjonowania we współczesnym mobilnym społeczeństwie zdominowanym przez proces globalizacji. Posiadając doświadczenie i wiedzę na temat drogi do sukcesu wspiera wychowanka w procesie kształtowania właściwej postawy do pełnienia ról zawodowych w sposób istotny mających wpływ na ekonomiczne usamodzielnienie. Pełni rolę coacha i/lub mentora już podczas pierwszych wyborów związanych z kierunkiem kształcenia a następnie praktyk zawodowych dążąc do rozwoju kompetencji kluczowych podopiecznego zwłaszcza inicjatyw i przedsiębiorczości. Współpracuje z podmiotami samorządowymi i pozarządowymi, społeczno-gospodarczymi i biznesowymi stwarzając możliwość praktyk, stażu, zdobycia zawodu czy wyuczenia rzemiosła i zacieśnia współpracę z potencjalnymi pracodawcami usamodzielnianego wychowanka.

Ułatwia nawiązanie pomocnych kontaktów i wspiera młodego człowieka we wdrożeniu do profesjonalnej sieci zawodowej/biznesowej, a w sytuacji potrzeby wskazuje możliwości wsparcia specjalistycznego.

Program szkoleniowy zwraca uwagę na przygotowanie opiekuna biznesowego do stosowania tutoringu/coachingu a także mentoringu w drodze do samodzielności ekonomicznej młodego człowieka wkraczającego w dorosłe życie.

2. Zadania zawodowe

- ✦ Wskazywanie możliwości zdobywania i podnoszenia kompetencji zawodowych/biznesowych oraz wspólne z osobą usamodzielnianą opracowywanie planu ścieżki rozwoju i ekonomicznego usamodzielnienia w oparciu o jej predyspozycje i możliwości życiowe.
- ✦ Pomoc w wyborze optymalnej dla usamodzielnianego wychowanka ścieżki rozwoju osobistego i ekonomicznego usamodzielnienia.
- ✦ Bieżące aktualizowanie informacji niezbędnych w tutoringu/coachingu i mentoringu dotyczących zmian ekonomicznych i potrzeb gospodarczych rynku.
- ✦ Ścisła współpraca z podmiotami społeczno-gospodarczymi i biznesowymi, samorządowymi, stowarzyszeniami w zakresie praktyk, stażu, nauki zawodu czy rzemiosła, a w sytuacji potrzeby pomoc podopiecznemu w przekwalifikowaniu.
- ✦ Pomoc w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami.
- ✦ Wykorzystywanie zdobyczy technologicznych w planowaniu ścieżki zawodowo-biznesowej oraz udostępnianie źródeł informacji i wskazówek w zakresie ofert programów EFS i innych wspierających przedsiębiorczość.
- ✦ Nauka przez działanie, przygotowanie wychowanka do samozatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej.
- ✦ Wspieranie doradcze młodego przedsiębiorcy w początkowym okresie prowadzonej działalności gospodarczej, pomoc w prowadzeniu dokumentacji, uwrażliwianie na konieczność przestrzegania stosownych przepisów prawa.

3. Umiejętności zawodowe

- ✧ Umiejętność opracowywania/tworzenia planu rozwoju osobistego ukierunkowanego na ekonomiczne usamodzielnienie młodego człowieka w oparciu o jego predyspozycje i możliwości życiowe.
- ✧ Sprawne wykorzystywanie źródeł informacji dotyczących zmian ekonomiczno-gospodarczych i potrzeb rynku z wykorzystaniem nowoczesnych technik informatycznych.
- ✧ Umiejętność nawiązywania kontaktów i współpracy z podmiotami społeczno-gospodarczymi i biznesowymi, samorządowymi, stowarzyszeniami i innymi w zakresie pomocy usamodzielnianemu wychowankowi.
- ✧ Stosowanie nowoczesnych technologii w planowaniu ścieżki zawodowo-biznesowej oraz udostępnianie źródeł informacji i wskazówek w zakresie ofert programów EFS i innych wspierających przedsiębiorczość.
- ✧ Znajomość metod aktywizujących i sposobów ich praktycznego zastosowania w procesie przygotowania wychowanka do samozatrudnienia od pokazania szans i zagrożeń prowadzenia działalności gospodarczej poprzez szukanie pomysłu, przygotowanie biznes planu, działania marketingowe, naukę prowadzenia dokumentacji, wypełniania formularzy i niezbędnych dokumentów do sformalizowania działalności.
- ✧ Umiejętność stosowania tutoringu w początkowym okresie prowadzonej działalności gospodarczej przez usamodzielnianego wychowanka.
- ✧ Znajomość i umiejętność praktycznego zastosowania technik mediacyjnych i negocjacyjnych w interesie usamodzielnianej osoby.

4. Zalecenia dotyczące organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Organizacja procesu szkolenia w swoich założeniach powinna zwracać uwagę na przygotowanie opiekuna biznesowego do podejmowania działań ukierunkowanych na ekonomiczne usamodzielnienie wychowanka z wykorzystaniem lokalnych instytucji i organizacji ze szczególnym uwzględnieniem takich jak:

- ✧ Placówki szkoleniowe w zakresie szkoleń i kursów, możliwych do zdobycia uprawnień i kompetencji zawodowych.
- ✧ Urzędy pracy w zakresie możliwości otrzymania propozycji zatrudnienia, finansowania kursów, staży, uzyskania środków na rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej.
- ✧ Centra pomocy rodzinie w zakresie wsparcia na kontynuowanie nauki, programów unijnych skierowanych do usamodzielnianych wychowanków, pomocy na zagospodarowanie.
- ✧ Ośrodki pomocy społecznej w zakresie pomocy w ekonomicznym usamodzielnieniu oraz przekwalifikowania bądź uzupełnienia kwalifikacji (projekty).
- ✧ Organizacje pozarządowe, fundacje w zakresie praktyk, stażu, wolontariatu.
- ✧ Prywatne zakłady pracy-pracodawcy w zakresie praktyk, stażu, zatrudnienia.
- ✧ Zakłady doskonalenia zawodowego w zakresie uprawnień do wykonywania konkretnego zawodu, rzemiosła.
- ✧ Instytucje związane z rozpoczęciem i prowadzeniem działalności gospodarczej (Urząd miasta, urząd skarbowy, ZUS/KRUS) w zakresie obowiązujących przedsiębiorcę przepisów prawnych oraz wypełniania formularzy i druków.

II. MODUŁY KSZTAŁCENIA

Symbol jednostk	Nazwa modułu	Tematyka	Czas realizacji podany w godzinach
01.	Psychologiczne aspekty pracy z usamodzielnianą młodzieżą - 8 h	01. Elementy psychologii - podstawowe zagadnienia związane z pieczę zastępczą.	6
		02. Osoby usamodzielniane – charakterystyka grupy docelowej	2
02.	Kompetencje/umiejętności interpersonalne i pedagogiczne – 8 h	01. Opiekun biznesowy i jego rola w procesie usamodzielniania.	4
		02. Komunikacja interpersonalna	2
		03. Jednostka aktywna w społeczeństwie	2
03.	Ścieżka kariery zawodowej - 16 h	01. Budowanie ścieżki kariery zawodowej usamodzielnianego wychowanka	7
		02. Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami i organizacjami wspierającymi w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej usamodzielnianych wychowanków	3
		03. Prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę usamodzielnianą	6
		RAZEM	32

Tabela 1. Wykaz zalecanych jednostek modułowych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MODUŁ 01 PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY Z USAMODZIELNIAJĄCĄ MŁODZIEŻĄ

1. Cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ▲ poznać profil psychologiczny wychowanków domów dziecka i rodzin zastępczych;
- ▲ pokonywać trudności wychowawcze;
- ▲ pomagać w kształtowaniu poprawnej samooceny, poczucia własnej wartości oraz uzyskania kontroli nad własnym życiem wychowanków;
- ▲ zdobyć elementy wiedzy dotyczące zachowań będących wynikiem zaburzeń więzi, doświadczenia straty, odrzucenia, traumy oraz płodowego zespołu alkoholowego i niepełnosprawności;
- ▲ poznać metody przezwycięzania trudności wynikających z zakłóceń w powstawaniu więzi, przeżywania straty i poczucia żalu, płodowego zespołu alkoholowego, niepełnosprawności;
- ▲ zdobyć wiedzę o zdolności organizmu do regeneracji (rezyliencji) po doświadczeniu traumy, urazu psychicznego.

2. Wykaz jednostek modułowych.

<i>Symbol jednostki modułowej</i>	<i>Nazwa jednostki modułowej</i>	<i>Orientacyjna liczba godzin na realizację</i>
01.01	Elementy psychologii - podstawowe zagadnienia związane z pieczą zastępczą.	6
01.02	Osoby usamodzielniane – charakterystyka grupy docelowej.	2

3. Literatura.

01.01 Elementy psychologii - podstawowe zagadnienia związane z pieczą zastępczą.

Więź, strata, odrzucenie

Andrzejewski Marek – Domy na piasku W Drodze 1997.

Bowlby John – Przywiązanie PWN W-wa 2007

Dorris M – Zerwana więź GWP Gdańsk

Elliot Julia, Place Maurice – Dzieci i młodzież w kłopotach WSiP W-wa 2000

Historia (nie) jednej miłości – Prawdziwe historie rodzin zastępczych Fundacja Dzieci Które

Kochacie Archon + Myślenice 2012

Kamińska Urszula - Zranione dzieciństwo Wyd. Śląsk 2000

Kościelska Małgorzata - Tożsamość dzieci wychowywanych w rodzinach i placówkach Problemy Opiekuńczo- Wychowawcze 1997 nr 6

Kotowska Katarzyna – Wieża z klocków Media Rodzina Poznań 2001

Olearczyk Teresa Ewa – Sieroctwo i osamotnienie; Pedagogiczne problemy kryzysu współczesnej rodziny Ignatianum Kraków 2007

Podręcznik „PRIDE” dla kandydatów na opiekunów zastępczych Towarzystwo Nasz Dom Warszawa

Sajkowska Monika – Stygmat instytucji ISNS W-wa 1999

Starzyńska G. Adopcja. Więź na całe życie Pracownik socjalny w terenie nr 12/2012



Rezyliencja

1 M. Kuszyk – Możliwość rezyliencji u dzieci zaniedbanych we wczesnym dzieciństwie
Annals of Diagnostic Paediatric Pathology 2012

Płodowy Zespół Alkoholowy - FAS

Cholewa Jadwiga – Fetal Alcohol Syndrome opr. 2009

Klecka Małgorzata – Ciąża i alkohol. W trosce o Twoje dziecko PARPA W-wa 2007

Klecka Małgorzata – Teratogenne właściwości alkoholu. Alkoholowy Zespół Płodowy FAS oraz
Efekt działania alkoholu na płód FAE Stowarzyszenie Zastępczego Rodzicielstwa Oddział
w Łędzinach

Liszczy Krzysztof – Dziecko z FAS w szkole i w domu Wyd. Rubikon Kraków 2010 Szumiło-
Jadczak Teresa - Dlaczego jest potrzebna wczesna diagnoza dla dzieci z FAS Świat problemów
2012

Młodzież niepełnosprawna

Bąbka Jarosław - Człowiek niepełnosprawny w różnych fazach życia Wyd. Żak W-wa 2004

Gałkowski Tadeusz – Dzieci specjalnej troski Wiedza Powszechna W-wa 1979

Gumienny B.- Dziecko ze specjalnymi potrzebami w opiece zastępczej Problemy Opiekuńczo –
Wychowawcze 2010 /9

Poradnik dla rodziców dzieci niepełnosprawnych- MPiPS W-wa 2001

Sękowska Zofia – Pedagogika specjalna PWN W-wa 1985

Vademecum osoby niepełnosprawnej PCPR Płock 2004

Zabłocki J. Dziecko niepełnosprawne, jego rodzina i edukacja

Zagrodzka Jolanta, Kowaleczko -Szumowska Monika – Psychospołeczne i neurobiologiczne
aspekty agresji Wyd. Instytutu Psychologii PAN W-wa 2005

01.02 Osoby usamodzielniane – charakterystyka grupy docelowej.

Lalak D. i Plich T. Elementarne pojęcia pedagogiki i społecznej i pracy socjalnej/red. nauk. -
Warszawa: Żak, 1999

Olszewska A.: Opieka nad rodziną i zastępcza opieka nad dzieckiem // Świat Problemów. - 2011 nr
4 dod.

Polkowski T., Borowiec S.: Praca z rodziną dziecka umieszczonego w instytucji opiekuńczej //
Probl. Opiek.-Wychow. - 2007 nr 7

Raśław-Markowska M., Legat S.: Opieka zastępcza nad dzieckiem i młodzieżą – od form
instytucjonalnych do rodzinnych /; Instytut Spraw Publicznych. – Warszawa : Fund. ISP, 2004. –
204 s.

Rzysko M.: Rodziny zastępcze : doświadczenia, potrzeby, problemy // Probl. Opiek.-Wychow. -
2010 nr 3

Wilgocki J., Kahn W. M.: Czas niepewności : o dzieciach w rodzinach zastępczych / Jenifer
Wilgocki, Marcia Kahn Wright. – Gdańsk : GWP, [2007].

Winogrodzka L.: Rodziny zastępcze i ich dzieci– Lublin : Wydaw. Uniw. Marii Curie-
Skołódzkiej, 2007.

Jednostka modułowa 01.01 Elementy psychologii - podstawowe zagadnienia związane z pieczą zastępczą.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ▲ podać definicję więzi, znać schemat powstawania więzi oraz przyczyny ich zakłóceń;
- ▲ wymienić i opisać etapy straty oraz rozumieć zagadnienia odrzucenia, osamotnienia i osierocenia;
- ▲ wyjaśnić przyczyny i skutki odrzucenia dziecka;
- ▲ rozumieć pojęcie rezyliencji oraz wyjaśnić znaczenie opiekuna rozwojowego w procesie rezyliencji;;
- ▲ znać pozytywne i negatywne sposoby wyrażania cierpienia;
- ▲ scharakteryzować pojęcie oraz objawy „płodowego zespołu alkoholowego”;
- ▲ wymienić objawy neurobehawioralne będące wynikiem uszkodzenia OUN;
- ▲ rozumieć problemy edukacyjne, wychowawcze, socjalizacyjne i prawne wynikające z uszkodzeń mózgu;
- ▲ znać zasady postępowania opiekunów z dziećmi i młodzieżą z PZA (FAS);
- ▲ znać klasyfikację niepełnosprawności oraz rozumieć psychikę dziecka niepełnosprawnego;
- ▲ znać zasady wychowania, kształcenia, terapii i rewalidacji dzieci i młodzieży niepełnosprawnej.

2. Materiał nauczania.

Więź.

Schemat powstawania więzi (cykl pobudzania i rozładowania).

Rodzaje więzi: więź bezpieczna, więź ambiwalentna, więź unikająca, więź zdezorganizowana.

Przyczyny zakłóceń w powstawaniu więzi.

Więź zastępcza.

Strata i poczucie żalu.

Rodzaje straty

Etapy straty: szok, zaprzeczenie, złość, agresja, smutek, opanowywanie straty, pogodzenie się.

Zachowania dzieci charakterystyczne dla każdego etapu straty.

Odrzucenie, osamotnienie, osierocenie.

Przyczyny i skutki odrzucenia dziecka.

Rezyliencja u dzieci zaniedbanych we wczesnym dzieciństwie.

Możliwość rezyliencji u dzieci odebranych z rodziny biologicznej.

Sposoby wyrażania cierpienia (zachowania pozytywne i negatywne).

Opiekun rozwojowy, symboliczny i jego znaczenie w procesie rezyliencji.

Płodowy Zespół Alkoholowy (PZA) – ang. FAS.

FASD – Spektrum Poalkoholowych Uszkodzeń Płodu.

Diagnoza płodowego zespołu alkoholowego.

Postępowanie opiekunów z dziećmi i młodzieżą z FAS.

Profilaktyka.

Usamodzielnianie młodzieży niepełnosprawnej.

Klasyfikacja niepełnosprawności. Wady wrodzone i schorzenia narządu ruchu. Wady wrodzone i nabyte narządów wewnętrznych.

Psychika dziecka niepełnosprawnego.

Wychowanie, kształcenie, terapia, rewalidacja dzieci i młodzieży niepełnosprawnej.

3. Propozycje ćwiczeń.

Ćwiczenia przedstawiające powstawanie więzi - scenki rodzajowe.

Ćwiczenia obrazujące stratę rzeczy dla nas ważnych, ćwiczenia obrazujące przeżywanie żalu po stracie.

4. Środki dydaktyczne.

Prezentacje multimedialne.

Ćwiczenia obrazujące powstawanie więzi oraz stratę.

Analiza kazusów.

Pokaz filmów : FAS, Dzieci mojego serca.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące przeżyć psychicznych, doświadczeń jakie były udziałem wychowanków pieczy zastępczej. Żeby wspierać osoby, które doświadczyły w swoim życiu wielu sytuacji traumatycznych, trzeba mieć dużą wiedzę o doznaniach młodych osób, wiedzieć jakie spustoszenia w psychice wywołuje odrzucenie, oderwanie od rodziny biologicznej. Opiekun powinien wiedzieć jak może zachować się wychowanek w stresującej sytuacji i z czego takie zachowanie wynika. Uczestnikowi szkolenia należy także dostarczyć informacje o Płodowym Zespole Alkoholowym oraz problemach zdrowotnych, edukacyjnych, wychowawczych i resocjalizacyjnych występujących u dzieci i młodzieży, których matki w ciąży piły alkohol.

Wspierając w usamodzielnianiu osoby niepełnosprawne powinien znać rodzaje niepełnosprawności i uwarunkowania psychiczne oraz możliwości i formy pomocy wynikające z przepisów prawnych.

Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, prezentacja, omawianie kazusów) jak i ćwiczenia. Wskazane jest wykorzystanie materiałów filmowych. Podczas realizacji ćwiczeń praktycznych należy skupić się na przeżyciach emocjonalnych.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń

Jednostka modułowa 01.02 Osoby usamodzielniane – charakterystyka grupy docelowej.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✦ poznać profil psychologiczny wychowanka domu dziecka i rodziny zastępczej;
- ✦ rozumieć wpływ poczucia niepewności losu na psychikę wychowanka;
- ✦ pokonywać trudności wychowawcze podopiecznych;
- ✦ rozumieć wpływ wzorców z otoczenia na kształtowanie osobowości wychowanków;
- ✦ zdawać sobie sprawę z zakresu dziedzictwa intelektualnego i kulturowego oraz stanu wiedzy i zainteresowań wychowanków domów dziecka i rodzin zastępczych;
- ✦ rozumieć przyczyny i przewidywać skutki stosunku do obowiązków jaki prezentują wychowankowie;
- ✦ znać przyczyny dystansu jaki utrzymuje osoba usamodzielniana w kontaktach z wychowawcami i kolegami;
- ✦ znać stosunek osób usamodzielnianych do uczestnictwa w zbiorowych formach życia społecznego;
- ✦ rozumieć przyczyny i skutki postawy roszczeniowo-konsumpcyjnej wychowanków;
- ✦ zdawać sobie sprawę z lęku wychowanków przed samodzielnym życiem;
- ✦ rozumieć niechęć osób usamodzielnianych do opuszczenia placówki w końcowej fazie pobytu;
- ✦ zdawać sobie sprawę z poczucia odmienności wobec rówieśników;
- ✦ znać przyczyny i skutki nieufności osób usamodzielnianych wobec innych ludzi;
- ✦ zdawać sobie sprawę z niskiej świadomości wychowanków dotyczącej własnych problemów, możliwości, deficytów;
- ✦ rozumieć przyczyny niskiego poczucia własnej wartości (niskiej samooceny);
- ✦ rozumieć przyczyny niskiego poczucia sprawczości (braku wiary w skuteczność własnych działań oraz w możliwość zmiany);
- ✦ znać przyczyny i wpływ na życie wychowanków lęku przed porażką oraz wynikającego z niego nastawienia na unikanie ryzyka;
- ✦ zdawać sobie sprawę z braku pozytywnych wzorców ojca i matki u wychowanków domów dziecka;
- ✦ rozumieć trudności osób usamodzielnianych w pełnieniu ról społecznych w dorosłym życiu.

2. Materiał nauczania.

Profil psychologiczny wychowanka domu dziecka i rodziny zastępczej.

Trudności wychowawcze dzieci w pieczy zastępczej - przyczyny.

Deficyty wychowanków domów dziecka i rodzin zastępczych.

Stosunek do obowiązków, dystans w kontaktach z wychowawcami i rówieśnikami.

Stosunek do uczestnictwa w zbiorowych formach życia społecznego.

Obawy i lęki wychowanków (lęk przed porażką i samodzielnym życiem, nastawienie na unikanie ryzyka).

Niska świadomość dotycząca swoich problemów, możliwości i deficytów.

Przyczyny i skutki postawy roszczeniowo-konsumpcyjnej wychowanków.

Bariery psychospołeczne oraz rodzinne w usamodzielnieniu wychowanka.

Samoocena i poczucie własnej wartości wychowanków pieczy zastępczej:

- ✦ poczucie odmienności wobec rówieśników,
- ✦ nieufność wobec innych ludzi,
- ✦ brak wiary w siebie,
- ✦ brak wiary w skuteczność własnych działań oraz w możliwość zmiany.

Skutki braku pozytywnych wzorców ojca i matki w życiu wychowanka.
Trudności w pełnieniu ról rodzinnych i społecznych w dorosłym życiu.

3. Propozycje ćwiczeń.

Analiza przypadków ilustrująca problemy wychowawcze usamodzielnianej młodzieży.
Ćwiczenia inscenizacji lub symulacji przydatne w kształtowaniu poczucia własnej wartości.

4. Środki dydaktyczne.

Materiały do ćwiczeń z analizy przypadków.
Prezentacje multimedialne.
Filmy instruktażowe oraz ilustrujące omawiane zagadnienia.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści pozwalające kandydatom na opiekunów biznesowych na poznanie profilu psychologicznego osób z którymi będą współpracować. Wychowankowie domów dziecka oraz rodzin zastępczych są specyficzną grupą docelową a nieznajomość charakterystycznych cech ich osobowości może prowadzić do porażki procesu usamodzielniania.

Uczestnik szkolenia powinien poznać trudności wychowanków placówek i rodzin zastępczych, którzy borykają się z wieloma problemami wyniesionymi z rodzin pochodzenia, pogłębionymi w wyniku pobytu w opiece zastępczej. Wywodzą się z rodzin, w których otrzymali ubogie i nierzadko destrukcyjne dziedzictwo. Z uwagi na to, że wchodzą w wiek dorastania z wieloma kompleksami, przekonani, że niewiele potrafią, niewiele od nich zależy i nie można ufać ludziom opiekun biznesowy powinien znać profil psychologiczny przeciętnej osoby usamodzielnianej ze szczególnym uwzględnieniem cech generujących problemy w jej życiu osobistym, rodzinnym i zawodowym.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń

MODUŁ 02 KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE I PEDAGOGICZNE

1. Cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ▲ opisać opiekuna biznesowego ze szczególnym uwzględnieniem jego umiejętności i doświadczenia zawodowego, cech charakteru, zasad moralnych i wartości etycznych którymi powinien kierować się w życiu;
- ▲ opisać i zastosować mechanizm zdobywania uznania, szacunku i autorytetu przez opiekuna biznesowego w oczach podopiecznego;
- ▲ wyjaśnić rolę i zadania opiekuna biznesowego w procesie poszukiwania i utrzymania pracy przez wychowanka;
- ▲ stosować zasady skutecznej komunikacji w pracy z podopiecznym;
- ▲ przekazać zasady skutecznej komunikacji wychowankiem;
- ▲ przekazać podopiecznym wiedzę i umiejętności na temat postaw przedsiębiorczych i ich roli w życiu zawodowym człowieka.

2. Wykaz jednostek modułowych.

<i>Symbol jednostki modułowej</i>	<i>Nazwa jednostki modułowej</i>	<i>Orientacyjna liczba godzin na realizację</i>
02.01	Opiekun biznesowy i jego rola w procesie usamodzielniania.	4
02.02	Komunikacja interpersonalna	2
02.03	Jednostka aktywna w społeczeństwie	2

3. Literatura.

02.01. Opiekun biznesowy i jego rola w procesie usamodzielniania.

Bennewicz M. Coaching i mentoring w praktyce. Warszawa: G+J Gunter + Jahr Polska (2011).
Dilts, R. Od przewodnika do Inspiratora. Warszawa: Wydawnictwo PINLP (2006).
Holliday, M. Coaching, mentoring i zarządzanie. Gliwice: Wydawnictwo HELION (2006).
Kreyenberg, J. Coaching, czyli wspieranie rozwoju pracowników. Warszawa: Wydawnictwo BC.edu (2010).
Megginson, D., Clutterbuck, D., Garvey, B., Stokes, P., Garrett-Harris, R. Mentoring w działaniu. Poznań: Wydawnictwo REBIS (2008).
Persloe, E., Wray, M. Trener i mentor. Kraków: Oficyna ekonomiczna. (2002).

02.02. Komunikacja interpersonalna

Birkenbihl, V. F. (1998). Sygnały ciała. Wrocław: Wydawnictwo Astrum
Czarnowska M. M. Przyjazne porozumiewanie się, Gdańsk 2004
Domachowski, W. (1993). Psychologia społeczna komunikacji niewerbalnej. Toruń: Edytor.
Furnham, A. (1999). Body language. Warszawa: Petit.
Hogan K. Psychologia perswazji, Warszawa 2001
Kurcz I. Psychologia języka i komunikacja, Warszawa 2005
Lambert, D., The Diagram Group. (1997). Język ciała. Miniencyklopedia. Poznań: Oficyna Wydawnicza Atena.



Moosie K. Można się kłócić - ale tylko fair, Kielce 2004
 Morreale S., Spitzberg B., Komunikacja między ludźmi, Kraków 2008
 Nęcki Z. Komunikacja międzyludzka, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków, 2006.
 Nęcki Z. Komunikacja niewerbalna, w: Z. Nęcki, Negocjacje w biznesie, Kraków 2005,
 Nierenberg, G. I., Calero, H. H. (1999). Czytając w człowieku jak w otwartej księdze. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
 Paleg K., Davis M., Fanning P., Jak uprawiać komunikatywność? Trening, Warszawa 2008
 Thompson P. Sposoby komunikacji interpersonalnej, Zysk i S-ka, Poznań 1998,
 Zimbardo P. G. , Ruch F. L. , Komunikowanie się bez słów, w: P. G. Zimbardo, F. L. Ruch, Psychologia i życie, PWN, Warszawa 1988.

02.03. Jednostka aktywna w społeczeństwie.

Asertywność

Alberti R., Emmos M.: Asertywność : sięgaj po to, czego chcesz, nie raniąc innych. – Gdańsk: Gdańskie Wydaw. Psycholog., 2003.
 Bishop S.: Asertywność. – Poznań: Zysk i S-ka, cop., 1999.
 Davidson Jeff: Asertywność. – Poznań: „Rebis”, 2001.
 Ferguson Jan: Asertywność doskonała : wszystko, czego potrzebujesz, aby udało ci się za pierwszym razem. – Wyd. 1, (dodr.) - Poznań: „Rebis”, 2001.
 Hare Beverley: Bądź asertywny: skuteczne sposoby komunikacji. – Łódź : „Ravi”, 1997.
 Lewicka Agnieszka: Asertywność a zaburzenia zachowania młodzieży zagrożonej patologią społeczną // W: Problemy pedagogiki specjalnej w okresie przemian społecznych / red. Andrzej Pielecki. – Lublin : Wydaw. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2002.
 Lindenfield Gael: Asertywność : czyli jak być otwartym, skutecznym i naturalnym. – Łódź: „Ravi” ; „Agi”, 1994.
 Mansfield Patricia: Jak być asertywnym. – Poznań : Zysk i S-ka, 1995.
 Migdał Kazimierz: Psychologia w praktyce społecznej : wybrane elementy psychologii społecznej, pracy i organizacji oraz ekonomicznej. – Wyd. 2 popr. i uzupeł. - Warszawa : Wyższa Szkoła Ekonomiczna, 2003.
 Moneta-Malewska Maria, Malewska Joanna: Nie, które buduje. – Warszawa: Wydaw. Szk. i Pedagog., 2004.
 Oleś Maria: Asertywność u dzieci w okresie wczesnej adolescencji. – Lublin: Tow. Nauk KUL, 1998.
 Poprawa Ryszard: Co znaczy być asertywnym? // W: Wspomaganie rozwoju : psychostymulacja i psychokorekcja. – T. 2 / red. Barbara Kaja. – Bydgoszcz : Wydaw. WSP, 2000.
 Rajang Joanna: W poszukiwaniu kryteriów rozpoznawania zachowań asertywnych // W: Psychologia komunikowania się / red. Teresa Rzepa. – Szczecin: Wydaw. Nauk. US, 2001.
 Rees Shan, Graham Roderick S: Bądź sobą : trening asertywności. – Warszawa : „Książka i Wiedza”, 1995.
 Townend Anni: Jak doskonalić asertywność : praktyczny podręcznik asertywności dla menedżerów. – Poznań : Zysk i S-ka, cop. 1996.
 Zubrzycka-Maciąg Teresa: Potrzeba rozwijania asertywności u wychowanków grup integracyjnych // W: Problemy pedagogiki specjalnej w okresie przemian społecznych / red. Andrzej Pielecki. – Lublin: Wydaw. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2002.

Stres

Boenisch Ed, Haney Michele C., Twój stres. Sens życia, równowaga i zdrowie, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2007
 Brockert Siegfried, Pokonać stres. Życie na luzie, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2003



KAPITAŁ LUDZKI
 NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
 EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY



Colbert Don, Pokonaj stres, Wydawnictwo Inny Świat, 2007
 Hartley Mary, Stres w pracy, Wydawnictwo Jedność, 2005
 Hartley Mary, Dobry stres. Przewodnik., Wydawnictwo Jedność, 2002
 McKenzie Carole, Doskonała kontrola stresu, Wydawnictwo Rebis, 1999
 Pull Henri, 150 twarzy stresu. Rozpoznać źródła stresu, przejąć nad nim kontrolę i... zmienić w sprzymierzeńca, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2006
 Terelak Jan F., Stres, Wydawnictwo Branta, 2008
 Templar Richard, Pokonaj stres, ZYSK i S-ka, 2004
Praca w zespole.
 R. Meredith Belbin: Twoja rola w zespole, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
Motywacja.
 Cofer, Ch. N., Appley, M.H., Motywacja: teoria i praktyka, PWN, Warszawa. (1972)
 Jasiński L. Jasiński Z. Motywowanie w przedsiębiorstwie, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa. (1998).
 Pietroń – Pyszczyk A., Motywowanie pracowników, Wydawnictwo Marina, Wrocław, 2007
 Reykowski J., Emocje i motywacja. W: T. Tomaszewski (red), Psychologia, wyd. PWN, (1985)
Negocjacje.
 Nęcki Z., Negocjacje w biznesie, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków (1991)
 Roszkowska E., Wybrane modele negocjacji, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, (2011)
 Fisher Roger, Patton Bruce, Ury William Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się, PWE 2012
 Horzyk Adam, Negocjacje. Sprawdzone strategie, 2012, Edgard

Jednostka modułowa 02.01 Opiekun biznesowy i jego rola w procesie usamodzielniania.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✧ scharakteryzować założenia oraz etapy realizacji opieki biznesowej jako metody wsparcia;
- ✧ zastosować mechanizm tutoringu/coachingu i/lub mentoringu w pracy indywidualnej z podopiecznym;
- ✧ opisać założenia, cele oraz funkcje tutoringu/coachingu i mentoringu;
- ✧ wymienić pożądane kompetencje opiekuna biznesowego oraz scharakteryzować jego rolę w procesie wspierania rozwoju zawodowego osoby usamodzielnianej;
- ✧ zastosować podstawowe narzędzia tutoringowe/coachingowe oraz mentoringowe w indywidualnej pracy z podopiecznym;
- ✧ kreować postawę samodzielności u podopiecznego;
- ✧ wykorzystać wyniki „Bilansu Zasobów” oraz „Indywidualnej Karty Rozwoju” do kierunkowania rozwoju zawodowego wychowanka;
- ✧ scharakteryzować „Macierz Kompetencji” i rozwijać w oparciu o nią deficyty oraz wzmacniać zasoby podopiecznych;
- ✧ analizować i uświadamiać sobie własne zasoby – wiedzy, doświadczenia i umiejętności, które będą cenne dla poszczególnych podopiecznych;
- ✧ przezwycięzać trudności w realizacji opieki biznesowej.

2. Materiał nauczania.

Zasady opieki biznesowej jako metody wsparcia indywidualnego rozwoju.

Założenia, cele oraz funkcje tutoringu/coachingu i mentoringu.

Tutoring/coaching i mentoring – podobieństwa i różnice.

Pożądane kompetencje opiekuna biznesowego oraz jego rola w procesie wsparcia.

Zasady pracy z usamodzielnianym wychowankiem.

Kreowanie postawy samodzielności w kontakcie z podopiecznym.

Korzyści dla usamodzielnianego oraz opiekuna z udziału w procesie.

Narzędzia mentoringu i coachingu do indywidualnej pracy z wychowankiem.

Diagnoza indywidualnych zasobów opiekuna stanowiących narzędzie jego pracy.

Współpraca opiekuna biznesowego z mentorem usamodzielniania oraz zespołem interdyscyplinarnym ds usamodzielniania wychowanków (OPS, PCPR, PUP, przedsiębiorstwa, NGO)

3. Propozycje ćwiczeń.

Określanie i analiza potencjalnych kompetencji opiekuna biznesowego w kontekście zdobywania uznania u podopiecznego.

Opracowanie i analiza „Bilansu Zasobów”, „Indywidualnej Karty Rozwoju” oraz „Macierzy Kompetencji”.

Analiza przypadków trudnych – zakłóceń w relacji mentorskiej. Ćwiczenia w radzeniu sobie z zakłóceniami.

4. Środki dydaktyczne.

Foliogramy lub prezentacje multimedialne.

Filmy instruktażowe.

Materiały do ćwiczeń.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące roli opiekuna biznesowego w procesie usamodzielniania wychowanków.

Podczas procesu nauczania szczególną uwagę należy zwrócić na wiedzę i umiejętności jakie powinien zdobyć opiekun biznesowy aby efektywnie i skutecznie pełnić swoją rolę. Opiekun powinien poznać swoje zadania w procesie poszukiwania i realizacji zawodowej wychowanków. Powinien otrzymać konkretne narzędzia do pracy z podopiecznym. Podczas szkolenia należy zwrócić szczególną uwagę potencjalnym opiekunom na rolę jaką mają pełnić podczas poszukiwania przez wychowanków pracy oraz podczas pełnienia przez nich obowiązków zawodowych.

Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja) jak i ćwiczenia praktyczne. Wskazane jest wykorzystanie materiałów filmowych w celu przygotowania do diagnozy zakłóceń w relacji mentorskiej. Podczas realizacji ćwiczeń praktycznych należy skupić się w szczególności na wykorzystaniu narzędzi użytecznych w pracy opiekuna biznesowego.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń praktycznych.

Jednostka modułowa 02.02 Komunikacja interpersonalna.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✧ scharakteryzować istotę i formy komunikacji interpersonalnej;
- ✧ dokonać podziału komunikacji na komunikację werbalną i niewerbalną oraz omówić ich podstawowe cechy;
- ✧ opisać model procesu komunikacji interpersonalnej;
- ✧ wymienić i opisać różne rodzaje komunikatów;
- ✧ stosować w praktyce różne style komunikowania się;
- ✧ pokonywać bariery w procesie komunikowania się;
- ✧ prezentować wychowankom swoją osobę w sposób ułatwiający osiągnięcie celów mentorskich.

2. Materiał nauczania.

Komunikacja interpersonalna i jej formy.

Komunikacja werbalna i niewerbalna.

Model procesu komunikacji interpersonalnej.

Rodzaje komunikatów. Język i style komunikowania się.

Bariery w procesie komunikowania się i ich pokonywanie.

Autoprezentacja opiekuna biznesowego.

3. Propozycje ćwiczeń.

Analiza przykładowych komunikatów niewerbalnych oraz interpretacja ich znaczenia.

Ćwiczenia z wykorzystaniem metody inscenizacji lub symulacji rozwijające umiejętności skutecznego komunikowania, pokonywania barier komunikacyjnych.

Tworzenie koncepcji własnej autoprezentacji kandydata na opiekuna biznesowego zapewniającej zdobycie uznania i szacunku u podopiecznego.

4. Środki dydaktyczne.

Foliogramy lub prezentacje multimedialne.

Filmy instruktażowe.

Materiały do ćwiczeń.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące zagadnień komunikacji niezbędnych zarówno opiekunowi biznesowemu jak i wychowankom we wzajemnych relacjach.

Podczas procesu nauczania szczególną uwagę należy zwrócić na wiedzę i umiejętności jakie powinien zdobyć opiekun biznesowy aby skutecznie komunikować się z podopiecznymi. Ważne jest również, by opiekun potrafił motywować wychowanków do stosowania zasad skutecznej komunikacji w pracy zawodowej.

Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja) jak i ćwiczenia praktyczne. Wskazane jest wykorzystanie materiałów filmowych w celu prezentacji negatywnych i pozytywnych postaw dotyczących komunikacji. Ćwiczenia praktyczne polegające na odgrywaniu scen pozwolą uczestnikom na wyćwiczenie pożądanych umiejętności sprawnej komunikacji oraz zasugerują narzędzia i skuteczne metody przekazania tych umiejętności wychowankom.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń praktycznych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jednostka modułowa 02.03 Jednostka aktywna w społeczeństwie.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✧ wyjaśnić pojęcie osobowości;
- ✧ scharakteryzować strukturę osobowości;
- ✧ wymienić i opisać cechy osobowości (cechy osobowe);
- ✧ wyjaśnić rolę cech osobowych w pracy na różnych stanowiskach;
- ✧ wymienić i scharakteryzować formy wyrażania postaw i emocji: asertywność, bierność (uległość), agresja;
- ✧ omówić wpływ sytuacji stresowych na zachowanie i postępowanie człowieka;
- ✧ omówić zagadnienie stresu w pracy zawodowej oraz sposoby radzenia sobie z emocjami w sytuacjach stresowych;
- ✧ wymienić i scharakteryzować zagadnienie ról społecznych w życiu człowieka;
- ✧ omówić typowe zachowania dla poszczególnych ról społecznych;
- ✧ wyjaśnić rolę pracy zespołowej w teorii zarządzania przedsiębiorstwem;
- ✧ scharakteryzować zasady organizacji pracy zespołowej;
- ✧ wymienić role przyjmowane przez członków zespołu oraz opisać ich znaczenie dla osiągnięcia celu grupy;
- ✧ wymienić i opisać narzędzia motywowania pracowników;
- ✧ opisać przebieg i zasady skutecznych negocjacji i mediacji;
- ✧ wymienić i scharakteryzować cechy skutecznego negocjatora i mediatora.

2. Materiał nauczania.

Pojęcie osobowości.

Struktura osobowości.

Cechy osobowości (cechy osobowe) osoby przedsiębiorczej.

Rola cech osobowych w gospodarce.

Formy wyrażania postaw i emocji: asertywność, bierność (uległość), agresja.

Wpływ sytuacji stresowych na zachowanie i postępowanie człowieka. Radzenie sobie z emocjami w sytuacjach stresowych.

Role społeczne człowieka.

Typowe zachowania dla ról społecznych.

Praca zespołowa. Organizacja pracy zespołowej. Zasady pracy zespołowej. Role przyjmowane przez członków zespołu.

Motywowanie.

Prowadzenie negocjacji i mediacji.

3. Propozycje ćwiczeń.

Rozpoznawanie postaw asertywnych, biernych i agresywnych – analiza konsekwencji zachowań.

Identyfikacja ról zespołowych – rozpoznawanie ról pełnionych podczas zaimprovizowanych zespołów zadaniowych. Testy ról zespołowych lub metody symulacyjne.

Ćwiczenia rozwijające umiejętności negocjacji i mediacji w pracy z usamodzielnianym podopiecznym – gry negocjacyjne lub inscenizacje.

4. Środki dydaktyczne.

Foliogramy lub prezentacje multimedialne.

Filmy instruktażowe.

Materiały do ćwiczeń.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące zagadnień przedsiębiorczości przydatnych w pełnieniu ról pracowniczych i wypełnianiu obowiązków zawodowych przez wychowanków.

Podczas procesu nauczania szczególną uwagę należy zwrócić na wiedzę i umiejętności jakie powinien zdobyć opiekun biznesowy aby pomóc wychowankowi w kształtowaniu osobowości pożądanej przez ewentualnego pracodawcę. Zdobyta tutaj wiedza będzie także pomocna w tworzeniu pozytywnych relacjach pomiędzy opiekunem a wychowankiem oraz w codziennym życiu wychowanka.

Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja) jak i ćwiczenia praktyczne. Wskazane jest wykorzystanie materiałów filmowych w celu prezentacji pożądanych postaw życiowych. Ćwiczenia praktyczne inscenizacji, gier symulacyjnych oraz testów i analiz przypadków pozwolą uczestnikom na diagnozę i doskonalenie własnych kompetencji a także na pomoc wychowankom w rozwoju aktywności i przedsiębiorczości.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń praktycznych.

MODUŁ 03 ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ

1. Cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✧ poznać zasady budowania ścieżek kariery zawodowej;
- ✧ nabyć umiejętności doradzania i motywowania podopiecznych w kształtowaniu własnej ścieżki kariery zawodowej;
- ✧ nabyć wiedzę dotyczącą ofert instytucji szkoleniowych i edukacyjnych w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych;
- ✧ zdobyć wiedzę dotyczącą ofert instytucji rynku pracy (staże, oferty pracy, szkolenia);
- ✧ poznać zasady pracy wolontariusza i korzyści rozwoju zawodowego płynące z wolontariatu;
- ✧ otrzymać wytyczne pozwalające na efektywne doradzanie osobom usamodzielnianym zdecydowanym na otworzenie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej;
- ✧ uzupełnić swoją wiedzę o informacje niezbędne wychowankom zdecydowanym na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

2. Wykaz jednostek modułowych.

<i>Symbol jednostki modułowej</i>	<i>Nazwa jednostki modułowej</i>	<i>Orientacyjna liczba godzin na realizację</i>
03.01	Budowanie ścieżki kariery zawodowej usamodzielnianego wychowanka.	7
03.02	Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami i organizacjami wspierającymi ekonomiczne usamodzielnienie wychowanków.	3
03.03	Prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę usamodzielnianą.	6

3. Literatura.

03.01 Budowanie ścieżki kariery zawodowej usamodzielnianego wychowanka.

Adair J., Podejmowanie decyzji, Petit, 1999

Adair J., Anatomia biznesu. Motywacja. W jaki sposób wydobywać z innych to, co najcenniejsze, Studio Emka, Warszawa 2000

Allen R., Fulton J. Mensa. Poznaj swoje zdolności, Świat książki, 2003

Amos J.A., Co trzeba wiedzieć, żeby napisać skuteczne CV, Read Me, Warszawa 2001

Argyle M., Psychologia stosunków międzyludzkich, PWN, Warszawa 1991

Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, ABC i OE, Kraków 2000.

Aronson E., Człowiek - istota społeczna, PWN, Warszawa 1987

Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., Psychologia społeczna. Serce i umysł, Zysk i S-ka, Poznań 1997

Bańka A. (red.), Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej, Print-B, Poznań 1992

Bańka A., Chirkowska-Smolak T., Charakterystyki zawodów i ofert pracy, Print-B, Poznań 1994

Bańka A., Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym, Print-B, Poznań 1995

Barrett J., Testy niezbędne przy wyborze zawodu i kierunku studiów, Amber, 2002

Bartkowiak G., „Orientacja nastawiona na rozwój i uczenie się osób zatrudnionych w organizacji”,

Poznań 1998,

Bednarczyk H., Figurski J., Żurek M. (red.), *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*, Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, Radom 2005

Bolles R. N., *SPADOCHRON praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*, Fundacja Inicjatyw Społeczno- Ekonomicznych.

Boydell T., Leary M., *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006

Brammer L.M. (1984) *Kontakty służące pomaganiu*, PTP, Warszawa

Burn B., Paymen M., *Zestaw testów szkoleniowych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002

Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, GWP, Gdańsk 2001

Corfield R., *Jak przygotować swoje CV, aby zdobyć wymarzoną pracę*, Amber, 2003

Czarnecki K., *Rozwój osobowości zawodowej człowieka*, Kraków 2000

Ernst K., *Szkolne gry uczniów*, WSiP, Warszawa 2003

Fisher R., Patron B., Ury W., *Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003

Flis I., Makiewicz M., *Własna firma*, Park, Bielsko-Biała 2006

Fry R., *101 pytań dla kandydatów do pracy*, Amber, 2002

Frydrychowicz A., Koźniewska E., Sobolewska M., Zwierzyńska E., *Testy psychologiczne i pedagogiczne w poradnictwie*, CMPPP MEN, Warszawa 1998

Gestern A., *Jak szukać pracy w Polsce*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, 2001

Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 2004

Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Impuls, Kraków 2005

Hackett P., *Interview czyli rozmowa kwalifikacyjna*, Petit, Warszawa 1998

Hall C.S., Lindzey G., *Teorie osobowości*, PWN, Warszawa 2002

Klein S., *Sposób na karierę*, Amber, 2002

Klinvex K. C., O'Connell M.S., Klinvex C. P., *Jak zatrudniać najlepszych*, Read Me, Warszawa 2001

Kopmeyer M. R., *Praktyczne metody osiągania sukcesów*, Bellona, Warszawa 1994

Koppett K., *Techniki teatru improwizacji w programach szkoleniowych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003

Korc B., Pietralewicz B., *„Kariera zawodowa”*, Zielona Góra 2003,

Kostecka A., *Program Klubu Pracy*, MPiPS, Warszawa 1997

Mattelart A., *Teorie komunikacji*, PWN, Warszawa 2001

McGee P., *Jak napisać CV*, Read Me, Warszawa 2001

Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWEZiU, Warszawa 2003

Schumacher C., Schwarz S., *100 zawodów z przyszłością*, Wydawnictwo Adamantan, Warszawa 1998

Tieger P.D., Barron-Tieger B., *Rób to, do czego jesteś stworzony*, Studio Emka, Warszawa 1999

Verity J., *Co trzeba wiedzieć przed rozmową kwalifikacyjną*, Read Me, Warszawa 2001

Sołtysińska G., Trzeciak W., *Jak wybierać zawód. Zeszyt ćwiczeń dla uczniów klas 8*, Pod. Red. D. M. Stewart, „Polityka kierowania”, Warszawa 1994, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995/1996

Wilczyńska, M., Kućka, J., Nowak, M., Sawicka, J., Sztajerwald, K. (2011). *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*. Gliwice: HELION

www.studiuj.pl/

www.vulcan.edu.pl/eid/archiwum

www.kariera.wseia.edu.pl/ksiazki/k1/2.html

Przewodnik po zawodach, www.praca.gov.pl

03.02 Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami i organizacjami wspierającymi ekonomiczne usamodzielnienie wychowanków.

- Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, ABC i OE, Kraków 2000.
- Bańka A.: Bezrobocie, podręcznik pomocy psychologicznej, Poznań 1992, Wyd. PRINT – B. Bolles R.N., Spadochron – praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód, Wyd. Fundacja Inicjatyw Społeczno- -Ekonomicznych, Warszawa 1993.
- Brammer L.M. (1984) Kontakty służące pomaganiu, PTP, Warszawa
- Braun K., Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy, Centrum Wolontariatu, Wyd. II, Warszawa 2007.
- Clutterbuck D., Każdy potrzebuje mentora, Petit, Warszawa 2002
- Danecka M. Bezrobocie i instytucje rynku pracy, Wydawca: Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005
- Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, t. 2., (red.) T. Pilch, Warszawa 2003.
- Filipiak B., Drugi i trzeci sektor w realizacji zadań publicznych. Wybrane problemy teorii i praktyki, Szczecin 2004, Wyd. TNOiK.
- Gawroński S.: Ochotnicy miłości bliźniego, Warszawa 1999, Wyd. Więzi.
- Herbst J., Gumkowska M., Wolontariat, filantropia i 1%, Raport z badań 2006, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2007.
- Kanios A.: Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie, Lublin 2008, Wyd. UMCS.
- Karney J. E., Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy, ŻAK Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 2007.
- Kupisiewicz C., Podstawy dydaktyki, Warszawa 2005.
- Marciniszyn M. Instytucje Rynku Pracy, Wydawnictwo WSPiZ im. Leona Koźmińskiego
- Musiąła, A.: Prawne aspekty wolontariatu, Warszawa 2003, Wyd. Fundusz Współpracy.
- Namniuk A.: Edukacja i aktywizacja społeczna w organizacjach pozarządowych. Przykład ruchu United Way, Warszawa 2003, Wyd. Orthos.
- Ochman M, Jordan P.: Jak pracować z wolontariuszami, Warszawa 2000, Wyd. Interart.
- Okoń W., Nowy słownik pedagogiczny, Warszawa 2004.
- Parsloe E., Wray M., Trener i mentor, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Pietrowski D., Wolontariat jako szansa zdobycia doświadczenia zawodowego przez młodzież, [w:] Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, pod red. M. Kwiatkowskiego i Z. Sirojcia, OHP Komenda Główna, Warszawa 2006.
- Poradnik opiekuna społecznego, wydanie II, Warszawa 1964, Wyd. PZWL.
- Radlińska H.: Pedagogika społeczna, Warszawa 1961, Wyd. Ossolineum.
- Rogaczewska M., Tyrowicz J. Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje? Podsumowanie badania jakościowego (studiów przypadku). Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, (2006).
- Sewreyńska A.M., Uczeń z rodziny dysfunkcyjnej. Przewodnik dla wychowawców i nauczycieli, Warszawa 2004, Wyd. Szkolne i Pedagogiczne.
- Sołtyśńska G., Trzeciak W., Jak wybierać zawód. Zeszyt ćwiczeń dla uczniów klas 8, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995/1996
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, 24 kwietnia 2003 (Dz.U. z 2010 nr 234 poz. 1536z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 nr 175 poz. 1362)
- Wilczyńska, M., Kućka, J., Nowak, M., Sawicka, J., Sztajerwald, K. (2011). Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste. Gliwice: HELION
- www.wolontariat.org.pl/



Zańska M., J. Boczuń (red.), Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim, Warszawa 1996, Wyd. Interart.

03.03 Prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę usamodzielnianą.

Gallagher Richard R., Mała firma to takie proste,

Haber Lesław H., Management zarys zarządzania małą firmą,

Hejduk Irena, Jak startować w biznesie propozycja dla małych firm,

Krupski Bogusław, Lubińska Hanna, Bogaczyk Iwona Własna firma Zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej

Makiela Zbigniew, Rachwał Tomasz, Podstawy przedsiębiorczości,

Ostaszewski Janusz, Jak zarządzać finansami firmy

Werner Ulrich , Sołtys Jarosław, Moja firma - jak działać na wolnym rynku?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jednostka modułowa 03.01 Budowanie ścieżki kariery zawodowej usamodzielnianego wychowanka.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- precyzyjnie definiować cele kariery zawodowej – nazywać, określać, wyznaczać (np. techniką SMART);
- precyzować trudności i określać istniejące relatywnie zagrożenia;
- dokonać analizy SWOT (mocnych i słabych stron) podopiecznych;
- umiejętnie podkreślać zalety i predyspozycje osób usamodzielnianych;
- samodzielnie redagować indywidualne programy motywujące do aktywnej postawy na rynku pracy;
- praktycznie stosować metody podnoszące zbyt niską samoocenę;
- rozpoznawać potrzeby regionalnego rynku pracy;
- planować karierę, tzn. dostosowywać potrzeby i aspiracje podopiecznych do potrzeb i oczekiwań pracodawców/ przedsiębiorców;
- doradzać w kwestii kariery, czyli przeprowadzać wszelkie działania związane z oceną dotychczasowych działań wychowanków i na tej podstawie udzielać porad w sprawie dalszego rozwoju kariery;
- pomagać w rozwoju zawodowym poprzez stwarzanie możliwości dalszej edukacji, szkoleń, dokształcanie się, czy pomóc w rozpoczęciu lub kontynuowaniu studiów.

2. Materiał nauczania.

Rozpoznanie cech osoby usamodzielnianej.

Własna osobowość i jej poznanie.

Możliwości i predyspozycje – identyfikacja mocnych i słabych stron.

Samoocena – wiedza i kompetencje.

Planowanie ścieżki rozwoju.

Formy pracy zarobkowej jako możliwość usamodzielnienia.

Zdolność do wyznaczania sobie celów i zadań.

Kreowanie ścieżki sukcesu.

Inwestycje w siebie.

Planowanie działań zmierzających do osiągnięcia wyznaczonych celów.

Ocena podjętych działań.

Realizacja ścieżki rozwoju.

Rozwijanie kompetencji i podnoszenie kwalifikacji.

Motywowanie do działania.

3. Propozycje ćwiczeń.

Określenie i analiza potencjalnych „mocnych i słabych stron” - analiza SWOT. Ankieta/test badające posiadane predyspozycje wychowanków. Ćwiczenia indywidualne lub w podgrupach.

Określenie i precyzowanie celów do osiągnięcia. Ćwiczenia indywidualne i w podgrupach, tworzenie tzw. „Indywidualnych Planów Kariery”.

Prezentacja przykładowych planów kariery zawodowej.

Analiza trudnych przypadków. Rozpoznawanie trudności zagrożeń z jakimi mogą się spotkać usamodzielniani.

Ćwiczenia wzmacniające i poprawiające ocenę własną.

Tworzenie ankiet/testów do diagnozowania zapotrzebowania uczniów na informacje i pomoc

w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej.

Tworzenie indywidualnych diagnoz i raportów z ankiet.

4. Środki dydaktyczne.

Tablice typu Flipchart + kolorowe flamastry.

Filmiki instruktażowe.

Scenki tematyczne.

Inne materiały dydaktyczne – ułatwiające kształcenie tzw. technik miękkich.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące precyzyjnego formułowania celów, planowania kariery zawodowej oraz ścieżki kształcenia zgodnej z indywidualnymi predyspozycjami i umiejętnościami usamodzielnianych wychowanków.

Opiekun pomaga adekwatnie zaplanować ścieżkę kształcenia i zdobywania kwalifikacji. Podczas procesu nauczania szczególną uwagę należy zwrócić na indywidualne predyspozycje i upodobania wychowanków w celu jak najbardziej trafnego wyboru szkoły, profilu klasy, kierunku studiów oraz zawodu.

Zdobytą w tym module wiedza powinna zapoznać mentora z metodami oceny indywidualnych predyspozycji wychowanków, praktycznymi sposobami motywowania młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem postaw osób ze zbyt niską oceną własną. Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja) jak i ćwiczenia praktyczne.

Wskazane jest wykorzystanie materiałów filmowych w celu przygotowania to tworzenia indywidualnych diagnoz podopiecznych oraz tworzenia indywidualnych ścieżek kariery. Podczas realizacji ćwiczeń praktycznych należy skupić się na wykorzystaniu typowych narzędzi i technik badawczych.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie metod i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń praktycznych także w formie pre- testów i post-testów.

Jednostka modułowa 03.02 Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami i organizacjami wspierającymi ekonomiczne usamodzielnienie wychowanków.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✧ posiadać wiedzę dotyczącą rodzajów instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz ich zadań;
- ✧ znać alternatywne formy kształcenia;
- ✧ znać ofertę lokalnych instytucji edukacyjnych i szkoleniowych;
- ✧ posiadać wiedzę dotyczącą rodzajów stażu zawodowego i możliwości ich odbycia;
- ✧ wyszukiwać oferty pracy na lokalnym rynku;
- ✧ znać rodzaje instytucji pomocowych oraz ich zadania ze szczególnym uwzględnieniem urzędu pracy, centrum pomocy rodzinie, ośrodka pomocy społecznej, stowarzyszeń i fundacji;
- ✧ znać możliwości i korzyści jakie daje działalność wolontariatu;
- ✧ wyszukiwać oferty pracy wolontarystycznej.

2. Materiał nauczania.

Rodzaje instytucji edukacyjnych i szkoleniowych publicznych i niepublicznych, ze szczególnym uwzględnieniem techników, szkół zawodowych i doksztalcania pozaszkolnego.

Dostępne systemowe formy kształcenia:

- ✧ kształcenie w systemie dziennym
- ✧ kształcenie w systemie wieczorowym
- ✧ kształcenie w systemie zaocznym
- ✧ kształcenie w systemie eksternistycznym
- ✧ e-learning

Formy szkoleń: kursy, warsztaty rzemieślnicze, seminaria, konferencje, praktyki, staże, przygotowanie zawodowe, odczyty, audytoria, prelekcje, itp.

Oferta instytucji rynku pracy:

- ✧ publiczne służby zatrudnienia;
- ✧ Ochotnicze Hufce Pracy;
- ✧ agencje pośrednictwa pracy;
- ✧ instytucje szkoleniowe;
- ✧ instytucje dialogu społecznego na rynku pracy;
- ✧ instytucje partnerstwa lokalnego;
- ✧ kluby pracy;
- ✧ urzędy pracy;
- ✧ centra pracy;
- ✧ biura karier;

Oferta instytucji pomocowych:

- ✧ centra pomocy rodzinie
- ✧ ośrodki pomocy społecznej
- ✧ fundacje
- ✧ stowarzyszenia

Wolontariat, zasady podejmowania prac wolontarystycznych.,

Rola wartości w pracy wolontarystycznej i zawodowej, rozpoznawanie własnych motywacji.

3. Ćwiczenia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Przykłady problemowe - tworzenie indywidualnej ścieżki rozwojowej (edukacyjno-zawodowej), mentoring, studium przypadku
Scenki sytuacyjne- mediacje, negocjacje z pracodawcami
Scenki problemowe - motywowanie podopiecznego do aktywności zawodowej i społecznej.
Praca z komputerem- poszukiwanie ofert pracy
Warsztaty, burza mózgów – sposoby rozwiązywania problemów związanych z usamodzielnieniem

4. Środki dydaktyczne.

Prezentacja multimedialna,
Materiały do ćwiczeń,

Broszury informacyjne, informatory edukacyjne,
Komputer z dostępem do Internetu,
Flipchart, flamastry,

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz instytucji rynku pracy, pomocowych, a także wolontariatu. Zagadnienia jednostki obejmują elementy ofert wymienionych instytucji oraz możliwości ich wykorzystania w pracy z podopiecznym.

Uczestnik szkolenia powinien mieć świadomość, że młodzież usamodzielniająca się zazwyczaj jest na etapie kontynuowania nauki, bądź poszukiwania nowych alternatyw kształcenia lub pracy, co wymaga stosownego ukierunkowania. Na tym etapie życia opiekun biznesowy jako autorytet potrafi zweryfikować predyspozycje, zainteresowania i umiejętności podopiecznego z możliwościami, które oferują instytucje edukacyjne i szkoleniowe. Niezbędna jest zatem znajomość form kształcenia i zadań tych instytucji w zakresie niezbędnym do pomocy usamodzielnianemu wychowankowi.

Równie ważnym elementem modułu mającym wpływ na efektywność działań jest wyposażenie uczestnika w informacje dotyczące rodzajów instytucji rynku pracy, ich zadań oraz proponowanych ofert, gdyż wiedza ta jest niezbędna przy wspomaganiu usamodzielnianego wychowanka w wyborze ścieżki zawodowej.

Z uwagi na to, że do zadań opiekuna biznesowego należy również propagowanie zachowań prospołecznych, pokazywanie korzyści osobistych jak i zawodowych płynących z działalności wolontarystycznej w module uwzględnia się także zadania i możliwości instytucji pomocowych oraz zasady wolontariatu.

Zaleca się realizować program jednostki zarówno poprzez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja) jak i metody aktywizujące. Wskazane jest wykorzystanie materiałów filmowych w celu prezentacji pożądanych postaw opiekuna. Ćwiczenia praktyczne inscenizacje, analiza przypadków, sceny rodzajowe pozwolą uczestnikom na diagnozę potrzeb, konstruowanie planów i doskonalenie własnych kompetencji a w konsekwencji na efektywną pomoc wychowankom w rozwoju aktywności i przedsiębiorczości.

Zaleca się wykorzystanie na powyższy zakres szkolenia więcej godzin niż wskazano w tym module. Zaproponowane 3 godziny to minimalnym czas przekazania kompendium wiedzy niezbędnej do tutoringu i/lub mentoringu w omawianym zakresie tematycznym.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń praktycznych i testów.

Jednostka modułowa 03.03 Prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę usamodzielnianą.

1. Szczegółowe cele kształcenia.

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- ✦ umiejętnie doradzać wychowankom w organizowaniu własnej działalności gospodarczej;
- ✦ wspomagać samodzielne poszukiwanie innowacyjnego pomysłu na działalność;
- ✦ przedstawiać alternatywne formy prawne działalności gospodarczej i doradzać w ich wyborze;
- ✦ znać zasady pozyskiwania koncesji, zezwoleń i innych niezbędnych uprawnień;
- ✦ wyjaśniać znaczenie nazwy przedsiębiorstwa w dotarciu do klienta;
- ✦ charakteryzować wady i zalety różnych form opodatkowania dochodów;
- ✦ znać procedury rejestracji firmy w urzędzie miasta/gminy;
- ✦ doradzać w wyborze i zasadach otwierania firmowych kont bankowych;
- ✦ znać obowiązki przedsiębiorcy wobec urzędu skarbowego;
- ✦ znać obowiązki przedsiębiorcy wobec ZUS;
- ✦ znać obowiązki przedsiębiorcy wobec Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✦ znać inne obowiązki publiczno-prawne przedsiębiorcy;
- ✦ doradzać i pomagać przy pozyskiwaniu środków finansowych na prowadzenie działalności gospodarczej;
- ✦ doradzać i pomagać przy tworzeniu dokumentacji niezbędnej dla pozyskiwania środków z PUP, EFS, kredytów bankowych, leasingu i innych możliwości;
- ✦ pomagać wychowankom w tworzeniu własnych biznesplanów;
- ✦ przedstawiać usamodzielnianym zasady marketingowe;
- ✦ doradzać w organizowaniu prowadzenia dokumentacji podatkowej i kadrowo-płacowej.

2. Materiał nauczania.

Organizowanie własnej działalności gospodarczej.

Poszukiwanie innowacyjnego pomysłu na działalność.

Wybór formy prawnej działalności.

Koncesje, zezwolenia, inne uprawnienia,

Znaczenie nazwy przedsiębiorstwa w dotarciu do klienta.

Wybór formy opodatkowania dochodów.

Rejestracja firmy w urzędzie miasta/gminy.

Konto bankowe.

Obowiązki przedsiębiorcy wobec urzędu skarbowego.

Obowiązki przedsiębiorcy wobec ZUS.

Obowiązki przedsiębiorcy wobec Państwowej Inspekcji Pracy.

Inne obowiązki publiczno-prawne przedsiębiorcy.

Pozyskiwanie środków finansowych na prowadzenie działalności gospodarczej.

Środki własne(usamodzielnianego wychowanka).

Dotacja z PUP.

Środki EFS.

Kredyty bankowe.

Leasing(zalety i wady).

Fundacje.

Inne możliwości.

Biznesplan(charakterystyka ekonomiczno-finansowa)

Streszczenie.

Cel firmy.
Zespół zarządzający.
Rynek i konkurencja.
Plan marketingowy.
Szanse i zagrożenia prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
System biznesowy i organizacja.
Harmonogram realizacji.
Możliwości i zagrożenia.
Plany finansowe i finansowanie.
Działania marketingowe.
Prowadzenie dokumentacji podatkowej i kadrowo-płacowej.

3. Propozycje ćwiczeń.

Sporządzanie dokumentacji niezbędnej przy otwieraniu działalności gospodarczej.
Analiza przykładowych biznesplanów.
Analiza wymagań stawianych przed ubiegającym się o środki na prowadzenie działalności gospodarczej.

4. Środki dydaktyczne.

Prezentacje multimedialne.
Filmy dydaktyczne (np. marketing, zakładanie działalności gospodarczej)
Materiały do ćwiczeń.

5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki.

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące procesu zakładania działalności gospodarczej, pozyskiwania środków na ten cel, tworzenia biznesplanów, prowadzenia działań marketingowych i dokumentacji podatkowej i kadrowo-płacowej.

Opiekun biznesowy jest osobą wybraną do pracy z usamodzielnianym wychowankiem właśnie dlatego, że posiada już bogatą wiedzę i doświadczenie w zakresie powyższych zagadnień. W związku z tym bardzo istotne jest, aby realizując tę jednostkę modułową skupić się nie na przekazywaniu wiedzy teoretycznej tylko na usystematyzowaniu wiadomości jakie opiekun będzie miał za zadanie przekazać podopiecznemu.

W wyniku realizacji jednostki modułowej kandydaci na opiekunów biznesowych powinni otrzymać wytyczne do właściwego kierowania osobą usamodzielnianą, zdecydowaną na założenie własnej działalności gospodarczej. Powinni również mieć możliwość uzupełnienia swojej wiedzy w treści niezbędne wychowankom.

6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń praktycznych i testów.