

Rozeznanie rynku na sporządzenie diagnoz uczelni

prowadzone jest na potrzeby Projektu:

„Asystent studenta z ASD”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020: Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie 4.1: Innowacje społeczne, zwanego w dalszej części „Projektem”.

Poznań, dnia 3 stycznia 2022 r.

OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

I. PRZEDMIOT ZAMÓWIENIA

1. Przedmiotem zamówienia jest wykonanie usługi eksperckiej polegającej na wykonaniu przez Zleceniobiorcę w sposób samodzielny diagnoz nie więcej niż 20 (słownie: dwudziestu) szkół wyższych uczestniczących w projekcie **„Asystent studenta z ASD”** POWR.04.01.00-IZ.00-00-027/20. Do zadań Zleceniobiorcy należeć będzie przede wszystkim:
 - a) uzupełnienie diagnoz uczelni (na podstawie wzoru stanowiącego zał. nr 3) w celu określenia komplementarnych wobec aktualnych działań w placówce (uczelni),
 - b) prowadzenie spotkań z uczelniami w celu dookreślenia diagnoz (w tym spotkań organizowanych w formie zdalnej),
 - c) ścisła współpraca z koordynatorami projektu oraz konsultantami ds. adwokatów (osoby wskazane przez Zleceniodawcę).
2. Zgodnie z założeniem Projektu, zakres usług związanych ze sporządzeniem diagnoz zostaje określony w wymiarze 24 godzin (w układzie: konsultacje z uczelnią oraz praca indywidualna) dla każdej z 20 Uczelni zakwalifikowanych do udziału w Projekcie tj. nie więcej niż 480 godzin (1 godzina = 60 minut).
3. Wykonawca zobowiązany będzie do stosowania obowiązujących Wytycznych wskazanych przez Zamawiającego.
4. Zamawiający nie określa minimalnej, gwarantowanej liczby godzin dla Wykonawcy z uwagi na specyfikę zadania.
5. Wykonawca na podstawie materiałów dostarczonych przez Zamawiającego będzie zobligowany do prowadzenia działań zgodnie z ustaleniami z Zamawiającym. Prowadzone działania będą podlegały zatwierdzeniu przez Zamawiającego.

6. Rodzaj i przedmiot zamówienia zgodnie ze Wspólnym Słownikiem Zamówień CPV: 79419000-4 – Usługi konsultacyjne w zakresie ewaluacji.

II. FORMA REALIZACJI ZAMÓWIENIA:

1. Realizacja zamówienia prowadzona będzie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Łączne wynagrodzenie Wykonawcy zależne będzie od udokumentowanej łącznej liczby godzin faktycznego zaangażowania na rzecz diagnoz poprawnie sporządzonych i formalnie zatwierdzonych przez Zamawiającego. Wynagrodzenie wykonawcy będzie mieć charakter wynagrodzenia ryczałtowego za każdą godzinę świadczenia usługi.
2. Rozliczenia z Wykonawcą odbywać się będą w okresach miesięcznych lub za każdą sporządzoną i zatwierdzoną formalnie przez Zamawiającego diagnozę, o której mowa w Rozdz. I.
3. Zleceniobiorca zobowiązany będzie do zachowania tajemnicy wszystkich informacji przekazanych przez Zleceniobiorcę w związku z przeprowadzaną diagnozą.

III. TERMINY WYKONANIA ZAMÓWIENIA:

1. Wykonawca związany będzie umową przez okres od dnia zawarcia umowy do końca trwania realizacji projektu, tj. 30 kwietnia 2023. Zamawiający zaznacza możliwość wydłużenia terminu związania umową w przypadku zmiany terminu zakończenia projektu.
2. Szczegółowy harmonogram realizacji przedmiotu zamówienia określany będzie przez Zamawiającego w porozumieniu z Wykonawcą na bieżąco, a Wykonawca gwarantuje dyspozycyjność, która pozwoli na płynną realizację przedmiotu zamówienia zgodnie z ustalonym z Zamawiającym harmonogramem – we wskazanych powyżej terminach. Z uwagi na ogólnokrajowy charakter Projektu wykonawca gwarantuje dyspozycyjność (po wcześniejszym uzgodnieniu z Zamawiającym), która pozwoli na realizację przedmiotu zamówienia na terenie całej Polski, przy czym Zamawiający dopuszcza różne formy komunikacji: spotkania bezpośrednie, kontakty telefoniczne oraz on-line zgodnie z ustaleniami pomiędzy Zamawiającym a Wykonawcą.
3. Wycena powinna uwzględniać wszystkie zobowiązania wynikające z faktu zaangażowania na rzecz wykonania przedmiotu zamówienia

WARUNKI UDZIAŁU W POSTĘPOWANIU ORAZ OPIS SPOSOBU DOKONYWANIA OCENY ICH SPEŁNIENIA
--

IV. WYMAGANIA WZGLĘDEM WYKONAWCY:

1. O udzielenie zamówienia mogą ubiegać się Wykonawcy, którzy spełniają następujące warunki dotyczące:

- a) posiadania uprawnień do wykonania określonej działalności lub czynności, jeżeli przepisy prawa nakładają obowiązek ich posiadania,
 - b) posiadania wiedzy i doświadczenia,
 - c) dysponowania odpowiednim potencjałem technicznym oraz osobami zdolnymi do wykonania zamówienia,
2. Opis sposobu dokonania oceny spełniania warunków udziału w postępowaniu:
 - a) Wykształcenie wyższe (kierunki: medyczne, pedagogiczne, psychologiczne i społeczne),
 - b) Doświadczenie: minimum 2-letnie doświadczenie jako doradca zawodowy osób z niepełnosprawnością i/lub osób neurotypowych.
 3. Ocena spełnienia powyższych warunków nastąpi według formuły *spełnia/nie spełnia* na podstawie informacji zawartych w sporządzonej przez Wykonawcę ofercie.
 4. Wykonawcy zobowiązany jest do szczegółowego zapoznania się z założeniami innowacji społecznej „Asystent studenta z ASD” zawartymi w treści załącznika nr 2 do niniejszego dokumentu.

KRYTERIUM WYBORU NAJKORZYSTNIEJSZEJ OFERTY

1. Zamawiający będzie oceniał oferty według następującego kryterium:

Lp.	NAZWA KRYTERIUM	LICZBA PUNKTÓW (1% = 1 pkt)
1.	CENA	100% (100 pkt.)
	RAZEM:	100% (100 pkt.)

2. Opis sposobu ustalenia ceny:

- a) cena oferty winna odzwierciedlać cenę brutto zaproponowaną przez wykonawcę za 1 godz. zaangażowania na rzecz wykonania przedmiotu zamówienia;
- b) wartość kryterium określona będzie w następujący sposób:

$$(C) = C_{min} / C_{of} \times 100 \text{ pkt.}$$

Gdzie:

C – liczba punktów przyznanych danej ofercie za przedmiotowe kryterium

C_{min} – najniższa cena brutto spośród wszystkich złożonych ofert za 1 godzinę zaangażowania

C_{of} – zaoferowana cena brutto badanej oferty za 1 godzinę zaangażowania

- c) cenę za przedmiot zamówienia należy przedstawić w formularzu cenowym (ofercie) stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszego zapytania ofertowego.

- d) cena oferty uwzględnia wszystkie zobowiązania wynikające z faktu zaangażowania na rzecz wykonania przedmiotu zamówienia, musi być wyrażona cyfrowo, podana w złotych polskich, do dwóch miejsc po przecinku, w tym ewentualne składki lub podatki.
- e) cena może być tylko jedna i dotyczyć wynagrodzenia za 1 godz. zaangażowania na rzecz wykonania przedmiotu zamówienia.

OPIS SPOSOBU PRZYGOTOWANIA OFERTY

V. OPIS SPOSOBU PRZYGOTOWANIA OFERTY:

1. Oferta złożona w formie pisemnej (osobiście lub pocztą) lub w formie elektronicznej winna być złożona (data doręczenia) do terminu złożenia ofert. Oferta składana w formie elektronicznej winna być wysłana na adres podany w pkt. VI niniejszego zapytania ofertowego.
2. Ofertę należy złożyć na druku formularza cenowego stanowiącym *Załącznik nr 1* do niniejszego zapytania ofertowego, bez nanoszenia jakichkolwiek zmian w treści druku.
3. Oferta musi być podpisana przez:
 - **w przypadku wykonawców będących osobami fizycznymi:** osobiście przez osobę będącą Wykonawcą,
 - **w przypadku wykonawców będących osobami prawnymi lub jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną:** osobiście przez osobę (osoby) upoważnioną (upoważnione) do reprezentowania wykonawcy w obrocie prawnym i zaciągania zobowiązań w wysokości odpowiadającej cenie oferty zgodnie zdanymi ujawnionymi we właściwym rejestrze, albo centralnej ewidencji i informacji o działalności gospodarczej,
 - **w przypadku wykonawców będących osobami fizycznymi lub podmiotami, o których mowa wyżej:** osobiście przez osobę (osoby) posiadającą (posiadające) stosowne pełnomocnictwo.
4. W przypadku ofert składanych za pomocą poczty elektronicznej Zamawiający nie wymaga złożenia podpisów elektronicznych. W takim przypadku oferta winna zawierać skan wypełnionego i podpisanego formularza cenowego.
5. Złożona oferta powinna zawierać:
 - wypełniony i podpisany przez osobę (osoby) upoważnioną (upoważnione) do składania oświadczeń woli w imieniu wykonawcy formularz cenowy zgodnie z *Załącznikiem nr 1* do niniejszego zapytania ofertowego,
 - pełnomocnictwo – *jeśli dotyczy*,
6. Wykonawca ponosi wszelkie koszty związane z przygotowaniem i złożeniem oferty cenowej. Zamawiający nie przewiduje zwrotu kosztów udziału w postępowaniu.

7. Wykonawca może złożyć tylko jedną ofertę przygotowaną według wymagań określonych w niniejszym zapytaniu ofertowym.
8. Oferta musi być sporządzona:
 - w formie pisemnej na przygotowanym przez Zamawiającego formularzu cenowym (*Załącznik nr 1*) – w przypadku, o którym mowa w ust. 4, dopuszcza się skany tych dokumentów,
 - w języku polskim,
 - na maszynie, komputerze lub czytelnie inną trwałą techniką w sposób zapewniający jej czytelność.
9. Każdy wykonawca ma prawo zwrócić się do Zamawiającego z prośbą o wyjaśnienia kwestii związanych rozeznaniem rynku. Osoba uprawniona do kontaktów w sprawie oferty wskazana jest w pkt. IX.

TERMIN I MIEJSCE ZŁOŻENIA OFERTY ORAZ TERMIN I MIEJSCE OTWARCIA OFERT:

VI. TERMIN I MIEJSCE ZŁOŻENIA OFERTY:

Ofertę należy złożyć w terminie **do godz. 12.00 w dniu 12 stycznia 2022 r.**

Oferty można składać:

- **osobiście** w siedzibie DGA Spółka Akcyjna, ul. Towarowa 37, III piętro, 61-896 Poznań w Kancelarii Głównej z dopiskiem: *Oferta dot. sporządzenia diagnoz w ramach projektu „Asystent studenta z ASD”*
- **drogą pocztową** na adres: DGA Spółka Akcyjna, ul. Towarowa 37, 61-896 Poznań, z dopiskiem: *Oferta dot. sporządzenia diagnoz w ramach projektu „Asystent studenta z ASD”*
- **w formie elektronicznej** (skan podpisanej oferty) na adres e-mail: asystemstudenta@dga.pl z dopiskiem w tytule maila: *Oferta dot. sporządzenia diagnoz w ramach projektu „Asystent studenta z ASD”*.

INFORMACJE DODATKOWE I POSTANOWIENIA KOŃCOWE:

VII. INFORMACJE DODATKOWE:

1. Zamawiający nie dopuszcza możliwości składania ofert wariantowych.
2. Zamawiający informuje, że obok formy pisemnej dopuszcza porozumiewanie się z wykonawcami za pośrednictwem poczty elektronicznej lub osobiście.

3. Wykonawca przyjmuje do wiadomości, iż niekwalifikowane jest wynagrodzenie personelu Projektu zatrudnionego jednocześnie w instytucji uczestniczącej w realizacji PO¹ na podstawie stosunku pracy, chyba że nie zachodzi konflikt interesów² lub podwójne finansowanie.

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE:

1. Zamawiający zastrzega sobie prawo nie zawarcia umowy z którymkolwiek z podmiotów składających propozycję cenową z uwagi na charakter niniejszego zapytania, służącego jedynie określenia ceny rynkowej. .
2. Zamawiający nie przewiduje trybu reklamacyjnego.

IX. KONTAKT:

Dane do kontaktu ze strony Zamawiającego: Magdalena Franciszczak tel. 61 859 59 00, fax. 61 859 59 01, e-mail: asystemstudenta@dga.pl (w dni robocze w godzinach od 07.00 do 14.00).

X. ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik nr 1: Formularz cenowy (wzór).

Załącznik nr 2: Założenia innowacji społecznej „Asystent studenta z ASD”

Załącznik nr 3: Formularz diagnozy (wzór)

Załącznik nr 4: Umowa (wzór).

¹ Jako *instytucję uczestniczącą w realizacji PO* rozumie się IZ PO lub instytucję, do której IZ PO delegowała zadania związane z PO, w tym przypadku Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

² Konflikt interesów jest rozumiany jako naruszenie zasady bezinteresowności i bezstronności, tj. w szczególności: przyjmowanie jakiegokolwiek zapłaty za wykonywanie zadań mających związek lub kolidujących ze stanowiskiem służbowym, podejmowanie dodatkowego zatrudnienia lub zajęcia zarobkowego mogącego mieć negatywny wpływ na sprawy prowadzone w ramach obowiązków służbowych, prowadzenie szkoleń, o ile mogłoby to mieć negatywny wpływ na bezstronność prowadzenia spraw służbowych.

STUDIA
NEURO
NIE
TYPOWE

WARSZTATY
dla ASYSTENTÓW
STUDENTÓW
z ASD

// Każdy jest geniuszem.
Ale jeśli zaczniesz
oceniać rybę
pod względem jej zdolności
wspinania się na drzewa,
to przez całe życie
będzie myślała,
że jest głupia...

Albert Einstein *

- * Trudno dziś jednoznacznie rozstrzygnąć, czy zdanie to wypowiedział największy a ASPICH... jego neuronietypowość też trudno dziś potwierdzić, niewątpliwie jego mózg posiadał specyficzny system operacyjny.

spis treści

Spektrum autyzmu	2
Wprowadzenie	6
Scenariusz warsztatów	7

Warsztaty powstały jako efekt innowacji społecznej Fundacji Aktywnych FURIA pt.: „TŁUMACZ/ADWOKAT SPOŁECZNY – ASYSTENT OSOBY z ASD”. Innowacja realizowana była w ramach projektu: „Przepis na wielkopolską innowację społeczną – usługi opiekuńcze dla osób zależnych”, którego celem było: wsparcie rozwoju innowacyjnych rozwiązań, które przyczynią się do skuteczniejszego i efektywniejszego rozwiązywania problemów społecznych związanych z zabezpieczeniem potrzeb osób zależnych. Projekt realizowany był na zlecenie Ministerstwa Rozwoju w ramach IV Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1 Innowacje społeczne i współfinansowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dziękujemy za zaangażowanie i wsparcie: pracownikom Biura ds. Studentów z Niepełnosprawnościami UAM w Poznaniu, zespołowi Fundacji FIONA, wykładowcom i pracownikom uczelni wyższych oraz wszystkim osobom w spektrum, które zechciały podzielić się swoimi doświadczeniami.

Oprawa graficzna: Spółdzielnia Socjalna FURIA

SPEKTRUM AUTYZMU

Napisanie słów kilku słów o spektrum autyzmu nie jest łatwe. Autor, który zamierza podjąć wyzwanie, opisuje bowiem rzeczywistość z własnej perspektywy, ukutej na bazie dotychczasowych doświadczeń, zdobytej wiedzy, przemyśleń. Im szersza perspektywa, tym szersze pole rozumienia i interpretowania spektrum, lecz jednocześnie trudniejsze zadanie w postaci sformułowania jednoznacznej opinii i przekazania jej czytelnikowi. Jako teoretyk (pracownik akademicki i badacz) oraz praktyk (terapeutka) mam możliwość oglądania spektrum autyzmu z wielu stron i pełnienia roli niejako tłumacza, który przybliży przedstawicielom różnych środowisk odmienne punkty widzenia. To ważne, bowiem spojrzenia te często są skrajnie różne, a brak akceptacji ich obopólnej wartości - pomimo różnic - wprowadza chaos i zamieszanie w rozumieniu osób ze spektrum i ich rodzin. Poniżej postaram się wyłuskać najważniejsze postulaty każdego z dwóch wiodących podejść oraz wskazać ich mocne i słabe strony.

Pierwsze podejście, które nazwać można "medycznym" jest związane przede wszystkim z obowiązującymi w psychologii klinicznej i psychiatrii klasyfikacjami diagnostycznymi chorób i zaburzeń - amerykańskiej DSM oraz europejskiej ICD. Obecnie obowiązującą wersją stosowanej również przez polskich specjalistów klasyfikacji DSM jest wersja piąta, która opublikowana została w 2013 roku. W najbliższym czasie pojawi się również nowa wersja klasyfikacji ICD - wersja jedenasta - która we fragmentach przekazana została już do wiadomości publicznej. W klasyfikacjach tych spektrum autyzmu definiowane jest jako "zaburzenie" - podobnie, jak wszystkie kategorie diagnostyczne w nich zawarte.

Klasyfikacje są przejawem jakościowego i dualistycznego myślenia w psychologii klinicznej, gdzie zakładamy, iż jako specjaliści jesteśmy w stanie określić jasno czym jest "norma", a czym "patologia" oraz jakie są warunki ich rozpoznawania. Specjalista w podejściu tym ma "moc" wskazywania jakościowo odmiennych stanów, czyli zaburzeń - zakłóceń w "normalnym", przeciętnym, zdrowym funkcjonowaniu. Zdrowie jest określone przez jasno zdefiniowane kryteria, a wszystko to, co kryteriów nie spełnia, określane jest jako "choroba", czy "zaburzenie".

Zgodnie z tą perspektywą istnieje pewien zakres oczekiwanych, optymalnych reakcji i zachowań, a wszyscy ci, którzy mieszczą się w tym zakresie uznawani są za ludzi "zdrowych". W klasyfikacjach tych autyzm wskazywany jest poprzez zdefiniowanie odchyleń od "normy" i to w trzech istotnych zakresach: komunikacji, relacji społecznych oraz zachowań, czy zabawy - jeśli myślimy o dzieciach małych. Osoba z zaburzeniem ze spektrum autyzmu jest jednostką, która doświadcza trudności w zakresie porozumiewania się z innymi (werbalnego lub niewerbalnego, w zależności od tego, czy jest osobą mówiącą, czy też nie), nawiązywania i rozwijania relacji społecznych, a także podejmowania standardowych zróżnicowanych zachowań (jej zachowania są sztywne, rutynowe, powtarzalne). Opis ten jest charakterystyką sporządzoną na podstawie badań wielu jednostek - uogólnieniem, które pozwala wskazywać cechy wspólne większości osób ze spektrum. Jest opisem statystycznym, określającym "przeciętną" jednostkę z zaburzeniem ze spektrum autyzmu, lecz zupełnie nie odnoszącą się do indywidualnych cech i funkcjonowania osoby.

Zgodnie z podejściem medycznym, spektrum autyzmu jest stanem niepożądanym, takim, które należy leczyć i które należy eliminować - dla dobra osoby i jej otoczenia. Wszak nikt nie chce być chory, czy też zaburzony, gdyż utrudnia to codzienne funkcjonowanie i przynosi cierpienie. W podejściu tym zaburzenia ze spektrum autyzmu są "wrogiem", z którym z całych sił staramy się my, jako specjaliści, ale i rodzice, rodzina oraz same osoby - walczyć. Koncentrujemy się na efektywnych, niekiedy efektywnych metodach leczenia, studiujemy sposoby pracy z osobami z zaburzeniem, wchodzimy w rolę pomocników - ratowników, którzy wspierać mają osoby zaburzone, potrzebujące pomocy. W skrajnym myśleniu tego typu stajemy się specjalistami autorytetami, którzy swoją wiedzą i umiejętnościami dają nadzieję innym na pozbycie się nieproszonego gościa w postaci zaburzenia ze spektrum autyzmu.

Podejście drugie, które nazwać można "indywidualistycznym", gdyż prezentowane jest przede wszystkim przez same osoby ze spektrum autyzmu, jest również związane z dostrzeganiem pewnych odmienności w zakresie funkcjonowania osób ze spektrum i tak zwanych "typowych". W tym ujęciu spektrum autyzmu rozumiane jest jako odmienność neurologiczna, która skutkuje całkowicie różnym od przeciętnego sposobem rozumienia świata i w nim funkcjonowania.

Neuronietypowość nie jest jednoznacznie zdefiniowana, gdyż brakuje badań, które jasno określałyby, w jakim stopniu i w jakich obszarach osoba funkcjonuje inaczej. Istnieje jednak wiele doniesień, które udowadniają, iż zarówno rozwój neurologiczny struktur mózgowych, jak i ich późniejsze funkcjonowanie są inne w przypadku osób ze spektrum w porównaniu z osobami neurotypowymi.

Indywidualistyczne podejście promuje różnorodność. Podkreśla odmienność w zupełnie inny niż dotychczas sposób. Spektrum autyzmu nie jest bowiem rozumiane i postrzegane jako zaburzenie, a wyjątkowość – stan, który wiąże się z dużym potencjałem i zasobami innymi niż w przypadku osób nieautystycznych. Bazując na potencjałach, przedstawiciele podejścia podmiotowego starają się odkrywać silne strony osób ze spektrum, uświadamiać ich obecność samym zainteresowanym, jak i ich rodzinom, rozwijać je i poszukiwać obszarów, w których owe potencjały można wykorzystać - zarówno teraz, jak i w przyszłości.

Podmiotowa perspektywa jest szeroko dyskutowana i popularyzowana przez środowisko osób zdiagnozowanych i ich rodzin, którzy nie chcą być "leczeni", "poddawani terapii", traktowani jak chorzy i wymagający pomocy. W podejściu tym nie mówi się zatem o podejmowaniu oddziaływań pomocowych, lecz o zmienianiu środowiska na tyle, aby odpowiadało odmiennym potrzebom osób ze spektrum i w jak największym stopniu pozwalało im urzeczywistniać ich potencjały.

To nie osoby ze spektrum są, zgodnie z tym myśleniem, niedopasowane do otoczenia, lecz otoczenie do nich, co powoduje, iż nie są w stanie optymalnie w nim funkcjonować i tracą możliwość ujawnienia swych mocnych stron.

Trzecim podejściem jest podejście "humanistyczne", w którym odchodzi się od podziału "norma-patologia", "typowość-nietypowość", "spektrum-brak spektrum". Podejście humanistyczne zakłada, że wszyscy znajdujemy się na autystycznym kontinuum, jedynie nasilenie pewnych cech i w konsekwencji zachowań są u każdego odmienne. Spektrum tu jest rozumiane jako wrażliwość układu nerwowego – większa niż typowo kruchość, sensorywność i reaktywność w porównaniu z tym, co obserwujemy przeciętnie. W związku z dużą wrażliwością, świat przez autystę odbierany jest bardziej, mocniej, intensywniej, co często powodować może przeciążenie i załamanie. Ponieważ kryzysów w funkcjonowaniu może być dużo, w podejściu tym uznawać będziemy wartość i zasadność oddziaływań terapeutycznych, pomocowych - jednak nie tylko w odniesieniu do osób z diagnozą spektrum, a wszyst-

kich ludzi. Wniosek ten będzie uzasadniony przekonaniem, że każdy z nas mierzy się z jakimiś trudnościami - jeśli nie znajduje się na biegunie większej wrażliwości układu nerwowego, to z innymi swoimi wyzwaniem - i w związku z tym skorzystać może ze specjalistycznego wsparcia terapeutycznego.

Terapia w tym rozumieniu związana będzie nie tyle z leczeniem, co z poznawaniem siebie - swych mocnych stron oraz swych ograniczeń - i wykorzystywaniem tej wiedzy do sporządzania i realizowania optymalnego planu życia (związanego z poczuciem spełnienia i satysfakcji).

Humanistyczne podejście jest promowane przez wielu specjalistów - w szczególności terapeutów, których priorytetem w pracy jest wspieranie innych w bogatym rozwoju. W podejściu tym odchodzi się od sztywno nadawanych osobom etykiet diagnostycznych. Podejście humanistyczne nie uznaje generalizacji, a stara się traktować każdego człowieka jako niepowtarzalne indywiduum z jego indywidualnymi cechami, preferencjami, historią i przyszłością. Humanisci każdą osobę chcą poznać "na nowo", bez zakładania czegokolwiek, bez nastawień i bez oczekiwań. Pragną wspierać osobę na tyle, aby rozwijała się ona najszerzej, jak to tylko możliwe - znając siebie i akceptując w pełni.

Trzy wyżej wymienione ujęcia nie stanowią wszystkich możliwych perspektyw patrzenia na spektrum autyzmu. Z pewnością istnieje ich więcej i nie są tak wyraźne. Niemniej, powyższy opis stanowi próbę uporządkowania wiedzy o autyzmie i podkreślenia równej wagi każdego z tych podejść do tego zagadnienia. Wszystkie trzy perspektywy posiadają swoje silne strony: podejście medyczne jest uważane za bardzo "twarde", "naukowe", obecne w świecie akademickim. Umożliwia szybką i jednoznaczną diagnozę, podjęcie działań interwencyjnych, zachowanie postawy "zdystansowanego i obiektywnego profesjonalizmu" badacza. Drugie podejście, indywidualistyczne, podkreśla niepowtarzalność osób ze spektrum. Oddaje im głos, pokazuje, jak krzywdząca może być przesadna profesjonalność i zewnętrzna pozycja obserwatora. Podejście indywidualistyczne pozwala nam wejść w świat osób ze spektrum, poznać ich przeżycia, zrozumieć odmienność. Trzecie podejście zaś, humanistyczne, łamie podziały i pokazuje podobieństwa. Daje poczucie wspólnoty i działania razem na rzecz lepszego, pełniejszego rozwoju. Podkreśla, iż każdy z nas mierzy się z ograniczeniami, a jednocześnie posiada mnóstwo zasobów, z których może korzystać.

Wybór własnej perspektywy jest decyzją osobistą, wynikiem pracy intelektualnej i sformułowania niezależnej opinii. Każde z tych podejść pomaga odnaleźć się w określonych, odmiennych warunkach - akademickich, klinicznych czy też środowisku samych osób ze spektrum i ich rodzin. Wydaje się, że znajomość tych podejść i umiejętność krytycznego na nie spojrzenia (dostrzegającego pozytywne i negatywne ich aspekty) jest ważną i cenną umiejętnością, bo ubogaca i poszerza horyzonty patrzącego. Żadna z tych perspektyw nie jest najlepsza czy najwłaściwsza.

Wybór nie oznacza postawienia siebie po którejkolwiek ze stron barykady, gdyż nie jest to walka, a wysiłek na rzecz najlepszego zrozumienia wyjątkowego zjawiska, jakim jest autyzm. Wszystkie te perspektywy są inną stroną tego samego medalu i tylko ich akceptacja pozwala zobaczyć złożony obraz całości.

dr Paulina Gołaska (Terapia relacyjna)

WPROWADZENIE

Osoby z zespołem Aspergera (ZA, Aspi) oraz wysoko funkcjonujące osoby z ASD (spektrum autyzmu), po mimo posiadanego często potencjału do kontynuowania edukacji na wyższych uczelniach – wypadają z systemu, z uwagi na brak odpowiedniego wsparcia.

W toku prac nad projektem „TŁUMACZ/ADWOKAT SPOŁECZNY – ASYSTENT OSOBY z ASD” przeprowadziliśmy liczne konsultacje – zarówno z samymi osobami w spektrum i ich najbliższymi, jaki i z pracownikami wyższych czelni z terenu naszego kraju (w tym pracownikami na codzien wspierającymi osoby z ASD oraz osoby z niepełnosprawnościami). Naszym celem było zbadanie potrzeb i określenie wyzwań, z jakimi będzie musiała się zmierzyć osoba chcąca skutecznie wspierać studenta z ASD w toku jego wyższej edukacji.

Zaproponowany scenariusz warsztatów należy traktować jako propozycję, ponieważ konieczne jest uwzględnianie specyficznych potrzeb osób szkolonych – ich stanu wiedzy i doświadczenia – oraz specyfiki konkretnej uczelni.

DZIAŁANIE 1:**POWITANIE / PRZEDSTAWIENIE / INTEGRACJA**Czas trwania: **30 minut**

Podział grupy: Grupa / forum;

Opis działania:

1. Przedstawienie prowadzących warsztat. (najlepiej dwóch prowadzących , jeśli to tylko możliwe, sugerujemy zaproszenie do prowadzenia osobę z ASD lub osobę posiadającą praktyczną wiedzę w pracy z osobami z ASD)
2. Autoprezentacja uczestników. (*Jak się nazywasz? Dlaczego znalazłeś/łaś się na tym szkoleniu? Powiedz nam coś o sobie...*)
 - a. Stworzenie ram szkolenia – kontrakt, parking...
 - KONTRAKT – ramy szkolenia,
 - PARKING – na tablicy zapisujemy to na co prowadzący odpowiedzą później, lub nie dotyczy bezpośrednio tematyki szkolenia.
 - b. Zaprezentowanie celu i przebiegu warsztatu.

Ćwiczenie – Imię i cecha charakteru – kłębek.

Każdy z uczestników wynajduje w sobie cechę charakteru zaczynając się na literę swojego imienia, np. Karol – kulturalny, Szczepan – szybki. Kolejne osoby starają się zapamiętać imiona i przydomki poprzedników.

Opcja ćwiczenia: uczestnicy siedzą w kole, każdy po kolej powtarza imię i cechę charakteru osób, które są po jego prawej stronie a potem dodaje

swoje imię oraz cechę charakteru. Pierwsza osoba mówi tylko swoje imię i cechę, potem druga osoba powtarza cechę i imię pierwszej oraz podaje swoje. Potem trzecia osoba, podaje cechę i imię pierwszej i drugiej i dodaje swoje itd. Celem jest nie tylko integracja grupy, ale rozładowanie atmosfery oraz wdrożenie do aktywnego udziału.

DZIAŁANIE 2:

O SPEKTRUM AUTYZMU

Czas trwania: **60 minut**

Podział grupy: Grupa / forum;

Opis działania:

Zaprezentowanie podstawowej wiedzy na temat spektrum autyzmu z naciskiem na osoby wysokofunkcjonujące (wykład)

1. Czym jest spektrum autyzmu – załącznik „Spektrum autyzmu”
2. Różnice w funkcjonowaniu między osobami z autyzmem a zespołem Aspergera...
 - Autyzm - często występuje niepełnosprawność intelektualna
 - Zespół Aspergera - niepełnosprawność intelektualna nie występuje, osoby z ZA znajdują się w normie intelektualnej, a wręcz są często powyżej tej normy.
 - Autyzm – bardzo często występują problemy z mową lub jej brak
 - Zespół Aspergera – potrafi występować mutyzm wybiórczy, ale poza tym niezauważane są problemy z mową

- W zespole Aspergera stereotypie ruchowe często są w mniejszym natężeniu niż w przypadku autyzmu.
 - W przypadku obserwacji, osoby z Autyzmem łatwiej jest rozpoznać niż osoby z zespołem Aspergera, ponieważ osoby z ZA potrafią się świadome kamuflować, czego osoby z Autyzmem nie potrafią.
3. Autyzm - specyficzny system operacyjny – inaczej nie oznacza gorzej lub lepiej, ale inaczej... Dobrą wizualizacją jest porównanie komputerów MAC i PC. Mac jest systemem stworzonym dla profesjonalistów, ale nie dostosowanym na przykład do gania w gry, natomiast na PC z Windowsem możemy odpalić gry, jednak nie znajdziemy tam wielu aplikacji, dla profesjonalistów które znajdziemy na Mac'u. czy to oznacza, że któryś z tych systemów jest lepszy bądź gorszy?
4. Równo nie znaczy sprawiedliwie – każdemu na miarę jego potrzeb i możliwości... Dobrym porównaniem w tym przypadku jest, wyobrażenie sobie dwóch kotów, jednego zwykłego domowego i na przykład Lwa. Czy jeśli damy tym dwóm kotom tyle samo jedzenia to czy będzie dobrze? Czy może jeden z nich padnie z przejedzenia albo drugi z głodu?
5. Potencjał osób w spektrum – Dlaczego wysoko funkcjonujący student ze spektrum autyzmu może być dobrym studentem?
Studenci w spektrum mają problemy wynikające z zaburzenia, takie jak nie radzenie sobie w nowych sytuacjach czy też problemy w relacjach społecznych, ale jednak od strony uczenia się i posiadanej wiedzy nie odbiegają od innych, a nawet potrafią ich w tym przewyższać.
Co za tym idzie mogą stać się dobrymi specjalistami w tematach w zakresie

ich zainteresowań.

6. Problemy osób ze spektrum – omówienie przykładów osób ze spektrum na uczelniach wyższych. (można wykorzystać własne przykłady bądź skorzystać z historii opisanych w broszurze projektu „przewodnik dla pracowników uczelni wyższych” strona 11)

PRZERWA KAWOWA: 15 minut

DZIAŁANIE 3:

KALAMBURY

Czas trwania: **20 minut**

Podział grupy: Grupa / forum;

Opis działania:

Celem działania jest pokazanie, że przerośnię, które dla nas są czytelne, dla osoby w spektrum takimi nie są – osoby te czytają przerośnię dosłownie, czyli tak jak je trzeba pokazad za pośrednictwem ruchów i gestów.

Ćwiczenie: Kalambury z przerośniami – pokaż dosłownie przerośnię – np.:

- rzucić okiem,
- zabić wzrokiem,
- stanąć okoniem,
- dać z siebie wszystko,

Przykładowy kalambur: Stanąć okoniem

Intuicyjna podpowiedź – postawić się.

Właściwa podpowiedź – to czytelne zobrazowanie hasła „stanąć okoniem”, tak jak ono brzmi, a nie co ono znaczy. Takie przeprowadzenie ćwiczenia jest bardzo ważne, dla uzmysłowienia grupie jak wielkim wyzwaniem są dla osób z ASD skrót myślowe.

Następnie należało by omówić, dlaczego nie należy wykorzystywać przerośni i skrótów myślowych w komunikacji z osobami w spektrum. Komunikat powinien być jak najbardziej czytelny i prosty. Każda przerośnia, skrót myślowy itp., dla osoby w spektrum jest tylko niepotrzebnym „szumem informacyjnym”, który zaburza komunikację.

DZIAŁANIE 4:**KOMUNIKACJA NEURONIETYPOWA**

Czas trwania: **45 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

W tym działaniu, przekazywana jest teoria na temat komunikacji osób z ASD (jeżeli jest taka możliwość, powinna być poparta przykładami z życia dla lepszego efektu i zrozumienia.)

1. **Błędy** w komunikacji z osobą z ASD, czyli czego nie robić np.:
 - Nadużywanie przerośni czy też potocznych wyrażen,
 - Nieupełnienie się obie strony mają to samo na myśli i tak samo rozumieją

komunikat,

- Naśmiewanie się z chodu czy sposobu mówienia,
- W przypadku złych zachowań u osoby w spektrum, podchodzenie do tematu z negatywnymi emocjami (krzyk, agresja itp.)
- Generalizowanie, traktowanie osoby w spektrum jak niepełnosprawnego

2. **Bariery** w kontakcie z osobą z ASD (występujące u osób w spektrum)

- brak kontaktu wzrokowego,
- autoagresja,
- problemy sensoryczne,
- preferowanie szczególnych sposobów komunikacji,
- nadmierna dosłowność,
- brak umiejętności odczytania intencji,
- skłonność do izolacji i wycofania,
- braki w umiejętnościach komunikacyjnych np. brak aktywnego słuchania,
- przerywanie innym w poł zdania, zbaczanie z tematu, monolog,
- niska odporność na stres,
- mutyzm wybiórczy,
- schematyczność myślenia

DZIAŁANIE 5:**UWIĘZIĆ EMOCJĘ**

Czas trwania: **15 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

Ćwiczenie: „Zatrzymaj / uwolnij emocję” – Grupa ustawia się w kółko.

Jeden z uczestników wchodzi do środka – jego zadaniem jest wydostanie się z koła. Zadaniem grupy jest zatrzymanie osoby bez przerywania kręgu. W trakcie „zmagania” prowadzący przestawiają przedmioty wokół koła. Kiedy osoba z koła ucieknie, omawiamy co się stało. Celem ćwiczenia jest pokazanie, że osoba zmagająca się z silnymi emocjami, które w sobie trzyma, często nie zauważa realiów wokół niej.

DZIAŁANIE 6:

EMOCJE W SPEKTRUM

Czas trwania: **30 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

Jakie problemy ma osoba ze spektrum autyzmu. Dlaczego nie potrafi sobie poradzić z emocjami bez wsparcia z zewnątrz?

1. Co „rozprasza” Aspiego?

- Nadwrażliwości – u osób w spektrum częstym problemem są nadwrażliwości lub niedowrażliwości. Mogą być one związane z różnymi zmysłami. Dla jednych problemem będzie zbyt duża ilość dźwięku w otoczeniu, których nie będą potrafili filtrować. Dla innych dotyk jest czymś czego nie potrafią znieść, lub w drugą stronę, mają tak silną niedowrażliwość że ciągle muszą coś dotykać. Jeszcze innym będzie przeszkadzać za dużo bodźców wizualnych (ostre światło, dużo kolorów, pulsacja światłem itp.). Problem polega na tym, że każdy Aspie ma inne nadwrażliwości i niedowrażliwości, a co za tym idzie, nie da się stworzyć uniwersalnego ich zestawu dla każdej osoby w spektrum.
- Lęk - w przypadku nowych, nieznanymi sytuacji, u osób w spektrum bardzo często występują lęki, które mogą doprowadzić, nawet do tego, że Aspie nawet nie spróbuje się zmierzyć z nową sytuacją. Ważnym jest, aby w takich sytuacjach wspierać Aspiego i próbować, nawet powoli,

„oswajać” takie sytuacje.

- Zagubienie – komunikacyjne i społeczne (labirynty niedopowiedzeń) – dla Aspiego świat osób neurotypowych jest tym czym dla sapera jest pole minowe, tylko że Aspie często nie ma nawet narzędzi, aby to pole rozbroić. Dlatego aby Aspiemu pomóc, należy stosować komunikację czytelną, bez niedopowiedzeń czy przenośni, ale z drugiej strony, warto mu też tłumaczyć co owe przenośnie, niedopowiedzenia, skróty myślowe itp.. Mogą oznaczać.
2. Przeciążenia – meltdown – shutdown – u osób w spektrum z uwagi na przebodźcowania i lęki często dochodzi do przeciążeń. W środowisku osób z ASD powstały dwa terminy które najlepiej te przeciążenia opisują (choć pojęcia te nie występują jeszcze w naukowej literaturze, to z uwagi na ich popularność, w środowisku osób z ASD, i środowisku osób z nimi współpracujących, jesteśmy przekonani że na ich naukowe potwierdzenie nie będziemy długo czekać. Ponadto praktyczne zastosowanie wiedzy na ich temat trudno przecenić):
- **Meltdown** – (kryzys lub załamanie nerwowe) najczęściej wiąże się z niepołączonym silnym wybuchem emocji, czasami powiązanych z zachowaniami agresywnymi. Najgorsze dla osoby w spektrum jest to że, nie ma ona wpływu na ten wybuch, nie jest go w stanie wyhamować, a co za tym idzie, kiedy meltdown wygaśnie często dochodzi do poczucia wstydu i świadomości niezrozumienia społecznego, co dla Aspiego potrafi być traumatyczne.
 - **Shutdown** - Po prostu wyłączenie. Polega przeważnie na tym, że nagle Aspie masz dość całego świata. Zamyka się, nie chce wychodzić

z domu ani wykonywać różnych zadań i czynności. Jego chęci stają się ograniczone do kilku ulubionych aktywności (książki, gry komputerowe, itp.), przy całkowitym odcięciu się od powinności. Niestety bardzo często potrafi być to mylone z depresją, co często długofalowo dzięki leczeniu farmakologicznemu potrafi doprowadzić do tragicznych skutków.

3. Emocje – jak sobie poradzić „bez emocji” – w przypadku trudnych sytuacji trzeba starać się, aby rozmawiać z Aspiem „bez emocji”, krzyczenie na niego w przypadku, jeśli zrobił coś niestosownego bądź głupiego, na pewno nie pomoże, a wręcz może doprowadzić do meltdownu. Prawidłową postawą powinno być wyhamowanie własnych emocji, aby nie „podsycać” negatywnych emocji u Aspiego i staranie się podejść do problemu analitycznie i na chłodno, przy okazji tłumacząc osobie w spektrum co się stało, co można by poprawić/naprawić itp. Należy pamiętać że Aspie chce się uczyć takich form postępowania, które pozwolą mu się nie wyróżniać czy wręcz zakamufłować w środowisku neurotypowym.
4. Proste rozwiązania na „wielkie” problemy – Aspie są osobami myślącymi w sposób konkretny, jeżeli chcemy im pomóc i podpowiedzieć jakieś rozwiązanie, powinniśmy to zrobić z sposób czytelny, prosty i pozbawiony „ozdobników”. Ewentualnie pokazać Aspiemu że sytuacja która dla niego w emocjach jest nie do przeskoczenia, tak naprawdę może być banalnie prosta i prozaiczna, tylko że przez brak zrozumienia, zamieniła się w „wielki problem”

PRZERWA LUNCHOWA: 45 minut

DZIAŁANIE 7:**OSWAJANIE RZECZYWISTOŚCI**

Czas trwania: **45 minut**

Podział grupy: Praca w grupach;

Opis działania:

Ćwiczenie: „Dotrzeć do dziekanatu...”

Dzielimy grupę na mniejsze zespoły (trzy/czteruosobowe)

Zadanie: „Osoba z ASD z uwagi na swoje emocje nie jest w stanie wejść na teren uczelni. Jakie kroki byście podjęli, żeby takiej osobie pomóc? Jak metodą małych kroków, oswoić ten problem”\

Grupy dostają nie więcej niż **15 minut** na opracowanie własnej/własnych strategii.

15 – 30 minut na omówienie na forum pomysłów i stworzenie rozwiązania modelowego, które może zawierać:

- Zwiedzanie pustej uczelni...
- Zwiedzanie uczelni w trakcie normalnego funkcjonowania...
- Aspi w roli obserwatora towarzyszącego podczas załatwiania sprawy w dziekanacie...
- Aspi jako osoba współuczestnicząca podczas załatwiania sprawy w dziekanacie...
- Asystent jako obserwator podczas załatwiania sprawy w dziekanacie przez Aspiego...

DZIAŁANIE 8:**KOMUNIKACJA – JAK POGADAĆ, ŻEBY SIĘ DOGADAĆ**

Czas trwania: **30 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

1. Asertywność – definicja i praktyka. Asertywność to pewien określony sposób zachowania się i postępowania; zdolność do szczerego i bezpretensjonalnego wyrażania swoich emocji, odczuć i stanowisk. Jest postawą, która wyklucza zachowania agresywne oraz lekceważenie praw i wolności własnych bądź innych ludzi. Wyraża się ona umiejętnością bezpośredniego przekazywania własnych opinii, przekonań, poglądów i potrzeb, a także łatwością swobodnego dzielenia się wiedzą o swoich priorytetach i wyznawanym systemie wartości. Asertywność wynikająca z poszanowania praw i wolności swoich jak i osoby w spektrum jest bardzo ważna, bo pozwala lepiej zbudować relację.
2. Granice – kto, kiedy i dlaczego je stawia. - Jeżeli pracujemy z osobą w spektrum, ważnym jest, aby odpowiednio budować granicę. Wynika to między innymi z tego, że osoba w spektrum, świadomie lub nieświadomie, podobnie jak małe dziecko testuje granice, żeby wiedzieć, dokąd może sobie pozwolić, a kiedy już nie wolno czegoś robić. Nie chodzi jednak o to by „grubą kreską” oddzielić się od osoby z ASD, a raczej, żeby

jasno ustalić co wolno a czego nie. Granice powinny być elastyczne, ponieważ zbyt sztywne granice potrafią zniechęcić/ odrzucić lub zaburzyć prawidłową komunikację.

3. Czytelna / uczciwa / efektywna komunikacja. – jak w poprzednich działaniach było opisane, w komunikacji z osobą w spektrum, komunikacja powinna być czytelna, bez fałszu, niedomówień, skrótów myślowych przerośni itp.

DZIAŁANIE 9:

TEORIA KONFLIKTU

Czas trwania: **15 minut**

Podział grupy: Indywidualnie / forum;

Opis działania:

1. Poproszenie grupy o rozwiązanie testu „Twój styl rozwiązywania konfliktów według Thomasa Kilmana”, którego celem jest wyłonienie dominującego stylu rozwiązywania konfliktów.
2. Zaprezentowanie uczestnikom 5 głównych sposobów rozwiązywania konfliktów (opisy w załączniku na końcu scenariusza):
 - Rywalizacja (narzucanie)
 - Współpraca (rozwiązanie sporu)

- Kompromis (dzielenie się)
- Unikanie (wycofanie się)
- Dostosowywanie się (zaspokajanie potrzeb innych)

Ważnym jest zaznaczenie, że żaden z następujących stylów nie jest z założenia dobry czy zły, jednak niektóre z nich przynoszą lepsze efekty od drugich.

PRZERWA KAWOWA: 15 minut

DZIAŁANIE 10:**ASYSTENT – TŁUMACZ / ADWOKAT SPOŁECZNY**

Czas trwania: **30 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

Zaprezentowanie następujących punktów, na podstawie broszury projektu (model funkcji asystenta studenta z ASD) materiał merytoryczny powinien zostać wykorzystany z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb grupy.

- ASYSTENT – TŁUMACZ / ADWOKAT – analogicznie do asystenta / tłumacza osoby niesłyszącej.
- Zakres zadań tłumacza asystenta osoby ze spektrum autyzmu,
- Czego asystent nie powinien robić.
- Potrzebne kompetencje i predyspozycje.
- Przeciwwskazania

DZIAŁANIE 11:**INSTRUKCJA OBSŁUGI UCZELNI WYŻSZEJ**

Czas trwania: **30 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

Zaprezentowanie następujących punktów, na podstawie struktury danej uczelni wyższej oraz informacji zawartych w broszurach projektu (przewodnik dla pracowników uczelni wyższych, przewodnik dla studentów w spektrum (ASD)) materiał merytoryczny powinien zostać wykorzystany z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb grupy.

- Podstawowe elementy funkcjonowania uczelni ...
- Podstawowa struktura uczelni, system dydaktyczny i administracyjny...
- Funkcja starosty roku i opiekuna roku
- Funkcja prodziekana ds. studenckich lub równoważna
- Funkcja biura ds. studentów z niepełnosprawnościami
- Sposoby komunikacji z wykładowcami: dyżur, e-mail, telefon...
- Potencjalne trudności / bariery / formalności (np.. konieczność posiadania pełnomocnictwa do reprezentowania studenta, niechęć wykładowców do rozmowy z pośrednikiem o osobie trzeciej – argument o dorosłości i odpowiadaniu za siebie, możliwość zasłonięcia się RODO, czyli nowym, restrykcyjnym rozporządzeniem UE o ochronie danych osobowych obowiązującym od dn. 25 maja 2018 r.)

DZIAŁANIE 12:

PODSUMOWANIE I EWALUACJA

Czas trwania: **30 + 30 minut**

Podział grupy: Forum;

Opis działania:

1. Podsumowanie warsztatów przez prowadzących.
2. Zaprezentowanie wniosków / wrażeń / uwag przez uczestników
(runda kończąca)

Twój styl rozwiązywania konfliktów według Thomasa Kilmana

Zaznacz to zdanie które najbardziej do Ciebie pasuje. Pytania są tak skonstruowane aby w zmienionej formie dopytywać czasami o te same treści. Sugeruje się odpowiedź intuicyjną bez analizy czy pytania się powtarzają, lub są sensowne. Zaufajmy autorowi.

1.	A. Są przypadki kiedy pozwalam innym wziąć odpowiedzialność za rozwiązanie problemu.
	B. Zamiast negocjować zagadnienia sporne, próbuję podkreślić zagadnienia w których się zgadzamy.
2.	A. Próbuję znaleźć rozwiązanie kompromisowe.
	B. Próbuję rozważyć wszystkie wątpliwości obu stron.
3.	A. Zazwyczaj twardo dążę do realizacji wyznaczonych celów.
	B. Mógłbym spróbować uspokoić odczucia innych i zachować nasze stosunki.
4.	A. Próbuję znaleźć rozwiązanie kompromisowe.
	B. Czasami poświęcam własne życzenia dla życzeń innej osoby.
5.	A. Stale szukam pomocy innych przy wypracowaniu rozwiązania.
	B. Próbuję robić to co jest konieczne aby uniknąć niepotrzebnych napięć.
6.	A. Próbuję unikać stwarzania sobie nieprzyjemności.
	B. Próbuję wygrać swoją pozycję.
7.	A. Próbuję odłożyć problem do chwili kiedy mam trochę czasu na przemyślenie go.
	B. Rezygnuję z pewnych punktów w zamian za inne.
8.	A. Zazwyczaj twardo dążę do realizacji swych celów.
	B. Próbuję natychmiast wyjawić wszystkie zastrzeżenia i problemy.

9.	A. Uważam że różnice nie zawsze są warte martwienia się o nie.
	B. Wkładam trochę wysiłku w osiągnięcie swojego celu.
10.	A. Twardo dążą do realizacji swych celów.
	B. Próbuję znaleźć rozwiązanie kompromisowe.
11.	A. Próbuję natychmiast wyjawić wszystkie zastrzeżenia i problemy.
	B. Mógłbym spróbować uspokoić odczucia innych i zachować nasze stosunki.
12.	A. Czasem unikam zajmowania stanowiska, które powodowałyby kontrowersje.
	B. Pozwolę mu utrzymać kilka jego punktów jeśli on pozwoli mi utrzymać kilka moich.
13.	A. Proponuję rozwiązanie pośrednie.
	B. Obstawę przy realizacji swoich punktów.
14.	A. Przedstawiam mu swoje poglądy i pytam o jego.
	B. Próbuję wykazać mu logiczność i korzyści mojego stanowiska
15.	A. Mógłbym spróbować uspokoić odczucia innych i zachować nasze stosunki.
	B. Próbuję robić to co jest konieczne aby uniknąć napięć.
16.	A. Próbuję nie ranić uczuć innej osoby.
	B. Próbuję przekonać inną osobę o zaletach mojego stanowiska .
17.	A. Zazwyczaj twardo dążę do realizacji swych celów.
	B. Próbuję robić to, co jest konieczne aby uniknąć niepotrzebnych napięć.

18.	A. Jeżeli uszczęśliwi to drugą osobę, mogę pozwolić jej na zachowanie swych poglądów.
	B. Pozwolę mu utrzymać kilka jego punktów jeśli on pozwoli mi utrzymać kilka moich.
19.	A. Próbuję natychmiast wyjawid wszystkie zastrzeżenia i problemy.
	B. Próbuję odłożyć problem do chwili kiedy mam trochę czasu na przemyślenie go.
20.	A. Próbuję natychmiast zniwelować różnice naszych stanowisk.
	B. Próbuję znaleźć uczciwą kombinację zysków i strat dla nas obu.
21.	A. W nadchodzących negocjacjach spróbuję zwracać uwagę na życzenia drugiej osoby.
	B. Zawsze skłaniam się ku bezpośredniemu przedyskutowaniu problemu.
22.	A. Próbuję znaleźć stanowisko pośrednie między jego a moim.
	B. Domagam się uznania swoich życzeń.
23.	A. Bardzo często staram się zaspokoić wszystkie nasze życzenia.
	B. Są przypadki kiedy pozwalam innym wziąć odpowiedzialność za rozwiązanie problemu.
24.	A. Jeżeli stanowisko drugiego wydaje się być dla niego bardzo ważne, spróbowałbym wyjść naprzeciw jego życzeniom.
	B. Próbuję zmusić go do rozwiązania kompromisowego.
25.	A. Próbuję wykazać logiczne korzyści mojego postępowania.
	B. W nadchodzących negocjacjach spróbuję zwracać uwagę na życzenia drugiej strony.

26.	A. Proponuję rozwiązanie pośrednie.
	B. Prawie zawsze staram się zaspokoić wszystkie nasze życzenia.
27.	A. Czasem unikam zajmowania stanowiska, które powodowałoby kontrowersje.
	B. Jeżeli uszczęśliwi to drugą osobę, mogę pozwolić jej na zachowanie swych poglądów.
28.	A. Zazwyczaj twardo dążę do realizacji swych celów.
	B. Zazwyczaj szukam pomocy innych przy wypracowywaniu rozwiązania.
29.	A. Proponuję rozwiązanie pośrednie.
	B. Uważam, że różnice nie zawsze są warte martwienia się o nie.
30.	A. Próbuję nie ranić uczuć innej osoby.
	B. Zawsze dzielę się problemem z inną osobą, abyśmy mogli go razem rozwiązać.

Uczestnicy zajęć sumują zaznaczone kółkiem zdania odpowiednio do podanego klucza.

Unikanie	Dostosowywanie się	Kompromis	Rywalizacja	Współdziałanie
4b	4a	7a	1a	1b
5b	5a	8b	2b	2a
6b	6a	9a	3a	3b
10a	13b	10b	7b	22a
11b	14a	11a	8a	23b
12a	15b	12b	9b	24a
19a	16b	16a	13a	25a
20b	17a	17b	14b	26a
21a	18b	18a	15a	27a
22b	28a	25b	19b	28b
23a	29b	26b	20a	29a
24b	30a	27b	21b	30b
Suma	Suma	Suma	Suma	Suma

Suma zaznaczeń

0 - 1 /- bardzo rzadki

2 - 4 /- rzadki

5 - 7 /- średni

8 - 10 /- częsty

11 - 12 /- bardzo częsty

1. Rywalizacja (narzucanie)

Masz przekonanie, że dobrze jest używać siłę perswazji i autorytetu, przekonywać innych do swojego zdania? Chcesz szybko rozwiązywać konflikty? Większe kompetencje i racja są powiązane dla Ciebie z pewnego rodzaju statusem. Chcesz szybko osiągać swoje cele, (potem ew. zajmujesz się relacjami) ale przecież zwykle masz i tak najlepsze pomysły.

Brzmi znajomo?

- „Pojedziemy w góry i już! To najlepszy sposób na odpoczynek i nasza rodzina jeździ tam od lat!”.

Kiedy dobrze jest stosować to podejście?

- Kiedy liczy się szybkie, zdecydowane działanie – np. w sytuacji krytycznej.
- W ważnych kwestiach, kiedy trzeba podjąć niepopularne decyzje – np. obniżkę kosztów.
- W kwestiach najistotniejszych dla sukcesu zespołu, rodziny, organizacji, kiedy wiadomo, że ma się rację.
- By przeciwstawić się tym, którzy wykorzystują walkę do przeforsowania swoich interesów.

2. Współpraca (rozwiązanie sporu)

To podejście jest Ci bliskie, jeśli uważasz, że różnice mogą być rozwiązane a nawet wzmocnić relację, jeśli odkryjemy, co tak naprawdę jest źródłem

konfliktu. Postawa wygrana-wygrana sprawia, że szukamy nowych, kreatywnych rozwiązań.

Brzmi znajomo?

- „Chcę jechać nad morze, bo to miejsce kojarzy mi się z naszymi pierwszymi wakacjami i chcę spędzić leniwy weekend a nie zmęczyć się w górach”
- „A ja chcę móc decydować o naszych sprawach, bo ostatnie decyzje na temat urlopu były Twoje”
- „To gdzie jeszcze odpoczniesz?”
- „Jakie miejsce miło Ci się kojarzy?”
- „Podam Ci trzy możliwości i coś z nich wybierzesz, zgoda?”

Kiedy dobrze jest stosować to podejście?

- Jak najczęściej!
- Kiedy potrzeby obu stron są zbyt ważne, aby zadowolić się tylko kompromisem.
- Gdy chcemy zbudować zaangażowanie poprzez osiągnięcie porozumienia.
- Gdy chcemy wziąć pod uwagę potrzeby i uczucia obu stron.
- Ważne, by stosować różne style elastycznie w zależności od wagi problemu.

3. Kompromis (dzielenie się)

„Obie strony muszą się dostosować i coś stracić, żeby coś zyskać”. „Trzeba się spotkać w połowie drogi”. „Nie jest możliwe, żeby każdy był zadowolony”.

Jeśli te zdania są Ci bliskie, mogą wskazywać na styl kompromisowy, nawet jeśli czasami wygląda tak:

Ty chcesz jechać w góry a ja nad morze, nie możemy się zgodzić, to jedźmy nad jezioro (oboje za nim nie przepadamy, ale to przecież kompromis, nikt nie wygrał)

Kiedy dobrze jest stosować to podejście?

- Gdy cele są ważne, ale niewarte walki za wszelką cenę.
- Kiedy obie strony mają ważne racje, ale rozwiązania wzajemnie się wykluczają.
- Kiedy chcesz osiągnąć tymczasowe ustalenia w złożonych problemach.
- Pod presją czasu.
- Kiedy współpraca lub rywalizacja nie przynoszą powodzenia.

4. Unikanie (wycofanie się)

Jeśli w odpowiedzi na konflikt często udajesz, że sprawy nie ma lub krótko ucinasz dyskusje na dany temat, nie poświęcasz mu czasu, puszczasz uwagi mimo uszu, może to oznaczać, że preferujesz ten styl. Wybieramy ten styl częściej, jeśli widzimy konflikt jako nierozwiązywalny. Ale używanie go zbyt często, może prowadzić do poczucia braku wpływu, beznadziei.

Brzmi znajomo?

- „Wolę jechać nad morze, ale lepiej nie zaczynać kłótni, to ma być miły urlop.”

Kiedy dobrze jest stosować to podejście?

- Kiedy sprawa jest banalna lub kiedy inne sprawy są o wiele ważniejsze.
- Kiedy rzeczywiście nie ma szans na spełnienie swoich wymagań.
- Kiedy potencjalne problemy w rozwiązaniu konfliktu mają większe znaczenie niż korzyści z jego rozwiązania.
- Na chwilę, kiedy trzeba pozwolić sobie i innym uspokoić się i odzyskać perspektywę.
- Kiedy konflikt dotyczy innych osób i dobrze sobie radzą z jego rozwiązaniem (albo może to być dla nich uczące np. przełożony nie od razu „ratuje” zespół, albo rodzic nie rozwiązuje sporu za swoje dzieci ale pozwala na twórczą różnicę zdań).

5. Dostosowywanie się (zaspokajanie potrzeb innych)

Jeśli nie lubisz, gdy różnice między ludźmi wpływają na ich relacje możesz częściej poświęcać swoje potrzeby dla zgody ogółu. Wolisz ignorować różnice niż zaryzykować zderzenie się opinii. Może to być związane z Twoją potrzebą akceptacji przez innych, ale prowadzić też może do Twojej frustracji albo bycia wykorzystywanym przez innych.

Brzmi znajomo?

- „Jeśli chcesz, pojedziemy w góry”.

Kiedy dobrze jest stosować to podejście?

- Kiedy chcesz wysłuchać kogoś, nauczyć się czegoś i wykazać się rozsądkiem.

- Kiedy jakieś sprawy są o wiele ważniejsze dla innych niż dla ciebie, po prostu nie zależy Ci aż tak bardzo.
- Aby zadowolić innych i podtrzymać współpracę.
- Kiedy szczególne znaczenie ma harmonia i stabilizacja sytuacji.

NOTATKI

„TŁUMACZ/ADWOKAT SPOŁECZNY – ASYSTENT OSOBY z ASD”

F.Δ FURIA

AUTOR INNOWACJI:

Fundacja Aktywnych FURIA, 63-004 Tulce, ul. Narcyzowa 7
fundacja-furia.pl

PARTNERZY:

fundacja-fiona.org.pl 

amu.edu.pl/studenci/studenci-z-niepełnosprawnościami



FURia

OPRAWA GRAFICZNA:

Spółdzielnia Socjalna FURIA, spoldzielnia-furia.pl



INKUBATOR:

Samorząd Województwa Wielkopolskiego – Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Poznaniu – Lider, Partnerzy: Miasto Poznań,
Poznańskie Centrum Superkomputerowo-Sieciowe.

PARTNERZY:

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu
61-731 Poznań, ul. F. Nowowiejskiego 11

Miasto Poznań
61-841 Poznań, Pl. Kolegiacki 17

Poznańskie Centrum Superkomputerowo-Sieciowe
afiliowane przy Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN
61-139 Poznań, ul. Jana Pawła II 10



POZnań*



Innowacja społeczna powstała w ramach realizacji projektu „Przepis na wielkopolską innowację społeczną – usługi opiekuńcze dla osób zależnych” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Fundacja Aktywnych FURIA



NIEBIESKA-FALA

to serwis
informacyjno-publicystyczny działający
przy Fundacji Aktywnych FURIA,
który powstał z inicjatywy
młodych, wykształconych i aktywnych zawodowo
wolontariuszy FA FURIA, będących także
zdiagnozowanymi osobami z ASD.

Celem działalności Niebieskiej-Fali jest:
dostarczanie kompleksowej informacji na temat oferty
organizacji pozarządowych oraz instytucji pomocowych
dla osób z ASD i ich rodzin
oraz zagranicznych doniesień dotyczących ASD.

Naszą misją jest budowanie wizerunku osób ze spektrum
jako aktywnych, zdolnych do zdobycia wykształcenia
oraz podjęcia zatrudnienia
dostosowanego do ich potencjału i potrzeb ludzi.

Świadomi odrębności każdej z osób z ASD,
pragniemy nawiązywać kontakt z osobami z ASD,
aby dzielić się z nimi swoimi doświadczeniami
i wspierać ich w trudnych momentach.

Chcemy też pomagać rodzicom osób z ASD,
by zrozumieli wyzwania, przed jakimi mogą stanąć
ich dzieci z ASD i dać im nadzieję na odnalezienie
swojego miejsca w społeczeństwie.

Nasz projekt dedykujemy również wszystkim
zainteresowanym, aby móc przyczynić się
do wzrostu świadomości społecznej na temat autyzmu
i poszerzać horyzonty społeczeństwa.

Jesteśmy otwarci na nadsyłane teksty, pytania
i sugestie - we wszystkich sprawach prosimy o kontakt:

niebieska-fala@fundacja-furia.pl

STUDIA
NEURO
NIE
TYPOWE

MODEL
funkcji
ASYSTENTA
STUDENTA z ASD

// Każdy jest geniuszem.
Ale jeśli zaczniesz
oceniać rybę
pod względem jej zdolności
wspinania się na drzewa,
to przez całe życie
będzie myślała,
że jest głupia...

Albert Einstein *

*** Trudno dziś jednoznacznie rozstrzygnąć,
czy zdanie to wypowiedział największy
a ASPICH... jego neuronietypowość
też trudno dziś potwierdzić,
niewątpliwie jego mózg posiadał
specyficzny system operacyjny.**

spis treści

Wprowadzenie	2
Założenia funkcji / instytucji ASYSTENTA studenta z ASD	4
Formy współpracy	4
Sposób pozyskiwania ASYSTENTA	7
Zakres przygotowania ASYSTENTA	8
Zakres zadań ASYSTENTA	9
Kompetencje i predyspozycje	10
Sposób rozpowszechniania innowacji	12

Model powstał jako efekt innowacji społecznej Fundacji Aktywnych FURIA pt.: „TŁUMACZ/ADWOKAT SPOŁECZNY – ASYSTENT OSOBY z ASD”. Innowacja realizowana była w ramach projektu: „Przepis na wielkopolską innowację społeczną – usługi opiekuńcze dla osób zależnych”, którego celem było: wsparcie rozwoju innowacyjnych rozwiązań, które przyczynią się do skuteczniejszego i efektywniejszego rozwiązywania problemów społecznych związanych z zabezpieczeniem potrzeb osób zależnych. Projekt realizowany był na zlecenie Ministerstwa Rozwoju w ramach IV Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1 Innowacje społeczne i współfinansowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dziękujemy za zaangażowanie i wsparcie:
pracownikom Biura ds. Studentów z Niepełnosprawnościami UAM w Poznaniu,
zespołowi Fundacji FIONA, wykładowcom i pracownikom uczelni wyższych oraz
wszystkim osobom w spektrum, które zechciały podzielić się swoimi doświadczeniami.

Oprawa graficzna: Spółdzielnia Socjalna FURIA

WPROWADZENIE

Wysokofunkcjonujące osoby ze spektrum autyzmu (ASD), które mają potencjał do kontynuowania edukacji na poziomie szkolnictwa wyższego, napotykać na trudności w zakresie poprawnej i satysfakcjonującej komunikacji z przedstawicielami uczelni w związku z ich nietypowymi sposobami formułowania oraz odbierania przekazów informacji.

Sytuacja ta rodzi wymóg odpowiedzi na specyficzne potrzeby edukacyjne studentów z ASD, którzy w ramach funkcjonowania w środowisku akademickim napotykać na przeszkody wynikające z ograniczeń natury społecznej, nie zaś z braku potencjału intelektualnego. Celem proponowanej innowacji jest zatem zaproponowanie rozwiązania umożliwiającego osłabienie negatywnego wpływu przeszkód, na jakie napotykać osoby ze spektrum na uczelniach, poprzez udzielenie im wsparcia komunikacyjnego.

Zgodnie z założeniami projektu pomoc w procesie komunikowania się z pracownikami uczelni ma być udzielana studentom z ASD przez ich asystentów – osoby zaufane i posiadające odpowiednie kompetencje, aby być w stanie udzielić realnego wsparcia dostosowanego do konkretnych potrzeb wynikających ze specyfiki określonego studenta oraz sytuacji, w której się on aktualnie znajduje.

Ideą innowacji jest zatem usprawnienie komunikacji na linii student – uczelnia w taki sposób, aby interakcja pomiędzy nimi mogła przynosić jak największe korzyści w postaci korzystania z / świadczenia „usług” edukacyjnych charakteryzujących się wysoką efektywnością. Beneficjentami projektu są zarówno studenci z ASD, jak i pracownicy uczelni wyższych (dydaktyczni i administracyjni), zaś jego celem jest obustronne „odczarowanie” – przeciwdziałanie stereotypom i ukazanie możliwości owocnej współpracy. Wytworzone w ramach projektu „produkty” w postaci modelu asystenta studenta z ASD, propozycji scenariusza warsztatu szkoleniowego dla przyszłych asystentów oraz materiałów informacyjnych skierowanych do studentów i pracowników uczelni mają za zadanie przygotować grunt pod kolejny etap działań, jakim jest implementacja rozwiązań przez administrację poszczególnych szkół wyższych zainteresowanych wspieraniem studentów z ASD.

Innowacja przygotowana została przy udziale i zaangażowaniu osób z ASD, które miały doświadczenie studenckie, pracowników uczelni wyższych (w tym wykładowców i przedstawicieli organów ds. wsparcia osób niepełnosprawnych) oraz wolontariuszy na co dzień zajmujących się wspomaganiami osób ze spektrum.

Podkreślenia wymaga, iż projekt powstał z inicjatywy osób z ASD, których osobiste przeżycia w ramach kontaktów z uczelniami miały kluczowe znaczenie – przecież to właśnie te osoby wiedzą najlepiej, z jakimi trudnościami borykały się podczas studiów oraz jakie emocje i zachowania pojawiały w obliczu określonych sytuacji akademickich. Ich doświadczenia zostały skonfrontowane z perspektywą pracowników szkół wyższych oraz obowiązującymi przepisami prawnymi, co pozwoliło na wypracowanie jak najbardziej realistycznej i możliwej do realizacji oraz uwzględniającej „interesy” różnych stron formy udzielania potrzebnego wsparcia.

W toku realizacji projektu okazało się, iż pierwotne założenia dotyczące wskazania jednorodnego modelu asystenta studenta z ASD oraz uniwersalnej formuły jego wdrożenia są (prawdopodobnie) niemożliwe do realizacji. Analiza autentycznych historii studentów oraz sytuacji panującej na poszczególnych uczelniach wykazała, że poszczególne przypadki są od siebie bardzo różne i wymagają indywidualnego podejścia. Różnorodność specyficznych potrzeb edukacyjnych osób ze spektrum oraz dotychczasowe działania podejmowane przez konkretne uczelnie (o odmiennych rozwiązaniach formalnych i stopniu zaangażowania w problem) udowodniła konieczność odejścia od jednorodnej wizji funkcji / instytucji asystenta na rzecz zasobu potencjałów możliwych do wykorzystania w jednostkowych przypadkach.

Zarówno model funkcji / instytucji asystenta, jak i propozycja scenariusza warsztatu stanowią zatem punkt wyjścia dla dalszych działań aplikacyjnych, których szczegółowa forma i treść za każdym razem musi być dostosowywana do specyfiki uczelni, a przede wszystkim do specyfiki samego (niepowtarzalnego!) studenta, którego trudności i potrzeby są podstawą podejmowania jakiegokolwiek interwencji.

Zespół Innowatorów
Fundacja Aktywnych FURIA

Założenia funkcji / instytucji ASYSTENTA STUDENTA z ASD

Asystent osoby z ASD na uczelni ma pełnić rolę tłumacza / adwokata społecznego. Jest to rozwiązanie analogiczne do tłumacza wspierającego osobę niesłyszącą w kontakcie z otoczeniem nieposiadającym dostatecznych umiejętności i kompetencji, aby móc wchodzić z tą osobą w interakcje. Asystent ma więc w założeniu wspierać studenta ze spektrum autyzmu w skutecznej komunikacji w środowisku akademickim tak, aby pomóc mu zrekompensować jego trudności społeczne, równocześnie nie ingerując w merytorykę procesu studiowania.

Zadaniem asystenta jest zatem niwelowanie ograniczeń komunikacyjnych studenta, nie zaś ułatwianie mu procesu studiowania w odniesieniu do programu nauczania, obowiązujących wymogów treściowych oraz zakładanych efektów kształcenia.

FORMY WSPÓŁPRACY

Podstawowym pytaniem technicznym, jakie pojawia się przy próbie wprowadzenia asystentów osób z ASD na uczelnie, jest to, czy asystent to funkcja, czy instytucja. To pytanie dotyczy formy współpracy asystenta ze studentem oraz z administracyjnymi strukturami danej uczelni. Problem ten można rozbić na dwa podstawowe aspekty: czasowy (wsparcie stałe lub doraźne) oraz wynagrodzeniowy (płatna umowa lub wolontariat). Z ich kombinacji powstają cztery potencjalne formy współpracy, które posiadają swoje zalety i wady oraz mogą być stosowane w zależności od aktualnych warunków i potrzeb.

Poniżej opisane zostają wszystkie cztery formy współpracy wraz z ich zaletami oraz wadami.

1. Stałe płatne wsparcie

To forma, w której asystent jest instytucją zakorzenioną w formalnej strukturze uczelni. Osoba taka podpisuje umowę z uczelnią (najczęściej umowę zlecenie), która wypłaca jej wynagrodzenie za wspieranie studenta z ASD.

Tak rozumiany asystent pozostaje pracownikiem „wynajętym” przez uczelnię w celu niwelowania trudności studentów w związku z ich specyficznymi potrzebami edukacyjnymi.

ZALETY:

- Możliwość kontrolowania asystenta przez uczelnię w celu przeciwdziałania nadużyciom (np. wyręczaniu studenta w załatwianiu spraw formalnych czy w kontaktach z prowadzącymi).
- Możliwość dokonywania przez organy uczelniane selekcji osób pełniących rolę asystenta.
- Gwarancja dyspozycyjności asystenta w ustalonym w umowie wymiarze godzin.

WADY:

- Ryzyko braku motywacji wewnętrznej i wchodzenia w rolę asystenta wyłącznie w celach zarobkowych.
- Ryzyko braku akceptacji asystenta oraz zaufania ze strony studenta z ASD w sytuacji dokonywania wyboru asystentów przez administrację uczelnianą.
- Ryzyko braku znajomości specyficznych potrzeb i ograniczeń studenta, jeśli asystent jest osobą dla niego obcą.

2. Stałe płatne wsparcie

Ta forma, w której asystent jest instytucją powiązaną ze strukturą administracyjną uczelni, jednak udziela studentowi wsparcia jedynie w szczególnych, często nieprzewidzianych sytuacjach. Trudno jest wyobrazić sobie działanie takiej formy, gdyż osoba obca nie jest w stanie w krótkim czasie wzbudzić zaufania studenta z ASD, aby mieć możliwość udzielenia mu skutecznego wsparcia.

Dlatego doraźne płatne wsparcie nie jest w tym modelu rekomendowane jako możliwe do rzeczywistego wprowadzenia na uczelniach wyższych. Jedyną sytuacją, w której można mówić o pewnej formie doraźnego wsparcia niebędącego wolontariatem, to taka, kiedy studentowi ze spektrum pomocy udziela pracownik uczelnianych organów wsparcia osób z niepełnosprawnością lub studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (w zależności od ich struktury na konkretnej uczelni). Pracownik taki wykonuje jednak te obowiązki w ramach swojego stanowiska, trudno jest więc mówić o odrębnym wchodzeniu przez niego w rolę asystenta studenta z ASD, gdyż na co dzień pełni tę rolę wobec studentów z różnorodnymi trudnościami.

3. Stały wolontariat

To forma, w której asystent pełni funkcję wspierania studenta z ASD i nie musi być związany ze strukturą administracyjną uczelni. W rolę asystenta może wejść inny student (kolega/koleżanka z roku), członek rodziny (brat/siostra, rodzic) albo wolontariusz organizacji pozarządowej zajmującej się wspieraniem osób z ASD w szerszym zakresie.

ZALETY:

- Możliwość wybrania przez studenta z ASD takiej osoby, do której ma zaufanie.
- Bardzo duże prawdopodobieństwo doskonałego rozumienia przez asystenta indywidualnych potrzeb studenta.
- Pewność wystąpienia motywacji wewnętrznej w obliczu braku finansowania.

WADY:

- Ryzyko braku znajomości struktur akademickich i zasad funkcjonowania uczelni, zwłaszcza w początkowym okresie udzielania wsparcia.
- Ryzyko braku pełnej dyspozycyjności asystenta.
- Ryzyko podejmowania prób wyręczenia studenta.

4. Doraźny wolontariat

To forma pełnienia przez asystenta funkcji wspierania studenta z ASD jedynie w szczególnych przypadkach (np. załatwianie formalności w dziekanacie pod koniec semestru). Asystentem może być w tym ujęciu inny student albo członek rodziny, z którym osoba ze spektrum ma akurat najlepszy kontakt. Często funkcja ta polega tylko i wyłącznie na obecności asystenta podczas wyjątkowo stresującej sytuacji i dodawaniu studentowi otuchy oraz dostarczaniu wsparcia emocjonalnego.

ZALETY:

- Stopniowe kształtowanie samodzielności studenta z ASD.
- Możliwość wybrania przez studenta z ASD osoby, do której ma zaufanie.
- Brak konieczności stałej ingerencji w interakcje studenta z pracownikami uczelni.

WADY:

- Brak stałego wsparcia w obliczu braku możliwości przewidzenia, kiedy będzie ono szczególnie potrzebne.
- Wysokie ryzyko braku znajomości specyfiki funkcjonowania struktur akademickich, zwłaszcza na konkretnej uczelni.
- Ryzyko podejmowania prób wyręczenia studenta.

Sposób pozyskiwania ASYSTENTA

Istnieją dwa podstawowe sposoby pozyskiwania asystenta: przez uczelnię oraz przez samego studenta z ASD. Wybór sposobu jest uzależniony od tego, jaka forma współpracy z asystentem została przewidziana. Każdy ze sposobów niesie ze sobą korzyści nieobecne w drugim sposobie. Pozyskiwanie asystenta przez uczelnię pozwala na kontrolę i selekcję osób wchodzących w tę rolę.

Ponadto uczelnia ma możliwość wprowadzenia wymogu ukończenia szkolenia dla asystentów osób z ASD. Bezpośrednia współpraca z organami uczelnianymi pozwala również na wypłacanie asystentowi wynagrodzenia.

Z drugiej jednak strony pozyskiwanie asystenta przez samą osobę zainteresowaną sprawia, że jego wybór bardziej odpowiada rzeczywistym potrzebom studenta niż uśrednionym wymogom instytucjonalnym, które mogą być nieadekwatne wobec konkretnego przypadku.

Wskazany przez studenta asystent jest osobą, którą student zna i ma do niej zaufanie stanowiące podstawę rzeczywistej relacji i skutecznego wsparcia.

Dlatego sytuacją najbardziej korzystną i pożądaną byłaby synteza obydwu powyższych wariantów, zwłaszcza w przypadku udzielania przez asystenta stałego wsparcia (niezależnie od kwestii finansowych). Synteza ta polegałaby na tym, iż student ze spektrum wskazuje osobę, która miałaby zostać asystentem, a następnie osoba ta wchodzi we współpracę z organami uczelnianymi.

Ze strony uczelni następuje wówczas weryfikacja kompetencji i predyspozycji takiej osoby z uwzględnieniem indywidualnych trudności i potrzeb danego studenta.

W razie potrzeby organy uczelniane mogą skierować kandydata na asystenta na szkolenie zwiększające jego wiedzę i umiejętności w kontekście wspierania osoby z ASD oraz znajomość systemu administracyjnego konkretnej uczelni.

Zakres przygotowania ASYSTENTA

W zależności od formy współpracy może zaistnieć potrzeba lub możliwość wprowadzenia wymogu odbycia przez asystenta obowiązkowego, specjalistycznego szkolenia. Wymóg odbycia takiego szkolenia byłby możliwy jedynie w przypadku kontroli asystentów ze strony organów uczelnianych, czyli wtedy, gdy asystent opłacany jest za swoją pracę przez uczelnię w wyniku zawartej umowy. W przypadku wolontariatu szkolenie to byłoby raczej opcjonalne, jednakże zalecane ze względu na dbałość o wysoką jakość wsparcia studentów z ASD. Potrzeba odbycia szkolenia dotyczy przede wszystkim asystentów stale współpracujących z osobami ze spektrum, gdyż wsparcie doraźne jest na ogół wsparciem emocjonalnym dostarczanym studentowi przez osobę bliską, w związku z czym w takiej sytuacji odbycie szkolenia jest potrzebą zdecydowanie mniej nagłą.

Asystent regularnie wspierający studenta z ASD powinien natomiast posiadać specyficzne kompetencje społeczne oraz wiedzę na temat systemu akademickiego oraz sposobu funkcjonowania konkretnej uczelni, które to zagadnienia powinny znaleźć się w programie szkolenia (w miarę możliwości - wiedza o konkretnej uczelni przekazywana będzie raczej w ramach szkolenia organizowanego przez samą uczelnię, nie zaś na szkoleniu ogólnym).

Zakres zadań ASYSTENTA

Wprowadzenie funkcji lub instytucji asystenta studenta z ASD wymaga określenia, czym właściwie osoba taka miałaby się zająć, aby uniknąć niejasności i potencjalnych nadużyć. W skład jej zadań wchodziłoby:

- Wsparcie studenta z ASD w komunikacji z przedstawicielami uczelni – zarówno z pracownikami administracyjnymi (np. w dziekanacie), jak i z pracownikami dydaktycznymi.
- Sprawdzanie czy student dopilnował poszczególnych kwestii związanych z procesem studiowania - wiąże się to z potencjalnym brakiem wiedzy studenta ze spektrum na temat konieczności załatwiania spraw administracyjnych lub jego nieumiejętnością zarządzania grafiką zadań (chodzi np. o przypomnienie o konieczności zapisania się na zajęcia w systemie USOS czy dopilnowania wpisania przez prowadzących ocen).

Równie ważne jak zakres zadań asystenta jest to, czego nie powinien on robić, aby nie zaburzać procesu studiowania, co w konsekwencji przyniosłoby studentowi większą szkodę niż pożytek. Zatem asystent:

- Nie załatwia spraw uczelnianych za studenta z ASD – asystent ma zadanie wspieranie studenta np. podczas wizyt w dziekanacie, jednakże nie może go wyręczać, uniemożliwiając mu tym samym stopniowego wypracowywania samodzielności w kontakcie z administracją uczelni.
- Nie zapisuje studenta na zajęcia, fakultety, lektoraty, itp. – asystent powinien dopilnować, aby student zapisał się na zajęcia oraz aby potrafił obsługiwać

internetowy system rejestracji, jednakże nie może podejmować za niego decyzji ani wykonywać jego obowiązków.

- Nie ingeruje w merytorykę studiowania - asystent powinien dopilnować, aby student ze spektrum posiadał umiejętności konieczne do zaliczania poszczególnych przedmiotów (np. obsługa uczelnianej skrzynki mailowej do kontaktu z prowadzącymi, korzystanie z biblioteki), ale nie może wykonywać za studenta takich zadań, jak przygotowywanie prac pisemnych, ani próbować wymóc na prowadzących obniżenia wymagań względem studenta.
- Nie jest obecny na zajęciach - asystent może udzielać studentowi jedynie wskazówek odnośnie skutecznego notowania na wykładach czy pracy w grupach warsztatowych, ale nie przebywa w sali zajęciowej, gdyż ingerowałoby to w proces studiowania i uniemożliwiałoby studentowi nabywanie wiedzy, kompetencji i doświadczeń przewidzianych w programie studiów.

Kompetencje i predyspozycje

Aby określona osoba mogła skutecznie pełnić rolę asystenta, powinna ona spełniać szereg kryteriów związanych z jej wiedzą i kompetencjami wykorzystywanymi podczas wspierania studenta z ASD:

- Warto, aby ukończyła szkolenie dla asystentów studentów z ASD - szkolenie takie, uwzględniające specyfikę wspierania studentów z ASD, pozwoliłoby na uzyskanie wiedzy i kompetencji stanowiących niektóre z pozostałych kryteriów umożliwiających pełnienie roli asystenta.
- Dobrze, aby orientowała się w systemie akademickim - w celu udzielania studentowi wsparcia w zakresie sposobu funkcjonowania uczelni asystent sam musi posiadać wiedzę na temat takich zagadnień jak administracyjny podział uczelni, zakres zadań dziekanatu, tytułatura naukowa, rodzaje form zajęciowych czy normy zachowań na uczelni.
- Dobrze, aby znała specyfikę konkretnej uczelni - poszczególne uczelnie różnią się między sobą w zakresie regulaminu studiów czy sposobu działania internetowego systemu rejestracji na zajęcia i uzyskiwania ocen, dlatego asystent powinien

wiedzieć, jak kwestie wyglądają na uczelni, na której studiuje dany student, aby być w stanie wesprzeć go w radzeniu sobie z zadaniami natury administracyjnej.

- Dobrze, aby była dla studenta osobą zaufaną – przed rozpoczęciem współpracy student powinien znać swojego asystenta, a najlepiej, gdyby sam go wybierał, dzięki czemu możliwe jest zbudowanie relacji zaufania, bez której skuteczne wsparcie jest niemożliwe.
- Dobrze, aby była osobą konsekwentną i asertywną – cechy te są przydatne w komunikacji zarówno z administracją uczelni, jak i ze studentem, gdyż z jednej strony asystent ma wspierać studenta w skutecznym załatwianiu kwestii administracyjnych, z drugiej zaś nie może ulegać potencjalnym namowom studenta do wykroczenia poza zakres własnych zadań i wyręczenia go (np. załatwianie spraw w dziekanacie bez udziału studenta, wykonywanie za niego prac merytorycznych).
- Powinna być zmotywowana wewnętrznie – udzielanie wsparcia studentowi ze spektrum oraz płynąca z niego satysfakcja powinny być celem samym w sobie, zaś potencjalne pobieranie wynagrodzenia ma mieć znaczenie drugorzędne i jedynie umożliwiać wejście w rolę asystenta w sposób techniczny (pozwolić na poświęcenie studentowi czasu zamiast pracy zarobkowej).

Równocześnie istnieje szereg przeciwwskazań, zgodnie z którymi dana osoba nie powinna być asystentem studenta z ASD, aby nie przeszkodzić mu w procesie edukacji i samorozwoju:

- Nie powinna być osobą uległą – asystent nie może pozwolić na wyko-rzystywanie ze strony studenta, który może mieć tendencje do przekierowywania własnych obowiązków i zadań wywołujących u niego lęk lub przekraczających jego aktualny zakres wiedzy i kompetencji (głównie społecznych)
- Nie powinna być osobą nadopiekuńczą – celem asystenta jest wspieranie studenta z ASD i stopniowe kształtowanie jego samodzielności, w związku z czym asystent nie może wychodzić z inicjatywą wyręczenia studenta w jego obowiązkach ani ograniczać go w komunikacji społecznej (asystent jest tłumaczem / adwokatem społecznym, nie zaś jego dublerem).
- Nie powinna być osobą niestabilną emocjonalnie – trudności emocjonalne studenta z ASD, zwłaszcza w sytuacjach społecznych, powinny napotkać na zrozumienie i wsparcie ze strony asystenta, którego silna ekspresja emocji

potęgować wzburzenie lub lęk studenta, destabilizując tym samym jego stan psychiczny.

Sposób rozpowszechniania innowacji

Zawierający różne warianty funkcji / instytucji asystenta model może być wprowadzany w życie na odmienne sposoby w zależności od potrzeb indywidualnego studenta oraz zakresu dotychczasowego wsparcia udzielanego studentom przez organy do spraw wsparcia osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych konkretnej uczelni.

Ze względu na ową różnorodność konieczne jest rozpowszechnianie rozwiązania zarówno na poziomie akademickich struktur administracyjnych, jak i wśród samych studentów z ASD. Dlatego wypracowane rozwiązania zostaną rozesłane do stosownych jednostek administracyjnych uczelni na terenie Wielkopolski wraz z propozycją konsultacji ich wdrażania oraz wsparcia przy podejmowaniu praktycznych działań (np. przygotowywania szkoleń dla asystentów dostosowanych do realiów konkretnej uczelni).

O propagowanie informacji o możliwości uzyskania wsparcia w postaci asystenta wśród studentów z ASD poproszeni zostaną przedstawiciele uczelnianych organów zajmujących się wspieraniem studentów o specjalnych potrzebach edukacyjnych, a zatem mających styczność ze studentami z ASD i wprowadzających w życie wypracowane rozwiązania, a także organizacje pozarządowe związane z osobami ze spektrum i mające kontakt z konkretnymi osobami, które mogą potencjalnie potrzebować pomocy w funkcjonowaniu akademickim.

„TŁUMACZ/ADWOKAT SPOŁECZNY – ASYSTENT OSOBY z ASD”



AUTOR INNOWACJI:

Fundacja Aktywnych FURIA, 63-004 Tulce, ul. Narcyzowa 7
fundacja-furia.pl

PARTNERZY:

fundacja-fiona.org.pl 

amu.edu.pl/studenci/studenci-z-niepełnosprawnościami



OPRAWA GRAFICZNA:

Spółdzielnia Socjalna FURIA, spoldzielnia-furia.pl



INKUBATOR:

Samorząd Województwa Wielkopolskiego – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu – Lider, Partnerzy: Miasto Poznań, Poznańskie Centrum Superkomputerowo-Sieciowe.

PARTNERZY:



Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu
61-731 Poznań, ul. F. Nowowiejskiego 11



Miasto Poznań
61-841 Poznań, Pl. Kolegiacki 17



Poznańskie Centrum Superkomputerowo-Sieciowe
afiliowane przy Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN
61-139 Poznań, ul. Jana Pawła II 10

Innowacja społeczna powstała w ramach realizacji projektu „Przepis na wielkopolską innowację społeczną – usługi opiekuńcze dla osób zależnych” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Fundacja Aktywnych FURIA



NIEBIESKA-FALA

to serwis
informacyjno-publicystyczny działający
przy Fundacji Aktywnych FURIA,
który powstał z inicjatywy
młodych, wykształconych i aktywnych zawodowo
wolontariuszy FA FURIA, będących także
zdiagnozowanymi osobami z ASD.

Celem działalności Niebieskiej-Fali jest:
dostarczanie kompleksowej informacji na temat oferty
organizacji pozarządowych oraz instytucji pomocowych
dla osób z ASD i ich rodzin
oraz zagranicznych doniesień dotyczących ASD.

Naszą misją jest budowanie wizerunku osób ze spektrum
jako aktywnych, zdolnych do zdobycia wykształcenia
oraz podjęcia zatrudnienia
dostosowanego do ich potencjału i potrzeb ludzi.

Świadomi odrębności każdej z osób z ASD,
pragniemy nawiązywać kontakt z osobami z ASD,
aby dzielić się z nimi swoimi doświadczeniami
i wspierać ich w trudnych momentach.

Chcemy też pomagać rodzicom osób z ASD,
by zrozumieli wyzwania, przed jakimi mogą stanąć
ich dzieci z ASD i dać im nadzieję na odnalezienie
swojego miejsca w społeczeństwie.

Nasz projekt dedykujemy również wszystkim
zainteresowanym, aby móc przyczynić się
do wzrostu świadomości społecznej na temat autyzmu
i poszerzać horyzonty społeczeństwa.

Jesteśmy otwarci na nadsyłane teksty, pytania
i sugestie - we wszystkich sprawach prosimy o kontakt:

niebieska-fala@fundacja-furia.pl

UMOWA
w zakresie sporządzenia specjalistycznych diagnoz dotyczących Szkół Wyższych
uczestniczących w ramach projektu:
„Asystent studenta z ASD”
nr POWR.04.01.00-00-ASD1/20

zawarta w, w dniu r. pomiędzy:

DGA Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu przy ul. Towarowej 37, zarejestrowaną w Rejestrze Przedsiębiorców prowadzonym przez Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy pod nr KRS 0000060682, reprezentowaną przy niniejszej czynności przez Panią Panią Annę Szymańską – Wiceprezes Zarządu, zwaną w dalszej części umowy **Zleceniodawcą**

a

.....
.....
.....

zwanym w dalszej części umowy **Zleceniobiorcą**,
a łącznie zwanymi dalej **Stronami**.

Preambuła

W związku z realizacją projektu „**Asystent studenta z ASD**” realizowanego w ramach IV Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 „Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa” który został przyjęty do dofinansowania Strony oświadczają co następuje:

§ 1

[Przedmiot umowy]

1. Przedmiotem niniejszej umowy jest wykonanie usługi eksperckiej polegającej na wykonaniu przez Zleceniobiorcę w sposób samodzielny diagnoz dla nie więcej niż 20 (słownie: dwudziestu) szkół wyższych uczestniczących w programie pn.: „Asystent studenta z ASD” – nr POWR.04.01.00-00-ASD1/20, zwanego dalej „projektem”.
2. Do zadań Zleceniobiorcy będzie należało:
 - a) uzupełnienie diagnoz uczelni z celu określenia komplementarnych wobec aktualnych działań w placówce (uczelni),
 - b) prowadzenie spotkań z uczelniami w celu dookreślenia diagnoz (w tym w spotkań organizowanych w formie zdalnej),

- c) ścisła współpraca z koordynatorami projektu oraz konsultantami ds. adwokatów (osoby wskazane przez Zleceniodawcę).
3. Każda z diagnoz, o których mowa w ust. 1 dotyczyć powinna stanu aktualnego oraz potrzeb uczelni uczestniczących w projekcie celem efektywnego wdrożenia innowacji społecznej pn. „Asystent studenta z ASD”. Diagnoza koncentrować powinna się na określeniu mocnych i słabych stron każdej z uczelni pod kątem wdrażanej innowacji społecznej oraz wskazywać optymalny model wdrożenia rozwiązań służących obecnym i przyszłym studentom szkoły wyższej podlegającej diagnozie.
 4. Za prawidłową i rzetelną realizację diagnozy uznaje się czytelne i kompletne wypełnienie karty *Formularz diagnozy uczelni biorącej udział w projekcie*, której wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej umowy oceny wniosku, w tym wypełnienie wszystkich pól karty, złożenie podpisu oraz paraf na każdej ze stron formularza.
 5. Zleceniobiorca oświadcza, iż powierzone prace zrealizuje z dołożeniem należytej staranności.
 6. Zleceniodawca udzieli wszelkich niezbędnych informacji potrzebnych do prawidłowego wykonania usługi, w tym w szczególności udostępni niezbędne dane do osób kontaktowych po stronie uczelni uczestniczących w ramach projektu.
 7. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia niniejszej umowy Zleceniobiorca jest zobowiązany do zwrotu Zleceniodawcy wszelkich materiałów, jakie otrzymał w związku ze świadczeniem usług wskazanych w niniejszej umowie oraz do usunięcia posiadanych przez siebie informacji związanych z realizacją niniejszej umowy z pamięci komputerów, edytorów tekstu i innych elektronicznych systemów pamięci wraz z wszelkimi kopiami, streszczeniami lub przedrukami, jak również przekazania szczegółowego sprawozdania odnoszącego się do realizacji obowiązków wynikających z niniejszej umowy.

§ 2

[Zobowiązana Zleceniobiorcy]

1. Zleceniobiorca oświadcza, iż posiada stosowne wykształcenie, odpowiednią wiedzę i doświadczenie do rzetelnego wykonania powierzonego zadania.
2. Zleceniobiorca zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy wszystkich informacji przekazanych przez Zleceniodawcę w związku z przeprowadzaną diagnozą.
3. Przyjmująca zlecenie na wniosek Zleceniodawcy zobowiązana jest udzielić pisemnych wyjaśnień co do przeprowadzonych diagnoz szkół wyższych, w szczególności w przypadkach, w których projekt poddany zostanie kontroli dokonywanej przez instytucje zewnętrzne. Wyjaśnienia zostaną złożone w terminie nie dłuższym niż 10 dni od dnia otrzymania wniosku od Zleceniodawcę. Obowiązek udzielania wyjaśnień pozostaje aktualny do upływu okresu trwałości projektu.

§ 3

[Czas trwania umowy]

1. Strony ustalają, iż usługi objęte przedmiotem umowy zaplanowane są na okres od dnia zawarcia niniejszej umowy do dnia zakończenia realizacji projektu określonego aktualną wersją umowy o dofinansowanie.

2. Każda ze stron może rozwiązać niniejszą umowę z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia (wymagana forma pisemna).
3. Umowa może zostać rozwiązana w każdym czasie, w drodze porozumienia, zgodnie z wolą Stron.
4. Stronie przysługuje prawo do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku naruszenia przez drugą Stronę istotnych postanowień umowy.
5. Za rażące naruszenie umowy uważa się między innymi:
 - a) niedotrzymanie ustalonych terminów realizacji zlecenia
 - b) nieprowadzenie lub niekompletne prowadzenie dokumentacji projektowej.
6. Umowa przestaje obowiązywać w przypadku, gdy umowa Projektu wskazanego w Preambule zostanie rozwiązana lub odstąpienia którejkolwiek ze stron umowy na realizację projektu **Asystent studenta z ASD** zawartej pomiędzy DGA Spółka Akcyjna, a Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej.

§ 4

[Wynagrodzenie]

1. Za wykonanie prac objętych przedmiotem niniejszej umowy, Zleceniodawca zobowiązuje się zapłacić Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie
(słownie:)
za każdą przepracowaną godzinę nad sporządzeniem diagnoz, o których mowa w §1. Kwota obejmuje wszystkie koszty, jakie ponosi Zleceniobiorca do wykonania usługi.
2. Wynagrodzenie które otrzyma Zleceniobiorca stanowić będzie iloczyn liczby godzin faktycznej realizacji prac i stawki za godzinę wskazanej w ust. 1. Określa się, iż na sporządzenie jednej diagnozy Zleceniobiorca potrzebować będzie nie więcej niż 24 godziny pracy (zarówno własnej, jak i w ramach niezbędnego kontaktu z przedstawicielami uczelni podlegającej diagnozie).
3. Na podstawie postanowień zawartych w ust. 2 określa się, iż całkowita wartość wynagrodzenia przysługującego Zleceniodawcy nie przekroczy kwoty
(20 szkół wyższych x 24 godz. x zł).
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 współfinansowane będzie przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
5. Warunkiem przekazania wynagrodzenia na rachunek bankowy Zleceniobiorcy jest zatwierdzenie przez Zleceniodawcę kompletnego i podpisanego formularza diagnozy uczelni na podstawie protokołu odbioru, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszej umowy.
6. W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń do wykonania zlecenia, po dokonaniu przez Zleceniobiorcę poprawek w wyznaczonym terminie, Strony ponownie podpiszą protokół zdawczo – odbiorczy, stwierdzający, iż zadanie wykonane zostało z uwzględnieniem zastrzeżeń.
7. Do czasu zaakceptowania zadania objętego przedmiotem niniejszej Umowy przez Zleceniodawcę, co nastąpi przez podpisanie przez Strony protokołu zdawczo – odbiorczego bez zastrzeżeń Zleceniodawcy - Zleceniobiorca nie ma prawa do wystawienia faktury obejmującej wynagrodzenie za wykonanie tego zadania.
8. Za dzień zapłaty uważa się dzień polecenia przelewu z rachunku Zleceniodawcy.
9. W przypadku zwłoki w płatności należności Zleceniobiorcy, Zleceniodawca zobowiązany będzie do zapłaty odsetek ustawowych za zwłokę w płatności w aktualnie obowiązującej wysokości.

10. Za zwłokę w płatności wynagrodzenia nie może być uznane jakiegokolwiek opóźnienie w zapłacie spowodowane wstrzymaniem lub opóźnieniem przekazania dofinansowania przez Instytucję Pośredniczącą/Wdrażającą z przyczyn niezależnych od Zleceniodawcy. W takiej sytuacji Zleceniodawca zapłaci wynagrodzenie Zleceniobiorcy, niezwłocznie po uzyskaniu środków finansowych od Instytucji Pośredniczącej/Wdrażającej, a Zleceniodawcy nie przysługuje prawo do naliczania odsetek w związku z przesunięciem terminu płatności.

§ 5

[Odpowiedzialność Zleceniobiorcy]

1. Zleceniobiorca jest w pełni odpowiedzialny tylko względem Zleceniodawcy za prawidłowość i rzetelność wykonania usług, o których mowa w § 1 niniejszej umowy i zobowiązuje się w tym zakresie do zachowania pełnej staranności.
2. Każdorazowo, na wniosek Zleceniodawcy, Zleceniobiorca zobowiązany jest do przedłożenia całej dokumentacji związanej z realizacją niniejszej umowy, jak również zobowiązany jest do udzielenia szczegółowych informacji związanych z realizacją umowy.
3. Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać przedmiot Umowy osobiście i nie jest uprawniony do korzystania z usług podwykonawców.
4. Zleceniobiorca odpowiedzialny jest za:
 - a) właściwe przechowywanie wszelkich dokumentów związanych z realizowanym zleceniem (Projektem), tak aby w żaden sposób nie były dostępne dla osób postronnych,
 - b) właściwe przechowywanie informacji, dokumentów i opracowań na nośnikach elektronicznych.
5. Zleceniobiorca oświadcza, że nie jest zatrudniony jednocześnie w instytucji uczestniczącej w realizacji Programu Operacyjnego (tj. IZ PO lub instytucji, do której IZ PO delegowała zadania związane z zarządzaniem PO) na podstawie stosunku pracy, chyba że nie zachodzi konflikt interesów lub podwójne finansowanie.
6. Zleceniobiorca oświadcza, iż zapoznał się z zakresem powierzonych na podstawie Umowy zadań i ich zakres nie wyklucza prawidłowej i efektywnej ich realizacji.
7. Zleceniobiorca oświadcza, że łączne jego zaangażowanie zawodowe (w szczególności na podstawie stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnego, samozatrudnienia oraz innych form zaangażowania) w realizację wszystkich projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i FS oraz działań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Zleceniodawcy i innych podmiotów, nie przekracza 276 godzin miesięcznie i nie przekroczy tego limitu w trakcie wykonywania Umowy.
8. Zleceniobiorca zobowiązany jest poinformować Zleceniodawcę o ewentualnych zmianach w zakresie wskazanego w ust. 5 i ust. 7 powyżej zatrudnienia/zaangażowania.
9. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów bądź podwójnego finansowania w związku z zatrudnieniem/zaangażowaniem, o którym mowa w ust. 5 i ust. 7 powyżej, Zleceniodawcy przysługuje prawo rozwiązania Umowy i żądania zwrotu całości wypłaconego Zleceniobiorcy wynagrodzenia.
10. W przypadku rozwiązania niniejszej umowy na skutek świadomego uchylania się przez Zleceniobiorcę od wykonywania powierzonych mu obowiązków, Zleceniodawca uprawniony będzie do żądania naprawienia szkody bądź też zastosowania kary umownej w wysokości do


- 5% całkowitego wynagrodzenia określonego w § 4 ust. 3 umowy.
11. Zleceniodawca może w stosunku do Zleceniobiorcy dochodzić odszkodowania uzupełniającego, w przypadku, gdy wysokość szkody poniesionej przez Zleceniodawcę przewyższy wartość zastrzeżonej kary umownej.
 12. Zleceniodawca zastrzega sobie prawo dokonania istotnych zmian postanowień Umowy, w stosunku do treści oferty, na podstawie której dokonano wyboru Zleceniobiorcy w związku z treścią rozdziału 6.5 *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014 – 2020*.
 13. Zleceniodawca zastrzega sobie prawo dokonania istotnych zmian postanowień zawartej umowy ze Zleceniobiorcą, w szczególności w sytuacji dokonania istotnych zmian postanowień umowy o dofinansowanie Projektu „Asystent studenta z ASD”, która zawarta została pomiędzy Zamawiającym a Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej, w tym treści wniosku o dofinansowanie Projektu będącego załącznikiem do umowy o dofinansowanie, ale również w sytuacjach wynikających ze zmian przepisów prawa powszechnie obowiązującego, tj. w szczególności dokonanie istotnych zmian wynikających ze zmiany postanowień umowy o dofinansowanie Projektu, w tym wniosku o dofinansowanie Projektu lub Wytycznych mających zastosowanie w Projekcie.



§ 6 [Obowiązki Zleceniodawcy]

Zleceniodawca zobowiązany jest do:

- a) wypłaty określonego w umowie wynagrodzenia Zleceniobiorcy, naliczanego zgodnie z § 4 umowy,
- b) przekazania Zleceniobiorcy materiałów na temat projektu w terminie i formie umożliwiającym skuteczną realizację zadania.



§ 7 [Poufność współpracy]

1. Zleceniobiorca zobowiązuje się do nie przekazywania osobom postronnym jakichkolwiek informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa Zleceniodawcy w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 „o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji” (Dz. U. 03.153.1503 ze zm.), a w szczególności: koncepcji i procedur wypracowanych przez Zleceniodawcę, planów strategicznych Zleceniodawcy, przygotowywanych działań, itd.
2. Zleceniobiorca zobowiązuje się do bezwzględnego zachowania poufności wszelkich informacji uzyskanych w trakcie realizacji niniejszej umowy i nie ujawniania ich osobom trzecim, zarówno w czasie trwania umowy, jak również po jej rozwiązaniu.
3. Zleceniobiorca może ujawnić informacje, o których mowa w ust. 2:
 - a) za zgodą Zleceniodawcy,
 - b) w przypadkach określonych przepisami prawa.
4. Specjalne wymogi dotyczące zasad poufności Zleceniodawcy i jego klientów obowiązują również

- Zleceniobiorcę. Zleceniobiorca przed przystąpieniem do realizacji danej usługi jest zobowiązany zapoznać się z warunkami współpracy między klientem a Zleceniodawcą, a w szczególności z treścią umowy i wszelkich innych ustaleń. Skutki braku wiedzy w tym zakresie obciążają Zleceniodawcę.
5. Zleceniobiorca zobowiązany jest do przestrzegania zasad ochrony danych osobowych wynikających z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. 2019 poz. 1781) oraz wymogów projektu.
 6. Zleceniobiorca zobowiązuje się w szczególności do:
 - a) zapewnienia bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych oraz przestrzegania wszelkich procedur dotyczących ochrony danych osobowych.
 - b) przetwarzania danych osobowych wyłącznie w zakresie i celu przewidzianym Upoważnieniem.
 - c) zachowania w tajemnicy danych osobowych do których ma lub będzie miał dostęp w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych oraz zgodnie z poleceniami Administratora.
 - d) niewykorzystywania danych osobowych w celach pozasłużbowych bądź niezgodnie z poleceniem Administratora, o ile nie są one jawne.
 - e) zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych, o ile nie są one jawne.
 - f) ochrony danych osobowych przed udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabraniam przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem Rozporządzenia RODO oraz Ustawy o ochronie danych osobowych, a także zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem danych.
 - g) zgłaszania Administratorowi zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych.
 - h) zachowania w tajemnicy danych osobowych oraz sposobów ich zabezpieczenia do których uzyska dostęp w trakcie zatrudnienia, również po ustaniu zatrudnienia.
 - i) stosowania silnych, trudnych do odgadnięcia haseł dostępu do komputera/programów, które muszą składać się z min. 8 znaków, w tym małych i wielkich liter, cyfr bądź znaków specjalnych.
 - j) ochrony loginów oraz haseł dostępu w taki sposób, aby nie były dostępne dla osób nieupoważnionych.
 - k) szyfrowania dokumentów zawierających dane osobowe w przypadku przesyłania ich za pomocą poczty elektronicznej.
 7. Jednocześnie zleceniobiorca przyjmuje do wiadomości, że naruszenie zasad ochrony danych osobowych obowiązujących u Administratora może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków służbowych oraz skutkować rozwiązaniem umowy zlecenie i odpowiedzialnością na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 8
[Postanowienia końcowe]

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają przepisy polskiego kodeksu cywilnego, w szczególności regulacje poświęcone umowie zlecenia.
2. Wszelkie zmiany niniejszej umowy oraz oświadczenia składane w ramach realizacji niniejszej umowy, wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. W razie sporów mogących powstać w trakcie realizacji niniejszej umowy, strony poddają ich rozstrzygnięcie Sądowi właściwemu dla siedziby Zleceniodawcy.
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, w tym jeden egzemplarz otrzymuje Zleceniobiorca.

.....
Zleceniodawca

.....
Zleceniobiorca

WZÓR

FORMULARZ DIAGNOZY UCZELNI

BIORĄCEJ UDZIAŁ W PROJEKCIE

„Asystent studenta z ASD”

realizowanej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój
Działanie 4.1: Innowacje społeczne
Numer Projektu: POWR.04.01.00-IZ.00-00-027/20

FORMULARZ PROSIMY UZUPEŁNIĆ DRUKOWANYMI LITERAMI, A POLA WYBORU ZAZNACZYĆ „X”.
FORMULARZ WYPEŁNIA KONSULTANT DS. INNOWACJI

Informacje podstawowe:			
Pełna nazwa Uczelni			
Numer KRS (jeśli dotyczy)			
Telefon		NIP	
E-mail		REGON	
Adres siedziby głównej Wnioskodawcy	Ulica		
	Numer budynku		
	Numer lokalu (jeśli dotyczy)		
	Kod pocztowy		
	Miejscowość		
	Gmina		
	Powiat		
	Województwo		
Osoba do kontaktu (odpowiedzialna za wdrożenie) (imię i nazwisko)		Zajmowane stanowisko	
Numer telefonu		E-mail kontaktowy	
Jednostka organizacyjna, której podlega Student – uczestnik projektu (prowadząca studia, np. wydział, instytut, kolegium).			

I. Informacje o istniejących zasobach kadrowych i organizacyjnych uczelni możliwych do wykorzystania w ramach wdrażania innowacji społecznej:

W strukturze Uczelni funkcjonuje biuro ds. osób z niepełnosprawnościami, lub jednostka tożsama (lub jednostka tożsama).	TAK		NIE	
Jeśli tak to:				

Adres BON:			
nr telefonu:			
E - mail			
www:			
os. kontaktowa:			
nr telefonu:			
godz. otwarcia:			
Czy strona www jest aktualizowana, czy informacje na niej zawarte są kompletne?			
Przez ile godz. w tyg. BON jest dostępny dla studentów?			
Ile os. pracuje w BON?			
Czy całość wsparcia osób neurotypowych leży w zakresie obow. 1 pracownika?	TAK		NIE
Jeśli tak, podać jego dane:			
Czy do korzystania ze wsparcia BON jest konieczne orzeczenie o niepełnosprawności?	TAK		NIE
Jakie wsparcie może otrzymać student, który nie ma orzeczenia o niepełnosprawności lub orzeczenia o specjalnych potrzebach edukacyjnych:			
w zakresie toku kształcenia			
adaptacji materiałów dydaktycznych			
obsługi administracyjnej			
wsparcia kontaktów społecznych			
Czy na Uczelni funkcjonują Pełnomocnicy wydziałowi ds. OzN?	TAK		NIE
Jeśli tak, to jakie są ich kompetencje?			
Czy na Uczelni funkcjonuje Komisja Senatu zajmująca się sprawami OzN/dostępnością?	TAK		NIE
W strukturze Uczelni funkcjonuje stanowisko Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami.	TAK		NIE
Jeśli tak to:			

Imię Nazwisko /stopień, tytuł naukowy/:				
E - mail				
nr telefonu:				
Dyżur:				
Przez ile godz. w tyg. Pełnomocnik jest dostępny dla studentów?				
Czy dane kontaktowe są dostępne na www?	TAK		NIE	

Czy w strukturze Uczelni funkcjonuje organizacja zrzeszająca studentów z niepełnosprawnościami?	TAK		NIE	
Jeśli tak to:				
Nazwa:				
Zakres działalności:				
Adres siedziby:				
Dyżur:				
Przez ile godz. w tyg. przedstawiciel jest dostępny dla studentów?				
Czy organizacja oferuje wsparcie dla OzN?	TAK		NIE	
Jeśli tak, to jakie?				
Czy dane kontaktowe są dostępne na www?	TAK		NIE	
Czy jej członkami są również osoby neurotypowe?	TAK		NIE	
Jeśli tak, to ile osób?				
Czy członkami mogą być osoby bez orzeczenia, absolwenci?	TAK		NIE	

W strukturze Wnioskodawcy funkcjonuje poradnia zapewniająca bezpłatną pomoc psychologiczną dla studentów.	TAK		NIE	
Jeśli tak to:				
Nazwa:				
Adres:				
os. kontaktowa:				
nr telefonu:				

E - mail	
dyżur:	
Czy informacje o wsparciu i dane kontaktowe są dostępne na www?	
Przez ile godz. w tyg. pomoc jest dostępna dla studentów?	
Czy pomoc skierowana jest do wszystkich studentów, czy są jakieś kryteria jej otrzymania?	
Jaki jest średni czas oczekiwania na uzyskanie wsparcia psychologicznego przez studenta?	
Jaki jest oferowany rodzaj / wymiar wsparcia dla jednego studenta? (spotkania cykliczne / jednorazowe konsultacje?)	

Wnioskodawca dysponuje strategią bądź innym dokumentem przyjętym przez władze uczelni, który określa działania podejmowane na rzecz realizacji potrzeb studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi / potrzeb studentów z niepełnosprawnościami	TAK		NIE	
	Link do dokumentu w wersji elektronicznej w przypadku zaznaczenia odpowiedzi 'TAK'			
Czy strategia uwzględnia potrzeby os. neurotypowych:				
w zakresie toku kształcenia	TAK		NIE	
adaptacji materiałów dydaktycznych	TAK		NIE	
obsługi administracyjnej	TAK		NIE	
wsparcia kontaktów społecznych	TAK		NIE	

II. Propozycja Uczelni sposobu wdrożenia innowacji społecznej będącej przedmiotem projektu we własnych strukturach Wnioskodawcy /wg formularza zgłoszeniowego/:

Elementy organizacji pracy uczelni, które utrudniają naukę studentom z ASD:	
Działania Uczelni (już podjęte lub możliwe do podjęcia) w zakresie rozwiązania problemów studentów z ASD w relacjach z nauczycielami akademickimi oraz pracownikami uczelni (proponowane we wniosku):	

<p>Zasoby Uczelni (kadrowe, organizacyjne, dorobek naukowy) możliwe do wykorzystania w ramach wdrażania innowacji społecznej: Czy są pracownicy naukowci, dydaktyczni lub doktoranci mający dorobek w zakresie opisu potrzeb dorosłych osób z ASD, metod ich wsparcia – proszę podać ich dane.</p>	

III. Informacje o liderze – asystencie:

Funkcja pełniona w strukturze organizacyjnej Uczelni	<input type="checkbox"/> Pracownik biura ds. osób z niepełnosprawnościami lub poradni wsparcia psychicznego <input type="checkbox"/> Pracownik naukowo-dydaktyczny lub dydaktyczny. <input type="checkbox"/> Pracownik administracyjny uczelni zaangażowany w bezpośrednią obsługę studentów (udokumentowane kwalifikacje bądź doświadczenia z zakresu wsparcia osób z niepełnosprawnościami). <input type="checkbox"/> Doktorant/student. <input type="checkbox"/> Absolwent uczelni.
Doświadczenie	<input type="checkbox"/> Asystent dydaktyczny osób z niepełnosprawnościami lub specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. <input type="checkbox"/> Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnościami. <input type="checkbox"/> Wolontariat na rzecz osób z niepełnosprawnościami niebędących osobami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. <input type="checkbox"/> Kierowanie organizacją studencką lub grupą nieformalną lub sieciowaniem studentów lub aktywną działalnością w samorządzie studenckim. <input type="checkbox"/> Działalność w organizacji pozarządowej. <input type="checkbox"/> Doświadczenie w bezpośredniej pracy dydaktycznej z osobami w spektrum autyzmu. <input type="checkbox"/> Publikacje naukowe lub udokumentowane wystąpienia konferencyjne dotyczące metod wsparcia osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi lub osób z ASD.

IV. Potencjalne możliwości rekrutacji asystentów:

Istniejące struktury, sposób pozyskiwania asystentów dydaktycznych, biuro karier, dział rekrutacji, wolontariat

Czy na uczelni funkcjonuje Biuro Karier lub jednostka tożsama?	TAK		NIE	
Jeśli tak to:				
Adres:				

E – mail:				
nr telefonu:				
Przez ile godz. w tyg. biuro jest dostępne?				
Czy dane kontaktowe są dostępne na www?	TAK		NIE	

Czy uczelnia promuje wolontariat?	TAK		NIE	
Jeśli tak, to w jaki sposób?				
Czy uczelnia grafyfikuje zaangażowanie w wolontariat?	TAK		NIE	
Jeśli tak, to w jaki sposób?				
Czy na Uczelni istnieje Centrum Wolontariatu?	TAK		NIE	

Jaki jest model rekrutacji asystentów dydaktycznych?				
Student może zaproponować kandydata	TAK		NIE	
Uczelnia może zaproponować kandydata	TAK		NIE	

Informacje o innych strukturach istniejących na Uczelni mogących wspierać rekrutację:	
Nazwa:	
Jakie są drogi dotarcia do ww. organizacji?	
Czy informacja o danej strukturze jest łatwo dostępna i transparentna?	
Czy przedstawiciele mają dyżury?	

V. Informacje o studentach – uczestnikach projektu:

Ilość zgłoszonych studentów/ doktorantów chcących brać udział w projekcie:	
--	--

Na którym roku studiów jest student zakwalifikowany do projektu?	
--	--

VI. Potencjalne możliwości rekrutacji kolejnych studentów:	Istniejące struktury, organizacje zrzeszające studentów, BON, samorząd studencki, organizacje zrzeszające OzN...
---	--

Informacje o organizacji:	
Nazwa:	
Jakie są drogi dotarcia do ww. organizacji?	
Czy informacja o tym jak się przyłączyć do danej organizacji jest łatwo dostępna i transparentna?	
Czy przedstawiciele mają dyżury?	

Informacje o organizacji:	
Nazwa:	
Jakie są drogi dotarcia do ww. organizacji?	
Czy informacja o tym jak się przyłączyć do danej organizacji jest łatwo dostępna i transparentna?	
Czy przedstawiciele mają dyżury?	

.....

VII. Informacje o możliwościach organizacji eventów:

Czy Uczelnia posiada doświadczenie w organizacji eventów, akcji informacyjnych, promocyjnych?	TAK		NIE	
---	-----	--	-----	--

Jakie są zasoby sprzętowe uczelni? (nagłośnienie, projektory etc.)	
Do kogo należy się zwrócić z wnioskiem o udostępnienie sprzętu?	
Kto jest odpowiedzialny za udostępnianie sprzętu, do kogo się zwrócić w przypadku problemów technicznych?	

Jakie są zasoby lokalowe uczelni?	
Czyjej zgody wymaga korzystanie z przestrzeni uczelni?	
Do kogo należy się zwrócić z wnioskiem o udostępnienie sali / przestrzeni uczelni?	

Czy na Uczelni działa Biuro Promocji lub jednostka tożsama, które może wspierać działania informacyjne dot. projektu?	TAK		NIE	
Jeśli tak to:				
W jaki sposób? (organizacja eventów, przygotowanie materiałów drukowanych etc.)				
Dane kontaktowe:				

VIII. Doświadczenie Uczelni w działaniach skierowanych do studentów w spektrum autyzmu /ASD, autyzm, zespół Aspergera/ lub o specjalnych potrzebach edukacyjnych:

Czy Uczelnia ma doświadczenie w rozwiązywaniu problemów osób w spektrum autyzmu /ASD, autyzm, zespół Aspergera/ lub o specjalnych potrzebach edukacyjnych?	TAK		NIE	
Jeśli tak to jakie?				
Czy na Uczelni odbywały się wydarzenia upowszechniające wiedzę o spektrum autyzmu?	TAK		NIE	
Czy Uczelnia ma doświadczenie we wsparciu osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi?				

Czy któryś z pracowników Uczelni zajmuje się tematyką spektrum autyzmu?	TAK		NIE	
Jeśli tak to:				
Imię Nazwisko:				
E - mail				
nr telefonu:				

IX. Przepływ informacji, dostępność informacji dot. funkcjonowania Uczelni:

Czy na stronie WWW uczelni są dostępne i systematycznie aktualizowane informacje:

O godzinach pracy dziekanatów?	TAK		NIE	
O terminach dyżurów pracowników naukowo – dydaktycznych?	TAK		NIE	
O adresach e-mail pracowników naukowo – dydaktycznych?	TAK		NIE	
Dot. zasad i procedury przyznawania Indywidualnej Organizacji Studiów?	TAK		NIE	
Dot. działalności BON, godz. otwarcia, danych kontaktowych?	TAK		NIE	
Dot. działalności Pełnomocnika Rektora ds. OzN, godz. dyżurów danych kontaktowych?	TAK		NIE	
O możliwości otrzymania pomocy psychologicznej?	TAK		NIE	
O strategii określającej działania podejmowane na rzecz realizacji potrzeb studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi / potrzeb studentów z niepełnosprawnościami?	TAK		NIE	

X. Analiza SWOT powyższych danych (I – IX):

SILNE STRONY (pozytywne, wewnętrzne):

1. ZASOBY	
2. DOŚWIADCZENIE	
3. LIDER - ADWOKAT	
4. ISTNIEJĄCE STRUKTURY	
5.	

SLABE STRONY (negatywne, wewnętrzne):	
1. ZASOBY	
2. DOŚWIADCZENIE	
3. LIDER - ADWOKAT	
4. ISTNIEJĄCE STRUKTURY	
5.	

MOŻLIWOŚCI (pozytywne, zewnętrzne):	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ZAGROŻENIA (negatywne, zewnętrzne):	
1. BRAK ZAINTERESOWANIA STUDENTÓW	
2. SPOSÓB UMOCOWANIA LIDERA - ADWOKATA	
3.	
4.	
5.	

XI. Wytyczne analizy SWOT:

WYKORZYSTANIE MOCNYCH STRON:	
1.	
2.	
3.	
4.	

MOŻLIWOŚCI WZMOCNIENIA SŁABYCH STRON:	
1.	
2.	
3.	
4.	

WYKORZYSTANIE SZANS:	
1.	
2.	
3.	
4.	

NIWELOWANIE ZAGROŻEŃ:	
1.	
2.	
3.	
4.	

.....
(miejscowość i data)

.....
(czytelny podpis Konsultanta ds. Innowacji)

nr: POWR.04.01.00-00-ASD1/20

PROTOKÓŁ ZDAWCZO - ODBIORCZY

Data:	
Miejsce:	
ZLECENIOBIORCA:	ZLECENIODAWCA:
Treść:	
§ 1	
Zamawiający, zgodnie z brzmieniem Umowy dot. sporządzenia diagnoz szkół wyższych uczestniczących w ramach projektu <i>Asystent studenta z ASD</i> z dnia r. przyjmuje/nie przyjmuje* prace wykonane przez Wykonawcę w zakresie przeprowadzenia diagnozy dla (pełna nazwa szkoły wyższej)w wymiarzegodzin.	
§ 2	
Strony ustalają, że wykonane prace spełniają/nie spełniają* wymogi jakościowe określone we wskazanej powyżej Umowie. W związku z tym Zleceniobiorca jest/nie jest* uprawniony do otrzymania wynagrodzenia w kwocie brutto (słownie:złotych), zgodnie z ustaleniami zawartymi w Umowie.	
§ 3	
Protokół sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.	
ZLECENIOBIORCA:	ZLECENIODAWCA:
_____	_____
(Podpis)	(Podpis)

* niepotrzebne skreślić

Załącznik – Formularz diagnozy uczelnia dla (nazwa szkoły wyższej):



Załącznik nr 1 do PROTOKOŁU ZDAWCZO – ODBIORCZEGO do UMOWY DOTYCZĄCEJ
SPORZĄDZENIA DIAGNOZ UCZELNI Z DNIA 17 stycznia 2022 r.

w ramach Projektu „Akcelerator Innowacji Przemysłowych INDUSTRYLAB II”

Nr Projektu: POWR.04.01.00-00-ASD1/20

EWIDENCJA GODZIN ZAANGAŻOWANIA

Lp.	DATA (dzień – miesiąc – rok)	GODZINY (od – do)	LICZBA GODZIN	NAZWA UCZELNI	ZAKRES	DOFINANSOWANIE
1					Sporządzenie diagnozy	100%
2					Sporządzenie diagnozy	100%
3					Sporządzenie diagnozy	100%
4					Sporządzenie diagnozy	100%
5					Sporządzenie diagnozy	100%
6					Sporządzenie diagnozy	100%
7					Sporządzenie diagnozy	100%
8					Sporządzenie diagnozy	100%
9					Sporządzenie diagnozy	100%
RAZEM						
ZLECENIOBIORCA:				ZLECENIODAWCA:		
_____				_____		
<i>(Podpis)</i>				<i>(Podpis)</i>		