



# MODEL KSZTAŁCENIA STUDIA PODYPLOMOWE SPECJALISTA DS. ZARZĄDZANIA REHABILITACJĄ

(WYCIĄG)



## Autorzy opracowania

---

### **KOORDYNACJA MERYTORYCZNA**

mgr Katarzyna Krysik - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

### **ZESPÓŁ EKSPERTÓW**

#### **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

mgr Beata Góral

mgr Piotr Wójtowicz

#### **Gdański Uniwersytet Medyczny**

dr n. med. Joanna Jabłońska-Brudło

dr n. med. Tadeusz Jędrzejczyk

dr hab. n. med. Dominika Szalewska

#### **Uniwersytet Medyczny w Lublinie**

dr hab. n. med. prof. nadzw. Anna Ksykiewicz-Dorota

dr hab. n. med. Michał Latański

dr n. med. Alicja Wójcik-Zaluska

#### **Uniwersytet Warszawski**

dr hab. Emila Jaroszevska

dr hab. prof. UW Jacek Męcina

dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska

#### **Uniwersytet Wrocławski**

mgr Anna Cieślik

doc. dr Alina Czapiga

dr Magdalena Ślęzyk-Sobol

#### **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

mgr Katarzyna Orlińska

mgr Paulina Roicka-Gruca

#### **Przedstawiciele organizacji pozarządowych**

mgr Krystyna Konieczna

dr hab. prof. AWF Tomasz Tasiemski

#### **Przedstawiciele organizacji pracodawców**

mgr Adam Hadław

mgr Tomasz Leśniak

*Opracowanie powstało w ramach projektu pn. „Wdrożenie nowego modelu kształcenia specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją – jako element systemu kompleksowej rehabilitacji w Polsce” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Działania 4.3 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.*

MODEL CHRONIONY PRAWAMI AUTORSKIMI.

## Spis treści

---

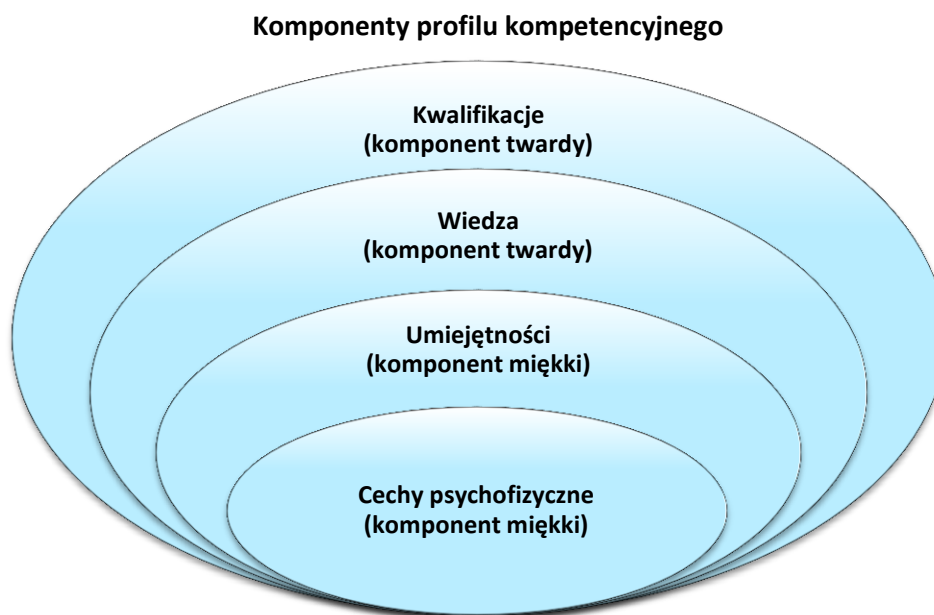
<b>1. Profil kompetencyjny specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją .....</b>	<b>4</b>
1.1. Kompetencje osobiste .....	5
1.2. Umiejętności .....	7
1.2.1. Kompetencje społeczne .....	7
1.2.2. Kompetencje menedżerskie .....	9
1.2.3. Kompetencje techniczne .....	11
1.3. Kompetencje merytoryczne .....	12
1.4. Kompetencje formalne (kwalifikacje) .....	15
<b>2. Rekrutacja kandydatów na specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją .....</b>	<b>16</b>
2.1. Wymagania wobec kandydatów na studia .....	16
2.2. Zasady rekrutacji na studia .....	16
<b>3. Model kształcenia specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją .....</b>	<b>18</b>
3.1. Cel kształcenia .....	18
3.2. Opis modułów kształcenia oraz efektów kształcenia .....	18
3.2.1. Moduł Prawno-Organizacyjny .....	19
3.2.2. Moduł Medyczny .....	23
3.2.3. Moduł Psychologiczny .....	26
3.2.4. Rehabilitacja Zawodowa i Społeczna oraz Rynek Pracy .....	29
3.2.5. Moduł Zarządzania Procesem Rehabilitacji .....	32
3.2.6. Moduł Seminarium .....	38
3.3. Metody realizacji zajęć na studiach podyplomowych .....	39
3.4. Warunki ukończenia studiów .....	41
3.5. Sylwetka absolwenta studiów podyplomowych .....	41
3.6. Samokształcenie – rozwój własny specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją .....	43
3.6.1. Opracowanie planu rozwoju .....	43
3.6.2. Rozwój merytoryczny .....	43
3.6.3. Rozwój umiejętności pozamerytorycznych .....	43
3.6.4. Metody samorozwoju .....	44
<b>4. Polska Rama Kwalifikacji .....</b>	<b>45</b>
<b>5. Matryca efektów kształcenia .....</b>	<b>51</b>



## 1. Profil kompetencyjny specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją

Kompetencje określają związek między naszymi indywidualnymi zdolnościami i cechami osobowości a cechami wymaganymi do sprawnego wykonywania zadań zawodowych<sup>1</sup>. Określony poziom kompetencji determinuje zachowanie w danej sytuacji oraz warunkuje skuteczną realizację zadań.

Na profil kompetencyjny specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją powinny składać się następujące komponenty:



Źródło: Opracowanie własne

- ⇒ **Cechy psychofizyczne** (komponent miękki) – zdolności i cechy osobowościowe, wrodzone lub nabyte. W odniesieniu do realizacji zadań, cechy te można określić mianem kompetencji osobistych.
- ⇒ **Umiejętności** (komponent miękki) – czynności, które człowiek wykonuje na dobrym poziomie. W tym komponencie, w odniesieniu do specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją, szczególnie istotne są kompetencje społeczne, menedżerskie, techniczne.
- ⇒ **Wiedza** (komponent twardy) - ogół wiadomości zdobytych dzięki badaniom, uczeniu się<sup>2</sup> wraz z umiejętnością ich wykorzystywania. W odniesieniu do określonej dziedziny dany poziom wiedzy można określić mianem kompetencji merytorycznych.

<sup>1</sup> Definicja Międzynarodowej Organizacji Pracy.

<sup>2</sup> <https://sjp.pwn.pl/slowniki/wiedza.html>

⇒ **Kwalifikacje** (komponent twardy) – formalne potwierdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do realizacji czynności zawodowych uzyskanych w drodze kształcenia lub szkolenia w postaci dyplomów, certyfikatów, uprawnień lub zaświadczeń potwierdzających posiadanie określonych kompetencji – kompetencje formalne.

### 1.1. Kompetencje osobiste

Przez kompetencje osobiste należy rozumieć predyspozycje, cechy oraz zdolności poznawcze. Kompetencje te wypływają z cech osobowości, mają bezpośredni wpływ na jakość i sposób wykonywania powierzonych zadań, decydują o właściwym funkcjonowaniu w grupie, budowaniu odpowiednich relacji z innymi ludźmi. Kompetencje osobowościowe to m.in. umiejętności zapewniające skuteczność realizacji celów w sytuacjach społecznych, czyli podczas kontaktów z innymi ludźmi. Dzięki nim jesteśmy w stanie wykorzystywać w pełni nasz potencjał kwalifikacyjny, specjalistyczną wiedzę i zawodowe doświadczenie.

Dla prawidłowego wykonywania zadań specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją ważne są następujące kompetencje osobiste:



#### *Empatia poznawcza*

Poznawanie i próba rozumienia problemu z perspektywy klienta/współpracownika. Zdolność odczuwania stanów psychicznych innych osób oraz rozumienia motywów nimi kierujących (jako źródeł ich decyzji i postaw), jak również umiejętność spojrzenia na sytuację (rzeczywistość) z ich perspektywy.



#### *Inteligencja emocjonalna*

Inteligencja emocjonalna rozumiana jako wgląd we własne procesy psychiczne i emocjonalne, umiejętność rozpoznawania stanów emocjonalnych/przeżyć własnych i innych ludzi, także wykorzystywanie własnych emocji (szczególnie kontroli emocjonalnej) do radzenia sobie z emocjami innych ludzi.



### *Motywacja osobista*

Motywacja osobista to przekonanie, że wykonywana praca ma sens i prowadzi do osiągnięcia założonego celu. To aktywizowanie samego siebie do określonego działania. W automotywacji następuje zmiana podejścia do problemu/sytuacji z „muszę” na „chcę i mogę”. To rodzaj aktywności polegający na pobudzaniu samego siebie do podejmowania określonego działania.



### *Proaktywność*

Działanie celowe świadome i odpowiedzialne oparte o własne zasoby specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. Postawa, w której jednostka odpowiedzialna jest za swoje życie poprzez dokonywanie wyborów, ustalanie i osiągnięcie celów. Mówiąc inaczej, człowiek proaktywny przejmuje odpowiedzialność za to, co się dzieje. Działa w obszarach swojego wpływu, nie zajmuje się tym co było, będzie, czy nie jest od niego zależne. Nie czeka, aż ktoś wręczy mu instrukcję postępowania i pudełko z narzędziami. Korzysta z tego co ma, z pojawiających się możliwości i własnych zasobów.



### *Myślenie analityczne*

Podstawa rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, uczenia się. Dostrzeganie wielu aspektów rzeczywistości, efektywna praca z dużą ilością różnych informacji, dostrzeganie zależności oraz wyciąganie wiarygodnych wniosków z posiadanych danych.

Umiejętność prowadzenia wnikliwego procesu myślowego, polegającego na patrzeniu na zjawiska z różnych stron w celu ich zrozumienia oraz prognozowania podobnych zjawisk.



### *Samodoskonalenie*

Rozpoznawanie własnego potencjału i ograniczeń, samokrytycyzm i wgląd w siebie – samoświadomość. Nieustanne zdobywanie nowej wiedzy i doświadczeń oraz chęć ciągłego doskonalenia się i wprowadzania pozytywnych zmian w życiu zawodowym.



### *Zrównoważenie emocjonalne*

Stabilność emocjonalna, która przejawia się w tym, że człowiek w sytuacji pobudzenia emocjonalnego szybko powraca do wyjściowego stanu emocjonalnego. Osoby zrównoważone emocjonalnie są stabilne, spokojne, zrelaksowane, efektywnie radzące sobie ze stresem.



### *Samoocena*

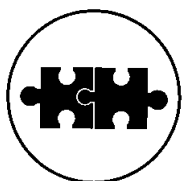
Samoocena to umiejętność oceny własnych działań – autoewaluacja. Jest działaniem ukierunkowanym na podnoszenie własnych kompetencji przy realizacji kolejnych (podobnych) zadań, aby były one jak najbardziej skuteczne. Samoocenę pojmować należy jako prowadzony dla samego siebie indywidualny monitoring. Właściwa samoocena służy zarówno samej osobie jak również innym.

## **1.2. Umiejętności**

### **1.2.1. Kompetencje społeczne**

Kompetencje społeczne związane są ze współpracą w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, ułatwiają nawiązanie odpowiednich kontaktów i współpracy, składają się na nie złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w sytuacjach społecznych określonego typu. Umiejętności te jednostka nabywa w toku treningu społecznego.

Dla prawidłowego wykonywania zadań specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją ważne są następujące kompetencje społeczne:



### *Umiejętność współpracy i pracy zespołowej*

Współdziałanie, włączanie/inicjowanie/zachęcanie innych do wspólnych działań, świadomość istnienia celu grupowego.



### *Komunikatywność oraz umiejętność nawiązywania i budowania relacji*

Umiejętność jasnego i precyzyjnego wyrażania się w mowie i w piśmie, rozumienia wypowiedzi innych, aktywnego słuchania i porozumiewania się z rozmówcami.



### *Dyplomacja i takt - kultura kontaktu, kultura osobista*

Opanowanie, umiejętność kontrolowania własnych emocji i zachowań. Znajomość reguł postępowania i zachowania, norm obowiązujących w różnych sytuacjach formalnych.



### *Asertywność*

Umiejętność otwartego i jednoznacznego wyrażania swoich potrzeb, uczuć i opinii z zachowaniem szacunku do siebie oraz innych osób. Asertywność jest nie tylko zewnętrznym zachowaniem, ale postawą jednostki wobec siebie i innych.



### *Umiejętności coachingowe*

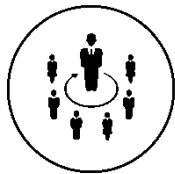
Aktywne słuchanie, stosowanie technik i narzędzi coachingowych. Umiejętność stworzenia bezpiecznego, wspomagającego środowiska, dzięki któremu rozwija się wzajemny szacunek i zaufanie pomiędzy klientem i specjalistą ds. zarządzania rehabilitacją. Umiejętność tworzenia z klientem możliwości ciągłego uczenia się, a także motywowanie do



podejmowania nowych działań, które w najbardziej efektywny sposób prowadzą do uzgodnionych rezultatów rehabilitacyjnych.

### 1.2.2. Kompetencje menedżerskie

Związane są z tworzeniem/zarządzaniem siecią współpracowników. Dotyczą zarówno miękkich obszarów kierowania - związanych z relacjami interpersonalnymi oraz organizacji pracy własnej/zespołu pracującego na rzecz klienta oraz strategicznego zarządzania w aspekcie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, jak również marketingowych aspektów zarządzania. Poziom tych kompetencji decyduje o sprawności funkcjonowania podległego obszaru, są to np.:



#### *Koordynowanie pracy zespołowej*

Koordynowanie pracy zespołu specjalistów poprzez planowanie, motywowanie, konsekwentne pełnienie funkcji koordynatora w zespole, umiejętność budowania autorytetu, koncentrowanie współpracowników wokół realizacji celów, pobudzanie do działania, umiejętność integrowania zespołu, budowanie poczucia przynależności do grupy. Umiejętność budowania planu działania związanego z realizacją procesu rehabilitacji przez różnych specjalistów. Umiejętność monitorowanie efektów pracy zespołu oraz omawiania wyników działania.



#### *Sprawność organizacyjna i samodzielność*

Jasne określanie priorytetów i zadań oraz monitorowanie ich osiągnięcia również w odniesieniu do współpracującego zespołu. Zarządzanie swoim czasem oraz organizowanie swojej pracy w sposób zaplanowany, usystematyzowany i pozwalający na osiągnięcie zamierzonych celów. Efektywne wykorzystanie czasu pracy zgodnie z wymaganiami oraz własnymi możliwościami. Planowanie pracy zgodnie z wytyczonymi celami. Sprawność organizacyjna to również samodzielne i odpowiedzialne realizowanie uzgodnionych celów, w tym podejmowanie niezbędnych decyzji w sposób efektywny bez bezpośredniego nadzoru. Gotowość do brania osobistej odpowiedzialności za realizację zadań i obowiązków.



### *Podejmowanie decyzji*

Umiejętność trafnej oceny sytuacji, wielowymiarowego analizowania danych i wyciągania adekwatnych wniosków. Podejmowanie decyzji we właściwym momencie i przejmowanie odpowiedzialności za ich skutki i konsekwencje.



### *Motywowanie innych*

Umiejętność wzmacniania zaangażowania u innych – klienta, współpracowników, rodziny do zwiększania wysiłku i osiągania założonych celów rehabilitacyjnych. Wpływanie na postawy i zachowania innych za pomocą różnych narzędzi motywacyjnych oraz coachingowych. Umiejętność przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych – zarówno pozytywnych, jak i negatywnych.



### *Budowanie zespołu oraz kreowanie standardów związanych ze wspieraniem osób niepełnosprawnych*

Tworzenie sieci współpracy ze współpracownikami oraz z lokalnymi instytucjami/organizacjami, które mogą być zaangażowane w proces rehabilitacji, integrowanie współpracowników wokół wspólnego celu, komunikowanie się ze współpracownikami, specjalistami oraz z instytucjami/organizacjami zewnętrznymi w celu kształtowania polityki społecznej i edukacji (uwrażliwianie na problemy osób poszkodowanych oraz upowszechnianie wiedzy na temat systemowej opieki nad osobami z niepełnosprawnością).



### *Umiejętności negocjacyjne i mediacyjne*

Umiejętność rozpoznawania potrzeb stron uczestniczących w procesie rehabilitacji, a w sytuacjach konfliktowych poszukiwanie porozumienia: negocjacje, przestrzeganie zasad etyki kontaktu, przestrzeganie granic w kontakcie pomiędzy stronami i utrzymanie pozytywnych relacji. Umiejętność mediacji, łagodzenia sporu w sytuacjach trudnych:

ułatwianie komunikacji, analiza sytuacji z perspektywy obu stron, dążenie do wypracowania porozumienia.



### *Budowanie wizerunku własnego i klienta*

Umiejętność budowania wizerunku profesjonalnego koordynatora procesu rehabilitacji. Wywieranie wpływu na członków zespołu zarządzającego rehabilitacją w celu wspomagania działań zespołowych, przekonywania innych do swoich racji. Istotne jest również trafne diagnozowanie potrzeb i oczekiwań podopiecznego oraz efektywne wsparcie w zakresie budowania pozycji klienta na rynku pracy.



### *Myślenie systemowe*

Rozumienie systemu zarządzania rehabilitacją w Polsce oraz zapewnienie zachowania standardów etycznych w kontakcie z klientem, rodziną, współpracownikami; budowanie strategii zarządzania procesem rehabilitacji, systemu zarządzania opartego na współpracy/współdziałaniu/integracji.

### **1.2.3. Kompetencje techniczne**



### *Zdolność do prowadzenia pojazdu*

Osobiste zarządzanie skomplikowanym procesem, jakim jest koordynowanie kompleksowej rehabilitacji określonej grupy klientów oraz współpracy w tym zakresie z wieloma partnerami wymaga dużej mobilności. Dodatkowo, aktywny udział w tym procesie klientów posiadających ograniczenia ruchowe i komunikacyjne determinuje konieczność posiadania przez koordynatora uprawnień do prowadzenia pojazdu osobowego.



### *Umiejętność obsługi komputera*

Stały dostęp do informacji oraz możliwość komunikacji za pomocą Internetu a także organizacja pracy poprzez zarządzanie dokumentacją elektroniczną wymaga co najmniej podstawowej umiejętności obsługi komputera i znajomości programów w ramach powszechnie wykorzystywanego pakietu MS Office (programy Word, Excel).

#### **1.3. Kompetencje merytoryczne**

Kompetencje merytoryczne mają istotne znaczenie w kwestii obiektywnej oceny stanu rzeczywistego danej sytuacji, podejmowania trafnych decyzji oraz szybkich i przede wszystkim skutecznych działań. Osoba przygotowana merytorycznie realizuje określone zadania oraz rozwiązuje problemy możliwie najniższym zaangażowaniem zasobów czasowych, finansowych i rzeczowych.

Aby prawidłowo wykonywać swoje zadania, specjalista ds. zarządzania rehabilitacją powinien dysponować następującymi kompetencjami merytorycznymi:



### *Wiedza z zakresu prawa pracy*

Podstawowa wiedza z zakresu prawa pracy, w szczególności następujących zagadnień: powstanie i ustanie stosunku pracy, obowiązki i uprawnienia pracownika i pracodawcy, czas pracy, w tym dopuszczalny wymiar czasu pracy osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, urlopy, bezpieczeństwo i higieny pracy, w tym znajomości procedur postępowania powypadkowego. Wykorzystanie wiedzy z zakresu prawa pracy do realizacji potrzeb klienta, jak również jego aktualnego lub potencjalnego pracodawcy.



### *Wiedza z zakresu prawa ubezpieczeniowego i cywilnego*

Znajomość zagadnień z zakresu ubezpieczeń społecznych (m.in. ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe), podstaw prawa ubezpieczeniowego i cywilnego. Umiejętne wykorzystanie wiedzy dziedzinowej w procesie wsparcia klienta i jego rodziny w dostępie do informacji dot. problematyki ubezpieczeniowej oraz w załatwianiu formalności.



### *Wiedza z zakresu organizacji systemu ochrony zdrowia*

Różnicowanie pojęć: system ochrony zdrowia i system opieki zdrowotnej. Wiedza dotycząca usług zdrowotnych w ramach tzw. koszyka świadczeń gwarantowanych, w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej, leczenia szpitalnego, rehabilitacji leczniczej, programów zdrowotnych, leczenia uzdrowiskowego, świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych, zaopatrzenia w wyroby medyczne (w tym min. przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze) oraz możliwości leczenia za granicą. Orientacja w zakresie organizacji opieki zdrowotnej i możliwości aktywnego udziału w procesie leczenia i rehabilitacji. Znajomość praw oraz wsparcie klienta w zakresie egzekwowania określonych uprawnień.



### *Ogólna wiedza medyczna*

Podstawowe wiadomości dotyczące rodzajów niepełnosprawności, schorzeń (w tym chorób zawodowych) oraz skutków urazów i metod ich leczenia. Wiedza na temat ośrodków medycznych działających w Polsce specjalizujących się w leczeniu określonych schorzeń i uszkodzeń wykorzystujących nowoczesne terapie.



### *Znajomość systemu wsparcia osób niepełnosprawnych*

Znajomość systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce, w tym zagadnień dotyczących orzekania o niepełnosprawności oraz rodzaju uprawnień dedykowanych osobom niepełnosprawnym, a także problematyki dotyczącej zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz uprawnień pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne. Orientacja w organizacji systemu oraz poszczególnych jego uczestników (instytucji i organizacji sektora publicznego oraz podmiotów niezaliczonych do tego sektora). Umiejętność wykorzystania określonych elementów systemu wsparcia osób niepełnosprawnych w procesie zarządzania leczeniem, rehabilitacją oraz powrotem klienta na rynek pracy.



### *Znajomość rynku pracy oraz instytucji i usług rynku pracy*

Wiedza na temat polityki rynku pracy, instytucji i usług rynku pracy. Znajomość specyfiki podmiotów chronionego i otwartego rynku pracy. Umiejętność analizy lokalnego rynku pracy oraz powiązania potrzeb pracodawców i potencjalnych pracowników. Zdolność do wsparcia klienta w zakresie aktywnego poszukiwania zatrudnienia oraz pracodawcy w zakresie przystosowania stanowiska pracy.



### *Wiedza administracyjna*

Umiejętność posługiwania się zasadniczymi aktami prawnymi i interpretacji podstawowych pojęć prawa administracyjnego oraz pism urzędowych (decyzji i postanowień administracyjnych). Umiejętność poprawnego przygotowania dokumentacji urzędowej (wniosków, korespondencji). Prawidłowy sposób zarządzania dokumentacją przy uwzględnieniu przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.



### *Wiedza psychologiczna*

Umiejętność interpretowania określonych zachowań. Zdolność nawiązania kontaktu z klientem z obniżonym nastrojem, apatią, depresją, z zaburzeniami psychicznymi. Wiedza na temat zasad postępowania z osobami niepełnosprawnymi. Umiejętność budowania zaufania i zasad współpracy z klientem. Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach nagłych i panowania nad emocjami. Wiedza na temat metod radzenia sobie ze stresem. Odpowiednie przygotowanie do współpracy z psychologiem dla dobra klienta.

#### 1.4. Kompetencje formalne (kwalifikacje)



##### *Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych*

Odbycie studiów podyplomowych zrealizowanych zgodnie z założeniami „Modelu kształcenia specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją”, zakończonych pracą dyplomową, potwierdzone świadectwem ukończenia studiów podyplomowych.



##### *Zaświadczenia ukończenia kursów/szkoleń doskonalących*

Udział w kursach i szkoleniach doskonalących w zakresie rehabilitacji leczniczej, społecznej i zawodowej, prawa pracy, prawa ubezpieczeniowego i cywilnego, nowych technologii w dziedzinie informatycznej, technicznej i medycznej itp. potwierdzonych zaświadczeniem/certyfikatem.

## 2. Rekrutacja kandydatów na specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją

---

### 2.1. Wymagania wobec kandydatów na studia

Kandydaci na studia podyplomowe w zakresie kształcenia specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją muszą spełniać następujące wymogi: ukończone studia pierwszego stopnia (licencjat) i/lub studia drugiego stopnia (magisterskie), w dowolnej dziedzinie/dyscyplinie. Osoby te muszą również posiadać predyspozycje w następujących obszarach: komunikatywność, umiejętność podejmowania decyzji, gotowość do podejmowania odpowiedzialności, odporność na stres i krytykę, umiejętność pracy w grupie, orientacja na klienta, asertywność, empatia.

Studia adresowane są w szczególności do: psychologów i pedagogów społecznych, pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego, specjalistów w dziedzinach społecznych, prawnych i medycznych, osób posiadających doświadczenie kontaktu z osobą z niepełnosprawnością w rodzinie lub poprzez pracę, pracowników zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy, przedstawicieli rad pracowniczych i osób niepełnosprawnych, menedżerów ds. zasobów ludzkich, lekarzy medycyny pracy oraz lekarzy specjalistów rehabilitacji medycznej, fizjoterapeutów, terapeutów zajęciowych, pielęgniarek oraz pielęgniarzy.

### 2.2. Zasady rekrutacji na studia

Rekrutacja składać się będzie z trzech etapów.

#### **Etap I (formalny)**

Złożenie/nadesłanie w terminie wyznaczonym przez Uczelnię kompletu dokumentów aplikacyjnych, takich jak:

- 1) Potwierdzenie ukończenia studiów I lub II stopnia,
- 2) Curriculum vitae (CV),
- 3) List motywacyjny zawierający uzasadnienie zainteresowania ofertą studiów podyplomowych – motywacja do pełnienia roli specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją,
- 4) Portfolio: zaświadczenia, certyfikaty, osiągnięcia, dyplomy, doświadczenia zawodowe związane z pracą z ludźmi (staże, praktyki, wolontariaty) oraz obszarami, które mogą być pomocne do wykonywania zawodu specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.

#### **Etap II**

Kandydaci na studia zakwalifikowani do drugiego etapu rekrutacji wypełnią Arkusz kompetencji. Arkusz będzie złożony m. in. z następujących grup zagadnień:



- ⇒ pytania otwarte na kształt wywiadu behawioralno-sytuacyjnego;
- ⇒ pytania związane z oceną kompetencji interpersonalnych;
- ⇒ pytania tzw. *Basket* - zadania pisemne, papier – ołówek, których celem jest sprawdzanie umiejętności organizacyjnych - kandydaci na studia będą mieli za zadanie uporządkować różnorodne sprawy organizacyjne, np. wiadomości mailowe, zadania strategiczne i operacyjne.

Ocena nastąpi w skali od 0 do 100 punktów.

### **Etap III**

Ostatnim etapem kwalifikacji jest rozmowa. Podczas rozmowy Komisja ma do dyspozycji portfolio kandydata oraz arkusz kompetencji, do których może nawiązywać. Rozmowa pozwoli ocenić predyspozycje osobowe i szeroko pojęte kompetencje społeczno-zawodowe kandydatów, które są szczególnie istotne w odniesieniu do pełnienia roli specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.

Ocena rozmowy nastąpi w skali od 0 do 18 punktów (za odpowiedź na każde pytanie można uzyskać max 2 punkty).

Dla każdego kandydata zostanie opracowana ocena uwzględniająca zarówno wyniki arkusza kompetencji jak i rozmowy kwalifikacyjnej.

Kryterium rozstrzygającym w przypadku równej liczby punktów w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej będzie kolejność zgłoszeń kandydatów na studia.

### 3. Model kształcenia specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją

---

#### 3.1. Cel kształcenia

Model kształcenia to całokształt zasad organizacyjnych i programowych (treści kształcenia, metod i technik nauczania) wzajemnie dostosowanych, tworzących system zintegrowany, pozwalający na realizację zadań dydaktycznych. Model kształcenia zawiera opis warunków, w których przebiega edukacja teoretyczna i praktyczna.

Celem realizacji studiów podyplomowych specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją jest wyposażenie w wiedzę dotyczącą specyfiki zarządzania rehabilitacją osób niepełnosprawnych oraz doskonalenie praktycznych umiejętności dotyczących koordynowania/prowadzenia osoby niepełnosprawnej przez wszystkie etapy rehabilitacji. Studia podyplomowe mają za zadanie przygotować specjalistów do zarządzania rehabilitacją osób niepełnosprawnych.

#### 3.2. Opis modułów kształcenia oraz efektów kształcenia

Kluczową ideą kształcenia specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją jest wielodyscyplinarność, dlatego uczestnicy studiów nabywają wiedzę i umiejętności z bardzo różnorodnych dziedzin.

Program kształcenia obejmuje 210 godzin dydaktyki i składa się z następujących modułów kształcenia:

- 1) Moduł Prawno-Organizacyjny (MPO) – 50 godzin dydaktyki;
- 2) Moduł Medyczny (MM) – 33 godziny dydaktyki;
- 3) Moduł Psychologiczny (MP) – 60 godzin dydaktyki;
- 4) Moduł Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Rynku Pracy (MRZS) – 25 godzin dydaktyki;
- 5) Moduł Zarządzania Procesem Rehabilitacji (MZPR) – 36 godzin dydaktyki;
- 6) Moduł Seminarium – 6 godzin dydaktyki.

Przewidziane są różne formy prowadzenia zajęć m. in.: wykład, warsztat, konwersatorium, zajęcia terenowe (wizytacje). Czas trwania studiów – 10 miesięcy. Będą one odbywały się w formule zjazdów: sobota-niedziela. Studia podyplomowe kończą się przygotowaniem pracy dyplomowej.

Dla każdego z modułów określono listę przedmiotów oraz zakładane efekty kształcenia (K), które odniesiono do Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy kwalifikacji typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomy 6-8.*

### 3.2.1. Moduł Prawno-Organizacyjny

W ramach modułu MPO realizowane będą przedmioty w następującym wymiarze godzinowym:

- 1) Podstawy systemowe rehabilitacji: 15 godzin, wykład;
- 2) Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne: 20 godzin, konwersatorium;
- 3) Prawo pracy: 15 godzin, konwersatorium.

łącznie w ramach modułu zostanie zrealizowanych 50 godzin dydaktycznych.

SYMBOL	OPIS CELU
C1	Dostarczenie wiedzy o całokształcie procesów i powiązań instytucjonalnych związanych z rehabilitacją.
C2	Przedstawienie podstawowych definicji, ról i funkcji różnych dziedzin prawa oraz wynikających z nich rozwiązań, a także wzajemnych praw i obowiązków podmiotów działających w obszarze rehabilitacji.
C3	Poznanie wybranych zagadnień prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa w miejscu pracy.
C4	Rozwijanie umiejętności związanych ze stosowaniem przepisów prawnych w praktyce.

Efekty Kształcenia (K) dla MPO	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
<b>WIEDZA (W) – po zakończeniu zajęć w ramach MPO oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_W01	Nabywa ogólną wiedzę związaną z funkcjonowaniem systemu instytucjonalno-organizacyjnego w zakresie rehabilitacji; poznaje cele, pojęcia, instrumenty i procedury działania w zakresie rehabilitacji.	C1	<b>Podstawy systemowe rehabilitacji (wykład)</b> 1. Podstawowe regulacje prawne dotyczące rehabilitacji. 2. Zakres pojęciowy, rodzaje, cele i rola rehabilitacji. 3. System uprawnień i przywilejów osób niepełnosprawnych. 4. Przegląd instytucjonalny: PFRON, ZUS, NFZ, KRUS, administracja centralna i instytucje publiczne (MON, MSWiA), samorząd terytorialny, organizacje pozarządowe, podmioty rynku pracy. 5. Organizacja systemu ochrony zdrowia. 6. Rola sektora finansów publicznych: ulgi i zwolnienia.	P7Z_WT P7Z_WO
K_W02	Nabywa podstawową wiedzę prawniczą w dziedzinach prawa odnoszących się do rehabilitacji; poznaje	C2 C4	<b>Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne (konwersatorium)</b> 1. Charakterystyka zabezpieczenia społecznego: zakres przedmiotowy i podmiotowy, metody realizacji, rodzaje	P7Z_WT

Efekty Kształcenia (K) dla MPO	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
	poszczególne rozwiązania prawne w zakresie funkcjonowania systemu zabezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia, prawa i postępowania administracyjnego, prawa cywilnego. Zna uprawnienia i obowiązki osób z niepełnosprawnością. Poznaje orzecznictwo sądowe, stanowiska organów państwowych i wypowiedzi doktryny.		świadczeń. 2. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. 3. System orzecznictwa oraz orzekanie o niepełnosprawności. 4. Podstawy prawa administracyjnego. 5. Procedury postępowania administracyjnego. 6. Dokumentacja i decyzje administracyjne. 7. Podstawy prawa cywilnego. 8. Źródła zobowiązań cywilnoprawnych. 9. Szkoda i jej skutki, odpowiedzialność cywilna. 10. Dochodzenie roszczeń. 11. Ochrona danych osobowych.	
<b>K_W03</b>	Nabywa podstawową wiedzę prawniczą w zakresie prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa w miejscu pracy. Poznaje orzecznictwo sądowe, stanowiska organów państwowych i wypowiedzi doktryny.	C3 C4	<b>Prawo pracy (konwersatorium)</b> 1. Stosunek pracy i inne formy zatrudnienia. 2. Prawa i obowiązki pracodawcy. 3. Prawa i obowiązki pracownika. 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy. 5. Ocena ryzyka zawodowego. 6. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. 7. Rozstrzygnięcie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.	P7Z_WT
<b>UMIĘTNOŚCI (U) – po zakończeniu zajęć w ramach MPO oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
<b>K_U01</b>	Nabywa umiejętności rozumienia złożoności i specyfiki rozwiązań prawno-organizacyjnych dotyczących niepełnosprawności i rehabilitacji, identyfikowania powiązań między nimi, poszukiwania i korzystania z właściwych rozwiązań oraz efektywnego wspierania osoby z niepełnosprawnością w procesie zarządzania rehabilitacją.	C1 C4	<b>Podstawy systemowe rehabilitacji (wykład)</b> 1. System uprawnień i przywilejów osób niepełnosprawnych. 2. Przegląd instytucjonalny: PFRON, ZUS, NFZ, KRUS, administracja centralna i instytucje publiczne (MON, MSWiA), samorząd terytorialny, organizacje pozarządowe, podmioty rynku pracy. 3. Organizacja systemu ochrony zdrowia. 4. Rola sektora finansów publicznych: ulgi i zwolnienia.	P7Z_UI P7Z_UO
<b>K_U02</b>	Nabywa umiejętności identyfikowania i rozstrzygania głównych	C2 C4	<b>Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne (konwersatorium)</b>	P7Z_UI P7Z_UO

Efekty Kształcenia (K) dla MPO	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
	<p>problemów zachodzących w dziedzinach związanych z rehabilitacją, podejmowania decyzji zgodnych z obowiązującym prawem zabezpieczenia społecznego, administracyjnego i cywilnego, w konkretnych sytuacjach faktycznych, przygotowywania dokumentów i uczestniczenia w postępowaniach, przy wykorzystaniu orzecznictwa sądowego, stanowisk organów państwowych i wypowiedzi doktryny.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Charakterystyka zabezpieczenia społecznego: metody realizacji, rodzaje świadczeń.</li> <li>2. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.</li> <li>3. System orzecznictwa oraz orzekanie o niepełnosprawności.</li> <li>4. Procedury postępowania administracyjnego.</li> <li>5. Dokumentacja i decyzje administracyjne.</li> <li>6. Źródła zobowiązań cywilnoprawnych.</li> <li>7. Szkoda i jej skutki, odpowiedzialność cywilna.</li> <li>8. Dochodzenie roszczeń.</li> <li>9. Ochrona danych osobowych.</li> </ol>	
<p><b>K_U03</b></p>	<p>Nabywa umiejętności identyfikowania i rozstrzygania głównych problemów dotyczących analizowania i stosowania przepisów prawa pracy, podejmowania decyzji zgodnych z obowiązującym prawem pracy w konkretnych sytuacjach faktycznych, przygotowywania dokumentów i uczestniczenia w postępowaniach, przy wykorzystaniu orzecznictwa sądowego, stanowisk organów państwowych i wypowiedzi doktryny.</p>	<p>C3 C4</p>	<p><b>Prawo pracy (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stosunek pracy i inne formy zatrudnienia.</li> <li>2. Prawa i obowiązki pracodawcy.</li> <li>3. Prawa i obowiązki pracownika.</li> <li>4. Bezpieczeństwo i higiena pracy.</li> <li>5. Ocena ryzyka zawodowego.</li> <li>6. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.</li> <li>7. Rozstrzygnięcie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.</li> </ol>	<p>P7Z_UI P7Z_UO</p>
<p><b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (K) – po zakończeniu zajęć w ramach MPO oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b></p>				
<p><b>K_K01</b></p>	<p>Nabywa kompetencje dotyczące nawiązywania kontaktów, efektywnego</p>	<p>C1</p>	<p><b>Podstawy systemowe rehabilitacji (wykład)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. System uprawnień i przywilejów osób</li> </ol>	<p>P7U_K</p>



Efekty Kształcenia (K) dla MPO	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
	komunikowania się i podejmowania współpracy z podmiotami zajmującymi się rehabilitacją. Stosuje zdobytą wiedzę w procesie samorozwoju i samodoskonalenia.		niepełnosprawnych. 2. Przegląd instytucjonalny: PFRON, ZUS, NFZ, KRUS, administracja centralna i instytucje publiczne (MON, MSWiA), samorząd terytorialny, organizacje pozarządowe, podmioty rynku pracy. 3. Organizacja systemu ochrony zdrowia. 4. Rola sektora finansów publicznych: ulgi i zwolnienia.	
K_K02	Korzysta ze zdobytej wiedzy z prawa zabezpieczenia społecznego, administracyjnego i cywilnego, i dzieli się tą wiedzą w rozstrzyganiu problemów dotyczących niepełnosprawności i rehabilitacji. Stosuje zdobytą wiedzę w procesie samorozwoju i samodoskonalenia.	C2 C4	<b>Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne (konwersatorium)</b> 1. Charakterystyka zabezpieczenia społecznego: zakres przedmiotowy i podmiotowy, metody realizacji, rodzaje świadczeń. 2. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. 3. System orzecznictwa oraz orzekanie o niepełnosprawności. 4. Podstawy prawa administracyjnego. 5. Procedury postępowania administracyjnego. 6. Dokumentacja i decyzje administracyjne. 7. Podstawy prawa cywilnego. 8. Źródła zobowiązań cywilnoprawnych. 9. Szkoda i jej skutki, odpowiedzialność cywilna. 10. Dochodzenie roszczeń. 11. Ochrona danych osobowych.	P7U_K
K_K03	Korzysta ze zdobytej wiedzy w zakresie prawa pracy i dzieli się tą wiedzą ze współpracownikami, klientami i członkami ich rodzin w rozstrzyganiu problemów dotyczących niepełnosprawności i rehabilitacji. Stosuje zdobytą wiedzę w zakresie prawa pracy w procesie samorozwoju i samodoskonalenia.	C3 C4	<b>Prawo pracy (konwersatorium)</b> 1. Stosunek pracy i inne formy zatrudnienia. 2. Prawa i obowiązki pracodawcy. 3. Prawa i obowiązki pracownika. 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy. 5. Ocena ryzyka zawodowego. 6. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. 7. Rozstrzyganie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.	P7U_K

### 3.2.2. Moduł Medyczny

W ramach modułu MM realizowane będą przedmioty w następującym wymiarze godzinowym:

- 1) Propedeutyka anatomii, fizjologii i patofizjologii człowieka: 6 godzin, wykład;
- 2) Propedeutyka medycyny: 3 godziny, wykład;
- 3) Propedeutyka rehabilitacji medycznej: 20 godzin, wykład; 4 godziny ćwiczeń.

łącznie w ramach modułu zostanie zrealizowanych 33 godzin dydaktycznych.

SYMBOL	OPIS CELU
C1	Przypomnienie, przekazanie i utrwalenie wiedzy na temat anatomii prawidłowej człowieka.
C2	Przekazanie podstaw teoretycznych dotyczących funkcjonowania wszystkich układów organizmu ludzkiego w aspekcie jego fizjologii i patofizjologii.
C3	Nabycie podstawowej wiedzy o normie fizjologicznej, sposobie jej rozumienia, procesach patologicznych i ich dynamice.
C4	Przedstawienie symptomatologii, diagnostyki, profilaktyki i leczenia pacjentów z chorobami układu krążenia, układu oddechowego, nerwowego oraz mięśniowo-szkieletowego ze szczególnym uwzględnieniem chorób cywilizacyjnych, nowotworowych i stanów po urazach narządu ruchu.
C5	Nabycie podstawowej wiedzy w zakresie nomenklatury, organizacji i metod kompleksowej rehabilitacji, Polskiej Szkoły Rehabilitacji oraz metod stosowanych w rehabilitacji medycznej.

Efekty Kształcenia (K) dla MM	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
<b>WIEDZA (W) – po zakończeniu zajęć w ramach MM oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
<b>K_W04</b>	Prezentuje podstawową wiedzę w zakresie budowy i funkcji organizmu człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem układu krążenia, nerwowego oraz mięśniowo-szkieletowego. Zna i rozumie podstawowe procesy fizjologiczne u człowieka oraz mechanizmy patofizjologii chorób.	C1 C2	<b>Propedeutyka anatomii, fizjologii i patofizjologii człowieka (wykład)</b> 1. Osteologia ogólna, szkielet tułowia, szkielet kończyn, czaszka, stawy: wiedza ogólna, stawy kończyn. 2. Układ mięśniowy. 3. Układ nerwowy ośrodkowy i obwodowy: mózg, narządy zmysłów: wzrok, słuch, rdzeń kręgowy, nerw rdzeniowy, nerwy obwodowe. 4. Układ krążenia - budowa serca, ważniejsze tętnice i żyły, układ przewodzący serca. 5. Układ oddechowy. 6. Podstawy teoretyczne dotyczące funkcjonowania układów organizmu ludzkiego w aspekcie jego fizjologii	P7Z_WT



Efekty Kształcenia (K) dla MM	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			i patofizjologii.	
K_W05	<p>Rozumie znaczenie zdrowia, choroby, niepełnosprawności i starości w relacji do postaw społecznych.</p> <p>Rozumie konsekwencje społeczne choroby i niepełnosprawności oraz bariery społeczno-kulturowe.</p> <p>Zna objawy i przyczyny wybranych zaburzeń i zmian chorobowych oraz metody ich oceny.</p>	C3 C4	<p><b>Propedeutyka medycyny (wykład)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pojęcie zdrowia, choroby i niepełnosprawności.</li> <li>2. Podstawowe metody diagnostyki, profilaktyki i leczenia wybranych chorób i urazów.</li> <li>3. Diagnoza lekarska, ocena funkcjonalna.</li> </ol>	P7Z_WT P7_UW
K_W06	<p>Umie przedstawić definicję i cele rehabilitacji; zna główne wskazania i przeciwwskazania do usprawniania.</p> <p>Zna model Polskiej Szkoły Rehabilitacji oraz skład zespołu rehabilitacyjnego.</p> <p>Zna koncepcję jakości życia uwarunkowaną stanem zdrowia.</p>	C5	<p><b>Propedeutyka rehabilitacji medycznej (wykład, ćwiczenia)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definicja i cele rehabilitacji.</li> <li>2. Polska Szkoła Rehabilitacji.</li> <li>3. Organizacja rehabilitacji medycznej w Polsce.</li> <li>4. Zespół rehabilitacyjny.</li> <li>5. Biała księga rehabilitacji w Europie.</li> <li>6. Wprowadzenie do metod terapeutycznych w rehabilitacji medycznej: fizjoterapia, farmakoterapia, zaopatrzenie rehabilitacyjne i pomocnicze, neuropsychologiczna diagnostyka i terapia, terapia logopedyczna, terapia zajęciowa, integracja i reintegracja osób z niepełnosprawnością.</li> <li>7. Rehabilitacja medyczna pacjentów z chorobami narządów wewnętrznych, w tym układu sercowo-naczyniowego i oddechowego.</li> <li>8. Rehabilitacja medyczna pacjentów z chorobami układu nerwowego.</li> <li>9. Rehabilitacja medyczna pacjentów z chorobami narządu ruchu.</li> <li>10. Rehabilitacja medyczna pacjentów ze schorzeniami narządu wzroku (niewidomych i słabowidzących) oraz ze schorzeniami narządu słuchu (głuchych i słabosłyszących).</li> <li>11. Rehabilitacja medyczna pacjentów z niepełnosprawnością intelektualną.</li> </ol>	P7Z_WT



Efekty Kształcenia (K) dla MM	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			12. Adaptowana aktywność fizyczna jako uzupełnienie oferty rehabilitacyjnej osób z niepełnosprawnością. 13. Klinimetria w rehabilitacji; jakość życia. 14. Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF).	
<b>UMIEJĘTNOŚCI (U) – po zakończeniu zajęć w ramach MM oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
<b>K_U04</b>	Posługuje się podstawowym nazewnictwem anatomicznym, szczególnie w zakresie układu krążenia, nerwowego oraz mięśniowo-szkieletowego; omawia podstawowe procesy fizjologiczne u człowieka oraz podstawowe mechanizmy patofizjologii chorób.	C1 C2	<b>Propedeutyka anatomii, fizjologii i patofizjologii człowieka (wykład)</b> 1. Układ nerwowy, krążenia, oddechowy, mięśniowo-szkieletowy. 2. Elementy fizjologii i patofizjologii człowieka ze szczególnym uwzględnieniem układu nerwowego, krążenia, oddechowego i mięśniowo-szkieletowego.	P7U_U
<b>K_U05</b>	Umie przedstawić podstawowe objawy, metody diagnostyczne, profilaktyczne i lecznicze stosowane u pacjentów z chorobami układu nerwowego, krążenia, układu oddechowego oraz mięśniowo-szkieletowego ze szczególnym uwzględnieniem chorób cywilizacyjnych, nowotworowych i stanów po urazach narządu ruchu.	C3 C4	<b>Propedeutyka medycyny (wykład)</b> 1. Definicja zdrowia i choroby. 2. Profilaktyka, diagnostyka i leczenie chorób i urazów.	P7U_U
<b>K_U06</b>	Potrafi omówić cele rehabilitacji i metody terapeutyczne.	C5	<b>Propedeutyka rehabilitacji medycznej (wykład, ćwiczenia)</b> 1. Określanie celów rehabilitacji (SMART). 2. Wprowadzenie do metod terapeutycznych w rehabilitacji medycznej: fizjoterapia, farmakoterapia, zaopatrzenie rehabilitacyjne i pomocnicze, neuropsychologiczna	P7U_U

Efekty Kształcenia (K) dla MM	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			diagnostyka i terapia, terapia logopedyczna, terapia zajęciowa, integracja i reintegracja osób z niepełnosprawnością.	
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (K) – po zakończeniu zajęć w ramach MM oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
<b>K_K04</b>	Stosuje zdobytą wiedzę w procesie koordynowania rehabilitacji, angażuje się w plan działań rehabilitacyjnych.	C5	<b>Propedeutyka rehabilitacji medycznej (wykład, ćwiczenia)</b> 1. Doskonalenie zdolności komunikacji z pacjentem i jego rodziną, lekarzem specjalistą rehabilitacji medycznej oraz pozostałymi członkami zespołu rehabilitacyjnego.	P7Z_KW

### 3.2.3. Moduł Psychologiczny

W ramach modułu MP realizowane będą przedmioty w następującym wymiarze godzinowym:

- 1) Psychologia kliniczna – wybrane zagadnienia: 10 godzin, wykład;
- 2) Kompetencje interpersonalne: 20 godzin, warsztat;
- 3) Stres i odporność psychiczna: 15 godzin, warsztat;
- 4) Budowanie zespołu: 15 godzin, warsztat.

Łącznie w ramach modułu zostanie zrealizowanych 60 godzin dydaktycznych.

SYMBOL	OPIS CELU
<b>C1</b>	Przekazanie wiedzy na temat specyfiki funkcjonowania poznawczego, emocjonalnego i społecznego (w tym komunikacji – porozumiewania się) osób z niepełnosprawnością ruchową, sensoryczną, intelektualną oraz psychiczną.
<b>C2</b>	Kształtowanie umiejętności komunikacyjnych z osobami niepełnosprawnymi, ich bliskimi oraz z innymi specjalistami współpracującymi w procesie rehabilitacji.
<b>C3</b>	Praktyczne doskonalenie umiejętności interpersonalnych związanych z koordynowaniem pracy zespołu składającego się z różnych profesjonalistów.
<b>C4</b>	Przedstawienie technik i narzędzi związanych z budowaniem efektywnie działającego zespołu.
<b>C5</b>	Rozwijanie własnych umiejętności osobistych i społecznych ważnych w procesie samorozwoju i radzenia sobie z zadaniami zawodowymi.
<b>C6</b>	Kształtowanie postawy proaktywnej i budowanie odporności psychicznej specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.

Efekty Kształcenia (K) dla MP	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
<b>WIEDZA (W) – po zakończeniu zajęć w ramach MP oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_W07	Opisuje specyfikę psychologicznego funkcjonowania klientów z niepełnosprawnością będącą efektem urazu i stanem wrodzonym lub nabytym w okresie rozwojowym; dostrzega związek pomiędzy niepełnosprawnością a stylem funkcjonowania oraz rolę rodziny i otoczenia społecznego w procesie rehabilitacji.	C1	<b>Psychologia kliniczna – wybrane zagadnienia (wykład)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychologiczne problemy osób z niepełnosprawnością. Etapy przystosowania do niepełnosprawności.</li> <li>2. Akceptacja niepełnosprawności, godzenie się ze stratą, poczucie sprawstwa.</li> <li>3. Psychologia osób z niepełnosprawnością ruchową, sensoryczną, intelektualną – z uwzględnieniem materiałów AAIDD.</li> <li>4. Choroby i zaburzenia psychiczne – rozmiary problemu w Polsce, na podstawie badania EZOP Polska 2012 r. oraz kontakt z pacjentem.</li> <li>5. Nowy model rehabilitacji psychologicznej i psychiatrycznej – system azylowy a system środowiskowy, czyli od izolacji do aktywizacji.</li> </ol>	P7Z_WT
K_W08	Zna mechanizmy komunikacji i współpracy z profesjonalistami z różnych dziedzin i placówkami specjalistycznymi.	C2 C3 C6	<b>Stres i odporność psychiczna (warsztat)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Radzenie sobie w trudnych sytuacjach związanych z koordynowaniem procesu rehabilitacji – umiejętności interpersonalne: asertywność, udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych, kontrola emocjonalna, odporność psychiczna.</li> </ol>	P7_UW
K_W09	Rozumie mechanizmy związane z budowaniem i organizacją pracy zespołu.	C3 C4	<b>Budowanie zespołu (warsztat)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wzmacnianie autorytetu koordynatora w grupie współpracowników – pozyskiwanie poparcia współpracowników oraz budowanie przynależności zespołowej.</li> <li>2. Typy rozmów w zespole współpracowników – rozmowy delegujące, motywujące, korygujące i ich zastosowanie w procesie organizacji pracy zespołu.</li> </ol>	P7Z_WO
<b>UMIĘJĘTNOŚCI (U) – po zakończeniu zajęć w ramach MP oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_U07	Rozpoznaje możliwości i ograniczenia w kontakcie z osobą niepełnosprawną.	C1	<b>Psychologia kliniczna – wybrane zagadnienia (wykład)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zachowanie jako komunikat i kompensacja potrzeb.</li> <li>2. Obrony psychologiczne konstruktywne</li> </ol>	P7U_U

Efekty Kształcenia (K) dla MP	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			i niekonstrukttywne.	
EK_U08	Potrafi rozwiązywać sytuacje trudne w grupie oraz w kontakcie z potencjalnym klientem, zna i stosuje odpowiednie strategie radzenia sobie z obciążeniami emocjonalnymi.	C2 C3 C6	<b>Stres i odporność psychiczna (warsztat)</b> 1. Zarządzanie stresem – odporność psychiczna, umiejętność łagodzenia objawów stresu zarówno u siebie jak i u innych ludzi, dystans wobec problemu, praca z przekonaniami, pozytywna postawa wobec porażki, uczenie się na błędach i niepowodzeniach.	P7U_U
EK_U09	Inicjuje kontakt z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami; włącza osoby niepełnosprawne do planowania procesu rehabilitacji; potrafi stosować narzędzia usprawniające komunikację i współpracę z różnymi specjalistami w realizacji celów rehabilitacji.	C1 C2 C3 C4 C5	<b>Kompetencje interpersonalne (warsztat)</b> 1. Biała perswazja, czyli jak skutecznie i etycznie kształtować postawy – dwutorowy model perswazji, wzbudzanie motywacji, podtrzymywanie wytrwałości, przekonywanie innych. 2. Komunikacja interpersonalna – błędy komunikacyjne, narzędzia usprawniające komunikację, problem nadinterpretacji na przykładzie modelu komunikacji Schulza Von Thuna. 3. Inteligencja emocjonalna w koordynowaniu procesu rehabilitacji – świadomość i umiejętność nazywania emocji własnych oraz cudzych, wzbudzanie i hamowanie emocji, empatia (poznawcza i emocjonalna), kierowanie emocjami, kontrola emocjonalna. 4. Autoprezentacja specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. 5. Wzmacnianie autorytetu koordynatora w grupie współpracowników – pozyskiwanie poparcia współpracowników oraz budowanie przynależności zespołowej.	P7U_U
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (K) – po zakończeniu zajęć w ramach MP oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_K05	Stosuje zdobytą wiedzę w procesie samorozwoju, samodoskonalenia oraz wspierania rozwoju osób współpracujących przy planie działań rehabilitacyjnych.	C2 C3 C6	<b>Kompetencje interpersonalne (warsztat)</b> 1. Rozwijanie i wzmacnianie motywacji wewnętrznej u specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją (proaktywność) i myślenie analityczne. 2. Doskonalenie zdolności samodzielnego realizowania ustalonych celów, rozwijanie gotowości do brania odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań, empatia poznawcza.	P7U_K

Efekty Kształcenia (K) dla MP	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			3. Motywowanie innych – techniki i metody wzmacniania zaangażowania oraz pobudzania motywacji wewnętrznej, modelowanie, warunkowanie, siła woli, nawyki, coaching, wsparcie.	
K_K06	Wykazuje wrażliwość na problemy osób z niepełnosprawnością, jest otwarty na kontakt i twórczy (aktywny) w planowaniu rehabilitacji; potrafi efektywnie komunikować się ze współpracownikami, klientami oraz członkami ich rodzin.	C2 C3 C4 C5	<b>Kompetencje interpersonalne (warsztat)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Twórcze rozwiązywanie problemów – wyjść poza schemat, myślenie indukcyjne i dedukcyjne, facylitatory i inhibitory kreatywności.</li> <li>2. Konsensualne metody rozwiązywania konfliktów – mediacje, negocjacje, zapobieganie konfliktom.</li> <li>3. Typy rozmów w zespole współpracowników – rozmowy delegujące, motywujące, korygujące i ich zastosowanie w procesie organizowania pracy zespołu.</li> <li>4. Budowanie zespołu – zastosowanie adaptatywnego stylu pracy do sytuacji oraz charakterystyki członków zespołu.</li> </ol>	P7Z_KP

### 3.2.4. Rehabilitacja Zawodowa i Społeczna oraz Rynek Pracy

W ramach modułu MRZS realizowane będą przedmioty w następującym wymiarze godzinowym:

- 1) Rehabilitacja zawodowa: wybrane zagadnienia: 13 godzin, konwersatorium;
- 2) Rehabilitacja społeczna: wybrane zagadnienia: 12 godzin, konwersatorium.

Łącznie w ramach modułu zostanie zrealizowanych 25 godzin dydaktycznych.

SYMBOL	OPIS CELU
C1	Poznanie funkcjonującego w Polsce systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością oraz uzyskanie informacji na temat dostępnych instrumentów i narzędzi wsparcia dla osoby z niepełnosprawnością.
C2	Poznanie zasad funkcjonowania rynku pracy oraz instytucji rynku pracy.
C3	Nabycie wiedzy w zakresie predyspozycji i ograniczeń do wykonywania określonych zawodów przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz sposobów właściwego doboru i przystosowania stanowiska pracy do osób z niepełnosprawnością.
C4	Nabycie umiejętności wyszukiwania form pomocy i organizacji wsparcia dla osoby niepełnosprawnej w obszarze aktywności zawodowej i społecznej.



Efekty Kształcenia (K) dla MRZS	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
<b>WIEDZA (W) – po zakończeniu zajęć w ramach MRZS oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
<b>K_W10</b>	Nabywa wiedzę w zakresie pojęć, funkcji i zasad rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością oraz wiedzę dotyczącą funkcjonowania systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej w Polsce.	C1 C2	<p><b>Rehabilitacja zawodowa (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Charakterystyka pojęć, funkcji i zasad rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.</li> <li>Charakterystyka instytucji z sektora publicznego, prywatnego i NGO realizujących zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej.</li> <li>Klasyfikacja zawodów i specjalności.</li> <li>Specyfika chronionego i otwartego rynku pracy z perspektywy osoby niepełnosprawnej oraz pracodawcy.</li> </ol> <p><b>Rehabilitacja społeczna (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Charakterystyka pojęć, funkcji i zasad rehabilitacji społecznej osób z niepełnosprawnością.</li> <li>Charakterystyka instytucji z sektora publicznego, prywatnego i NGO realizujących zadania z zakresu rehabilitacji społecznej.</li> </ol>	P7Z_WT
<b>K_W11</b>	Zna instrumenty i narzędzia wsparcia dla osób z niepełnosprawnością. Nabywa wiedzę w zakresie predyspozycji i ograniczeń do wykonywania określonych zawodów przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności.	C1 C3 C4	<p><b>Rehabilitacja zawodowa (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Instrumenty wsparcia aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.</li> <li>Zatrudnienie wspomagane – rola i możliwość wsparcia trenera pracy.</li> <li>Przegląd dostępnych rozwiązań technologii wspomagającej przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych pod kątem usprawnienia ich funkcjonowania w życiu zawodowym i społecznym.</li> <li>Wskazania i przeciwwskazania do zatrudnienia na określonym stanowisku pracy.</li> <li>Przystosowanie i wyposażenie stanowiska pracy.</li> </ol> <p><b>Rehabilitacja społeczna (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uprawnienia dla osób z niepełnosprawnością.</li> <li>Rola sportu i innych aktywności osób z niepełnosprawnością w rehabilitacji społecznej.</li> <li>Rola i zadania warsztatów terapii zajęciowej w rehabilitacji zawodowej</li> </ol>	P7_UW

Efekty Kształcenia (K) dla MRZS	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			i społecznej.	
<b>UMIĘTNOŚCI (U) – po zakończeniu zajęć w ramach MRZS oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
<b>K_U10</b>	Potrafi pomóc w doborze i przystosowaniu stanowiska pracy stosownie do rodzaju ograniczeń wynikających z niepełnosprawności danej osoby oraz dobrać odpowiednie wsparcie dla osoby rehabilitowanej w ramach aktualnego systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej.	C1 C3 C4	<p><b>Rehabilitacja zawodowa (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wskazania i przeciwwskazania do zatrudnienia.</li> <li>2. Przystosowanie i wyposażenie stanowiska pracy.</li> <li>3. Pomoc klientowi w zakresie doboru różnego rodzaju narzędzi technologii wspomagającej.</li> <li>4. Pomoc osobie rehabilitowanej w wyborze odpowiedniej formy zatrudnienia lub przekwalifikowania (np. zakłady aktywności zawodowej, zakłady pracy chronionej, otwarty rynek pracy) w przypadku braku możliwości powrotu na dotychczasowe stanowisko pracy.</li> <li>5. Pomoc osobie rehabilitowanej w wyborze odpowiedniej formy wsparcia dostępnej na rynku pracy, m.in.: podjęcie działalności gospodarczej; członkostwo w spółdzielni socjalnej.</li> </ol> <p><b>Rehabilitacja społeczna (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skuteczne i efektywne poruszanie się w systemie rehabilitacji społecznej osób z niepełnosprawnością w celu wyboru odpowiedniego dla niej wsparcia.</li> <li>2. Doradztwo osobie rehabilitowanej i jego rodzinie w podejmowaniu różnego rodzaju aktywności w celu szybszego i efektywnego powrotu do zdrowia i aktywności zawodowej.</li> <li>3. Wsparcie osoby rehabilitowanej oraz jego rodziny w uzyskaniu pomocy z zakresu rehabilitacji społecznej.</li> </ol>	P7Z_UO
<b>EK_U11</b>	Jest zdolny do udzielenia pomocy osobie rehabilitowanej w kontaktach z pracodawcą oraz wspierania pracodawcy w przystosowaniu stanowiska pracy. Potrafi skutecznie znaleźć lub zorganizować grupę wsparcia dla danej osoby	C2 C4	<p><b>Rehabilitacja zawodowa (konwersatorium)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Doradztwo osobie niepełnosprawnej w zakresie kontaktowania się z pracodawcą, w tym reprezentowanie osoby niepełnosprawnej przed pracodawcą.</li> <li>2. Metody prowadzenia dialogu (przygotowanie do rozmowy) z pracodawcami i osobami niepełnosprawnymi, najczęstsze problemy i sposoby ich rozwiązywania.</li> </ol>	P7U_U

Efekty Kształcenia (K) dla MRZS	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
	niepełnosprawnej.		<b>Rehabilitacja społeczna (konwersatorium)</b> 1. Działalność grup wsparcia dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Rola osób z podobnymi doświadczeniami w procesie rehabilitacji i reintegracji.	
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (K) – po zakończeniu zajęć w ramach MRZS oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_K07	Stosuje zdobytą wiedzę do wspierania rozwoju i funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością, angażuje się w plan działań rehabilitacyjnych.	C1 C2 C3 C4	<b>Rehabilitacja zawodowa (konwersatorium)</b> 1. Ocena potrzeb i możliwości osoby rehabilitowanej w zakresie aktywności zawodowej. 2. Proponowanie adekwatnych dla danej osoby działań w zakresie rehabilitacji zawodowej. <b>Rehabilitacja społeczna (konwersatorium)</b> 1. Ocena potrzeb i możliwości osoby rehabilitowanej w zakresie aktywności społecznej. 2. Proponowanie adekwatnych dla danej osoby działań w zakresie rehabilitacji społecznej.	P7U_K
K_K08	Potrafi skutecznie komunikować się z osobą niepełnosprawną i jej obecnym lub przyszłym pracodawcą.	C1 C4	<b>Rehabilitacja zawodowa (konwersatorium)</b> 1. Komunikacja z osobą niepełnosprawną, potencjalnym pracodawcą, otoczeniem osób niepełnosprawnych w celu usprawnienia rehabilitacji zawodowej. <b>Rehabilitacja społeczna (konwersatorium)</b> 1. Komunikacja z osobą niepełnosprawną, otoczeniem osób niepełnosprawnych w celu usprawnienia rehabilitacji społecznej.	P7Z_K

### 3.2.5. Moduł Zarządzania Procesem Rehabilitacji

W ramach modułu MZPR realizowane będą przedmioty w następującym wymiarze godzinowym:

- 1) Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika, promocja – 4 godziny, wykład;
- 2) Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją I: ocena sytuacji klienta – 5 godzin, wykład; 5 godzin, warsztaty;
- 3) Metody pracy specjalisty ds. Zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu – 6 godzin, wykład; 6 godzin, warsztaty;
- 4) Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych – 10 godzin, hospitacje.



Łącznie w ramach modułu zostanie zrealizowanych 36 godzin dydaktycznych.

SYMBOL	OPIS CELU
C1	Przekazanie słuchaczowi wiedzy i rozwój umiejętności w zakresie celu, zadań, uprawnień i odpowiedzialności oraz uwarunkowań pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.
C2	Przekazanie słuchaczowi wiedzy i rozwój umiejętności w zakresie oceny sytuacji klienta oraz osób i czynników, które mogą być korzystnym bądź niekorzystnym elementem procesu.
C3	Przekazanie słuchaczowi wiedzy i rozwijanie umiejętności w zakresie zarządzania strategicznego procesem rehabilitacji - tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji, koordynacji i oceny jego realizacji oraz doskonalenia umiejętności organizatorskich w odniesieniu do specyfiki zarządzania procesem rehabilitacji.
C4	Zapoznanie słuchaczy z realiami pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją oraz dobrymi i złymi praktykami w tym obszarze.
C5	Nauczenie słuchacza kreatywnego poszukiwania rozwiązań w oparciu o wiedzę nabytą podczas modułów I-IV. Student poznaje metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją, a następnie ma możliwość praktycznie te metody przećwiczyć.

Efekty Kształcenia (K) dla MZPR	Opis K	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
<b>WIEDZA (W) - po zakończeniu zajęć w ramach MZPR oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_W12	Ma wiedzę na temat: celu działania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją, jego obowiązków, uprawnień, odpowiedzialności i obowiązujących go zasad etycznych oraz na temat podstawowych założeń zarządzania procesem rehabilitacji, w tym zarządzania marketingowego tym procesem.	C1 C4	<b>Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika, promocja (wykład)</b> 1. Idea utworzenia stanowiska specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją (cel, korzyści, pierwsze rozwiązania w tym zakresie, umiejscowienie, ewolucja). 2. Zadania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i specyfika jego pracy (zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz etyka postępowania). 3. Budowanie stanowiska pracy, osłabianie oporu przeciwko tzw. substytucji usług. 4. Specyfika zarządzania marketingowego w procesie zarządzania rehabilitacją (wypromowanie znaczenia nowego podejścia do rehabilitacji klienta, narzędziami marketingu jest marketing-mix).	P7Z_WT P7Z_WO
K_W13	Ma wiedzę na temat źródeł, metod i zasad pozyskiwania danych	C1 C2	<b>Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją I: ocena sytuacji klienta (wykład, warsztat)</b>	P7_UW



Efekty Kształcenia (K) dla MZPR	Opis K	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
	potrzebnych do oceny możliwości klienta, stosuje metodę SWOT do analizy sytuacji klienta oraz analizę <i>stakeholders</i> do stworzenia ewidencji osób i instytucji, które mogą pomóc lub przeszkadzać w funkcjonowaniu specjalisty.	C4 C5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metody i zasady gromadzenia danych potrzebnych do oceny możliwości klienta z punktu widzenia indywidualnych czynników mających wpływ na jego sytuację (stan zdrowia, wykształcenie, dotychczasowe doświadczenia zawodowe, szczególne uzdolnienia, zainteresowania, hobby, sytuacja finansowa, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna, pozarodzinne grupy wsparcia).</li> <li>2. Analiza SWOT - nauka metody, której celem jest ocena możliwości klienta z punktu widzenia indywidualnych czynników mających wpływ na jego sytuację.</li> <li>3. Analiza <i>stakeholders</i> – ewidencja osób i instytucji, które mogą pomóc lub przeszkadzać w funkcjonowaniu specjalisty z uwzględnieniem wszystkich „aktorów” polityki zdrowotnej/społecznej (wiedza na ten temat może się przekładać na lepsze orientowanie się specjalisty w determinantach, które są zależne lub niezależne od niego).</li> </ol>	
K_W14	Ma wiedzę na temat: zasad tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji i jego kluczowych elementów, koordynacji procesu rehabilitacji, podstawowych funkcji organizatorskich, analizy strategicznej i zarządzania strategicznego, w tym zna elementy budowy strategii dla zarządzania procesem rehabilitacji, kryteriów oceny pracy oraz metod i narzędzi ewaluacji procesu rehabilitacji.	C1 C3 C4 C5	<p><b>Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu (wykład, warsztat)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indywidualny plan rehabilitacji – zasady tworzenia IPR (określanie celu, planowanie harmonogram, dobór metod/narzędzi/środków, kalkulacja kosztów, możliwości finansowania).</li> <li>2. Koordynacja procesu rehabilitacji - nauka elementów kluczowych dla pomyślnego przebiegu procesu (praca z klientem, budowanie sieci wsparcia, kontrola przebiegu, modyfikacja metod).</li> <li>3. Budowa strategii dla zarządzania procesem rehabilitacji (domena działania, cele strategiczne, metody, przewaga konkurencyjna, funkcjonalne programy działania).</li> <li>4. Dobrowolny wkład w funkcjonowanie organizacji i teoria Herzberga jako element motywacji osobistej.</li> <li>5. Dokumentacja efektów pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.</li> <li>6. Metody ewaluacji procesu, w tym np.</li> </ol>	P7Z_WT P7Z_WO

Efekty Kształcenia (K) dla MZPR	Opis K	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			benchmarking jako ocena przebiegu procesu rehabilitacji w stosunku do wzorca „idealnego” zgodnie z koncepcją Nadlera.	
K_W15	Ma wiedzę na temat doświadczeń osób wypełniających zadania z zakresu zarządzania rehabilitacją (na temat szans i zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji oraz jego realizacji).	C1 C2 C3 C4	<b>Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych (hospitacje)</b> 1. Spotkania z osobami zajmującymi się działalnością z zakresu zadań specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. 2. Wizyty studyjne w placówkach.	P7Z_WT
<b>UMIĘTNOŚCI (U) - po zakończeniu zajęć w ramach MZPR oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_U12	Potrafi określić cel działań rehabilitacyjnych, podejmować (zgodne z etyką i skutecznością działania) decyzje w zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz wykorzystywać kluczowe elementy strategii marketingowej dla zarządzania procesem rehabilitacji osób z niepełnosprawnością.	C1 C4	<b>Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika, promocja (wykład)</b> 1. Idea utworzenia stanowiska specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją (cel, korzyści, pierwsze rozwiązania w tym zakresie, umiejscowienie, ewaluacja). 2. Zadania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i specyfika jego pracy (zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz etyka postępowania). 3. Specyfika zarządzania marketingowego w procesie zarządzania rehabilitacją (wypromowanie znaczenia nowego podejścia do rehabilitacji klienta). 4. Narzędziami marketingu jest marketing-mix).	P7Z_UO
K_U13	Potrafi pozyskiwać dane potrzebne do oceny możliwości klienta oraz dokonać analizy sytuacji klienta z wykorzystaniem metody SWOT oraz <i>stakeholders</i> .	C1 C2 C4 C5	<b>Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją I: ocena sytuacji klienta (wykład, warsztat)</b> 1. Metody i zasady gromadzenia danych potrzebnych do oceny możliwości klienta z punktu widzenia indywidualnych czynników mających wpływ na jego sytuację (stan zdrowia, wykształcenie, dotychczasowe doświadczenia zawodowe, szczególne uzdolnienia, zainteresowania, hobby, sytuacja finansowa, miejsce zamieszkania, sytuacja	P7Z_UO

Efekty Kształcenia (K) dla MZPR	Opis K	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			rodzinną, pozarodzinne grupy wsparcia). 2. Analiza SWOT i <i>stakeholders</i> – <i>case study</i> (ćwiczenia oceny możliwości klienta w oparciu o konkretne przypadki).	
K_U14	Potrafi określić realistyczny cel działań rehabilitacyjnych i opracować indywidualny plan rehabilitacji; potrafi wyciągać wnioski z analizy przebiegu procesu.	C1 C3 C4 C5	<b>Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu (wykład, warsztat)</b> 1. Indywidualny plan rehabilitacji – <i>case study</i> (ćwiczenie poszukiwania optymalnych rozwiązań w oparciu o konkretne przypadki oraz znajomość prawa, rynku pracy, systemu opieki medycznej i systemu wsparcia osób niepełnosprawnych). 2. Koordynacja procesu rehabilitacji - nauka elementów kluczowych dla pomyślnego przebiegu procesu (praca z klientem, budowanie sieci wsparcia, kontrola przebiegu, modyfikacja metod). 3. Dokumentacja efektów pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. 4. Metody ewaluacji procesu, w tym np. benchmarking jako ocena przebiegu procesu rehabilitacji w stosunku do wzorca „idealnego” zgodnie z koncepcją Nadlera.	P7Z_UO
K_U15	Uwzględnia w planowaniu pracy doświadczenia osób wykonujących zadania z zakresu zarządzania rehabilitacją w celu unikania zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas oceny sytuacji klienta, tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji oraz koordynacji procesu rehabilitacji.	C1 C2 C3 C4	<b>Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych (hospitacje)</b> 1. Spotkania z osobami zajmującymi się działalnością z zakresu zadań specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. 2. Wizyty studyjne w placówkach.	P7Z_UO
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (K) - po zakończeniu zajęć w ramach MZPR oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>				
K_K09	Ma poczucie odpowiedzialności za	C1	<b>Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika,</b>	P7Z_KW



Efekty Kształcenia (K) dla MZPR	Opis K	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
	podejmowanie decyzji w sprawie aktywizacji osób niepełnosprawnych; zna zasady etyki postępowania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i potrafi wykorzystać je w planowaniu i realizacji procesu rehabilitacji.	C4	<b>promocja (wykład)</b> 1. Zadania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i specyfika jego pracy (zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz etyka postępowania).	
K_K10	Ma kompetencje komunikacyjne (przede wszystkim społeczne) potrzebne do prowadzenia wywiadu pogłębionego z klientem oraz wywiadu środowiskowego; jest w stanie oceniać sytuację klienta w sposób empatyczny z uwzględnieniem obszaru jego doświadczeń.	C1 C2	<b>Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją I: ocena sytuacji klienta (wykład, warsztat)</b> 1. Metody i zasady gromadzenia danych potrzebnych do oceny możliwości klienta z punktu widzenia indywidualnych czynników mających wpływ na jego sytuację (stan zdrowia, wykształcenie, dotychczasowe doświadczenia zawodowe, szczególne uzdolnienia, zainteresowania, hobby, sytuacja finansowa, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna, pozarodzinne grupy wsparcia). 2. Analiza SWOT i <i>stakeholders – case study</i> (ćwiczenie oceny możliwości klienta w oparciu o konkretne przypadki).	P7Z_KW
K_K11	Podczas tworzenia Indywidualnego Planu Rehabilitacji, a następnie ewaluacji procesu uwzględnia potrzeby, możliwości i oceny klienta, buduje relacje z osobami i instytucjami, które są istotne dla realizacji procesu rehabilitacji.	C1 C3	<b>Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu (wykład, warsztat)</b> 1. Indywidualny plan rehabilitacji – <i>case study</i> (ćwiczenie poszukiwania optymalnych rozwiązań w oparciu o konkretne przypadki oraz znajomość prawa, rynku pracy, systemu opieki medycznej i systemu wsparcia osób niepełnosprawnych). 2. Koordynacja procesu rehabilitacji - nauka elementów kluczowych dla pomyślnego przebiegu procesu (praca z klientem, budowanie sieci wsparcia, kontrola przebiegu, modyfikacja metod). 3. Dokumentacja efektów pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. 4. Metody ewaluacji procesu, w tym np. benchmarking jako ocena przebiegu procesu rehabilitacji w stosunku do wzorca „idealnego” zgodnie z koncepcją	P7Z_KW

Efekty Kształcenia (K) dla MZPR	Opis K	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny	PRK
			Nadlery.	
K_K12	Potrafi korzystać z doświadczeń innych osób dla podniesienia kompetencji koniecznych do dobrego wykonywania pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.	C1 C2 C3 C4	<b>Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych (hospitacje)</b> 1. Spotkania z osobami zajmującymi się działalnością z zakresu zadań specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją. 2. Wizyty studyjne w placówkach.	P7Z_KO

### 3.2.6. Moduł Seminarium

W ramach modułu realizowane będzie seminarium dyplomowe (SD), które służy przygotowaniu pracy dyplomowej na zakończenie studiów podyplomowych. Seminarium realizowane będzie w pięciu 6-osobowych grupach. Na jednego słuchacza przypada 6 godzin seminaryjnych oraz 20 godzin indywidualnych konsultacji.

SYMBOL	OPIS CELU
C1	Ukierunkowanie w zakresie tworzenia własnej pracy dyplomowej, pomoc metodyczna i merytoryczna przy realizacji pracy dyplomowej.

Efekty Kształcenia (K) dla SD	Opis EK	Cel	Przedmiot Zakres tematyczny
<b>UMIĘTNOŚCI (U) - po zakończeniu zajęć w ramach SD oraz potwierdzeniu osiągnięcia K słuchacz Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją:</b>			
K_U16	W oparciu o zdobytą wiedzę potrafi określić zakres zadań i celów, które mają posłużyć realizacji przyjętego zakresu tematyki pracy. Potrafi interpretować zebrany materiał związany z podjętymi studiami.	C1	<b>Seminarium dyplomowe (seminarium)</b> 1. Sformułowanie problemu (tematu) pracy. 2. Przygotowanie konspektu pracy. 3. Przygotowanie i prezentacja kolejnych rozdziałów pracy. 4. Korekta językowa i merytoryczna pracy. 5. Przyjęcie pracy przez promotora.

Prace podyplomowe powinny odnosić się do procesu zarządzania rehabilitacją, w szczególności mogą być poświęcone: jakości świadczeń rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej, planowaniu procesu rehabilitacji, organizowaniu, motywowaniu podopiecznego, a także mogą uwzględniać zagadnienia prawne, społeczne i ekonomiczne. Powinny mieć charakter projektowy opierający się na opisie konkretnego przypadku

i zawierający indywidualny plan rehabilitacji. Praca powinna być przygotowana z uwzględnieniem zasad tworzenia dostępnych dokumentów dla osób z niepełnosprawnościami. Zalecana objętość pracy: 20-30 stron.

W oparciu o treści zawarte w poszczególnych modułach kształcenia, jak również biorąc pod uwagę liczbę godzin dydaktycznych, pracę własną słuchacza, jego zaangażowanie oraz dodatkowe zadania do wykonania, poszczególnym modułom przyporządkowano punkty ECTS:

Moduł	Punkty ECTS
Prawno - Organizacyjny	7
Medyczny	5
Psychologiczny	8
Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Rynku Pracy	3
Zarządzania Procesem Rehabilitacji	5
Seminarium Dyplomowe	2
<b>RAZEM</b>	<b>30</b>

### 3.3. Metody realizacji zajęć na studiach podyplomowych

- 1) **Case study** – *praktyczne studium przypadku*. Metoda pracy inspirowana amerykańskimi *case study* adresowanymi do studentów oraz menedżerów uczelni biznesowych. Zawiera opis problemu i dane niezbędne do zaproponowania różnorodnych rozwiązań (możliwa jest większa liczba adekwatnych rozwiązań). W klasycznych wersjach zachodnich *case study* jest obszernym materiałem pozostawianym uczestnikom do samodzielnego opracowania, a następnie publicznej prezentacji. Zawiera często bardzo wiele szczegółowych informacji, które wymagają selekcji, analizy, a następnie syntezy w uporządkowaną całość. W pracy dydaktycznej można wykorzystać gotowe materiały edukacyjne lub odnieść przypadek do aktualnych przykładów z obszaru zarządzania. Chodzi bowiem o stworzenie dylematu – problemu organizacyjnego, który można dostosować do poziomu i możliwości grupy. Dzięki stosowaniu analizy przypadków w pracy dydaktycznej można rozwijać kompetencje analityczne słuchaczy - samodzielną diagnozę problemów, rozpatrywanie dużej liczby różnorodnych danych, umiejętność podejmowania decyzji oraz przewidywania konsekwencji procesów i działań. Jest to metoda szczególnie rekomendowana w przypadku kształcenia menedżerów, koordynatorów oraz osób pełniących funkcje lidarskie, związane z planowaniem i organizowaniem pracy

własnej oraz zespołu. Ponadto podczas wykorzystywania *case study* może modyfikować treść oraz kontekst zadania, „dokładając” słuchaczom studiów instrukcje oraz nowe dane, w celu pogłębiania kompetencji związanych z reagowaniem na sytuacje zmian oraz innowacji.

- 2) **Odgrywanie ról (*role play*)** – ćwiczenie możliwych sposobów zachowania się i radzenia sobie w różnorodnych sytuacjach zawodowych, np. w relacji menedżera z członkami zespołu, z klientem, jego rodziną, współpracownikami. Metoda umożliwia szerokie spektrum możliwych wzorów zachowania do testowania i ćwiczenia podczas zajęć. Może mieć charakter odgrywania ról w parach (pomiędzy studentami) lub pomiędzy studentami a wykładowcą. Ta technika wymaga jednak szczególnej dbałości o stworzenie bezpiecznych i komfortowych dla uczestników warunków pracy, a przede wszystkim wstępnego ustalenia z grupą, jakie są zasady udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej. Warto podkreślić, że to prowadzący zajęcia jest odpowiedzialny za omówienie odgrywanej scenki i poprowadzenie dyskusji w taki sposób, aby grupa wspólnie wyciągnęła wnioski z wykonanego zadania. Istotne jest także ustalenie zasad udzielania informacji zwrotnych – powinny one stanowić opis zachowania a nie ocenę jednostki, powinny być także formułowane w miarę krótkim czasie od wystąpienia zachowania. Wykorzystywanie techniki *role play* może uwrażliwiać Studentów na odmienne punkty widzenia i dostrzeganie szerszej perspektywy „drugiej strony”. Dzięki odpowiedniemu wykorzystaniu tej metody w pracy dydaktycznej można rozwijać kompetencje leaderskie, osobiste oraz społeczne. Scenki symulacyjne umożliwiają przeżycie specyficznego doświadczenia - „wejścia” w rolę zawodową, wymagającą uruchomienia i wykorzystania wielu zasobów interpersonalnych do poradzenia sobie w danej sytuacji, na przykład w kontakcie z trudnym klientem czy też współpracownikiem. Studenci ćwiczą wówczas samodzielne podejmowanie decyzji oraz poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań napotkanych problemów oraz uczą się rozpoznawać, a także kontrolować własne reakcje emocjonalne.
- 3) **Trening zarządzania błędami (*error management training*)** – metoda ta zakłada aktywną rolę osób uczących się w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności, które są świadomie i aktywnie zachęcane do popełniania błędów. Dzięki takiej formie zajęć, osoby uczestniczące są zachęcane do eksploracji, szukania nowych rozwiązań, a popełniane błędy są traktowane jako istotne etapy znajdowania rozwiązań, które w efekcie podnoszą kompetencje. Praca może odbywać się z wykorzystaniem studium przypadku i/lub odgrywania ról. Celem jest zabezpieczenie/uodpornienie uczestników na najczęściej popełniane błędy w relacjach interpersonalnych.
- 4) **Dyskusja „World cafe”** – metoda polega na tym, że uczestnicy dyskutują w małych grupach przy kilku stolikach, wokół pytań, które przygotowane są uprzednio przez



prowadzącego. Celem odpowiednio przygotowanych pytań jest sprowokowanie dyskusji na zadany temat i wymiana doświadczeń z tym związanych. Uczestnicy analizują zachowania i wspólnie formułują wnioski oraz poszukają najlepszych rozwiązań. Następnie porządkują swoje refleksje w dyskusji, co służy lepszemu wykorzystaniu zdobytej wiedzy w praktyce; dzięki zmianie stolików, uczestnicy mogą omówić wszystkie tematy.

- 5) **Wykład informacyjny i problemowy** – celem jest sprawne przekazanie wiedzy obejmującej cały obszar zagadnień z danego tematu (zgodnej z obowiązującymi standardami, systemami klasyfikacyjnymi, podejściami do problemu). Jest to metoda szczególnie przydatna, gdy zachodzi potrzeba przekazania większej partii wiedzy teoretycznej oraz sposobów funkcjonowania w określonych sytuacjach społecznych. W celu zwiększenia efektywności tej formy zajęć, zastosowane będą środki techniczne angażujące kilka zmysłów (projektor multimedialny itp.). Wykłady powinny rozpoczynać kształcenie na studiach podyplomowych, ponieważ także przygotowują do uczenia się z wykorzystaniem metod aktywnych (warsztaty, treningi).

#### 3.4. Warunki ukończenia studiów

Podstawą otrzymania świadectwa uprawniającego do wykonywania zadań specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją jest uzyskanie pozytywnej oceny z pracy dyplomowej oraz zaliczenie wszystkich przewidzianych w programie modułów kształcenia. W zależności od kompetencji nabytych na wcześniejszym poziomie edukacji możliwy jest indywidualny tok studiów pozwalający na eksternistyczne zaliczenie niektórych elementów modułów, przy jednoczesnym pogłębianiu tych obszarów, w których u danego studenta istnieją deficyty.

Z każdym słuchaczem zostanie podpisana umowa na realizację studiów podyplomowych. W umowie tej zostanie zawarte zobowiązanie do uczestnictwa w zajęciach na poziomie minimum 80% (wyłączając przypadki losowe, np. dłuższy pobyt w szpitalu).

Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją nie jest lekarzem ani pośrednikiem pracy, ale zarządza ukierunkowanym na aktywizację procesem rehabilitacji. Po zakończeniu studiów musi zatem w wymienionych powyżej obszarach posiadać wiedzę/kompetencje, które pozwolą mu podjąć decyzję (wspólnie z klientem i innymi uczestnikami procesu), które z dostępnych rozwiązań jest dla danej osoby niepełnosprawnej optymalne.

#### 3.5. Sylwetka absolwenta studiów podyplomowych

Absolwent studiów podyplomowych będzie dysponować niezbędną wiedzą z zakresu nauk biologicznych, medycznych, humanistycznych i społecznych oraz umiejętnościami umożliwiającymi identyfikację i rozwiązywanie zróżnicowanych problemów człowieka, który uległ wypadkowi, a jego skutki (niepełnosprawność) utrudniają powrót do aktywności społeczno-zawodowej lub z powodu swojej niepełnosprawności nie podejmuje aktywności zawodowej.

Absolwent w szczególności będzie posiadać umiejętność koordynowania procesu kompleksowej rehabilitacji, uwzględniając potrzeby i sytuację życiową klienta, oraz diagnozę medyczną i wynikające z niej potrzeby leczenia i usprawniania oraz wyboru i przystosowania odpowiedniego stanowiska pracy. Podstawą jego kwalifikacji będzie gruntowna znajomość stanu zdrowia osoby rehabilitowanej (możliwości i ograniczenia wynikające z niepełnosprawności), jego sytuacji życiowej (środowisko rodzinne), sytuacji prawnej (rodzaj i zakres ubezpieczenia), dostępnego wsparcia (ustawowego i organizacji pozarządowych) i znajomość rynku pracy (otwartego rynku pracy i pracy w warunkach chronionych).

Kompetencje specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją będą miały charakter holistyczny, obejmujący w szczególności rehabilitację zawodową i społeczną, rozwój umiejętności samodzielnego funkcjonowania u klienta, zwiększanie osobistej motywacji do aktywnego uczestniczenia w rynku pracy, terapię zajęciową, prawo pracy, zabezpieczenie społeczne, umiejętności pozwalające na skuteczne motywowanie środowiska rodzinnego i zawodowego w zakresie pomocy osobie rehabilitowanej. Rolą specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją będzie optymalne, indywidualne przeprowadzenie klienta przez proces rehabilitacji, przygotowujące go do samodzielnego funkcjonowania zawodowego i społecznego. Polegać to będzie na wieloaspektowym oddziaływaniu w oparciu o analizę, ocenę i rozwój jego indywidualnego potencjału, cech psychofizycznych i posiadanych kompetencji osobistych i zawodowych – poprzez stymulację motywacji, koordynację procesu rehabilitacji (w tym współpracę ze środowiskiem rodzinnym i zawodowym), a także uzupełnienie niezbędnych kwalifikacji zawodowych. Absolwent będzie potrafił zaplanować i przeprowadzić interwencję mającą na celu powrót klienta do aktywności zawodowej lub jej rozpoczęcie.

Absolwent będzie posiadał też umiejętności niezbędne do przeprowadzenia profesjonalnej ewaluacji efektów własnego działania. Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją będzie przygotowany do pracy w instytucjach zobligowanych do wypłaty świadczeń w przypadku niezdolności do pracy (np. ZUS, KRUS), instytucjach zobligowanych do zapewnienia sprzętu rehabilitacyjnego i pomocniczego dla osób niepełnosprawnych (np. NFZ), firmach świadczących ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków (np. PZU, WARTA), szpitalach i klinikach rehabilitacji.

Wiedza i umiejętności specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją mogą być wykorzystywane w procesie wspierania aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w takich instytucjach jak powiatowe urzędy pracy, powiatowe centra pomocy rodzinie, warsztaty terapii zajęciowej, a także w innych placówkach podejmujących zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

### 3.6. Samokształcenie – rozwój własny specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją

Praca specjalisty do spraw zarządzania rehabilitacją wymaga dużej samodzielności, zaangażowania i umiejętności kierowania swoją aktywnością i samooceny. W codziennych zadaniach pracownik taki jest zdany na siebie, a wsparcie ze strony instytucji jest czasowo i organizacyjnie ograniczone. Dodatkowym wyzwaniem jest z pewnością nierównomierne obciążenie zadaniami w czasie. Dlatego już na etapie rekrutacji na powyższe stanowisko należy kierować się umiejętnością samorozwoju, konsekwentnego wykonywania obowiązków oraz stawiania sobie celów i umiejętności oceny ich osiągnięcia z wystarczającym poziomem samokrytycyzmu. Jednocześnie samoocena nie powinna ograniczać motywacji do pracy i do rozwoju. Celem samokształcenia w trakcie studiów podyplomowych jest w pierwszej kolejności wyrobienie umiejętności i nawyku samokształcenia jako ważnego elementu kultury i tożsamości nowego zawodu i funkcji.

#### 3.6.1. Opracowanie planu rozwoju

Na początku studiów podyplomowych studenci otrzymają propozycję ustalenia indywidualnego planu rozwoju. Plan taki z założenia obejmowałby szereg aktywności samokształceniowych, opisanych w kolejnych punktach. Istotą jest oczywiście ustalanie planu samodzielnie, w oparciu o samoocenę swojego potencjału, silnych i słabych stron w zakresie swoich kompetencji oraz umiejętności, określanych zbiorczo jako „miękkie”. Zasady opracowywania planu w oparciu o przeprowadzoną samoocenę oraz metody ewaluacji w zakresie realizacji planu miałyby miejsce w trakcie pierwszych seminariów na studiach.

Projekt planu indywidualnego rozwoju zostałby przedyskutowany w trakcie indywidualnej rozmowy.

#### 3.6.2. Rozwój merytoryczny

Rozwój merytoryczny można realizować w trakcie studiów w dwóch zasadniczych kierunkach:

- 1) jako uzupełnienie swojej wiedzy w obszarach, które dany student z racji swoich doświadczeń zawodowych ma opanowane w stopniu niezadowalającym,
- 2) jako element wspierający opracowywanie pracy dyplomowej lub badań zaplanowanych w ramach programu studiów.

Wybór i zakres kierunku będzie zależał od samego studenta.

#### 3.6.3. Rozwój umiejętności pozamerytorycznych

Ze względu na wagę umiejętności interpersonalnych w codziennej pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją ten punkt zasługuje na szczególną uwagę. W tym obszarze także należy rozpocząć od samooceny. Wybór konkretnych „miękkich umiejętności”, które student

chciałby rozwijać jest oczywiście dużym wyzwaniem. Z pewnością uwzględnić należy jednak rozwój takich umiejętności jak:

- ⇒ skuteczna komunikacja, to jest aktywne słuchanie, właściwe zadawanie pytań i zrozumiałe komunikowanie swojego przekazu
- ⇒ rozwój integralności i asertywności; w tym w zakresie postaw etycznych w pracy,
- ⇒ motywowanie,
- ⇒ negocjowanie,
- ⇒ współpraca w grupie,
- ⇒ współpraca z różnymi profesjonalistami,
- ⇒ rozpoznawanie emocji, ich określanie zarówno u siebie jak i u klienta,
- ⇒ utrzymywanie równowagi w zakresie pracy i aktywności poza nią.

Szczegółowa praca dotycząca samorozwoju powinna być powiązana z zajęciami z zakresu psychologii.

#### **3.6.4. Metody samorozwoju**

Metodologia samorozwoju ma znaczenie zwłaszcza w kontekście kreowania nawyków w zakresie samokształcenia. W planie samorozwoju ten element powinien zostać również uwzględniony.

Na etapie planowania udziału samokształcenia uwzględnić można w szczególności:

- 1) współpracę w ramach grupy rówieśniczej i wymianę w zakresie źródeł wiedzy, inspiracji, przygotowania tematów do wspólnego omówienia,
- 2) właściwy wybór lektur (podręczników, książek, poradników) do przeczytania i sporządzenia z nich notatek/recenzji,
- 3) korzystanie z kursów *on-line* i innych źródeł, które można pozyskać z sieci - w tym przypadku wsparcie w doborze wartościowych źródeł jest jeszcze istotniejsze,
- 4) ćwiczenia w zakresie emocji, motywacji, integralności oraz znalezienia równowagi pomiędzy różnymi aktywnościami w życiu.

## 4. Polska Rama Kwalifikacji

Zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy kwalifikacji typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomy 6–8 na podstawie Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*, absolwent Studiów Podyplomowych – Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją wykazuje w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, co następuje:

SYMBOL	WIEDZA: ABSOLWENT ZNA I ROZUMIE:
P7_UW	w określonych dziedzinach wiedzy – w pogłębiony sposób – fakty, obiekty i zjawiska oraz dotyczące ich teorie i metody, także w powiązaniu z innymi dziedzinami;
P7Z_WT	w pogłębionym stopniu zastosowania praktycznej wiedzy właściwej dla kierunku studiów w działalności zawodowej i społecznej; trendy rozwojowe w dziedzinie działalności zawodowej;
P7Z_WO	różnorodne, złożone metody w dziedzinie działalności zawodowej; różnorodne, złożone rozwiązania organizacyjne w dziedzinie działalności zawodowej.
SYMBOL	UMIEJĘTNOŚCI: ABSOLWENT POTRAFI:
P7U_U	komunikować się ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców, prezentować uzasadnienia różnych stanowisk;
P7Z_UI	monitorować rozwój dziedziny działalności zawodowej i dziedzin powiązanych; prognozować rozwój sytuacji w dziedzinie działalności zawodowej;
P7Z_UO	opracowywać plan strategiczny dla zespołu pracowniczego/organizacji w dziedzinie działalności zawodowej; wykonywać złożone i nietypowe zadania zawodowe w zmiennych i nieprzewidywalnych warunkach; analizować i oceniać prowadzoną działalność zawodową w perspektywie trendów rozwojowych w dziedzinie działalności zawodowej;
P7S_UU	samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie.
SYMBOL	KOMPETENCJE SPOŁECZNE: ABSOLWENT JEST GOTÓW DO:
P7U_K	podjęcia inicjatyw, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których działaniu uczestniczy, przewodzenia grupie i ponoszenia odpowiedzialności za nią;
P7Z_KP	wymagania od innych przestrzegania zasad obowiązujących w dziedzinie działalności zawodowej, dotyczących utrzymywania jakości prowadzonej działalności oraz kultury współpracy i kultury konkurencji;
P7Z_KW	utrzymywania i tworzenia właściwych relacji w środowisku zawodowym;
P7Z_KO	promowania kultury pro jakościowej w dziedzinie działalności zawodowej; podjęcia decyzji w sytuacjach wysokiego ryzyka.

**Wyjaśnienie symboli kodowania:**

Charakterystyki poziomów PRK typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (drugiego stopnia)

P= poziom PRK (1...8) – dla studiów podyplomowych Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją przyjęto poziom 7

Z= charakterystyka typowa dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego

<b>W = wiedza</b>	<b>U = umiejętności</b>	<b>K = kompetencje społeczne</b>
T= teorie i zasady Z= zjawiska i procesy O= organizacja pracy N= narzędzia i materiały	I= informacje O= organizacja pracy N= narzędzia i materiały U= uczenie się i rozwój zawodowy	P= przestrzeganie reguł W= współpraca O= odpowiedzialność

**ZAKŁADANE EFEKTY KSZTAŁCENIA PO UKOŃCZENIU STUDIÓW PODYPLOMOWYCH SPECJALISTA DS. ZARZĄDZANIA REHABILITACJĄ**

Obszar kształcenia w zakresie: nauki społeczne, nauki medyczne i o zdrowiu.

<b>Efekt kształcenia</b>	<b>Opis efektu kształcenia</b>	<b>PRK*</b>
<b>WIEDZA</b>		
K_W01	Nabywa ogólną wiedzę związaną z funkcjonowaniem systemu instytucjonalno-organizacyjnego w zakresie rehabilitacji; poznaje cele, pojęcia, instrumenty i procedury działania w zakresie rehabilitacji.	P7Z_WT P7Z_WO
K_W02	Nabywa podstawową wiedzę prawniczą w dziedzinach prawa odnoszących się do rehabilitacji; poznaje poszczególne rozwiązania prawne w zakresie funkcjonowania systemu zabezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia, prawa i postępowania administracyjnego, prawa cywilnego. Zna uprawnienia i obowiązki osób z niepełnosprawnością. Poznaje orzecznictwo sądowe, stanowiska organów państwowych i wypowiedzi doktryny.	P7Z_WT
K_W03	Nabywa podstawową wiedzę prawniczą w zakresie prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa w miejscu pracy. Poznaje orzecznictwo sądowe, stanowiska organów państwowych i wypowiedzi doktryny.	P7Z_WT
K_W04	Prezentuje podstawową wiedzę w zakresie budowy i funkcji organizmu człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem układu krążenia, nerwowego oraz mięśniowo-szkieletowego. Zna i rozumie podstawowe procesy fizjologiczne u człowieka oraz mechanizmy patofizjologii chorób.	P7Z_WT
K_W05	Rozumie znaczenie zdrowia, choroby, niepełnosprawności i starości w relacji do postaw społecznych. Rozumie konsekwencje społeczne choroby i niepełnosprawności oraz bariery społeczno-kulturowe. Zna objawy i przyczyny wybranych zaburzeń i zmian chorobowych oraz metody ich oceny.	P7Z_WT P7_UW

Efekt kształcenia	Opis efektu kształcenia	PRK*
K_W06	Umie przedstawić definicję i cele rehabilitacji; zna główne wskazania i przeciwwskazania do usprawniania. Zna model Polskiej Szkoły Rehabilitacji oraz skład zespołu rehabilitacyjnego. Zna koncepcję jakości życia uwarunkowaną stanem zdrowia.	P7Z_WT
K_W07	Opisuje specyfikę psychologicznego funkcjonowania klientów z niepełnosprawnością będącą efektem urazu i stanem wrodzonym lub nabytym w okresie rozwojowym; dostrzega związek pomiędzy niepełnosprawnością a stylem funkcjonowania oraz rolę rodziny i otoczenia społecznego w procesie rehabilitacji.	P7Z_WT
K_W08	Zna mechanizmy komunikacji i współpracy z profesjonalistami z różnych dziedzin i placówkami specjalistycznymi.	P7_UW
K_W09	Rozumie mechanizmy związane z budowaniem i organizacją pracy zespołu.	P7Z_WO
K_W10	Nabywa wiedzę w zakresie pojęć, funkcji i zasad rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością oraz wiedzę dotyczącą funkcjonowania systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej w Polsce.	P7Z_WT
K_W11	Zna instrumenty i narzędzia wsparcia dla osób z niepełnosprawnością. Nabywa wiedzę w zakresie predyspozycji i ograniczeń do wykonywania określonych zawodów przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności.	P7_UW
K_W12	Ma wiedzę na temat: celu działania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją, jego obowiązków, uprawnień, odpowiedzialności i obowiązujących go zasad etycznych oraz na temat podstawowych założeń zarządzania procesem rehabilitacji, w tym zarządzania marketingowego tym procesem.	P7Z_WT P7Z_WO
K_W13	Ma wiedzę na temat źródeł, metod i zasad pozyskiwania danych potrzebnych do oceny możliwości klienta, stosuje metodę SWOT do analizy sytuacji klienta oraz analizę <i>stakeholders</i> do stworzenia ewidencji osób i instytucji, które mogą pomóc lub przeszkadzać w funkcjonowaniu specjalisty.	P7_UW
K_W14	Ma wiedzę na temat: zasad tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji i jego kluczowych elementów, koordynacji procesu rehabilitacji, podstawowych funkcji organizatorskich, analizy strategicznej i zarządzania strategicznego, w tym zna elementy budowy strategii dla zarządzania procesem rehabilitacji, kryteriów oceny pracy oraz metod i narzędzi ewaluacji procesu rehabilitacji.	P7Z_WT P7Z_WO
K_W15	Ma wiedzę na temat doświadczeń osób wypełniających zadania z zakresu zarządzania rehabilitacją (na temat szans i zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji oraz jego realizacji).	P7Z_WT
<b>UMIEJĘTNOŚCI</b>		
K_U01	Nabywa umiejętności rozumienia złożoności i specyfiki rozwiązań prawno-organizacyjnych dotyczących niepełnosprawności i rehabilitacji, identyfikowania powiązań między nimi, poszukiwania i korzystania z właściwych rozwiązań oraz efektywnego wspierania osoby z niepełnosprawnością w procesie zarządzania rehabilitacją.	P7Z_UI P7Z_UO
K_U02	Nabywa umiejętności identyfikowania i rozstrzygania głównych problemów zachodzących w dziedzinach związanych z rehabilitacją, podejmowania decyzji	P7Z_UI P7Z_UO

Efekt kształcenia	Opis efektu kształcenia	PRK*
	zgodnych z obowiązującym prawem zabezpieczenia społecznego, administracyjnego i cywilnego, w konkretnych sytuacjach faktycznych, przygotowywania dokumentów i uczestniczenia w postępowaniach, przy wykorzystaniu orzecznictwa sądowego, stanowisk organów państwowych i wypowiedzi doktryny.	
K_U03	Nabywa umiejętności identyfikowania i rozstrzygania głównych problemów dotyczących analizowania i stosowania przepisów prawa pracy, podejmowania decyzji zgodnych z obowiązującym prawem pracy w konkretnych sytuacjach faktycznych, przygotowywania dokumentów i uczestniczenia w postępowaniach, przy wykorzystaniu orzecznictwa sądowego, stanowisk organów państwowych i wypowiedzi doktryny.	P7Z_UI P7Z_UO
K_U04	Posługuje się podstawowym nazewnictwem anatomicznym, szczególnie w zakresie układu krążenia, nerwowego oraz mięśniowo-szkieletowego; omawia podstawowe procesy fizjologiczne u człowieka oraz podstawowe mechanizmy patofizjologii chorób.	P7U_U
K_U05	Umie przedstawić podstawowe objawy, metody diagnostyczne, profilaktyczne i lecznicze stosowane u pacjentów z chorobami układu nerwowego, krążenia, układu oddechowego oraz mięśniowo-szkieletowego ze szczególnym uwzględnieniem chorób cywilizacyjnych, nowotworowych i stanów po urazach narządu ruchu.	P7U_U
K_U06	Potrafi omówić cele rehabilitacji i metody terapeutyczne.	P7U_U
K_U07	Rozpoznaje możliwości i ograniczenia w kontakcie z osobą niepełnosprawną.	P7U_U
K_U08	Potrafi rozwiązywać sytuacje trudne w grupie oraz w kontakcie z potencjalnym klientem, zna i stosuje odpowiednie strategie radzenia sobie z obciążeniami emocjonalnymi.	P7U_U
K_U09	Inicjuje kontakt z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami; włącza osoby niepełnosprawne do planowania procesu rehabilitacji; potrafi stosować narzędzia usprawniające komunikację i współpracę z różnymi specjalistami w realizacji celów rehabilitacji.	P7U_U
K_U10	Potrafi pomóc w doborze i przystosowaniu stanowiska pracy stosownie do rodzaju ograniczeń wynikających z niepełnosprawności danej osoby oraz dobrać odpowiednie wsparcie dla osoby rehabilitowanej w ramach aktualnego systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej.	P7Z_UO
K_U11	Jest zdolny do udzielenia pomocy osobie rehabilitowanej w kontaktach z pracodawcą oraz wspierania pracodawcy w przystosowaniu stanowiska pracy. Potrafi skutecznie znaleźć lub zorganizować grupę wsparcia dla danej osoby niepełnosprawnej.	P7U_U
K_U12	Potrafi określić cel działań rehabilitacyjnych, podejmować (zgodne z etyką i skutecznością działania) decyzje w zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz wykorzystywać kluczowe elementy strategii marketingowej dla zarządzania procesem rehabilitacji osób z niepełnosprawnością.	P7Z_UO



Efekt kształcenia	Opis efektu kształcenia	PRK*
K_U13	Potrafi pozyskiwać dane potrzebne do oceny możliwości klienta oraz dokonać analizy sytuacji klienta z wykorzystaniem metody SWOT oraz <i>stakeholders</i> .	P7Z_UO
K_U14	Potrafi określić realistyczny cel działań rehabilitacyjnych i opracować indywidualny plan rehabilitacji; potrafi wyciągać wnioski z analizy przebiegu procesu.	P7Z_UO
K_U15	Uwzględnia w planowaniu pracy doświadczenia osób wykonujących zadania z zakresu zarządzania rehabilitacją w celu unikania zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas oceny sytuacji klienta, tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji oraz koordynacji procesu rehabilitacji.	P7Z_UO
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>		
K_K01	Nabywa kompetencje dotyczące nawiązywania kontaktów, efektywnego komunikowania się i podejmowania współpracy z podmiotami zajmującymi się rehabilitacją. Stosuje zdobytą wiedzę w procesie samorozwoju i samodoskonalenia.	P7U_K
K_K02	Korzysta ze zdobytej wiedzy z prawa zabezpieczenia społecznego, administracyjnego i cywilnego, i dzieli się tą wiedzą w rozstrzygnięciu problemów dotyczących niepełnosprawności i rehabilitacji. Stosuje zdobytą wiedzę w procesie samorozwoju i samodoskonalenia.	P7U_K
K_K03	Korzysta ze zdobytej wiedzy w zakresie prawa pracy i dzieli się tą wiedzą ze współpracownikami, klientami i członkami ich rodzin w rozstrzygnięciu problemów dotyczących niepełnosprawności i rehabilitacji. Stosuje zdobytą wiedzę w zakresie prawa pracy w procesie samorozwoju i samodoskonalenia.	P7U_K
K_K04	Stosuje zdobytą wiedzę w procesie koordynowania rehabilitacji, angażuje się w plan działań rehabilitacyjnych.	P7Z_KW
K_K05	Stosuje zdobytą wiedzę w procesie samorozwoju, samodoskonalenia oraz wspierania rozwoju osób współpracujących przy planie działań rehabilitacyjnych.	P7U_K
K_K06	Wykazuje wrażliwość na problemy osób z niepełnosprawnością, jest otwarty na kontakt i twórczy (aktywny) w planowaniu rehabilitacji; potrafi efektywnie komunikować się ze współpracownikami, klientami oraz członkami ich rodzin.	P7Z_KP
K_K07	Stosuje zdobytą wiedzę do wspierania rozwoju i funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością, angażuje się w plan działań rehabilitacyjnych.	P7U_K
K_K08	Potrafi skutecznie komunikować się z osobą niepełnosprawną i jej obecnym lub przyszłym pracodawcą.	P7Z_K
K_K09	Ma poczucie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w sprawie aktywizacji osób niepełnosprawnych; zna zasady etyki postępowania specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i potrafi wykorzystać je w planowaniu i realizacji procesu rehabilitacji.	P7Z_KW
K_K10	Ma kompetencje komunikacyjne (przede wszystkim społeczne) potrzebne do prowadzenia wywiadu pogłębionego z klientem oraz wywiadu środowiskowego; jest w stanie oceniać sytuację klienta w sposób empatyczny z uwzględnieniem obszaru jego doświadczeń.	P7Z_KW

Efekt kształcenia	Opis efektu kształcenia	PRK*
K_K11	Podczas tworzenia indywidualnego planu rehabilitacji, a następnie ewaluacji procesu uwzględnia potrzeby, możliwości i oceny klienta, buduje relacje z osobami i instytucjami, które są istotne dla realizacji procesu rehabilitacji.	P7Z_KW
K_K12	Potrafi korzystać z doświadczeń innych osób dla podniesienia kompetencji koniecznych do dobrego wykonywania pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją.	P7Z_KO

**\*Objaśnienie symboli:**

PRK – Polska Rama Kwalifikacji

P7S\_WG – kod składnika opisu kwalifikacji dla poziomu 7 w charakterystykach drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji

K (przed podkreśleniem) - kierunkowe efekty kształcenia

W - kategoria - wiedza

U - kategoria - umiejętności

K (po podkreśleniu) – kategoria - kompetencje społeczne

01, 02, 03 i kolejne - kolejny numer kierunkowego efektu kształcenia

## 5. Matryca efektów kształcenia

### STUDIA PODYPLOMOWE SPECJALISTA DS. ZARZĄDZANIA REHABILITACJĄ MODUŁY KSZTAŁCENIA I PRZEDMIOTY

ZAKŁADANE EFEKTY	Moduł Prawno-Organizacyjny (MPO)			Moduł Medyczny (MM)			Moduł Psychologiczny (MP)				Moduł Rehabilitacja Zawodowa i Społeczna oraz Rynek Pracy (MRZS)		Moduł Zarządzania Procesem Rehabilitacji (MZPR)				Moduł Seminarium
	Podstawy systemowe rehabilitacji	Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne	Prawo pracy	Propeudeutyka anatomii, fizjologii i patofizjologii człowieka	Propeudeutyka medycyny	Propeudeutyka rehabilitacji medycznej	Psychologia kliniczna	Kompetencje interpersonalne	Stres i odporność psychiczna	Budowanie zespołu	Rehabilitacja zawodowa: wybrane zagadnienia	Rehabilitacja społeczna: wybrane zagadnienia	Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika, promocja	Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i ocena sytuacji klienta	Metody pracy specjalisty ds. Zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu	Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych	
<b>WIEDZA</b>																	
K_W01	x																
K_W02		x															
K_W03			x														
K_W04				x													
K_W05					x												
K_W06						x											
K_W07							x										
K_W08								x									
K_W09									x								
K_W10										x	x						
K_W11										x	x						
K_W12												x					
K_W13													x				
K_W14														x			

ZAKŁADANE EFEKTY	Moduł Prawno-Organizacyjny (MPO)			Moduł Medyczny (MM)			Moduł Psychologiczny (MP)				Moduł Rehabilitacja Zawodowa i Społeczna oraz Rynek Pracy (MRZS)		Moduł Zarządzania Procesem Rehabilitacji (MZPR)				Moduł Seminarium
	Podstawy systemowe rehabilitacji	Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne	Prawo pracy	Propedeutyka anatomii, fizjologii i patofizjologii człowieka	Propedeutyka medycyny	Propedeutyka rehabilitacji medycznej	Psychologia kliniczna	Kompetencje interpersonalne	Stres i odporność psychiczna	Budowanie zespołu	Rehabilitacja zawodowa: wybrane zagadnienia	Rehabilitacja społeczna: wybrane zagadnienia	Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika, promocja	Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i ocena sytuacji klienta	Metody pracy specjalisty ds. Zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu	Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych	
K_W15																x	
<b>UMIĘJĘTNOŚCI</b>																	
K_U01	x																
K_U02		x															
K_U03			x														
K_U04				x													
K_U05					x												
K_U06						x											
K_U07							x										
K_U08								x									
K_U09									x								
K_U10										x	x						
K_U11										x	x						
K_U12												x					
K_U13													x				
K_U14														x			
K_U15																x	
K_U16																	x
<b>KOMPETENCJE</b>																	
K_K01	x																

ZAKŁADANE EFEKTY	Moduł Prawno-Organizacyjny (MPO)			Moduł Medyczny (MM)			Moduł Psychologiczny (MP)				Moduł Rehabilitacja Zawodowa i Społeczna oraz Rynek Pracy (MRZS)		Moduł Zarządzania Procesem Rehabilitacji (MZPR)				Moduł Seminarium
	Podstawy systemowe rehabilitacji	Prawo zabezpieczenia społecznego, prawo administracyjne i cywilne	Prawo pracy	Propedeutyka anatomii, fizjologii i patofizjologii człowieka	Propedeutyka medycyny	Propedeutyka rehabilitacji medycznej	Psychologia kliniczna	Kompetencje interpersonalne	Stres i odporność psychiczna	Budowanie zespołu	Rehabilitacja zawodowa: wybrane zagadnienia	Rehabilitacja społeczna: wybrane zagadnienia	Stanowisko pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją: cel, zadania, specyfika, promocja	Metody pracy specjalisty ds. zarządzania rehabilitacją i ocena sytuacji Klienta	Metody pracy specjalisty ds. Zarządzania rehabilitacją II: planowanie, koordynacja i ocena procesu	Dobre/złe praktyki w rehabilitacji osób niepełnosprawnych	
K_K02		x															
K_K03			x														
K_K04						x											
K_K05							x										
K_K06							x										
K_K07										x	x						
K_K08										x	x						
K_K09												x					
K_K10													x				
K_K11														x			
K_K12															x		
<b>FORMA REALIZACJI ZAKŁADANYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA</b>																	
Wykład	x			x	x	x	x						x	x	x		
Ćwiczenia						x											
Konwersatorium		x	x							x	x						
Seminarium																	x
Hospitacje																	x
Warsztat								x	x	x				x	x		