



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Szkolenie dla kandydatek i kandydatów na asystentów osobistych osób z niepełnosprawnościami.

Skrypt dla osoby prowadzącej szkolenie

„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Wrzesień 2023 r.



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych



Spis treści

Szkolenie dla kandydatek i kandydatów na asystentów osobistych osób z niepełnosprawnościami. Skrypt dla osoby prowadzącej szkolenie	1
1. Wprowadzenie.....	4
2. Asystencja osobista w prawno-człowieczym modelu wsparcia.	7
1) Niepełnosprawność biologiczna a niepełnosprawność prawna.....	10
2) Modele niepełnosprawności.....	11
3) Elementy definiujące AOON. Koncepcja niezależnego życia.....	14
3. Kompensacyjna rola usług AOON.....	21
1) Zakres podmiotowy i przestrzenny asystencji osobistej.....	21
2) Zakres czynności asystenta osobistego.....	22
3) Jak prowadzić rozmowę z Użytkownikiem o jego potrzebach i możliwościach?	24
4. Kodeks etyczny asystenta osobistego.....	26
1) Predyspozycje niezbędne do wykonywania pracy w charakterze asystenta osobistego.....	26
2) Zasady kodeksu etycznego asystenta osobistego.....	29
5. Prawa asystenta w relacji z użytkownikiem usługi.....	29
1) Jak wesprzeć Użytkownika w planowaniu codziennych czynności?	29
2) Sposoby zarządzania usługami AOON/korzystania z nich przez użytkownika.....	31
3) Kontrakt między użytkownikiem usługi, asystentem osobistym a podmiotem organizującym usługę asystencji osobistej.	32
4) Podsumowanie pierwszego dnia szkolenia.....	34
6. Psychologiczne aspekty relacji asystenta z użytkownikiem usługi.	34
1) Wprowadzenie do 2. dnia szkolenia.....	34
2) Psychologiczne aspekty relacji asystenta z użytkownikiem usługi.....	35
7. Asystent osobisty w roli pracownika. Bezpieczeństwo, higiena i ergonomia pracy asystenta.....	35
1) Zasady rozliczania i monitorowanie usług asystencji osobistej w ramach pilotażu w projekcie.	35
2) Monitoring i ewaluacja pracy asystenta osobistego.....	36
3) Wsparcie asystenta w świadczeniu usług oraz rozwijaniu partnerskiej relacji z użytkownikiem.....	37
4) Mediacje.....	38
5) Superwizja.....	39
6) Doradztwo wzajemne.....	40
8. Sytuacje trudne w relacji między asystentem osobistym a użytkownikiem usługi lub osobami z jego otoczenia i sposoby ich rozwiązywania.....	42





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

1)	Sytuacje trudne w relacji między asystentem osobistym a użytkownikiem usługi i sposoby ich rozwiązywania.	42
2)	Przyczyny trudności w relacjach użytkownik – asystent osobisty.....	42
9.	Literatura i źródła internetowe	45
10.	Załącznik nr 1: Zestawienie twierdzeń do realizacji szkolenia	46
11.	Załącznik nr 2: Zakres czynności asystent osobistego	48





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

1. Wprowadzenie

Asystencja osobista (dalej: AON) jest stosunkowo nową formą wsparcia osób z niepełnosprawnością w Polsce. W Polsce jest ona wdrażana od 2018 r. w ramach programów finansowanych z Funduszu Solidarnościowego. Każda edycja konkursu na realizację zadania publicznego ogłaszanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej zawiera warunki realizacji coraz bardziej zbliżone do wskazań zawartych w *Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych* (dalej KPON), a zwłaszcza w *Komentarzu Generalnym numer 5* (dalej KG 5) do tejże. Dotyczy to na przykład zakresu czynnościowego usług asystencji osobistej oraz możliwości korzystania z nich w dni świąteczne i w porze nocnej. Mimo to żadna forma wsparcia, którą nazywa się w Polsce „asystencją osobistą”, nie jest w pełni zgodna z KPON ani z KG 5. Powyższa konstatacja ma fundamentalne znaczenie dla osób, które będą prowadzić szkolenia adresowane do tych, którzy świadczą lub będą świadczyć usługi AON. Oznacza bowiem, że:

- Wielu uczestników szkolenia nie świadczyło wcześniej usług asystencji osobistej realizowanych w pełni zgodnie z KPON i KG5. Wyjątkiem mogą być osoby, które pracowały poza Polską. Podczas szkolenia (np. w części warsztatowej) nie można będzie się zatem odwołać do szczegółowej wiedzy empirycznej na temat tego, jak te usługi powinny wyglądać.
- Doświadczenia uczestników szkolenia ze świadczenia usług dotychczas określanymi mianem asystencji osobistej są kształtowane na podstawie zaangażowania w ramach różnych rozwiązań o charakterze projektowym. Nie jest to asystencja osobista finansowana w ramach budżetu osobistego. Zakres czynności asystenta osobistego w ramach dotychczasowych programów zazwyczaj nie obejmuje wszystkich codziennych aktywności życiowych osoby z niepełnosprawnością. Osoba z niepełnosprawnością dotychczas nie miała też zagwarantowanej pełnej kontroli nad realizacją asystencji osobistej.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Doświadczenia uczestników szkolenia (oraz trenerów) będą zatem różnorodne. Mogą być skrajnie różne.

By zweryfikować własną wiedzę i przekonania, trener powinien zapoznać się co najmniej z następującymi dokumentami:

- [Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych](#)
- [Komentarz Generalny nr 5 do KPON](#),
- Standard usługi asystencja osobista osoby z niepełnosprawnością (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”);
- Opis instrumentu „Budżet osobisty” (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”);

By poszerzyć wiedzę trenerów na temat teorii i praktyki asystencji osobistej, zalecane jest również zapoznanie się z poniższymi opracowaniami (stworzonymi w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”):

- Asystencja osobista osób z niepełnosprawnością w świetle analiz wybranych rozwiązań zagranicznych oraz systemu i doświadczeń krajowych. Raport zbiorczy.
- Wybrane rozwiązania lokalne i regionalne w projektach realizowanych w latach 2016-2020 w zakresie asystencji osobistej osób z niepełnosprawnością. Raport z analizy.

Trenerzy powinni rozszerzyć swoją wiedzę również o materiały dostępne na stronie internetowej Europejskiej Sieci Niezależnego Życia <https://enil.eu/>. Warto również zapoznać się z materiałami video dostępnymi na kanałach tej organizacji w mediach społecznościowych.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Część asystentów może kwestionować potrzebę udziału w szkoleniu argumentując, że mają doświadczenie w pracy asystenckiej bądź ukończyły już tego typu szkolenie.

Trener powinien wyjaśnić, że:

- celem szkolenia jest przybliżenie jego uczestnikom idei i zasad asystencji osobistej zdefiniowanej w *Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością* (KPON),
- w trakcie szkolenia uczestnicy rozwijają umiejętności niezbędne do pracy z osobą z niepełnosprawnością i jej otoczeniem.

Poza tym trener powinien być przygotowany do pokazania korzyści płynących z uczestnictwa w szkoleniu, motywowania uczestników do pracy warsztatowej oraz ewentualnego neutralizowania głosów niekonstruktywnych (w oparciu o zasady kontraktu szkoleniowego).

Przystępując do realizacji szkolenia, trener powinien mieć świadomość, że wiedza i poglądy uczestników szkolenia (a być może również samego trenera) mogą być kształtowane przez dyskusje, które na temat asystencji osobistej toczą się w Internecie i na innych forach publicznych. Duża część głosów, które się tam pojawiają, reprezentuje stanowiska sprzeczne z *Komentarzem Generalnym numer 5* do KPON, na przykład optują za wyłączeniem z zakresu czynności asystenta osobistego tzw. czynności opiekuńczych. Trener powinien dołożyć starań, aby wyjaśnić wszelkie wątpliwości uczestników szkolenia w tym zakresie.

Trener nie powinien przekazywać w trakcie szkolenia wiedzy i poglądów sprzecznych ze wskazanymi wyżej dokumentami ani opinii o charakterze dyskryminującym ze względu na jakikolwiek element tożsamości jednostki. Trener zobowiązany jest także do aktywnego reagowania, gdy któryś z uczestników szkolenia wyraża opinie, o jakich mowa w poprzednim zdaniu.

Celem szkolenia jest przygotowanie kandydatów na asystentów osobistych i asystentów osobistych do świadczenia usług asystencji osobistej zgodnie ze *Standardem usługi asystencja osobista osoby z niepełnosprawnością*, a nie





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

zapoznanie uczestników szkolenia z autorskimi koncepcjami trenera dotyczącymi organizacji i realizacji AONN.

Pożądane jest, aby szkolenie było prowadzone (bądź współprowadzone) przez osobę z niepełnoprawnością, która ma doświadczenie w korzystaniu z usług asystencji osobistej.

Liczebność grupy szkoleniowej powinna wynosić nie więcej niż 12 osób. Szkolenie powinno być realizowane zgodnie ze standardami dostępności. Źródłem ww. standardów są:

- [„Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027.”](#)
- [Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami](#)
- [Ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych](#)

2. Asystencja osobista w prawnoczułowieczym modelu wsparcia

We wstępie do szkolenia należy przewidzieć czas na:

- przedstawienie się jego uczestników i trenerów prowadzących zajęcia,
- poznanie szczególnych potrzeb osób biorących udział w szkoleniu,
- zdiagnozowanie ich oczekiwań względem szkolenia,
- przedstawienie planu szkolenia oraz
- zawarcie kontraktu szkoleniowego.

Fragment wprowadzający powinien zająć ok. 45 min.

Należy założyć, że część uczestników będzie obawiała się wypowiadać publicznie na tak wczesnym etapie szkolenia. Dlatego jako pierwsi przedstawić się powinni trenerzy prowadzący warsztat.

Następnie trener proponuje rundę zapoznawczą, w trakcie której uczestnicy przedstawią się oraz odpowiedzą krótko na trzy pytania:

- jakie są moje doświadczenia w korzystaniu z usługi asystencji osobistej?





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- czego oczekuję po szkoleniu dla asystentów osobistych osób z niepełnosprawnością?
- jakie są moje szczególne potrzeby w trakcie szkolenia oraz w odniesieniu do materiałów poszkoleniowych?

Trener zapisuje na flipcharcie zgłaszane oczekiwania. Po udzieleniu odpowiedzi przez ostatnią osobę trener, omawiając oczekiwania, wskazuje, które zostaną spełnione w trakcie całego szkolenia, a których spełnić nie będzie w stanie i wyjaśnia, dlaczego.

Po poznaniu oczekiwań trener dopytuje o szczególne potrzeby uczestników szkolenia, a następnie prezentuje cele szkolenia. Może je na bieżąco zapisywać na flipcharcie lub zaprezentować te zapisane przed szkoleniem:

- **cel 1: właściwe rozumienie istoty i celów AOOD oraz pojęcia niezależnego życia**

Prezentując ten cel trener powinien zwrócić uwagę, że bez jego realizacji nie będzie możliwe efektywne i przyczyniające się do poprawy jakości życia korzystanie z usług AOOD. Pojęcie niezależnego życia nie jest w Polsce dobrze znane i często bywa rozumiane opacznie. W ostatnich latach w Polsce wiele rozwiązań z zakresu wsparcia osób z niepełnosprawnościami było nazywanych „asystencją osobistą”, choć nie spełniało większości wytycznych wskazanych w KG 5 do KPOD, a nawet wprowadzało rozwiązania niezgodne z tymi dokumentami. Dlatego też warto mieć pełną jasność, czym jest asystencja osobista i jaki jest jej cel.

- **cel 2: przygotowanie uczestników do nawiązania i utrzymania partnerskiej relacji między osobą z niepełnosprawnością a asystentem osobistym**

Prezentując ten cel trener powinien zwrócić uwagę, że choć relacja pomiędzy asystentem a użytkownikiem AOOD powinna być relacją pracownik – pracodawca, to może obfitować w wiele sytuacji nietypowych dla tego typu relacji. Nie będzie





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

efektywnej współpracy między asystentem a użytkownikiem usług, jeżeli nie będzie się ona opierała na relacji między tymi osobami jako równoprawnymi podmiotami.

- **cel 3: analiza zakresu zadań asystenta osobistego**

Prezentując ten cel trener powinien zwrócić uwagę, że standard usług AOOD wypracowany w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych” pozwala, aby użytkownik korzystał z usług w sposób najbardziej dopasowany do swoich potrzeb, trybu życia oraz możliwości poznawczych i komunikacyjnych. Oznacza to, że zakres zadań asystenta osobistego będzie się różnić w zależności od funkcjonalnych następstw niepełnosprawności osoby wspieranej, jej aspiracji, sytuacji życiowej i zawodowej. Właściwy wybór asystenta pod kątem indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością jest podstawą zadowolenia z usług oraz dobrej relacji z asystentem. Taka możliwość nie była dotąd w Polsce dostępna na szeroką skalę. Rekomenduje się aby trener, przygotowując się do realizacji pozostałych elementów szkolenia przypisanych do modułu 1., zapoznał się z tekstem Dominiki Cieślakowskiej [Rola i funkcje kontraktu w prowadzeniu zajęć antydyskryminacyjnych](#) (str. 225-238).

Elementami końcowymi wprowadzenia do szkolenia powinny być:

- prezentacja przez trenera planu szkolenia oraz
- wspólne ustalenie i zapisanie na flipcharcie kontraktu szkoleniowego.

Chociaż przygotowanie kontraktu bywa czasami uznawane przez uczestników szkolenia za zbędne, należy zadbać o jego realizację, traktując go jako przygotowanie do ćwiczenia polegającego na zawarciu kontraktu trójstronnego na świadczenie usług AOOD.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Po zapoznaniu się, omówieniu planu szkolenia i ustaleniu oczekiwań uczestników szkolenia trener rozpoczyna krótki wykład wprowadzający do tematu asystencji osobistej. W trakcie tego wystąpienia, które trwać powinno około 20 minut:

- definiuje pojęcie “niepełnosprawności” w ujęciu biologicznym i prawnym,
- charakteryzuje modele podejścia do kwestii niepełnosprawności (charytatywny, medyczny, społeczny (interaktywny) i prawno-człowieczy oraz konsekwencje przyjęcia każdego z nich dla sposobu konstruowania i świadczenia wsparcia).

1) Niepełnosprawność biologiczna a niepełnosprawność prawna

Według definicji używanej w polskiej statystyce publicznej (np. przez GUS) osoba niepełnosprawna biologicznie to osoba „która odczuwa ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku, ale nie posiada prawnego orzeczenia niepełnosprawności”¹. Natomiast zgodnie z ogólną definicją ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy².

Art. 1 tej ustawy definiuje osoby niepełnosprawne jako osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- a. o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub
- b. o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów lub

¹ Źródło: https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/241_pojecie.html, dostęp 16.03.2021.

² art. 2 pkt 10 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

c. o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

Powyższy zapis stanowi definicję niepełnosprawności obowiązującą w polskim prawie. Nowsze akty prawne, które mają wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych, jak np. *Ustawa z dnia 19 lipca 2019 o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami*, nie definiują niepełnosprawności.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych również nie zawiera definicji niepełnosprawności. Dlatego też specjaliści prawa międzynarodowego krytyczni wobec tego dokumentu podnoszą argument, że nie określa on kręgu osób mogących korzystać z praw przez nią ustanowionych. Są to jednak opinie dość odosobnione. Trener powinien wskazać, że w zapisach litery e) preambuły do Konwencji czytamy „(...) niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i (...) wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami”. Takie rozumienie niepełnosprawności znalazło odzwierciedlenie w szczegółowych zapisach Konwencji, jak i Komentarzach Generalnych do niej, wydanych przez Komitet Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ. I tak w art. 1 czytamy: „Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

2) Modele niepełnosprawności

Celem tego fragmentu szkolenia jest zapoznanie uczestników z podstawowymi różnicami między modelami niepełnosprawności ujętymi w programie szkolenia. Ważne jest, aby byli oni świadomi, w jaki sposób przyjęcie danego modelu przez





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

decydentów i większość społeczeństwa wpływa na codzienne życie osób z niepełnosprawnościami, a zwłaszcza na dedykowane im formy wsparcia.

Charytatywny model niepełnosprawności stanowił postęp wobec idei fizycznego usunięcia osób niepełnosprawnych ze społeczeństwa, co miało miejsce na przykład w starożytnej Sparcie. Istota tego modelu zawiera się w maksymie „nieszczęśliwy rzeczą świętą”. Model charytatywny wyrasta z chrześcijańskiej, zwłaszcza rzymskokatolickiej, myśli społecznej dawnych wieków. Osoba niepełnosprawna jawi się tu przede wszystkim jako obiekt działań dobroczynnych, takich jak działalność instytucji całodobowych oraz zbiórki finansowe. Osobę niepełnosprawną należy przede wszystkim otoczyć współczuciem i modlitwą oraz wspomóc jałmużną. Od tej osoby oczekuje się natomiast pokornego przyjęcia swojego losu. Model charytatywny ma też swoją świecką odmianę widoczną w popularnych jeszcze w XX wieku telewizyjnych loteriach dobroczynnych, popularnych głównie w USA i Wielkiej Brytanii. Echa tego modelu widzimy też do dziś w polskich kampaniach medialnych nawołujących do przekazania 1% podatku dochodowego na rzecz konkretnej osoby niepełnosprawnej, zwłaszcza dziecka.

W **medycznym modelu niepełnosprawności** należy zwrócić uwagę na następujące elementy:

- niepełnosprawność jest utożsamiona z chorobą, którą – najczęściej – można wyleczyć lub złagodzić jej skutki;
- osoba niepełnosprawna jest odpowiedzialna za efekty swojej rehabilitacji lub leczenia;
- osoba niepełnosprawna powinna (ze wsparciem odpowiednich np. przedmiotów, urzędzeń) dostosować się do sposobu funkcjonowania „zdrowej” części społeczeństwa, np. wypracować własny sposób wchodzenia do tramwaju wysokopodłogowego;





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- kluczowe znaczenie we wspieraniu osób niepełnosprawnych mają specjaliści – lekarze, fizjoterapeuci, psychologowie, itd.

Wprowadzając wiedzę na temat **modelu społecznego**, trener może przytoczyć wprost definicję niepełnosprawności wypracowaną przez Unię Niepełnosprawnych Fizycznie Przeciwko Segregacji w 1976 roku. Jeśli tak się stanie, trener powinien poinformować, że jest to pierwsza definicja niepełnosprawności opracowana przez osoby niepełnosprawne. Znaleźć ją można w [artykule Andrzeja Twardowskiego](#) (str.104). W tym samym miejscu znajduje się również krótki tekst brytyjskiej autorki Jenny Morris obrazujący różnicę między upośledzeniem a niepełnosprawnością, co jest ważnym elementem modelu społecznego niepełnosprawności. Zaleca się, aby trener zaakcentował fakt, że według tego modelu niepełnosprawność tworzy współczesne społeczeństwo, a właściwie – jego pełnosprawna większość. Model społeczny zainspirował wiele osób niepełnosprawnych, zwłaszcza w USA i Europie Zachodniej. Z perspektywy lat część jego zwolenników przyznała, że błędne było w tym modelu ignorowanie indywidualnych, prywatnych odczuć związanych z ograniczeniem sprawności.

Omawiając różnice między modelem społecznym a **modelem prawnoczwłoczym**, należy wskazać, że w ramach tego ostatniego podstawowym elementem równouprawnienia osób z niepełnosprawnościami z innymi obywatelami są akty prawa krajowego i międzynarodowego (na czele z *Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*). Bardzo ważnym elementem w modelu prawnoczwłoczym jest także podkreślenie prawa osób z niepełnosprawnościami do aktywnego życia w lokalnych społecznościach i związany z tym postulat pełnej deinstytucjonalizacji wsparcia świadczonego na rzecz osób niepełnosprawnych. Pod pojęciem deinstytucjonalizacji należy rozumieć przede wszystkim dostarczenie zindywidualizowanych usług wspierających osoby z niepełnosprawnościami w ich środowiskach lokalnych.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Dla lepszego zrozumienia tematu po wstępie teoretycznym trener przeprowadza ćwiczenie warsztatowe, które polega na przyporządkowaniu twierdzeń charakterystycznych dla poszczególnych modeli. Każde określenie jest wydrukowane na osobnej kartce. Ćwiczenie można przeprowadzić na forum całej grupy, jak i w mniejszych 3-4 osobowych zespołach, w zależności od umiejętności i zaangażowania uczestników.

W wariacie z podgrupami każda z grup otrzymuje zestaw 12 pojedynczych twierdzeń. W przypadku prowadzenia szkolenia online trener wyświetla na ekranie wszystkie twierdzenia w przypadkowej kolejności. Czas wykonania i sprawdzenia poprawności zadania: 15 min. [Zestawienie twierdzeń znajduje się w załączniku nr 1.](#)

3) Elementy definiujące AOON. Koncepcja niezależnego życia

Ten fragment szkolenia rozpoczyna miniwykład trenera uzupełniony prezentacją (20 minut). Trener przybliży uczestnikom pojęcia:

- samodzielności,
- niezależnego życia,
- prawa do życia w społeczności lokalnej,
- rozwiązań gwarantujących niezależne życie.

Samodzielność a niezależne życie

Odnosząc się do tego elementu szkolenia, trener powinien podkreślić, że pojęcie samodzielności oznacza robienie czegoś własnymi siłami – nogami, rękoma, zmysłami, bez wsparcia osób trzecich. Pojęcie samodzielności ma kluczowe znaczenie dla medycznego modelu niepełnosprawności. Osiągnięcie samodzielności w życiu codziennym jest celem rehabilitacji. Trener powinien zaznaczyć, że zarówno samodzielność, jak i rehabilitacja są potrzebne i ważne. Jednak dla ogromnej liczby osób niepełnosprawnych cel, jakim jest samodzielność, nigdy nie zostanie osiągnięty.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Wiele osób ze względu na ograniczenia wynikające z niepełnosprawności musi na co dzień korzystać z pomocy osób trzecich. Współcześnie także osoby pełnosprawne nie są w pełni samodzielne i do codziennego funkcjonowania potrzebują wielu produktów i usług wytworzonych przez osoby trzecie.

Pojęcie „niezależnego życia” jest znacznie szersze od pojęcia samodzielności. Niezależne życie wywodzi się z prawnego-człowieczego modelu niepełnosprawności. Pełną treść definicji niezależnego życia można znaleźć w [Komentarzu Generalnym numer 5](#) do Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych³. W dokumencie tym zdefiniowano również pojęcie:

- prawa do życia w społeczności lokalnej,
- rozwiązań gwarantujących niezależne życie,
- deinstytucjonalizacji.

Podstawową usługą, która daje szansę na niezależne życie, jest asystencja osobista osób z niepełnosprawnością. Zagwarantowanie niezależnego życia wymaga również rozwoju mieszkania wspomaganego.

Uzupełnieniem tej części szkolenia jest ćwiczenie polegające na wskazaniu wśród różnych form wsparcia osób z niepełnosprawnościami tych, które są zgodne z ideą niezależnego życia w społeczności lokalnej. W trakcie ćwiczenia należy się upewnić, że uczestnicy wiedzą, co dokładnie kryje się pod każdą z wymienionych form wsparcia. Jeśli nie wiedzą, trener powinien to wyjaśnić. Jeśli wystarczy czasu, warto zachęcić grupę do przyporządkowania pozostałych form wsparcia do różnych modeli niepełnosprawności. Na wykonanie i sprawdzenie zadania uczestnicy mają 20 min.

Formy wsparcia (przykładowe):

³ Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, rozdział II, część A, pkt 16, lit. a (str. 10).





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

model charytatywny:

- przytulki dla osób z niepełnosprawnością,
- zbiórki pieniędzy, żywności i innych dóbr materialnych;

model medyczny:

- rehabilitacja lecznicza w celu odzyskania samodzielności w codziennym funkcjonowaniu,
- zaopatrzenie medyczne w sprzęt ortopedyczny,
- aktywizacja zawodowa na chronionym rynku pracy,
- szkolnictwo specjalne dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością;

model społeczny:

- integracyjne kształcenie dzieci z niepełnosprawnością,
- likwidacja barier w miejscach publicznych,
- pomoc wzajemna osób z niepełnosprawnością;

model prawno-człowieczy:

- prawne regulacje gwarantujące osobom z niepełnosprawnością dostęp do wszystkich sfer życia na równi z innymi obywatelami,
- szeroki wachlarz usług wspierających realizowanych w lokalnych społecznościach,
- uniwersalne projektowanie przestrzeni i usług publicznych,
- asystencja osobista osób z niepełnosprawnościami,
- mieszkalnictwo wspomagane,
- mechanizm racjonalnych usprawnień.

W ramach podsumowania trener zachęca uczestników do dyskusji (ok. 10 min.):





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- Jak powinno wyglądać wsparcie osób z niepełnosprawnościami w Polsce, żeby realizowało prawo do niezależnego życia?
- Jakie usługi powinny być rozwijane?
- Co powinno się zmienić, również w świadomości społecznej?

Na zakończenie dyskusji dotyczącej modeli niepełnosprawności warto zwrócić uwagę na to, że aktualnie w Polsce przechodzimy z modelu medycznego (widać go jeszcze bardzo mocno np. w orzecznictwie i rehabilitacji) do modelu społecznego (tzw. ustawy dostępnościowe zobowiązujące podmioty publiczne do zapewnienia dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej poprzez uniwersalne projektowanie i racjonalne usprawnienia) i modelu prawnoczwolniczego, wynikającego z KPON, która obowiązuje w Polsce od roku 2012.

Jeśli trener jest w stanie zapoznać się z tekstem anglojęzycznym o średnim poziomie trudności, rekomenduje się, aby przedstawił uczestnikom szkolenia przynajmniej niektóre z argumentów obalających szkodliwe stereotypy na temat niezależnego życia zawartych w dokumencie [“Myth buster about independent living”](#).

Cele i cechy usługi asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami.

Zasada podmiotowości osoby z niepełnosprawnością oraz podejście skoncentrowane na osobie.

W tym fragmencie trener koncentruje się na przekazaniu wiedzy dotyczącej celów i cech asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami zgodnie z zapisami KPON.

W trakcie kolejnego 15-minutowego wykładu z wykorzystaniem prezentacji omawia:

- cztery kluczowe elementy asystencji osobistej oraz
- jak kluczowe dla asystencji osobistej zasady podmiotowości oraz podejście skoncentrowanego na osobie znalazły odzwierciedlenie w *Standardzie asystencji osobistej*.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Asystencja osobista jest usługą polegającą na dopasowanym wsparciu osoby niepełnosprawnej przez osoby trzecie. Spośród innych usług wspierających asystencja osobista wyróżnia się tym, że:

- jej finansowanie odbywać się musi w oparciu o spersonalizowane kryteria;
- podlega kontroli osoby z niepełnosprawnością, w takim znaczeniu, że to ta osoba zamawia usługi od jednego z wielu wykonawców bądź pełni rolę pracodawcy;
- jest to relacja „jeden na jeden”; asystenci muszą być pozyskiwani, szkoleni i nadzorowani przez osobę, która otrzymała asystencję;
- osoby z niepełnosprawnościami, które wymagają asystencji, mogą samodzielnie decydować o tym, w jakim stopniu chcą kontrolować świadczenie usługi.

Podstawowymi zasadami w AOOD są:

- podmiotowość – to osoba z niepełnosprawnością podejmuje decyzje co do swoich potrzeb, zakresie i sposobie ich realizacji oraz
- podejście skoncentrowane na osobie, zgodnie z którym to użytkownik, a nie usługa lub asystent, jest w centrum zainteresowania.

W ramach *Standardu asystencji osobistej* zasady te zostały uwzględnione w następujących rozwiązaniach:

- użytkownik usługi sam decyduje o tym, jakie ma potrzeby i w jaki sposób asystent może go wesprzeć w ich realizacji;
- użytkownik decyduje, kto będzie jego asystentem – może mieć własnego kandydata na asystenta lub musi mieć możliwość wyboru asystenta spośród więcej niż jednej kandydatury; w formularzy autodiagnozy wskazuje swoje preferencje co do osoby asystenta;





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- użytkownik samodzielnie lub przy wsparciu najbliższej osoby bądź specjalisty dobrze znającego użytkownika prowadzi szkolenie indywidualne dla kandydata na AOOD;
- użytkownik decyduje o sposobie zarządzania usługą: samodzielnie, ze wsparciem powiatu lub podmiotów społecznych;
- użytkownik powinien być pracodawcą zatrudniającym asystenta lub mieć możliwość wyboru realizatorów usługi spośród kilku podmiotów;
- użytkownik monitoruje i ocenia pracę asystenta osobistego.

Rekomenduje się, aby w tej części szkolenia trener wykorzystał również fragmenty dokumentu *Standard usługi asystencja osoby z niepełnosprawnością* (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”) oraz *Zasady etyczne pracy asystenta* (s. 103-107; pierwsze cztery pytania w ramach FAQ – s.109-112).

Po wprowadzeniu do usługi trener proponuje dyskusję na forum grupy lub z podziałem na 2-3-osobowe, mniejsze zespoły. W przypadku podziału na zespoły można zadać to samo pytanie do przedyskutowania we wszystkich grupach albo każdej z grup przyporządkować jedno z poniższych pytań:

- Czym się różni wsparcie asystenckie od wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnością przez inne osoby (np. rodzina i inne bliskie osoby, opiekunowie, wolontariusze)?
- Czym różni się rola asystenta osobistego na tle ról innych zawodów pomocowych dedykowanych bezpośredniemu wsparciu osoby z niepełnosprawnościami?
- Czy i w jakim zakresie osoby do 18 roku życia mogą samodzielnie decydować o wyborze asystenta osobistego i zakresie jego zadań?
- Czy asystentem powinna być osoba z rodziny (współmałżonek, partner, rodzic, dziecko)?





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Dyskusja w podgrupach i podsumowanie dyskusji przez trenera: ok. 20 min.

Jeśli dyskusja była prowadzona w zespołach, każdy z nich przedstawia wnioski z dyskusji na forum. W takiej sytuacji należy przewidzieć więcej czasu na podsumowanie.

Podczas dyskusji lub w podsumowaniu dotyczącym wsparcia osób z niepełnosprawnościami realizowanego przez osoby bliskie, przedstawiciele innych zawodów pomocowych lub wolontariuszy powinny się pojawić następujące fakty:

- Wsparcie w każdej codziennej czynności można wykonać zarówno w sposób wspomagający niezależne życie osób z niepełnosprawnościami (rekomendowane) oraz w sposób, który niezależnego życia nie wspomaga. Obie te sytuacje można przeanalizować na przykładzie konkretnej czynności, np. wsparcia w zakupach czy przygotowaniu i spożyciu posiłku.
- Relacja pomiędzy użytkownikiem usług AOODN a asystentem pozostaje relacją pracownik – pracodawca (niezależnie od formy zarządzania tymi usługami wybranej przez użytkownika). Pomimo powyższego atmosfera relacji między tymi osobami może być przyjazna, a nawet nieformalna (np. mówienie sobie po imieniu – o ile obie osoby się na to zgadzają). Jeśli w szkoleniu uczestniczą (zamiast użytkowników ze znacznymi trudnościami poznawczymi) opiekunowie faktyczni ON, prawdopodobnie pojawią się liczne pytania i wątpliwości dotyczące faktycznej decyzyjności tej grupy użytkowników (zwłaszcza w kontekście wciąż utrzymującej się w polskim prawie instytucji ubezwłasnowolnienia). Odnosząc się do tych komentarzy, trener powinien wskazać na związki pomiędzy asystencją osobistą a projektowanym systemem wspomaganego podejmowania decyzji. Jako dobrą praktykę świadczenia usług AOODN dla osób z głęboką niepełnosprawnością intelektualną należy wskazać [model działania szwedzkiej kooperatywy JAG](#).





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- Asystent osobisty nie przejmuje kontroli nad decyzjami i wyborami użytkownika. W praktyce oznacza to, że nie może np. uzależnić wykonania żadnej czynności na rzecz użytkownika od tego, czy jego (asystenta) zdaniem wykonanie tej czynności jest zasadne, właściwe i potrzebne. Jednak powyższe oznacza również, że to użytkownik przejmuje pełną odpowiedzialność za skutki własnych (także błędnych) decyzji oraz za skutki np. nieprzemyślanego czy nieprecyzyjnego przekazywania instrukcji asystentowi. Nie można tej odpowiedzialności cedować na asystenta.
- Osoby niepełnoletnie, ubezwłasnowolnione całkowicie czy o złożonych potrzebach w komunikowaniu się również powinny mieć prawo samodzielnego wyboru asystenta osobistego, wskazania zakresu jego czynności oraz decydowania o częstotliwości wsparcia asystenckiego. Mogą to prawo realizować przy wsparciu opiekunów faktycznych lub prawnych lub w ramach wspieranego podejmowania decyzji.

3. Kompensacyjna rola usług AON

1) Zakres podmiotowy i przestrzenny asystencji osobistej

W tym fragmencie trener odwołuje się bezpośrednio do zapisów [Standardu usługi asystencja osobista osoby z niepełnosprawnością](#) - rozdział 2, podkreślając, że zgodnie z zamieszczonymi tam zapisami nie trzeba posiadać orzeczenia o niepełnosprawności, aby móc skorzystać ze wsparcia asystenckiego.

Zapotrzebowanie na usługi asystenckie jest sprawdzane przez Zespół ds.

Indywidualnego Planu Wsparcia na podstawie autodiagnozy przesłanej przez osobę z niepełnosprawnością lub jej opiekuna faktycznego (w przypadku osób niepełnoletnich lub ze znaczną czy głęboką niepełnosprawnością intelektualną).

Efektom współpracy zespołu z osobą potrzebującą wsparcia asystenckiego jest opracowanie Indywidualnego Planu Wsparcia, w którym określony jest:

- miesięczny wymiar godzinowy asystencji osobistej,





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- zakres czynności asystenta,
- indywidualny koszt usługi.

Zgodnie ze standardem uprawnionymi do korzystania z asystencji osobistej są:

- osoby z poważnymi i trwałymi trudnościami natury fizycznej, sensorycznej lub psychicznej,
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub osoby w spektrum autyzmu,
- osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności,
- osoby dorosłe, dzieci i młodzież,
- osoby z pełną lub ograniczoną zdolnością do czynności prawnych lub osoby ubezwłasnowolnione.

Wymaganiem projektowym było to, aby minimalny wymiar miesięczny usług asystenckich wynosił 20 godzin. Możliwe jest wsparcie całodobowe, jeśli jest taka potrzeba.

Przestrzenny zakres asystencji osobistej obejmuje:

- cały obszar Rzeczypospolitej Polski,
- miejsce zamieszkania osoby z niepełnosprawnością,
- wszystkie przestrzenie lokalnych społeczności, w których osoba z niepełnosprawnością realizuje swoje sprawy życiowe,
- miejsca pracy, nauki, dziennego pobytu osoby z niepełnosprawnością.

Docelowo pożądanym jest, aby usługi asystenckie mogły być realizowane również w sytuacji, kiedy osoba wspierana mogła wyjechać wraz z asystentem za granicę w celach np. zawodowych lub wypoczynkowych.

2) Zakres czynności asystenta osobistego

Z ramowym zakresem czynności asystenckich zapoznajemy uczestników szkolenia w formie ćwiczenia. Do realizacji szkolenia wykorzystujemy zestawienie [z załącznika nr 2: Zakres czynności asystenta osobistego](#).





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- Trener dzieli uczestników na 3-4-osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje taki sam zestaw różnych czynności dnia codziennego. Zadaniem zespołu jest wybranie czynności składających się na ramowy zakres czynności asystenta osobistego.
- Po dyskusji w zespołach trener wspólnie z uczestnikami weryfikuje listę, przyporządkowując każdą czynność do określonego obszaru:
 - samoobsługowe,
 - związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego,
 - przemieszczanie się,
 - komunikowanie się z innymi osobami,
 - nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych,
 - inne (jakie:) oraz
 - czynności medyczno-pielęgnacyjne.

W ostatniej kategorii trener wskazuje, że w aktualnej sytuacji prawnej asystent nie ma prawa wykonywania czynności medycznych, choć docelowo chcielibyśmy, aby tak było.

W podsumowaniu trener powinien przekazać uczestnikom szkolenia, że asystent ma prawo przekazywać użytkownikowi informacje zwrotne na temat wykonywanych czynności czy własnych odczuć z nimi związanych. Asystent, zwłaszcza bardziej doświadczony, może zaproponować użytkownikowi określony sposób wykonania danej czynności. Użytkownik ma jednak prawo nie skorzystać z sugestii asystenta. Niezwykle istotne jest przekazanie uczestnikom szkolenia informacji o zasadach i konsekwencjach użycia sygnału „stop”. Informacje na ten temat znajdują się w *Zasadach etycznych pracy asystenta (zob. Standard usługi asystencja osobista osoby z niepełnosprawnością, s. 103-107).*





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

3) Jak prowadzić rozmowę z użytkownikiem o jego potrzebach i możliwościach?

Kluczowe w tym fragmencie szkolenia jest rozwijanie u asystentów umiejętności rozmawiania z osobami wspieranymi o ich potrzebach w zakresie asystencji osobistej, o zakresie czynności i preferencjach dotyczących sposobu ich wykonywania.

Trener, wprowadzając do ćwiczenia, podkreśla, że to na użytkownika spoczywa obowiązek poinformowania asystenta o własnych potrzebach, możliwościach i ograniczeniach w kontekście usług asystenckich. Asystenci powinni jednak mieć świadomość, że przekazywanie takich informacji może być dla użytkowników problematyczne z wielu powodów. Na przykład:

- użytkownik może nie mieć doświadczenia w otwartym komunikowaniu swoich potrzeb, gdyż opiekunowie faktyczni, od wsparcia których był dotąd uzależniony, negatywnie przyjmowali takie komunikaty lub ignorowali je. Użytkownik może wręcz nie być świadomy, że ma prawo do otwartego komunikowania swoich potrzeb i problemów;
- użytkownik może nie mieć doświadczenia w otwartym komunikowaniu swoich potrzeb, gdyż opiekunowie faktyczni do tej pory przejmowali odpowiedzialność za komunikowanie ograniczeń i potrzeb użytkownika wobec osób trzecich;
- użytkownik może nie akceptować swoich ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, a nawet samego faktu swojej niepełnosprawności. Użytkownik może nie akceptować niektórych swoich potrzeb i/lub faktu, że do ich realizacji potrzebuje wsparcia asystenta;
- Użytkownik może odczuwać lęk lub wstyd związany z tym, że ma komunikować asystentowi swoje ograniczenia i potrzeby w zakresie podstawowych potrzeb życiowych. Użytkownik może również odczuwać skrępowanie lub złość związane z tym, że podczas realizacji wsparcia





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

asystent – obca osoba – musi widzieć jego ciało (być może także nagie) i/lub dotykać go.

Dlatego asystent powinien tak prowadzić rozmowę z użytkownikiem, aby uzyskać od niego informacje niezbędne do realizacji wsparcia asystenckiego dostosowanego do indywidualnych potrzeb i preferencji użytkownika.

Zasadniczym elementem tego fragmentu szkolenia jest ćwiczenie polegające na symulacji rozmowy użytkownika z asystentem na temat własnych ograniczeń sprawności i potrzeb. W trakcie rozmów w parach trener monitoruje ich przebieg i ewentualnie zachęca do rozmowy, pomaga w formułowaniu wypowiedzi itp.

Po wprowadzeniu do ćwiczenia proponujemy uczestnikom tzw. speed dating (szybkie randki).

Opis ćwiczenia: uczestnicy siadają w dwóch kręgach (wewnętrznym i zewnętrznym) tak, by być odwróconym do siebie twarzami. Każda osoba z kręgu tworzy parę z osobą z drugiego kręgu. Jedna osoba wciela się w użytkownika, druga – w asystenta. Przy nieparzystej liczbie osób można stworzyć grupę trzyosobową. Trener proponuje kolejne tematy do 5-minutowej rozmowy. Każda para dyskutuje w tym samym momencie na ten sam temat. Po 3 minutach na sygnał trenera uczestnicy przesuwają się w lewo tak, by usiąść naprzeciwko nowej osoby. Rozmawiają na kolejny temat zaproponowany przez trenera. Do rozmów można wykorzystać ramowy zakres czynności asystenta osobistego z poprzedniego ćwiczenia.

Tematy do rozmowy:

- asystent prosi użytkownika o wskazanie własnych potrzeb w zakresie czynności asystenta osobistego i częstotliwość ich wykonywania (2 rundy),
- użytkownik pyta o doświadczenie asystenta w świadczeniu asystencji osobistej,





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- o asystent pyta użytkownika, jakie predyspozycje powinien mieć idealny asystent osobisty (1 runda).

Po zakończeniu ćwiczenia jedna para wybrana na ochotnika przedstawia raz jeszcze rozmowę użytkownik – asystent na forum całej grupy. Czas trwania rozmowy - ok. 10 minut.

Grupa pod kierunkiem trenera analizuje rozmowę wskazując na te elementy, które były szczególnie istotne oraz na to, czego w tej rozmowie zabrakło (10 minut).

Podsumowanie: trener podsumowuje ćwiczenie.

Czas na wprowadzenie, przeprowadzenie ćwiczenia i jego omówienie: 45 minut.

4. Kodeks etyczny asystenta osobistego

1) Predyspozycje niezbędne do wykonywania pracy w charakterze asystenta osobistego

Forma: ćwiczenie w grupach

Czas na ćwiczenie i jego omówienie: 25 minut

1. Trener dzieli uczestników na dwa zespoły: każda grupa otrzymuje dużą kartkę flipcharta oraz markery; zadaniem zespołu jest stworzenie „portretu asystenta osobistego”, określenie jego kompetencji, cech charakteru, właściwości fizycznych, organizacji pracy itp. (ok.10 minut).
2. Każda z grup prezentuje efekty swojej pracy na forum, uzasadniając wybrane przez grupę kompetencje, predyspozycje i cechy.

Podsumowanie: trener podsumowuje ćwiczenie z wykorzystaniem slajdu prezentacji. Zwraca uwagę, że użytkownik potrzebujący wsparcia asystenckiego powinien mieć możliwość samodzielnego wyboru asystenta. Taką możliwość mamy już np. w





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Funduszu Solidarnościowym, kiedy użytkownik może wskazać dowolną osobę dorosłą, która będzie pełnić funkcję asystenta tego użytkownika. W sytuacji, kiedy osoba z niepełnosprawnością nie ma własnego kandydata na asystenta, powinna mieć możliwość wyboru spośród min. 2 kandydatów przedstawionych jej przez podmiot realizujący usługi asystenckie. Zarówno użytkownik, jak i asystent osobisty mają prawo do zrezygnowania ze współpracy.

Użytkownik, wybierając kandydata na asystenta, bierze pod uwagę następujące kwestie:

- € **predyspozycje fizyczne asystenta** – np. siła pozwalająca na przenoszenie użytkownika lub pchanie jego wózka o napędzie ręcznym; możliwość prowadzenia samochodu (w połączeniu z czynnym prawem jazdy, opcjonalnie także z posiadaniem uprawnień do prowadzenia samochodu o określonych parametrach), umiejętność szybkiego pisania na klawiaturze komputera. Jeśli razem z użytkownikiem mieszkają (lub w miejscach często odwiedzanych przez użytkownika przebywają) zwierzęta, należy wziąć też pod uwagę brak alergii potencjalnego asystenta na te zwierzęta;
- € **dobrą znajomość sposobu komunikowania się użytkownika** – werbalnie: w języku polskim – czy użytkownik potrzebuje, aby asystent dobrze znał język polski w mowie i piśmie? A może wystarczy komunikatywna znajomość języka polskiego w mowie? Czy (i w jakim stopniu) potrzebuje, aby asystent komunikował się werbalnie w języku innym niż polski – np. ukraińskim, angielskim, kaszubskim? Czy użytkownik komunikuje się przy pomocy metod AAC – jaką konkretnie metodą, przy pomocy jakich urządzeń technicznych? Czy użytkownik będzie się komunikował ze swoim asystentem w PJM lub SJM?
- € **predyspozycje osobowościowe** – jakie cechy charakteru asystenta są istotne dla efektywnej współpracy z użytkownikiem? Użytkownik powinien





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

pamiętać, że poszukuje asystenta, a nie partnera, kolegi czy rodzica zastępczego – lista cech powinna być odzwierciedleniem tego faktu. Należy przy tym unikać założenia, że przyszły asystent będzie w stanie zaspokoić wszystkie potrzeby fizyczne/terapeutyczne, emocjonalne lub intelektualne użytkownika. Cenne dla użytkownika będzie ułożenie wypisanych cech asystenta w kolejności od najważniejszych do mniej istotnych, np. czy punktualność i odporność na stres są ważniejsze od cierpliwości i empatii? A może jest wręcz odwrotnie?

- € **płeć i/lub wiek asystenta** – na ile mogą one wpływać na efektywność mojej współpracy z asystentem, jego dobrostan, poczucie bezpieczeństwa (również brak emocjonalnego skrępowania podczas tej współpracy)? Pomocniczo użytkownik może sobie zadać pytanie: z osobami jakiej płci/w jakim wieku najlepiej dochodzę do porozumienia?
- € **dyspozycyjność asystenta** – przez ile godzin dziennie będzie potrzebne wsparcia asystenta? O jakich porach doby? Czy w każdy dzień tygodnia asystent ma być dyspozycyjny? Czy od asystenta oczekuje się dyspozycyjności w godzinach nocnych, w weekendy, dni świąteczne?
- € **niestandardowe oczekiwania wobec asystenta** – np. potrzeba, aby umiał obsługiwać określone urządzenia/programy (pytanie dodatkowe: czy użytkownik może sam przeszkolić asystenta w tym zakresie?), potrzeba wsparcia w sprawowaniu opieki nad dziećmi, rodzicami, dziadkami. Użytkownik powinien pamiętać, że nie każdy potencjalny asystent będzie gotów do wspierania go podczas opieki nad osobami trzecimi oraz że takie wsparcie może być przez asystenta świadczone pod warunkiem aktywnego zaangażowania osoby z niepełnosprawnością w wykonywanie danych czynności. Nie każdy potencjalny asystent posiada doświadczenie w kontakcie z dziećmi, a nawet nie każdy ma emocjonalną otwartość na taki kontakt.

Należy podkreślić, że to sam użytkownik decyduje o tym, czy wszystkie kryteria z





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

powyższej listy mają dla niego znaczenie i które z nich są priorytetowe. Odpowiedzi na powyższe pytania mogą również zmieniać się wraz z sytuacją życiową użytkownika.

2) Zasady kodeksu etycznego asystenta osobistego

Forma: miniwykład trenera z wykorzystaniem prezentacji połączony z odpowiedziami na pytania uczestników szkolenia. Trener omawia zagadnienie w oparciu o *Standard usługi asystencja osobista osoby z niepełnosprawnością* (rozdział 9, str. 99).

Czas prelekcji i dyskusji: 30 minut

5. Prawa asystenta w relacji z użytkownikiem usługi

1) Jak wesprzeć użytkownika w planowaniu codziennych czynności?

Trener powinien przekazać uczestnikom szkolenia informację, że planowanie wykonywania czynności może być skomplikowane i długotrwałe. Zarówno od asystenta, jak i od użytkownika wymaga cierpliwości, empatii i zrozumienia dla ewentualnych błędów. Warto jednak zainwestować ten czas. Dobrze ułożony plan współpracy może funkcjonować nawet przez wiele lat. Oczywiście plan może być długotrwały, ale może dotyczyć kilku miesięcy lub nawet jednego dnia.

Plan można spisać na kartce lub w pliku tekstowym na komputerze przed rozpoczęciem realizacji czynności. Można też wybrać metodę prób i błędów w trakcie dnia pracy asystenta. To użytkownik i asystent powinni wspólnie zdecydować, która z tych form będzie dla nich najlepsza.

Dużym wyzwaniem dla użytkownika może być określenie czasu potrzebnego na wykonanie danej czynności ze wsparciem asystenta, jeśli dotąd – z konieczności – użytkownik wykonywał ją samodzielnie. Nie ma w tym zakresie lepszej metody niż metoda prób i błędów. Asystent może wesprzeć użytkownika w określeniu czasu potrzebnego na wspólne wykonanie określonej czynności.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Jeśli użytkownik potrzebuje wsparcia swojego asystenta w wielu czynnościach, do zaplanowania współpracy może wykorzystać [macierz Eisenhovera](#). Trener krótko omawia zasady tworzenia tej macierzy. Następnie uczestnicy szkolenia w parach opracowują tygodniowy plan czynności. W tym celu trener rozdaje każdej parze wydrukowane czyste formularze z macierzą. Uczestnicy do ćwiczenia wykorzystują ramowy zakres czynności asystenta osobistego opracowany we wcześniejszej części szkolenia.

1

WAŻNE I PILNE

- czynności samoobsługowe
- posiłki
- stałe obowiązki domowe
- najważniejsze zadania zawodowe

2

WAŻNE I NIEPILNE

- zadania zawodowe z dłuższym okresem wykonania
- generalne sprzątnięcie domu
- aktywność w czasie wolnym

3

NIEWAŻNE I PILNE

- wydruki dokumentów
- korespondencja
- uzupełnienie braków w zakupach domowych

4

NIEWAŻNE I NIEPILNE

- czynności, które alternatywnie można wykonać bez wsparcia asystenta (np. zakupy online, wysyłka dokumentów online).

Podsumowując ćwiczenie, trener pyta uczestników o ewentualne trudności, które mieli z tworzeniem planu wykonywania czynności.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Czas na wprowadzenie do tematu i wykonanie ćwiczenia: 25 minut.

2) Sposoby zarządzania usługami AONN / korzystania z nich przez użytkownika

Właściwe zrozumienie tego elementu szkolenia przez kandydatów na asystentów i asystentów osobistych jest istotne, by zrozumieć role i zadania użytkownika w procesie zarządzania usługami AONN. Ma również znaczenie dla efektywnego przebiegu współpracy między użytkownikiem a asystentem. Rekomenduje się, aby trener:

- nie wartościował żadnych form zarządzania/korzystania z usług; nie ma form lepszych i gorszych; trener powinien też korygować takowe sugestie ze strony uczestników szkolenia;
- porównał formy zarządzania usługami/korzystania z nich pod względem: korzyści, możliwych trudności oraz zakresu odpowiedzialności użytkownika.

Tę część szkolenia trener prowadzi w formie miniwykładu z wykorzystaniem prezentacji (ok. 15 minut) w oparciu o opis w *Standardzie AONN* (rozdział 4).

Po wprowadzeniu do tematu zarządzania asystencją osobistą trener proponuje ćwiczenie polegające na zebraniu argumentów za i przeciw odnoszących się do poszczególnych form zarządzania asystencją osobistą. Analizuje sposoby zarządzania usługą pod kątem potencjalnych korzyści, możliwych trudności oraz zakresu odpowiedzialności asystenta osobistego. Wszystkie argumenty zapisuje na flipcharcie. Czas przeznaczony na burzę mózgów: 15 minut.

Czas przeznaczony na realizację tego tematu (mini wykład + burza mózgów): 30 min.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

3) Kontrakt między użytkownikiem usługi, asystentem osobistym a podmiotem organizującym usługę asystencji osobistej

We wprowadzeniu do tego tematu trener wskazuje na następujące kwestie:

- dlaczego kontrakt jest elementem koniecznym dla efektywnej współpracy użytkownika z asystentem? W tym fragmencie może się odwołać do kontraktu zawartego z grupą na początku szkolenia i jego znaczenia dla przebiegu tego szkolenia,
- dlaczego kontrakt może mieć charakter umowy dwustronnej (w sytuacji, kiedy użytkownik jest bezpośrednim pracodawcą dla swojego asystenta) lub trójstronny (kiedy jest zawierany pomiędzy użytkownikiem a asystentem i realizatorem zadania)?
- jaką formę może mieć kontrakt? wprawdzie nie jest wykluczone zawarcie umowy ustnej, ale tylko w przypadku kontraktu, który jest spisany, można do niego wrócić w dowolnym momencie współpracy pomiędzy użytkownikiem a asystentem. Obok formy pisemnej mogą to więc być: treść wyrażona w piktogramach, treść wyrażona głosowo na nośniku audio lub video, treść wyrażona w PJM/SJM na nośniku video;
- jakie elementy powinien zawierać kontrakt? zapisy wzoru kontraktu możemy podzielić na kilka grup, np. prawa i obowiązki użytkownika AOOD, prawa i obowiązki asystenta oraz inne ważne ustalenia/informacje wpływające na przebieg współpracy.

Zanim trener przystąpi do omawiania kontraktu, przypomina uczestnikom o zakresie czynności asystenta osobistego, posiłkując się zapisanymi na flipcharcie czynnościami (zapis opracowany w ćwiczeniu z części [Zakres czynności asystenta osobistego](#)). Trener informuje, że zakres czynności asystenckich będzie załącznikiem do kontraktu.

Odnosząc się do zagadnienia zmiany zapisów kontraktu, trener powinien wskazać





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

(lub zachęcić grupę do wskazania) okoliczności życiowych, w których wcześniej opracowany kontrakt powinien/może zostać zmieniony. Warto podać propozycje zapisów dotyczących tych zmian.

Zaleca się, aby trener zainicjował (na forum) analizę wzoru kontraktu trójstronnego. Wzór został załączony na końcu do tego opracowania.

Trener omawia wstęp oraz pierwszych 5 punktów kontraktu. Przy punkcie 1. zwraca uwagę, że wskazanie podstawowego miejsca realizacji usługi nie oznacza, że asystencja nie będzie mogła być świadczona w innych miejscach (również poza miejscem zamieszkania użytkownika w granicach Polski). Natomiast przy punkcie 5. zaznacza, że warto wpisać nie jedną, ale dwie osoby do kontaktu, zwłaszcza jeśli użytkownikiem usługi jest dziecko, a rodzice (opiekunowie prawni) są aktywni zawodowo.

Następnie trener zaprasza uczestników do kolejnego ćwiczenia.

Ćwiczenie składa się z 3 etapów:

- a. trener dzieli uczestników na 3-4-osobowe grupy; każdej z nich daje inny fragment kontraktu trójstronnego (w szczególności §1 Zakres zadań oraz załącznik nr 5); zadaniem grupy jest odczytanie go i zastanowienie się, co oznacza każdy z punktów zawartych w tym fragmencie, jak można go interpretować, jak ewentualnie warto byłoby go zmienić, aby lepiej odpowiadał na potrzeby asystenta osobistego; grupy zapisują wnioski z dyskusji na kartach flipcharta (ok. 15 minut).

UWAGA: NALEŻY ZADBAĆ, ABY FRAGMENTY MIAŁY PODOBNĄ DŁUGOŚĆ.

- b. każda z grup krótko prezentuje efekty swojej pracy na forum (ok. 30 minut, przy założeniu, że będą 3 grupy).
- c. w podsumowaniu ćwiczenia wszyscy uczestnicy zgłaszają swoje uwagi do





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

całego kontraktu, modyfikacje wynikające z własnych potrzeb i doświadczeń, dodatkowe punkty, których zabrakło we wzorze kontraktu (15 minut).

Wzór kontraktu został umieszczony w *Standardzie asystencji osobistej osób z niepełnosprawnością*.

Czas przeznaczony na przeprowadzenie tej części szkolenia: 65 min

4) Podsumowanie pierwszego dnia szkolenia

Każdy uczestnik szkolenia odpowiada na pytania:

- co było dla niego najcenniejsze w trakcie szkolenia? co było zaskakujące? co zabiera ze sobą z dziś?
- co było trudne? niezrozumiałe? czego zabrakło w trakcie szkolenia?

Czas na podsumowanie: 15 minut

6. Psychologiczne aspekty relacji asystenta z użytkownikiem usługi

1) Wprowadzenie do 2. dnia szkolenia

Forma: rozmowa na forum grupy.

Trener:

- przypomina zagadnienia omówione poprzedniego dnia,
- sygnalizuje tematy, które pojawią się w drugim dniu szkolenia (jeśli to możliwe, wszystkie tematy zapisuje na flipcharcie, ewentualnie wykorzystuje plan szkolenia prezentowany poprzedniego dnia),
- zadaje uczestnikom pytanie o ewentualne wątpliwości, pytania do tematów z pierwszego dnia szkolenia.

Czas na wprowadzenie: maksymalnie 15 minut.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

2) Psychologiczne aspekty relacji asystenta z użytkownikiem usługi

Forma: dyskusja w grupie moderowana przez trenera prowadzona w oparciu o film „Kiedy Twoje ręce są moimi” (https://www.youtube.com/watch?v=mgqHDswmYP_A) udostępniony przez Fundację Pomocy Chorym na Zanik Mięśni.

Zalecane kwestie do dyskusji po obejrzeniu filmu:

- asystent – narzędzie czy przyjaciel?
- asystent – użytkownik – od relacji profesjonalnej do romantycznej;
- konflikt wartości (np. religijnych, politycznych, etycznych, estetycznych) między asystentem a użytkownikiem;
- bliskość i intymność w pracy asystenta z użytkownikiem;
- ingerowanie otoczenia w relację asystent – użytkownik.

Zadaniem trenera jest moderowanie dyskusją, ewentualnie korygowanie pojawiających się tez i opinii niezgodnych ze standardem asystencji osobistej. Warto odwołać się do dotychczasowego doświadczenia uczestników szkolenia i rzeczywistych przykładów.

Trener powinien zadbać, aby każdy uczestnik szkolenia wyraził swoją opinię.

Czas na obejrzenie filmu (35 minut), na dyskusję: 5 x 15 min, co daje w sumie 110 minut.

7. Asystent osobisty w roli pracownika. Bezpieczeństwo, higiena i ergonomia pracy asystenta

1) Zasady rozliczania i monitorowanie usług asystencji osobistej w ramach pilotażu w projekcie

Forma: miniwykład trenera z wykorzystaniem narzędzi wypracowanych w pilotażu (poszczególne narzędzia są załączone na końcu podręcznika)

Czas trwania: ok. 45 minut.

W trakcie prelekcji trener prezentuje i wyjaśnia następujące kwestie:





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- zasady ustalania stawek za usługi asystencji osobistej, w tym zestawienie średniego wynagrodzenia dla poszczególnych powiatów oraz zasad różnicowania kwot w zależności od szczególnych potrzeb użytkowników. W tym miejscu trener może wykorzystać tabele ze średnim wynagrodzeniem w poszczególnych powiatach oraz materiał z prac zespołów ds. IPW dotyczący różnicowania stawek w zależności od indywidualnych szczególnych potrzeb użytkownika. Prowadzący wyjaśnia, czym jest kwota brutto brutto, a czym brutto i jak to wpływa na ostateczne wynagrodzenie asystenta. Warto również zwrócić uwagę na to, że może się pojawić sytuacja, kiedy użytkownik będzie potrzebował wyjaśnienia zasad wynagrodzenia asystenta oraz że rozmowa na ten temat jest zupełnie naturalną potrzebą;
- ubezpieczenie asystentów od odpowiedzialności cywilnej oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- zasady wypełniania karty czynności (omówienie wzoru zamieszczonego w podręczniku trenera; należy dodać, że w przyjętym wzorze karty nie zostało uwzględnione szkolenie szczegółowe dla asystenta, które przeprowadza użytkownik lub osoba przez niego wybrana, w związku z tym w pierwszej karcie czynności dla danego użytkownika asystent wpisuje datę i czas trwania takiego szkolenia);
- monitorowanie i ewaluacja usług asystenckich;
- zasady wykorzystania środków na dodatkowe usługi wspierające;
- rozliczanie ewidencji przebiegu pojazdu (omówienie wzoru zamieszczonego w *Standardzie asystencji osobistej osób z niepełnosprawnością*).

2) Monitoring i ewaluacja pracy asystenta osobistego

Trener w formie miniwykładu (15 minut) przekazuje uczestnikom informacje zawarte w stosownej części *Standardu usługi asystencji osobistej osoby z niepełnosprawnością* (s. 99-102). Należy jednak podkreślić, że nieformalna





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

ewaluacja usług AOOD może odbywać się częściej niż w terminach zawartych w tym dokumencie. Zależy to od ustaleń między użytkownikiem a asystentem.

W tej części szkolenia trener omawia zasady i narzędzia ewaluacji asystencji osobistej zamieszczone w *Standardzie asystencji osobistej osób z niepełnosprawnością*.

Szkoleniowiec powinien zwrócić uwagę, że

- osobą odpowiedzialną za monitoring pracy asystentów jest specjalista lokalny,
- monitoring może się odbywać zdalnie (np. telefonicznie lub przez platformę do komunikowania się) lub w miejscu świadczenia usługi asystenckiej,
- monitoringowi podlega również praca asystenta, który został zatrudniony z polecenia użytkownika usługi,
- w przypadku dzieci i młodzieży do 16 roku życia udział w monitoringu biorą rodzice; w miarę możliwości dzieci są również obecne,
- uwagi do świadczonej usługi może mieć zarówno użytkownik, jak i asystent osobisty,
- uwagi do usług asystencji osobistej mogą być zgłaszane w każdym momencie.

3) Wsparcie asystenta w świadczeniu usług oraz rozwijaniu partnerskiej relacji z użytkownikiem

Forma: miniwykład trenera (ok. 45 minut)

W tej części omawiane są następujące kwestie:

- szkolenie szczegółowe – omówione na podstawie rozdziału 5.1 w *Standardzie usługi asystencja osobista*. Jeśli uczestnicy są już po takim szkoleniu szczegółowym, warto porozmawiać, jak to szkolenie wyglądało? Jakich czynności w szczególności dotyczyło? Czy pojawiły się jakieś trudności i jaki miały charakter? Ile trwały takie szkolenie?





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Czy użytkownik prowadził je samodzielnie, czy przy pomocy osoby wspierającej?

- szkolenia specjalistyczne (uzupełniające) – omówienie na podstawie rozdziału 3.2.2 oraz 5.1 *Standard usługi asystencja osobista*. Trener informuje, że niektórzy użytkownicy w IPW mają już wskazane szkolenia specjalistyczne, ale można również zgłosić takie zapotrzebowanie po rozpoczęciu współpracy z użytkownikiem, jeśli pojawi się taka potrzeba,
- mediacje,
- superwizja – formy i rola w pracy asystenta,
- doradztwo wzajemne,
- inne instrumenty w ramach pilotażu.

4) Mediacje

Przechodząc do omówienia mediacji trener może się zapoznać się z typologią źródeł konfliktu według Christophera W. Moore'a. Graficzne przedstawienie tej koncepcji oraz syntetyczne omówienie typów konfliktów można znaleźć w [materiale autorstwa Tomasza Wojciechowskiego](#) (s. 4-5). Odwołując się do tej koncepcji, można stwierdzić, że konflikt między asystentem a użytkownikiem może pojawić się na wszystkich płaszczyznach wymienionych przez amerykańskiego autora. Warto, aby prowadzący szkolenie podzielił się tym spostrzeżeniem z uczestnikami szkolenia, nawet bez przywołania nazw typów konfliktów. Dzięki temu uczestnicy mogą sobie uświadomić, jak ważną rolę może odegrać mediacja w rozwiązaniu konfliktu między użytkownikiem AOON a jego asystentem.

Przyjmuje się, że do najważniejszych zasad mediacji należą:

- dobrowolność;
- bezstronność i neutralność mediatora;





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- poufność;
- bezinteresowność mediatora;
- szacunek mediatora dla stron mediacji.

Proces mediacji dzieli się na następujące etapy:

- przygotowanie mediacji – mediator spotyka się po raz pierwszy z uczestnikami mediacji (osobno), poznaje ich spojrzenie na sytuację konfliktową;
- otwarcie mediacji – mediator przedstawia stronom zasady mediacji oraz swoją rolę w tym procesie. Strony przedstawiają swój punkt widzenia zaistniałej sytuacji;
- dyskusja stron nad możliwymi wariantami porozumienia;
- uzgodnienie przez strony konkretnej treści porozumienia.

Przyjmuje się, że mediatorem powinien być profesjonalista z odpowiednim poziomem wiedzy prawniczej i psychologicznej. Jak się wydaje, dopiero co najmniej kilkuletnia praktyka realizacji usług asystencji osobistej zgodnie ze *Standardem*, do którego odwołuje się szkolenie, pokaże, czy mediatorem mogłaby być osoba ze znaczącym doświadczeniem w zakresie doradztwa wzajemnego, nie będąca zarazem prawnikiem ani psychologiem.

5) Superwizja

Superwizja jest formą wsparcia adresowaną do asystentów osobistych. Trener prowadzący szkolenie przekazuje uczestnikom informacje, czym jest superwizja, jakie ma cele i jak przebiega:

- celem superwizji jest merytoryczne i emocjonalne wzmocnienie osób zajmujących się na co dzień świadczeniem wsparcia na rzecz innych osób, np. psychoterapeutów, pracowników socjalnych czy też asystentów osobistych ON;
- superwizja może być realizowana indywidualnie lub grupowo;





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- zasady superwizji reguluje kontrakt superwizyjny; rekomenduje się zaakcentowanie podobieństwa z kontraktem trójstronnym między użytkownikiem usług AOOD, jego asystentem a przedstawicielem podmiotu realizującego usługi.

Syntetyczne ujęcie innych elementów procesu superwizyjnego można znaleźć w artykule Barbary Bąbskiej i Magdaleny Popłońskiej-Kowalskiej *Realizacja procesu superwizyjnego* zawartym w [pracy zbiorowej pod redakcją Mirosława Grewińskiego](#) (str. 295-312).

6) Doradztwo wzajemne

Przygotowując się merytorycznie do realizacji tego tematu szkolenia, trener napotka na istotny problem braku źródeł polskojęzycznych. W Polsce nawet wymienione wyżej terminy nie są powszechnie znane osobom niepełnosprawnym, a na język polski terminy *peer support* oraz *peer consuelling* bywają różnie tłumaczone. Ze źródeł anglojęzycznych prezentujących zagadnienia w sposób kompleksowy i praktyczny warto wskazać m.in. wydaną w USA w 2008 roku pracę zbiorową [Peer consuelling. From victims of history to protagonists of life](#) oraz wydany przez ENIL poradnik [Peer Support for Independent Living A Training Manual](#) (2014).

Termin „wsparcie wzajemne” ma szersze znaczenie niż „doradztwo wzajemne”. Według autorów poradnika wydanego przez ENIL wsparcie wzajemne oznacza „pomoc i wsparcie, jakich osoby mające doświadczenia życia w określonej sytuacji życiowej mogą udzielić ludziom znajdującym się w podobnym położeniu”. Wyróżnia się następujące rodzaje tego wsparcia:

- bezpłatne, realizowane spontanicznie – na przykład podczas rozmowy towarzyskiej;
- zorganizowane bezpłatne – realizowane w ramach nieformalnych grup wsparcia działających na zasadzie wolontariatu;





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- zorganizowane płatne – realizowane przez osoby niepełnosprawne w ramach ich działalności zawodowej, na przykład w organizacjach pozarządowych.

Według autorów wspomnianego wcześniej opracowania amerykańskiego doradztwo wzajemne jest specyficzną formą doradztwa, którego celem jest uwłasnowolnienie (*empowerment*) osoby lub osób z niego korzystających. Wsparcie tego typu jest realizowane podczas sesji. Wykorzystuje metody oraz techniki z zakresu coachingu i mentoringu. Proces ten musi się opierać na wzajemnym uznaniu godności, doświadczeń życiowych i potrzeb osób w nim uczestniczących. Ma ono cel psychologiczny – wzmocnić poczucie własnej wartości i kontroli nad swoim życiem. Ma również cele praktyczne:

- otrzymanie nowych wiarygodnych informacji o dostępnych w danej społeczności formach wsparcia niezależnego życia;
- planowanie efektywnego korzystania ze wsparcia, na przykład tworzenie dziennego planu współpracy ze swoim asystentem;
- rozwój kompetencji samorzeczniczych – umożliwia dialog i współpracę np. z instytucjami, od których zależą zmiany prawne umożliwiające realizację usług AOOD w sposób systemowy lub finansowanie tych usług w skali ogólnopolskiej i lokalnej.

Ponieważ obecnie usługi doradztwa wzajemnego nie są w Polsce realizowane w sposób systemowy, celem tego fragmentu szkolenia powinno być zniwelowanie obaw jego uczestników przed udziałem w takiej formie wsparcia. Należy wskazać na pozytywne przykłady inicjatyw z zakresu wsparcia wzajemnego, choćby:

- międzynarodową grupę dyskusyjną użytkowników asystencji osobistej pod auspicjami ENIL;
- grupę samopomocową niepełnosprawnych rodziców, założoną i przez kilka lat moderowaną przez dr Dorotę Wiszejko-Wierzbicką z Uniwersytetu SWPS, a obecnie działającą bez formalnego moderatora.





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Potrzebę skorzystania z doradztwa wzajemnego użytkownik zgłasza do koordynatora ds. asystencji osobistej. Doradztwo wzajemne w projekcie świadczą osoby z niepełnosprawnościami. Sytuacje trudne w relacji między asystentem osobistym a użytkownikiem usługi lub osobami z jego otoczenia i sposoby ich rozwiązywania

1) Sytuacje kryzysowe w relacji między asystentem osobistym a użytkownikiem usługi i sposoby ich rozwiązywania

Forma: praca w zespołach nad studiami przypadków.

Ten fragment szkolenia trener realizuje w oparciu o *Standard usługi asystencji osobistej osoby z niepełnosprawnością* (załącznik nr 18). Do pracy w zespołach wykorzystuje studia przypadków zamieszczonych w prezentacji.

We wprowadzeniu do ćwiczenia trener omawia możliwe przyczyny trudnych sytuacji w relacji między asystentem osobistym a użytkownikiem (ewentualnie otoczeniem użytkownika). Posługuje się przy tym prezentacją.

2) Przyczyny trudności w relacjach użytkownik – asystent osobisty

Zaleca się, aby prowadzący szkolenie wskazał, że trudności w relacjach między użytkownikiem a asystentem mogą mieć różny stopień skomplikowania, a przede wszystkim różne źródła. Wśród najważniejszych źródeł tych trudności można wymienić:

- nieprzestrzeganie zasad trójstronnego kontraktu lub indywidualnego zakresu czynnościowego usług AOON;
- niezrozumienie istoty asystencji osobistej lub *Standardu usługi asystencja osobista osoby z niepełnosprawnością* przez asystenta i/lub użytkownika AOON;
- niezaspokojenie określonych potrzeb użytkownika lub asystenta związanych ze współpracą (np. potrzeby bezpieczeństwa, uznania);





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- próby przejmowania kontroli przez asystenta nad życiem użytkownika lub odwrotnie;
- nieprzestrzeganie zasad etycznych pracy asystenta;
- próby przejmowania kontroli nad realizacją usług AOOD przez osoby trzecie;
- niewłaściwe traktowanie asystenta przez osoby z otoczenia użytkownika lub odwrotnie;
- niestranie przeprowadzone szkolenie przez użytkownika, które ma przygotować asystenta do współpracy;
- przekazywanie asystentowi przez użytkownika niejasnych lub nieprecyzyjnych instrukcji wykonania czynności;
- ignorowanie przez asystenta lub użytkownika sygnału „stop” lub informacji zwrotnych komunikowanych przez drugą stronę relacji;
- niezrozumienie przez asystenta lub użytkownika sposobu komunikowania się drugiej strony relacji (mowy werbalnej, AAC, PJM etc.);
- niezgodność stylu życia, szeroko pojętych przekonań, zainteresowań między asystentem osobistym a użytkownikiem;
- konflikt osobowości między asystentem a użytkownikiem;
- dążenie przez użytkownika lub asystenta do zmiany charakteru relacji np. z profesjonalnej na romantyczną;
- oczekiwanie użytkownika, że asystent będzie wspierał go także poza ramami trójstronnego kontraktu;
- oczekiwanie asystenta, że użytkownik będzie dodatkowo gratyfikował jego pracę (finansowo, rzeczowo, poprzez wsparcie emocjonalne);
- częsty brak dyspozycyjności asystenta lub jego małe zaangażowanie w wykonywane czynności.

Jak widać z powyższego wyliczenia, przyczyny trudności mogą być bardzo zróżnicowane. W określonych sytuacjach mogą występować łącznie. Rekomenduje się, aby trener poinformował uczestnikom szkolenia, że:





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- rozwiązanie danej sytuacji problemowej wymaga właściwej identyfikacji jej przyczyny lub przyczyn;
- rozwiązanie danej sytuacji problemowej wymaga zaangażowania zarówno od użytkownika, jak i asystenta;
- im wcześniej i z większym zaangażowaniem użytkownik i asystent rozpoczną wspólną pracę nad rozwiązaniem problemu, tym większa jest szansa, że problem (nawet skomplikowany) uda się rozwiązać z korzyścią dla obu stron. Jednak im dłużej problem będzie lekceważony lub strony nie wykażą dobrej woli albo zaangażowania w jego rozwiązanie, tym większe niebezpieczeństwo eskalacji (nawet błahego) problemu i zakończenia współpracy;
- do rozwiązania problemu może być przydatne doświadczenie wyniesione przez asystenta z superwizji i/lub przez asystenta z doradztwa wzajemnego;
- do rozwiązania problemu może okazać się niezbędne bezpośrednie zaangażowanie osoby trzeciej (np. koordynatora usług, doradcy wzajemnego, mediatora).

Ćwiczenie:

- trener dzieli uczestników na 3-4-osobowe zespoły i wręcza opis jednego z przypadków. Każdy zespół rozpatruje inną sytuację. Zadaniem członków zespołu jest ustalenie, na czym polega problem w danej sytuacji. Następnie na flipcharcie zapisują propozycje jego rozwiązania (czas pracy z zespołem ok. 20 minut),
- po zakończeniu pracy zespół przedstawia na forum sytuację, którą rozpatrywał. Podaje też propozycje rozwiązania (3 x 5 minut),
- trener wraz z resztą uczestników weryfikuje propozycje podane przez zespół zgodnie z rozwiązaniami zaproponowanymi w *Standardzie* (czas na omówienie sytuacji oraz weryfikację propozycji jej rozwiązania – 10 minut).





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

Czas trwania miniwykładu i ćwiczenia: 140 minut.

W ostatnim fragmencie szkolenia warto poprosić każdego uczestnika o odpowiedź na pytania:

- Co zabieram ze sobą? Co było cenne w trakcie szkolenia?
- Co we mnie jeszcze pracuje? Nie wiem, czy zabrać, czy zostawić?
- Co było zbędne? Niepotrzebne? Co wyrzucam do kosza?

Trener kończy spotkanie podziękowaniem za wspólną pracę, aktywny udział oraz poświęcony czas.

8. Literatura i źródła internetowe

- Asystencja osobista osób z niepełnosprawnością w świetle analiz wybranych rozwiązań zagranicznych oraz systemu i doświadczeń krajowych. Raport zbiorczy (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”) (2021).
- [Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością – zapotrzebowanie na miarę Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami, Warszawa 2017.](#)
- Cervinkova H., *Jesteśmy sobie potrzebni. Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej w ramach projektu „Sprawni w pracy”*, Wrocław 2014, opub.dsw.edu.pl/bitstream/11479/112/1/Jestesmy_sobie_potrzebni.pdf
- Europejska Sieć Niezależnego Życia <https://enil.eu/>
- [Greniuk A., Założenia koncepcji niezależnego życia osób z niepełnosprawnością w Europejskiej Sieci na rzecz Niezależnego Życia, Warszawa.](#)
- [Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.](#)
- [Komentarz Generalny numer 5 do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.](#)





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- [Opis instrumentu „Budżet osobisty”](#) (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”) (2021).
- [Peer consuelling. From victims of history to protagonists of life](#) (2008).
- [Peer Support for Independent Living A Training Manual](#) (2014).
- [Standard usługi asystencja osoby z niepełnosprawnością - wersją opracowaną po konsultacjach środowiskowych](#) (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”).
- [Superwizja pracy socjalnej, pod red. Mirosława Grewińskiego i Bohdana Skrzypczaka](#) (2014).
- Twardowski A., *Spółeczny model niepełnosprawności – analiza krytyczna*, „Studia edukacyjne”, 48 (2018).
- [Wojciechowski T., Skuteczna współpraca w zespole interdyscyplinarnym](#) (2015).
- Wybrane rozwiązania lokalne i regionalne w projektach realizowanych w latach 2016-2020 w zakresie asystencji osobistej osób z niepełnosprawnością. Raport z analizy (w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”) (2021).

9. Załącznik nr 1: Zestawienie twierdzeń do realizacji szkolenia

model charytatywny:

- osoba niepełnosprawna to osoba pokrzywdzona przez los, która potrzebuje ciągłej pomocy;
- osoba niepełnosprawna jest przedmiotem opieki ze strony innych;
- organizacja oraz zarządzanie wsparciem leży głównie w gestii członków wspólnot religijnych;





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

model medyczny:

- niepełnosprawność to stan długotrwałego ograniczenia funkcji organizmu człowieka wynikający z ograniczonej sprawności funkcji fizycznych i umysłowych;
- kluczowe znaczenie we wspieraniu osób niepełnosprawnych mają specjaliści – lekarze, fizjoterapeuci, psychologowie;
- niepełnosprawność to ułomność człowieka, którą należy wyeliminować lub przynajmniej częściowo ją skompensować w celu upodobnienia się jednostki do zdrowej części społeczeństwa;

model społeczny:

- celem wsparcia osoby z niepełnosprawnością jest jej niezależne funkcjonowanie w społeczeństwie oraz na rynku pracy;
- ograniczeniem dla codziennego funkcjonowania osoby niepełnosprawnej są bariery fizyczne w przestrzeni publicznej oraz bariery w sposobie zorganizowania społeczeństwa;
- osoby z niepełnosprawnościami będą aktywne społecznie, jeśli przestrzeń publiczna, w której funkcjonują, będzie pozbawiona barier fizycznych i organizacyjnych;

model prawno-człowieczy:

- prawa osoby z niepełnosprawnością nie zależą od dobrej woli pełnosprawnej części społeczeństwa, ale wynikają z obowiązującego prawa międzynarodowego;
- niepełnosprawność wynika jednocześnie z uwarunkowań biologicznych (osobowych) i społecznych (środowiskowych);





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

- osoba z niepełnosprawnością ma takie same prawa jak inni obywatele i powinna egzekwować te prawa, używając określonych procedur krajowych i międzynarodowych.

10. Załącznik nr 2: Zakres czynności asystent osobistego

Uwaga! Zestaw zawiera zarówno czynności, które asystent może wykonywać, jak i te, których wykonywać nie powinien.

Zadaniem uczestników szkolenia jest wybranie tych czynności, które znajdują się w ramowym zakresie czynności asystenta i przyporządkowanie do jednego z obszarów:

- czynności samoobsługowe,
- czynności zlecone przez lekarza lub związane z rehabilitacją,
- czynności związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego i pełnieniem ról w rodzinie,
- przemieszczanie się,
- komunikowanie się z innymi osobami,
- nawiązywanie kontaktów społecznych i rozwijanie aktywności społecznej.

korzystanie z toalety

mycie głowy, mycie ciała, kąpiel

czesanie

kąpanie dziecka osoby wspieranej





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

golenie
wykonanie nieskomplikowanych elementów makijażu
obcinanie paznokci rąk i nóg
karmienie osoby wspieranej (równie za pomocą PEG lub sondą)
zmiana pozycji, np. przesiadanie się z łóżka lub na łóżko, z krzesła lub na krzesło/ fotel, ułożenie się w łóżku, usadzenie w wózku
zapobieganie powstawaniu odleżyn lub odparzeń
zmiana pieluchomajtek i wkładów higienicznych
ślanie łóżka i zmiana pościeli
podawanie leków
opatrywanie ran
oklepywanie
stosowanie okładów i kompresów





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

wykonywanie ćwiczeń rehabilitacyjnych za osobę wspieraną
realizacja recept lekarskich
sprzątanie mieszkania za osobę wspieraną, w tym urządzeń codziennego użytku i sanitarnych oraz wynoszenie śmieci
robienie zakupów bez udziału osoby wspieranej
przenoszenie dużych zakupów ze sklepu do domu osoby wspieranej
gotowanie posiłków dla najbliższej rodziny osoby wspieranej
towarzyszenie osobie z niepełnosprawnością w sklepie, np. informowanie jej o lokalizacji towarów na półkach, podawanie towarów z półek, wkładanie towarów do koszyka/wózka sklepowego, niesienie koszyka/prowadzenie wózka osoby z niepełnosprawnością lub wózka sklepowego, pomoc przy kasie
robienie zakupów według listy sporządzonej przez najbliższe otoczenie osoby wspieranej
mycie okien w mieszkaniu osoby wspieranej
utrzymywanie w czystości i sprawności sprzętu ułatwiającego codzienne funkcjonowanie (np. wózek, balkonik, podnośnik, kule, elektryczna szczoteczka do zębów, elektryczna golarka)
pranie i prasowanie odzieży i pościeli
oddanie i odbiór odzieży/pościeli z pralni bez obecności osoby wspieranej
podanie dziecka do karmienia, podniesienie, przeniesienie lub przewinięcie go
zabawa z dzieckiem osoby wspieranej
odrabianie zadań z dzieckiem osoby wspieranej bez obecności tej osoby





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

wsparcie osoby z niepełnosprawnością w zabawie z dzieckiem
transport dziecka osoby wspieranej np. odebranie ze żłobka, przedszkola, szkoły bez obecności osoby z niepełnosprawnością
transport dziecka osoby wspieranej np. odebranie ze żłobka, przedszkola, szkoły w obecności osoby z niepełnosprawnością
transport zwierząt domowych, np. do weterynarza bez obecności osoby wspieranej
pchanie wózka
pomoc w pokonywaniu barier architektonicznych (np. schody, krawężniki, otwieranie drzwi osobom chodzącym)
pomoc w orientacji przestrzennej osobom niewidomym, słabowidzącym i głuchoniewidomym
pomoc we wsiadaniu do i wysiadaniu z tramwaju, autobusu, samochodu, pociągu i innych środków transportu
asystowanie podczas podróży środkami komunikacji publicznej, w tym służącymi do transportu osób niepełnosprawnych oraz taksówkami
transport osoby wspieranej własnym samochodem asystenta
transport osoby wspieranej samochodem będącym własnością osoby z niepełnosprawnością, członka jej rodziny
obsługa komputera, tabletu, telefonu komórkowego i innych urządzeń i przedmiotów służących komunikacji
wyjście na spacer
załatwianie spraw urzędowych osoby wspieranej bez udziału tej osoby
udział w praktykach religijnych w zastępstwie osoby wspieranej





„Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”

asystowanie podczas obecności osoby z niepełnosprawnością w kinie, teatrze, muzeum, restauracji, kawiarni, wydarzeniu plenerowym itp.
asystowanie podczas praktyk religijnych, w tym w miejscach kultu religijnego
załatwianie spraw urzędowych i związanych z poszukiwaniem pracy np. w rozmowie z urzędnikiem w przypadku trudności z werbalnym komunikowaniem się
pisanie prac zaliczeniowych uczącej się sobie wspieranej
wsparcie w wypełnianiu formularzy
asysta podczas rozmowy kwalifikacyjnej
wsparcie techniczne w realizacji obowiązków zawodowych osoby wspieranej
wsparcie w rozmowie z otoczeniem w przypadku trudności z werbalnym komunikowaniem się
notowanie dyktowanych przez osobę z niepełnosprawnością treści ręcznie i na komputerze
pomoc w zmianie ubioru i pozycji podczas wizyt lekarskich, zabiegów rehabilitacyjnych, ćwiczeń fizjoterapeutycznych, pobytu na pływalni itp.
wsparcie w załatwianiu spraw w punktach usługowych w obecności osoby wspieranej
w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną lub takich, które nie mają doświadczenia w niezależnym decydowaniu o własnej aktywności życiowej, proponowanie różnych aktywności kształtujących niezbędne kompetencje społeczne, samodzielność, sprawczość, współdziałanie
podejmowanie decyzji za osobę z niepełnosprawnością intelektualną
wsparcie w przekazaniu oświadczenia woli użytkownika

