**FORMULAR ZHVILLIMI PROGRAMI TRAJNIMI**

|  |
| --- |
| **INFORNMACION I PËRGJITHSHËM** |
| **Titulli i trajnimit** | **Trajnim për mentorë** |
| **Përshkrimi i shkurtër** |  Trajnimi për mentorë bazohet në parimet e të drejtave të njeriut dhe në punën praktike të kompanive për trajnimin e PAK.Mentorët e caktuar nga punëdhënësit për kursantët do të marrin informacione dhe njohuri praktike/shprehi mbi mënyrën e kryerjes së punës specifike të mentorimit të praktikantëve në vendin e punës.Trajnimi përfshin pesë tema mësimore nga dy fusha: zhvillimi i qëndrimeve të punëdhënësve lidhur me mundësitë dhe nevojat e PAK dhe udhëzime praktike mbi mentorimin. Planifikohet të përdoren metoda të larmishme me theks në punën praktike me shembuj nga praktika. |
| **Kursantët** |  Pjesëmarrësit në trajnim janë mentorët e ardhshëm, punëdhënësit, 10-12 pjesëmarrës që përfaqësojnë kompanitë në të cilat do të angazhohen praktikantët tpërmes projektit A.C.C.E.N.T. |
| **Trajnuesit** |  Trajner me profil arsimor në arsim dhe riaftësim, pedagogji, etj.. Profil dhe përvojë në punën me persona me aftësi të kufizuara. |
| **Kohëzgjatja e trajnimit** | 20 orë mësimi |

|  |
| --- |
| **INFORMACION I POSAÇËM** |
| **Objektivi i trajnimit** | Zhvillim i njohurive dhe shprehive të pjesëmarrësve për mentorim për persona me aftësi të kufizuara/praktikantë në kuadër të projektit A.C.C.E.N.T.  |
| **Rezultatet e të nxënit** | Për çdo temë mësimore, shkruani titullin dhe rezultatet e matshme**Tema 1: Hyrje në trajnim**Rezultati(et) e të nxënit:Pjesëmarrësit mund të shpjegojnë objektivat e trajnimit**Tema 2: Hyrje në konceptin dhe modelet e aftësisë së kufizuar**Rezultati(et) e të nxënit: Pjesëmarrësit dallojnë modelet e aftësisë së kufizuar;Pjesëmarrësit mund të shpjegojnë pikat fillestare thelbësore të modelit të të drejtave të njeriut**Tema 3: Terminologjia e përshtatshnme lidhur me PAK dhe përkufizimin e termave**Rezultati(et) e të nxënit: Pjesëmarrësit përdorin terminologjinë korrekte në komunikim me dhe lidhur me punonjësit me aftësi të kufizuara;**Tema 4: Koncepti dhe karakteristikat e mentorimit**Rezultati(et) e të nxënit:Pjesëmarrësit janë në gjendje të përkufizojnë mentoriminPjesëmarrësit mund të rreshtojnë karakteristikat themelore të mentoritPjesëmarrësit mund të rreshtojbnë përfitimet e mentorimitPjesëmarrësit mund të formulojnë parimet e mentorimit**Tema 5. Karakteristikat e mentorëve të suksesshëm;****Rezultatet e të nxënit**: Pjesëmarrësit mund të shpjegojnë karakteristikat themelore të mentorëve të suksesshëm**Tema 6: Vlerësimi i mundësive individuale**Rezultati(et) e të nxënit:Pjesëmarrësit mund të rreshtojnë faktorët për vlerësimin e shansevePjesëmarrësit mund të demonstrojnë metodat e vlerësimit**Tema 7: Përshtatja e vendit të punës dhe procesit të punës**Rezultati(et) e të nxënit: Pjesëmarrësit demonstrojnë mënyrat në të cilat mund të përshtaten vendi dhe procesi i punës**Tema 8: Hapat gjatë mentorimit**Rezultati(et) e të nxënit: Pjesëmarrësit mund të aplikojnë hapat gjatë mentorimit**Tema 9: Detyrat e mentorit në kuadër të projektit A.C.C.E.N.T.****Rezultati(et) e të nxënit**: Pjesëmarrësit mund të shpjegojnë rolin dhe detyrat e tyre si mentorë në kuadër të projektit A.C.C.E.N.T Tema 10: Vlerësimi përfundimtar |
| **Përmbajtja e Trajnimit** | **Për secilën temë, shkruani kohëzgjatjen të shprehur në orë mësimi dhe përmbajtjen /temat që do të përfshihen gjatë trajnimit****Tema 1: Hyrje në trajnim (90 min)****- Prezantim i pjesëmarrësve me projektin dhe trajnimin (30 min)** Fjala hyrëse drejtuar pjesëmarrësve nga përfaqësuesi i Caritas-it Shqiptar mbi projektin A.C.C.E.N.T - Prezantimi i pjesëmarrësve me njëri-tjetrin dhe me trajnerët (30 min)- Prezantim i pjesëmarrësve me përmbajtjen, mënyrën e të vepruarit dhe objektivat e trajnimit (30 min)**Tema 2: Hyrje në konceptin dhe modelet e aftësisë së kufizuar(60 min)**Përmbajtja e temës:- Modelet e aftësisë së kufizuar: modeli i bamirësisë, mjekësor, social dhe i të drejtave të njeriut (40 min),- Modeli social i bazuar në modelin e të drejtave të njeriut (20 min);- Parimet e Konventës së OKB-së për të Drejtat e Personave me aftësi të kufizuara (neni 3) dhe ndikimi i tyre në punën e mentorëve**Tema 3: Terminologjia e përshtatshme lidhur me PAK dhe përkufizimet e termave (80 min)**Përmbajtja e temës:- përkufizimet e termave aftësi e kufizuar, person me aftësi të kufizuar, përshtatje e arsyeshme, aksesueshmëri, asistent personal, etj. (30 min)- Terminologjia lidhur me të folurit me dhe për personat me aftësi të kufizuara; Parimi i adresimit të "Personit, pastaj pjesa tjetër", termat korrektë (50 min)**Tema 4. Koncepti dhe tiparet e mentorimit (90 min)**- Përkufizimi i termave (15 min):- Dallimet dhe ngjashmëritë mes mentorëve, trajnuesve dhe punëdhënësve (15 min);- Përfitimet e mentorimit (për mentorin, praktikantin dhe organizatën) (30 min);**Tema 5. Karakteristikat e mentorëve të suksesshëm (70 min);**- Karakteristikat kyçe të marrëdhënies së mentorimit, roli i mentorit dhe praktikantit (30 min);- Ushtrim (30 min) \* Shembull në aneks- Histori udhëzuese për mentorët e suksesshëm (10 min)**Tema 6: Vlerësimi i mundësive individuale (90 min)**- Llojet dhe shkalla e aftësisë së kufizuar si faktor vlerësimi (45 min)- Karakteristikat individuale , motivimi dhe aftësitë si faktor vlerësimi (45 min)Ushtrim – shembull në aneks**Tema 7: Përshtatja e vendit të punës dhe procesit të punës (120 min)**Përmbajtja e temës:- Tiparet themelore të një mjedisi pozitiv pune (30 min), një stuhi idesh dhe diskutim i drejtuar;Vijat e qarta të komunikimit dhe përgjegjësive, procedurat me shkrim, atmosfera pozitive e punës, zgjidhja e problemeve- Përshtatja fizike, informative dhe psikologjike e hapësirës që mundëson punë dhe pjesëmarrje eficiente në proces – prezantim ndërveprues (45 min);Aksesueshmëria fizike e vendit të punës; Informacione dhe mjete ndihmëse të disponueshme për personat me aftësi të kufizuara shqisore; thjeshtëzimi i procedurave dhe proceseve për personat me aftësi të kufizuara intelektuale; pakësimi i burimeve të ndryshme të stresit;- Fleksibiliteti dhe rishikimi i zgjidhjeve në procesin e punës si kusht themelor për përfshirje efektive në punë – studim rasti, punoni me shembuj (45 min);**Tema 8: Hapat gjatë mentorimit (120 orë)**- Prezantimi me ekipin dhe procesin e punës;Ushtrim\* (40 min)- Monitorimi i përditshëm dhe rritja profesionale (30 min);Vënia e objektivave të përbashkëta realiste, regjistrimi i progresit, identifikimi i shanseve për arsimim të mëtejshëm- Problemet që mund të shfaqen dhe ndërhyrjet (30);Problemet në motivim, komunikim dhe punën në ekip, problemet lidhur me papërshtatshmërinë e procesit të punës, krizat e mundshme lidhur me gjendjen shëndetësore dhe si të pozicionohemi në një situatë të tillëDiskutim (20 min)**Tema 9: Detyrat e mentorit në kuadër të projektit A.C.C.E.N.T (120 min)**- Prezantimi i mentorëve me detyrat e posaçme në kuadër të projektit: përzgjedhja e praktikantëve dhe mentorëve, kuadri kohor, kërkesat specifike të punës, monitorimi dhe vlerësimi (45 min);- Detyrë praktike (45 min)- Pyetje dhe përgjigje (30 min)Kjo pjesë e temës planifikohet të përdoret për dyshimet dhe pyetjet e mundshme që mund t'i lindin mentorit.**Tema 10: Përsëritje dhe vlerësimi përfundimtar (50 min)**-Vlerësim me gojë (20 min)-Test (15 min)-Vlerësim me shkrim (15 min) |
| **Metodologjia e propozuar** | Temat përpunohen me metoda të ndryshme. Është i dëshirueshëm përpunimi i sa më shumë materialeve që të jetë e mundur përmes punës në dyshe apo në grupe me ushtrime dhe demonstrime. Prezantimet duhet të jenë ndërvepruese dhe relativisht të shkurtra. Meqenëse qëllimi është fitimi i njohurive praktike, shembujt që përdoren duhet t'u korrespondojnë situatave me të cilat do të hasen mentorët në punën e tyre. |
| **Koment** | Temat, përfshi ushtrimet me pjesëmarrësit në trajnim, janë të përshtatura për persona me aftësi të kufizuara të ndryshme.Rezultatet e trajnimit do të maten me anë të testeve që do të jenë në përbërje të aneksit të manualit, së bashku me materialet e vlerësimit dhe të punës. |

**ANEKSI**

**TEST**

Keni 15 minuta për këtë test. Lexoni me kujdes pyetjet përpara se t përgjigjeni.

1. Aftësia e kufizuar është

1. Gjenndja e organizmit e një personi që është i paaftë të funksionojë;
2. Një proces që shfaqet gjatë ndërveprimit të personit me dëmtime fizike, shqisore, intelektuale ose psikologjike dhe pengesave në mjedis;
3. Aftësi e kufizuar për punë

2. Qarkoni termin e saktë:

1. Person distrofik
2. Person me distrofi
3. Distrofik

3. Rreshtoni të paktën tre përfitime që ka organizata kur punëson një person me aftësi të kufizuara:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Rreshtoni katër parime themelore të mentorimit

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Shëno me numra nga 1-4 radhën e saktë të aktiviteteve me anë të të cilave mentori do ta prezantojë praktikantin.

1. \_\_\_ Prezantimi i mentorëve dhe praktikantëve
2. \_\_\_ Përshtatja e vendit të punës;
3. \_\_\_ Vlerësimi i punës;
4. \_\_\_ Prezantimi i kolegëve;

6. Qarkoni burimet e stresit në vendin e punës:

1. Përshkrimi i turbullt i punës
2. Puna tepër e paktë
3. Shkeljet
4. Mungesa e mbështetjes dhe kontrollit
5. Mungesa e informacioneve
6. Diskriminimi

7. Burimi më i rëndësishëm i informacioneve mbi përshtatjet e nevojshme të vendit të punës dhe procesit të punës është \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**USHTRIME:**

**Tema 2**

Ushtrim mbi modelet e aftësisë së kufizuar: Pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe dhe secilit grup i jepet një histori nga jeta e një PAK që përmban një prezantim të modelit. Përmes ushtrimit, pjesëmarrësit mund të mësojnë të vënë re dhe dallojnë modelet në jetën e përditshme.

Historia 1.

Ariola është 28 vjeç dhe me profesion është dizenjatore grafike. Ajo po vjen për një intervistë pune në një agjenci reklamash. Ariola është përdoruese e karriges me rrota.

Punëdhënësi e lëvdoi Ariolën për arritjet e saj të deritanishme dhe tha se puna është shumë e mirë megjithë faktin se ajo u krye nga një vajzë në karrige me rrota. Megjithatë, ai tha se ishte i zhgënjyer me shtetin tonë pasi një person që është i sëmurë nuk duhet të punojë. Ai është i mendimit se për persona të tillë duhet të përkujdeset shteti.

Historia 2.

Ariola është 28 vjeç dhe me profesion është dizenjatore grafike. Ajo po vjen për një intervistë pune në një agjenci reklamash. Ariola është përdoruese e karriges me rrota.

Punëdhënësi e lëvdoi Ariolën për sukseset e saj të deritanishme dhe shembujt e punës që ka dërguar në portofolin e saj, që ajo ia ka bashkëngjitur CV-së, duke vënë në dukje se ajo është një kandidate e shkëlqyer për vendin e punës. Gjatë bisedës, ai e pyeti atë se nga ç'lloj sëmundjeje vuante dhe nëse sëmundja e saj ishte e shërueshme. Ai pohoi me keqardhje se askush në kompaninë e tij nuk ka njohuritë mjekësore për ta ndihmuar atë në rast se ka ndonjë nevojë.

Historia 3.

Ariola është 28 vjeç dhe me profesion është dizenjatore grafike. Ajo po vjen për një intervistë pune në një agjenci reklamash. Ariola është përdoruese e karriges me rrota.

Punëdhënësi e lëvdoi Ariolën për sukseset e saj të deritanishme dhe shembujt e punës që dërgoi në portofolin e saj, bashkëngjitur CV-së së saj, duke theksuar se ajo ishte një kandidate e shkëlqyer për vendin e punës. Ai tha se kandidatët do t'i nënshtrohen një testi njohurish mbi programin e ri dhe i cili do të jetë eliminator. Ai gjithashtu u interesua lidhur me faktin nëse ajo pati ndonjë problem gjatë hyrjes në intervistë meqë ishte në karrige me rrota.

Historia 4.

Ariola është 28 vjeç dhe me profesion është dizenjatore grafike. Ajo po vjen për një intervistë pune në një agjenci reklamash. Ariola është përdoruese e karriges me rrota.

Punëdhënësi e lëvdoi Ariolën për sukseset e saj të deritanishme dhe shembujt e punës që dërgoi në portofolin e saj, bashkëngjitur CV-së së saj, duke theksuar se ajo ishte një kandidate e shkëlqyer për vendin e punës. Ai tha se kandidatët do t'i nënshtrohen një testi njohurish mbi programin e ri dhe i cili do të jetë eliminator. Ai nënvizoi se respektimi i afateve dhe trajtimi i klientëve është vendimtar. Kompania e tij ndodhet në një objekt që është plotësisht i aksesueshëm në përputhje me standardet, por përkundër këtij fakti, në rast se përzgjidhet, ajo do të bënte një intervistë me ta në të cilën do të përcaktonin me hollësi nevojat e tyre për aksesueshmëri në vendin e punës dhe mënyrën e harmonizimit të orëve dhe detyrimeve të punës me nevojat e saj, me qëllim kryerjen e punës sa më lehtë të ishte e mundur.

**Tema 5**

Shembuj çështjesh për diskutim:

* Çfarë cilësish nevojiten për një marrëdhënie ndërpersonale cilësore?
* Cilat janë njohuritë profesionale dhe personale që duhet të zotërojnë mentorët e mirë?
* Rëndësia e komunikimit në marrëdhënien mes mentorit dhe praktikantit?
* Rëndësia e dëgjimit të ndërsjelltë?
* Ç'është feedback-u dhe si duhet dhënë ai? (me shembuj)
* Si mund të na ndihmojë një figurë sanduiçi për të dhënë këshillat e duhura?

Shembull ushtrimi: një person "drejton" një person tjetër gjatë kryerhjes së një detyre. Mund të jetë një shembull për të tërhequr një short apo për të kapërcyer pengesa me sy lidhur.

**Tema 6**

Ushtrim interviste. Tre vetë, personat A, B, C. Ne nuk i shohim personat. Detyra e grupit është përcaktimi i mundësive individuale të personit për një lloj të caktuar pune për të cilën ai/ajo po aplikon nëpërmjet pyetjeve.

**Tema 7**

Shembull ushtrimi

Pjesëmarrësit ndahen në tre grupe dhe secili grup merr një shembull të ndryshëm (kompani dhe person) me të cilin kalon nëpër një nga tërësitë e hapave të mentorimit. Puna kryhet në tri pjesë prej gjysmë ore secila. Në secilën pjesë të grupit ata marrin fusha të ndryshme të punës dhe shembujt ndryshojnë. Detyra e grupit është të shohin si të veprojnë në një shembull specifik, çfarë problemesh mund të lindin dhe mënyrat për eliminimin e tyre.