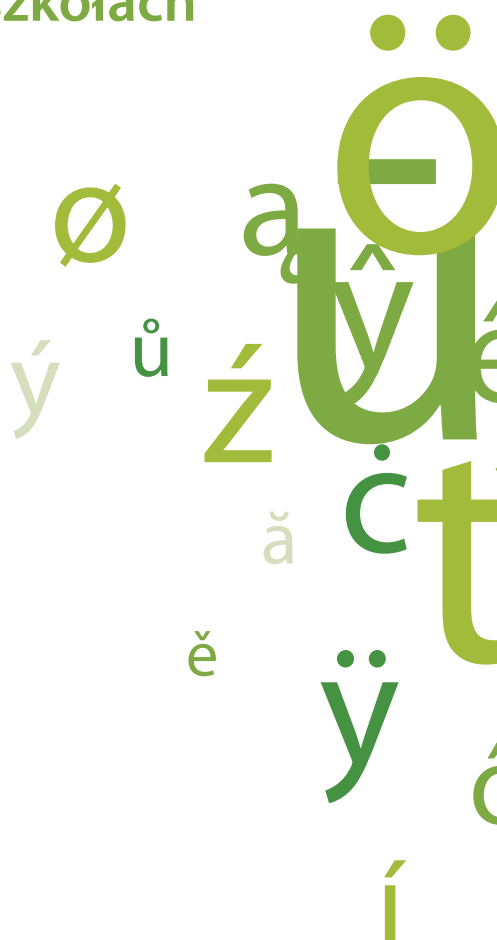


Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych

Barbara Górka



Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

**Poradnictwo edukacyjno-zawodowe
dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych**

Barbara Górka



Warszawa 2015

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych

Wydawca:

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa

Autor:

Barbara Górka

Opracowanie redakcyjne:

Karolina Szczuka

Recenzent:

prof. dr hab. Zdzisław Wołk

Copyright © Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
Warszawa 2015

ISBN: 978-83-64108-48-8 – wersja drukowana

ISBN: 978-83-64108-49-5 – wersja elektroniczna

Wydanie pierwsze

Łamanie, druk i oprawa:

Wydawnictwo GARMOND
Kazuń Nowy, ul. Dolna 12
05-152 Czosnów



Erasmus+

Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



euro | guidance

Spis treści

●	Wstęp	6
---	-------------	---

☺	Rozdział 1. Sytuacja absolwentów placówek specjalnych na współczesnym rynku pracy w świetle raportów i opracowań	11
	1.1 Absolwenci z niepełnosprawnościami na rynku pracy	14
	1.2 Absolwenci ośrodków specjalnych na rynku pracy	19
	1.3 Wsparcie procesu aktywizacji zawodowej absolwentów placówek specjalnych ..	22

○	Rozdział 2. Specyfika działalności szkół i ośrodków specjalnych a zadania związane z organizacją poradnictwa edukacyjno-zawodowego	25
	2.1 Szkolnictwo specjalne w aktach prawnych	26
	2.2 Niepełnosprawność i niedostosowanie społeczne a prawo	28
	2.3 Akty prawne dotyczące organizacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego	30
	2.4 Wyzwania dla poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i ośrodkach specjalnych	31
	2.5 Partnerstwa na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej uczniów i wychowanków placówek specjalnych	32
	2.6 Wsparcie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi – potrzeby a rzeczywistość	34

▲	Rozdział 3. Uczeń placówki specjalnej w centrum zainteresowania	37
	3.1 Doświadczenie niepełnosprawności	39
	3.2 Doświadczenie niedostosowania społecznego	43
	3.3 Profile uczniów i wychowanków	43
	3.4 Kompetencje doradców zawodowych szkół i ośrodków specjalnych	54

●●	Rozdział 4. WSD a specjalne wyzwania, czyli pomysły na ciekawe programy doradcze	57
	4.1 Czym jest WSD?	60
	4.2 Konstruowanie WSD w szkołach i placówkach specjalnych	60
	4.3 Finansowanie zajęć z zakresu doradztwa	67
	4.4 Perspektywy na przyszłość	68

☺	Rozdział 5. Motywacja przede wszystkim!	71
	5.1 Zasady stosowania wzmocnień w pracy z poszczególnymi grupami uczniów ..	77
	5.2 Motywacja doradcy zawodowego	87
	5.3 Współpraca z rodziną a poziom motywacji uczniów i wychowanków placówek specjalnych	87
	5.4 Wolontariat jako przykład metody kształtowania pozytywnej motywacji	90

#	Rozdział 6. Inspiracje	93
	6.1 Dobre praktyki – poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów z niepełnosprawnościami.	94
	6.2 Dobre praktyki – poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym	96
▼	Rozdział 7. Zasobnik doradcy zawodowego.....	99
	7.1 Narzędziownia doradcy zawodowego w placówkach specjalnych	101
	7.2 Inspirujące ćwiczenia – przykłady	104
	7.3 Kompetentne wspieranie rodziców.....	110
●	Zakończenie	112
⌋	Bibliografia	113
	Netografia	117
	Akty prawne	121
	Załącznik nr 1: Użyteczne linki dla doradców	122
	Streszczenie / Abstract	124
	O autorce	125

Wstęp

Relacja doradcy zawodowego z młodzieżą z grup defaworyzowanych jest szczególnie inspirująca ze względu na wyzwania, jakie pojawiają się w trakcie organizacji procesu poradnictwa dla uczniów i wychowanków placówek specjalnych. Ww. wyzwań nie traktuję w istocie jako przeszkód, stojących przed doradcą i jego uczniem, ale jako momenty krytyczne, które wymagają większej wrażliwości, uważności i zrozumienia ze strony obu aktorów sytuacji doradzania. Nawiązaniem do inspirującej natury procesu wskazuję natomiast na potrzebę takiej kreacji spotkania doradcy i radzącego się („inspirować się” rozumiane jako „czerpać skądś natchnienie”; „inspirować jeden drugiego”¹), która pozwoli na autentyczny wgląd w przeżycia młodego człowieka i wspólne odnalezienie perspektyw dalszego jego rozwoju.

Poradnictwo dla ww. osób inspiruje mnie już od ponad 10 lat. Doświadczenie zawodowe, wyniesione m.in. z pracy w szkołach integracyjnych i specjalnych, Warsztatach Terapii Zajęciowej czy placówkach socjoterapeutycznych i resocjalizacyjnych, nieustannie utwierdza mnie w przekonaniu o potencjale tych młodych ludzi. Relacja z radzącym się, wchodzącym dopiero na rynek pracy, wielokrotnie wzbogacała mój warsztat pracy i – przede wszystkim – mnie samą jako osobę. Dlatego z entuzjazmem przystąpiłam do pracy nad tekstem, traktującym o spotkaniu z młodym człowiekiem w trudnej sytuacji życiowej.

Poradnictwo dla ww. osób inspiruje mnie już od ponad 10 lat. Doświadczenie zawodowe, wyniesione m.in. z pracy w szkołach integracyjnych i specjalnych, Warsztatach Terapii Zajęciowej czy placówkach socjoterapeutycznych i resocjalizacyjnych, nieustannie utwierdza mnie w przekonaniu o potencjale tych młodych ludzi. Relacja z radzącym się, wchodzącym dopiero na rynek pracy, wielokrotnie wzbogacała mój warsztat

pracy i – przede wszystkim – mnie samą jako osobę. Dlatego z entuzjazmem przystąpiłam do pracy nad tekstem, traktującym o spotkaniu z młodym człowiekiem w trudnej sytuacji życiowej.

Prezentowana publikacja odślania przed czytelnikami zagadnienie organizacji procesu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i ośrodkach specjalnych. Ukazuje determinanty, związane z istotą niepełnosprawności czy niedostosowania społecznego, które w zasadniczy sposób wpływają na możliwości rozwoju uczniów i wychowanków z ww. placówek. Uzupełnia nieliczne nadal opracowania, których tematem przewodnim jest wspieranie młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w planowaniu i realizacji pomysłów na własną karierę.

Publikacja sytuuje uwagę czytelników na kontinuum procesu przygotowania się młodego człowieka do dojrzałej aktywności społecznej i zawodowej. Proces ten rozpoczyna się już w szkole podstawowej, natomiast – w zależności od indywidualnej sytuacji psychofizycznej uczniów – może trwać przez dużą część jego dorosłego życia, aż do momentu osiągnięcia przez nich względnie samodzielnego poziomu funkcjonowania. Poradnictwo dla osób z niepełnosprawnością czy niedostosowanych społecznie jawi się więc jako szczególnie ważny przykład holistycznego podejścia doradcy do radzących się, w ramach którego analizie poddanych zostaje duża liczba czynników wpływających na ich wybory edukacyjno-zawodowe. Jak w żadnym innym przypadku, można mówić tutaj o doradcy „życiowym”, który ma zadanie wspierać młodych ludzi w szczególnej sytuacji w projektowaniu planu przyszłego, satysfakcjonującego życia. Ze względu na większą liczbę czynników, oddziaływujących od najmłodszych lat na osoby z opisywanej grupy i determinujących kierunek ich wyborów życiowych, doradca nawiązujący z nimi kontakt powinien zadbać o zebranie odpowiednich zasobów (tj. wiedzy

¹ <http://sjp.pwn.pl/sjp/;2466395>, stan na dzień 20.06.2015 r.

nt. specyfiki niepełnosprawności czy niedostosowania społecznego, możliwości instytucjonalnego wsparcia poza środowiskiem placówki, umiejętności komunikowania się zgodnej z aparatem pojęciowym ucznia). Działanie to jest niezbędne celem efektywnego przygotowania się na spotkanie z radzącym się.

Joanna Minta podkreśla, że rolę współczesnego poradnictwa kariery staje się przede wszystkim wspieranie ludzi w ich uczeniu się przez całe życie oraz towarzyszenie im w licznych tranzytach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi². Proces poradniczy, opisywany w niniejszej publikacji, opiera się na orientacji konstruktywistycznej, tzn. takiej, w której „Działania poradnicze stają się procesem towarzyszenia doradcy radzącemu się w refleksyjnym konstruowaniu własnej biografii”³. Zgodnie z tym podejściem, współczesny doradca powinien charakteryzować się otwartą umysłowością, zdolnością do holistycznego rozumienia sytuacji, taktem w komunikowaniu się, zdolnością empatii, refleksyjną i niedefensywną reakcją na krytykę, gotowością do samomonitorowania się. Zdaniem Mieczysława Malewskiego współczesna praktyka poradnicza przybiera postać poradnictwa biograficznego i staje się, między innymi działaniem towarzyszącym w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie – kim być?⁴

Paradygmaty, na których osadzona jest niniejsza publikacja, to poradnictwo socjodynamiczne (reprezentowane przez Vance’a Peavy’ego) i narracyjne (opisywane m.in. przez Normana E. Amundsona). Peavy podkreślał fakt, że jeśli osoby poszukujące pomocy mają zmierzać w kie-

runku wartościowych dla siebie celów życiowych, a tym samym rozszerzać zakres wolności osobistej, w toku dialogu poradniczego doradcy muszą pamiętać o następujących kwestiach:

1. Jakie są rzeczywiste zdolności tej osoby – jaką on/ona ma wiedzę i jak potrafi w związku z tym działać?
2. Jakie są potencjalne zdolności tej osoby – co on/ona mógłby/mogłaby zrobić, gdyby miał/miała możliwość nauczenia się tej zdolności lub jej rozwinięcia?
3. Czy istnieje porządek społeczny, który wspiera tę osobę w wykorzystywaniu tych zdolności lub nauczaniu się ich używania? W razie udzielenia negatywnej odpowiedzi, zidentyfikowaliśmy blokadę lub przeszkodę w rozwoju zdolności jednostki, czyli wskazaliśmy ograniczenie jej wolności osobistej⁵.

Natomiast Norman E. Amundson razem ze współpracownikami wskazał, że tempo i eskalacja zmian zachodzących na rynkach pracy mogą stanowić zagrożenie dla krystalizowania się kariery zawodowej nastolatków, podejmowania decyzji i dokonywania wyborów. Pojawiające się problemy mogą powodować poczucie braku możliwości sprawowania kontroli osobistej nad przebiegiem owych przemian, a tym samym skutkować brakiem możliwości zaspokajania potrzeb osobistych i zawodowych⁶. Amundson podkreśla również, że współczesne poradnictwo zawodowe musi być od początku osadzone na tle przemian gospodarczych i społecznych.

Układ publikacji pozwala spojrzeć na zagadnienie poradnictwa w placówkach specjalnych z kilku, wzajemnie się uzupełniających perspektyw.

² Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa 2012, KOWE-ZiU, str. 19.

³ Kłodkowska J., *Aplikacja konstruktywizmu do praktyki poradnictwa*, [w:] *Edukacja dorosłych. Poradnictwo dla dorosłych – refleksje, badania, praktyka*, Warszawa 2010, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, półrocznik nr 1 (62) 2010, str. 201.

⁴ *Ibidem*, str. 204.

⁵ Peavy V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała 2014, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, str. 25

⁶ Kaczmarek B., Kostka-Szymańska M., Markiewicz K., *Cechy osobowości i decyzje adolescentów dotyczące planów edukacyjnych i zawodowych*, Psychologia Rozwojowa 2010, tom 15, nr 3, str. 3.

W rozdziale 1 opisuję sytuację absolwentów szkół i ośrodków specjalnych na współczesnym rynku pracy, w szczególności w kontekście jego dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Wyzwania, które stoją przed osobą niepełnosprawną i uczniem w trakcie oddziaływań resocjalizacyjnych czy socjoterapeutycznych nie są tożsame, ale wszyscy wymienieni młodzi ludzie mają do pokonania sporo barier na drodze do satysfakcjonującej aktywności zawodowo-społecznej. Prezentuję wyniki badań, statystyki i materiały z różnorodnych źródeł, traktujące o możliwościach ich zatrudnienia. Wskazuję na potencjalne bariery, jak i zasoby, mające umożliwić uczniom aktywność zawodową.

W rozdziale 2 prezentuję strukturę szkolnictwa specjalnego. Czytelnicy znajdą w tekście komentarze do aktualnych aktów prawnych, powiązanych z tematyką doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób niepełnosprawnych i/lub zagrożonych niedostosowaniem społecznym. Współczesny doradca powinien operować wiedzą z zakresu legislacji, tak aby realizować proces poradnictwa w odniesieniu do obowiązującej rzeczywistości prawnej. Powinien również biegle dokonywać interpretacji materiału prawnego, tak aby przekazywać młodym ludziom i ich rodzinom aktualne wytyczne w tym zakresie. W rozdziale tym zwracam także uwagę czytelników na możliwość tworzenia międzysektorowych partnerstw na rzecz wzmacniania aktywizacji społecznej i zawodowej młodych ludzi w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

W rozdziale 3 opisuję profile uczniów i wychowanków placówek specjalnych. Wskazuję na ich potrzeby oraz przyczyny trudności w podejmowaniu efektywnych decyzji o przyszłym kierunku pracy zawodowej. Omawiam specyfikę poszczególnych rodzajów niepełnosprawności i ich wpływu na organizację procesu poradnictwa. Wskazuję również na kompetencje doradców, niezbędne do efektywnego wspierania ww. uczniów.

W rozdziale 4 omawiam kluczowe elementy Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa w kontekście potrzeb uczniów placówek specjalnych. Zwracam uwagę na konieczność współpracy z rodzicami (opiekunami prawnymi) młodych ludzi oraz specjalistami zewnętrznymi i pracodawcami w celu podejmowania adekwatnych do zdiagnozowanej sytuacji działań.

W rozdziale 5 wskazuję na skuteczne procesy motywowania uczniów niepełnosprawnych oraz wychowanków w trakcie procesu resocjalizacji (socjoterapii). Omawiam rolę osób z otoczenia społecznego ww. dzieci i młodzieży w kształtowaniu pożądanych postaw młodych ludzi. Opisuję również możliwości rozwoju odpowiedzialności, kreatywności i samostanowienia uczniów w skutecznym procesie poradnictwa.

Rozdział 6 w całości poświęcony jest prezentacji dobrych praktyk z różnych stron Polski. Materiał traktuje zarówno o rozwiązaniach systemowych, ugruntowanych w środowisku osób organizujących proces poradnictwa, jak i inspirowanych innowacjach edukacyjnych. Celem niniejszego rozdziału jest pobudzenie kreatywności samych doradców, która pozwoli im na wyszukiwanie najlepszych rozwiązań aktywizujących młodych ludzi i twórcze z nich korzystanie.

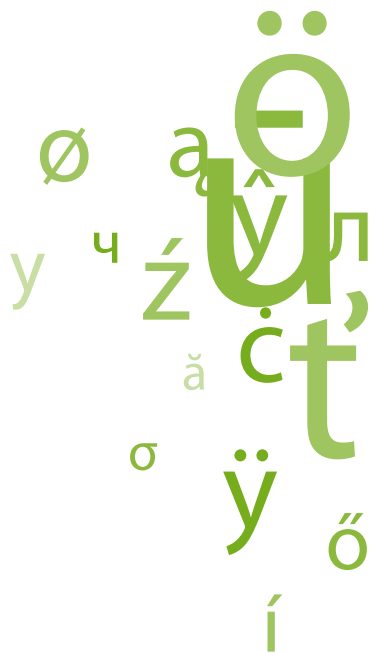
W rozdziale 7 opisuję tzw. „narzędziownię” doradcy (m.in. testy, kwestionariusze) do samodzielnego konstruowania scenariuszy zajęć z zakresu poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Moją intencją jest wskazanie doradcom kluczowej roli samego procesu poradnictwa i umiejętnego wykorzystywania narzędzi w osiągnięciu celów rozwojowych uczniów.

Ostatnia część publikacji to bibliografia i netografia. Prezentowane pozycje mają przede wszystkim walor użyteczności. Materiały teoretyczne pojawiają się w liczbie niezbędnej do opisanego kontekstu pracy doradcy w placówce specjalnej. W omawianej części umieszczona

jest również lista instytucji, działających na rzecz osób z wybranymi rodzajami niepełnosprawności oraz niedostosowanych społecznie.

Publikacja skierowana jest do szerokiego grona osób z otoczenia ww. dzieci i młodzieży, które wspierają młodych ludzi na drodze do samodzielnego, dorosłego życia. Z niniejszych materiałów skorzystać mogą przede wszystkim doradcy zawodowi (lub inni nauczyciele realizujący zadania w obszarze doradztwa) z placówek specjalnych, dyrektorzy, członkowie zespołów opracowujących Wewnętrzne Systemy Doradztwa (m.in. wychowawcy, psychologowie i pedagodzy szkolni, bibliotekarze). Pozycja ta może okazać się użyteczna również dla zewnętrznych specjalistów, współpracujących z kadrą placówki w realizacji WSD. Niezmiernie ważną grupą, do której kierowana jest poniższa treść, są także rodzice (opiekunowie prawni) opisywanej grupy młodzieży. Zaangażowanie wszystkich wymienionych osób w rzetelną diagnozę potrzeb uczniów i wychowanków, organizację i realizację zapisów WSD daje realną szansę na poprawę statusu doradztwa w placówkach specjalnych, i – co za tym idzie – zwiększenie szans młodych ludzi na prowadzenie niezależnego życia w społeczeństwie.

Mam nadzieję, że w prezentowanej publikacji znajdziecie Państwo wiele inspirujących treści, które pomogą w budowaniu efektywnego procesu poradnictwa.



Sytuacja absolwentów placówek
specjalnych na współczesnym rynku pracy
w świetle raportów i opracowań

Rozdział

1

Po jednym ze szkoleń podeszła do mnie niepełnosprawna uczestniczka zajęć z następującą refleksją: „Ja jestem gotowa do podjęcia zatrudnienia – ukończyłam właśnie szkolenie, wcześniej szkołę specjalną. Mam przygotowanie do pracy w gastronomii. Ale czy rynek pracy jest gotowy na mnie?”. Na takie pytanie nie ma prostej odpowiedzi, dlatego kluczową rolą doradcy jest dokładna analiza dynamiki zmian na rynku pracy, aby zidentyfikować ewentualne przeszkody na drodze do zatrudnienia osób radzących się. Zacytowany fragment rozmowy może stać się mottem niniejszego rozdziału.

Jak wynika z opracowania „Komu w Polsce żyje się najtrudniej?” z października 2013 r. – najbardziej marginalizowanymi grupami w Polsce są bezrobotni, niepełnosprawni i biedni. Najwięcej osób definiując grupy ludzi zagrożonych marginalizacją odwoływało się do pozycji jednostki na rynku pracy. Dodatkowo wskazywano na takie wskaźniki, jak „niskie dochody, sytuacja materialna” oraz „zdrowie, poziom niezależności, samodzielność”⁷. W szczególnej sytuacji znajdują się młode osoby z niepełnosprawnością ze względu na zagrożenie wielokrotną dyskryminacją – z racji na wiek i stan zdrowia. Od wielu lat polskie wskaźniki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością odbiegają znacząco od wyników innych krajów Unii Europejskiej (np. Dania, Niemcy). Co więcej, duża część ww. osób zatrudniona jest nadal na chronionym rynku pracy, podczas gdy rozwiązania europejskie idą w kierunku otwartego rynku pracy jako docelowego miejsca ich aktywności zawodowej. Dużym znakiem zapytania pozostaje zagadnienie losów zawodowych byłych wychowanków młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW) czy młodzieżowych ośrodków socjoterapii (MOS), ze względu na prawie całkowity brak monitoringu ich aktywności po zakończeniu pobytu w ośrodku.

⁷ Kowalczyk K., *Komu w Polsce żyje się najtrudniej? Komunikat z badań*, Warszawa 2013, Centrum Badań Opinii Społecznej, s. 6, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_139_13.PDF stan na dzień 20.07.2015 r.

Na powyższą sytuację dodatkowo wpływa wysoka stopa bezrobocia młodego pokolenia w całej Europie. Tematyka ta stała się aktualnie wyzwaniem dla wszystkich instytucji rynku pracy i nakłada na nie konieczność kreowania nowej polityki zatrudnieniowej oraz uruchamiania bardziej efektywnych instrumentów wsparcia. Powyższy zarys atmosfery, towarzyszącej zagadnieniom zatrudnienia młodych osób ze specjalnymi potrzebami, wskazuje doradcom zawodowym punkt odniesienia dla wszystkich podejmowanych przez nich działań.

Zgodnie z opracowaniem Centrum Informatycznego Edukacji nt. uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w roku szkolnym 2014/2015 (stan na dzień 30.09.2014 r.)⁸ w gimnazjach specjalnych uczyło się 24480 uczniów z następującym rozpoznaniem:

- ♥ uczniowie z niepełnosprawnościami sprzężonymi (3803 osób),
- ♥ uczniowie niewidomi (49 osób),
- ♥ uczniowie słabowidzący (186 osób),
- ♥ uczniowie niesłyszący (307 osób),
- ♥ uczniowie słabosłyszący (205 osób),
- ♥ uczniowie z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim (7696 osób),
- ♥ uczniowie z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym (6063 osób),
- ♥ uczniowie niedostosowani społecznie (2421 osób),
- ♥ uczniowie zagrożeni niedostosowaniem społecznym (3336 osób),
- ♥ uczniowie z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją (192 osoby),
- ♥ uczniowie z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera (97 osób).

Według danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO) z 30 września 2014 r. w Polsce funkcjonuje 97 młodzieżowych ośrodków wychowawczych oraz 76 młodzieżowych ośrodków socjoterapii. Do centralnego systemu kierowania nielet-

⁸ <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/dane-statystyczne/139.html>, dostęp w dniu 02.08.2015 r.

nich w roku szkolnym 2014/2015 zgłoszono 95 MOW-ów z łączną liczbą 5 851 miejsc oraz 70 MOS-ów mogących przyjąć około 4 150 wychowanków⁹.

Do 839 gimnazjów specjalnych uczęszczało 26,4 tys. uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (tj. 54,5% wszystkich uczniów za specjalnymi potrzebami edukacyjnymi). W roku szkolnym 2013/2014 funkcjonowały 973 ponadgimnazjalne szkoły specjalne, z czego 166 (17,1%) działało na wsi. Spośród wszystkich szkół tego typu 726 placówek (74,6%) kształciło uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym. Kształceniem, głównie uczniów niesłyszących i słabosłyszących, zajmowały się 82 szkoły specjalne (8,4%), a 28 szkół kształciło uczniów niewidomych i słabowidzących (2,9%). Pozostałych 137 szkół specjalnych (14,1%) prowadziło kształcenie uczniów niepełnosprawnych ruchowo, przewlekłe chorych, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym lub uzależnieniami, niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz innymi zaburzeniami, wskazującymi na potrzebę kształcenia w szkole specjalnej¹⁰. W roku szkolnym 2013/2014 działało 469 szkół przysposabiających do pracy z liczbą uczniów 10,9 tys¹¹.

Dane dotyczące aktualnej sytuacji na rynku pracy pochodzą z rządowego portalu www.stat.gov.pl i prezentują się następująco: Stopa bezrobocia w Polsce w I kwartale 2015 r. wynosiła 8,6%, natomiast na koniec czerwca 2015 r. wynosiła już 10,3%. Najwyższa stopa bezrobocia dotyczy osób w wieku 15-24 lata i wynosi 23,3%¹².

W analizie szans i zagrożeń, dotyczących możliwości zatrudnienia absolwentów szkół i ośro-

⁹ Kulesza J., *Zapotrzebowanie na miejsca w placówkach MOW i MOS w roku szkolnym 2015/2016*, Warszawa 2015, ORE, str. 4.

¹⁰ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014*, Warszawa 2014, GUS, str. 92-93.

¹¹ *Ibidem*, str. 96.

ków specjalnych, niezmiernie ważny jest głos potencjalnych pracodawców. Poniżej przytaczam wyniki badań przeprowadzonych w 2014 r. wśród polskich przedsiębiorców, reprezentujących sektor MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw). Pracodawcy zapytani o kompetencje i wiedzę młodych osób w relacji do potrzeb i oczekiwań firm są podzieleni: 47,1% uważa je za zdecydowanie lub raczej niewystarczające, a 45% za raczej lub zdecydowanie wystarczające. Wg opinii badanych przedsiębiorców (w badaniu „Młodzi pod lupą” wzięło udział 800 firm z całego kraju) młodzi ludzie opuszczający szkoły są nieprzygotowani do pracy¹³.

To bardzo niepokojąca konkluzja, zważywszy również na fakt, że coraz większa liczba młodych ludzi nie podejmuje żadnych form kształcenia po ukończeniu nauki. Rządy poszczególnych krajów zauważyły, że wysokiemu bezrobociu młodzieży w Unii Europejskiej towarzyszy dodatkowe negatywne zjawisko: wielu młodych nie pracuje, ale też nie uczy się. Tworzą grupę tzw. NEET: nie kształcą się, nie pracują, nie szkolą się. Wysokie bezrobocie młodych skłoniło Komisję Europejską do stworzenia w 2012 r. pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży, a w kwietniu 2013 r. przyjęto wniosek Komisji do Rady Unii Europejskiej w sprawie wdrożenia gwarancji dla młodzieży we wszystkich państwach członkowskich. W Polsce za program „Gwarancja dla młodzieży” odpowiada resort pracy. Program promuje zatrudnienie osób poniżej 30 roku życia.

¹² Kwartałna informacja o rynku pracy, Warszawa 2015, GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartałna-informacja-o-ryнку-pracy-w-i-kwartale-2015-r-12,20.html>, stan na dzień 02.08.2015 r.

¹³ *Młodzi na rynku pracy pod lupą. Raport 2014*, Europejski Program Modernizacji Polskich Firm, str. 14, http://www.frse.org.pl/sites/frse.org.pl/files/news_frse/210/streszczenie_raportu_m_odzi_2011_17615.pdf, stan na dzień 15.07.2015 r.

Pracodawcy pytani o powody dotyczące niezatrudnienia osób poniżej 24 roku życia wymieniali:

- ♥ koszty zatrudnienia są zbyt wysokie (39,7%),
- ♥ nie ma stanowisk, które możemy zaoferować tak młodemu (19,8%),
- ♥ brak doświadczenia (18,1%),
- ♥ są słabo przygotowani (niskie kompetencje, słaba edukacja), (13,5%),
- ♥ nie chcą pracować (8,4%),
- ♥ nikt się nie zgłasza w tym wieku (5,5%),
- ♥ nie są efektywni, słabo wydajni (4,6%),
- ♥ nie ma potrzeby zatrudnienia (brak etatów), (5,9%)¹⁴.

Zdaniem ekspertów, analizujących wyniki ww. opracowania, należy przywrócić szkolnictwo zawodowe na wszystkich etapach edukacji. Potrzebne jest również sprawnie działające doradztwo zawodowe. Zwracają oni również uwagę na brak wystarczającej informacji zawodowej oraz informacji na temat regionalnych potrzeb zawodowych¹⁵. Dużym problemem w procesie aktywizacji zawodowej młodzieży w placówkach specjalnych pozostaje planowanie kariery w całkowitym niejednokrotnie oderwaniu od realiów lokalnego czy regionalnego rynku pracy. Młodzi ludzie nie potrafią analizować informacji o potrzebach zatrudnieniowych płynących od potencjalnych pracodawców. Brak udziału w profesjonalnym procesie poradnictwa skutkuje często tym, że ww. osoby popełniają szereg błędów podczas podejmowania decyzji o przyszłej pracy. Efektem tego jest budowanie negatywnego kapitału, powiązanego z obszarem rynku pracy. Duża ilość niepowodzeń prowadzi do wycofywania się młodych ludzi z roli pracownika i skłania ich do pozostawania w stanie długotrwałej bierności.

Przedsiębiorcy sygnalizują brak wystarczającego przepływu informacji pomiędzy zakładem pracy a szkołą, rodzicami i samymi ucznia-

mi. Współpraca taka jest szczególnie istotna w kontekście potrzeb i możliwości absolwentów szkół i placówek specjalnych, którzy ze względu na różnorodne deficyty mają większe problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. Dlatego ciekawą propozycją zgłoszoną przez pracodawców, wartą rozważenia, jest utworzenie specjalnej agencji zatrudnienia, która świadczyłaby usługi pracy tymczasowej dla osób niepełnosprawnych¹⁶. Wielu przedsiębiorców potrzebuje realnego wsparcia w procesie rekrutacji i adaptacji stanowiska pracy dla osoby ze szczególnymi potrzebami, wynikającymi przede wszystkim z jej stanu zdrowia. Widzę tutaj dużą rolę nauczycieli i doradców z placówek specjalnych, którzy ze względu na wieloletni kontakt z wychowankami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi posiadają specjalistyczną wiedzę nt. możliwości organizacji przyjaznego dla nich środowiska pracy.

1.1. Absolwenci z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Autorzy raportu pn. „Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” wskazują na dwa rodzaje czynników, determinujących możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnością:

- ♥ czynniki zewnętrzne (tkwiące w otoczeniu społecznym ww. osób, np. dopasowanie istniejącej infrastruktury do potrzeb, postawy istotnych osób z najbliższego otoczenia, funkcjonowanie systemu oświaty, zdrowia, wsparcie w procesie aktywizacji, polityka społeczno-gospodarcza kraju, fluktuacje na rynku pracy, sytuacja ekonomiczna potencjalnych pracodawców itd.),

¹⁶ Arendt Ł., *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na otwartym rynku pracy, zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne – wyniki badań jakościowych*, Łódź 2013, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, s. 72.

¹⁴ *Ibidem*, s. 22.

¹⁵ *Ibidem*, s. 24.

uczynniki wewnętrzne (związane bezpośrednio z osobami z niepełnosprawnością, np. rodzaj niepełnosprawności, poziom wykształcenia, kapitał społeczny, dotychczasowa biografia zawodowa i edukacyjna)¹⁷.

Doradca zawodowy w procesie poradnictwa zobowiązany jest ustalić wspólnie z osobą radzącą się wpływ poszczególnych czynników na jej obecną sytuację i projekt kariery zawodowej. Pozwoli to na podjęcie działań, służących niwelowaniu ich wpływu lub akceptacji ich występowania. Poznanie barier determinujących kształt przyszłej aktywności zawodowej radzącego się jest kluczowym działaniem, pozwalającym znaleźć efektywne narzędzia motywowania poszczególnych uczniów.

W tym samym raporcie możemy znaleźć podsumowanie sytuacji grupy osób niepełnosprawnych na rynku pracy: „Największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby z niepełnosprawnością wrodzoną, przed 35 rokiem życia, mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, kształtujące się w szkołach specjalnych oraz legitymujące się co najwyżej wykształceniem gimnazjalnym. Wyraźnie również widać niekorzystne położenie osób z upośledzeniem umysłowym, gdyż to właśnie ta grupa dominowała w zbiorowości osób, które nigdy nie pracowały zarobkowo”¹⁸. Opisane grupy borykają się z największymi trudnościami, związanymi ze zdobyciem zatrudnienia, dlatego powinny mieć zapewnione efektywne wsparcie interdyscyplinarnego zespołu specjalistów już na etapie nauki szkolnej. Służby zatrudnienia (zarówno publiczne, jak i niepubliczne) nie radzą sobie z klientem wymagającym dodatkowej pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia. Dlatego to od ilości i jakości działań doradczych,

inicjowanych przez placówki specjalne, zależeć będą w głównej mierze szanse na powodzenie ucznia w rolach poszukującego zatrudnienia i pracownika.

Niepełnosprawni absolwenci zaliczani są do grupy szczególnie zagrożonej bezrobociem oraz wykluczeniem społecznym ze względu na specyfikę oraz charakter problemu, jakim są obarczeni. Niewłaściwe przygotowanie merytoryczne, niewystarczające umiejętności, brak kwalifikacji, doświadczenia oraz motywacji osób niepełnosprawnych są głównymi barierami w aktywizacji zawodowej absolwentów. W 2014 roku Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) skoncentrował swoje działania na „nowych” grupach odbiorców, w tym m.in. na niepełnosprawnych absolwentach do 30 roku życia, w ramach serii projektów pn. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy”. Grupę docelową stanowiły osoby niepełnosprawne z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, będące absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policyalnych oraz uczelni wyższych, pozostające bez zatrudnienia, dla których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, które w momencie przystąpienia do projektu nie miały ukończonych 30 lat. Dobór grupy docelowej wynikał z narastającego problemu wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych w przedziale wieku 16-30 lat¹⁹. Powoływanie tego typu projektów przez instytucje centralne jest niezmiernie ważne z punktu widzenia młodych osób, które znajdują się już poza systemem oświaty. Biografie moich klientów wskazują jednakże, że pomoc skierowana do absolwenta jest często... pomocą spóźnioną. Młodzi ludzie, przy-

¹⁷ Kryńska E. (red.), *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2013, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, str.8.

¹⁸ *Ibidem*, s. 17.

¹⁹ *Informacja Rządu RP o działaniach podejmowanych w 2014 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 roku – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych*, Warszawa 2015, s. 63-64, <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/Przebieg-Proc.xsp?nr=3673>, stan na dzień 02.08.2015 r.

zwyczajeni do wysokiego poziomu wsparcia, zorganizowanego na terenie placówki specjalnej, trafiają po zakończeniu nauki do przyszłowiowej pustej przestrzeni, w której główny ciężar wsparcia spoczywa na rodzinie. A ta, jeśli sama jest złożona z biernych zawodowo, niewydolnych wychowawczo jednostek nie jest w stanie efektywnie pomóc swojemu niepełnosprawnemu członkowi. W efekcie bardzo duża liczba niepełnosprawnych absolwentów szkół specjalnych zostaje zmuszona do pozostania w miejscu zamieszkania, bez jakichkolwiek perspektyw na zmianę swojej sytuacji życiowej. Ten nagminnie powtarzający się scenariusz powinien stać się przyczynkiem do powszechnego organizowania poradnictwa edukacyjno-zawodowego w placówkach specjalnych. Pomoc udzielona jeszcze w trakcie nauki szkolnej daje największe szanse na odpowiednie przygotowanie się ucznia do konfrontacji z środowiskiem lokalnym, do którego wraca on często po kilkuletniej nieobecności.

Istotne przesłanki wynikają z wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami firm z otwartego rynku pracy – bardzo nisko oceniają oni kwalifikacje i kompetencje posiadane przez niepełnosprawnych. Dotyczy to przede wszystkim twardych umiejętności zawodowych i doświadczenia w pracy, które skądinąd są nadal w firmach najważniejszym kryterium zatrudnienia, ale równie ważnych kompetencji miękkich (umiejętność nawiązywania kontaktów, motywacja, przedsiębiorczość, pozytywne nastawienie, brak roszczeniowości, czy nawet higiena osobista), które decydują w dużej mierze o sympatii do niepełnosprawnego i chęci jego zatrudnienia. Przedsiębiorcy wśród ważnych powodów ograniczających aktywność zawodową niepełnosprawnych, obok wykształcenia, wskazują na brak motywacji do pracy i/czy lenistwo tej grupy. Oczywiście konsekwencją takiego sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych, jest bardzo często „zaniżanie” oczekiwań wobec tej grupy, przejawiające się oferowaniem niepełnosprawnym

jedynie prostych i niewymagających kwalifikacji miejsc pracy²⁰. Rolą doradcy jest więc tworzenie sieci kontaktów z pracodawcami, głównie z lokalnego rynku pracy i edukowanie ich na temat możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Ten bardzo ważny obszar pracy doradcy, jakim jest wychodzenie z inicjatywą współpracy do przedsiębiorców, potencjalnie zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów szkoły specjalnej jest rozwijany w niewielkim stopniu. Wymaga od doradcy takich kompetencji, jak m.in. wiedza na temat potrzeb rynku pracy, wiedza z zakresu adaptacji stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnością i ergonomii, umiejętności komunikowania się językiem przedsiębiorcy (a więc językiem korzyści wizerunkowych i ekonomicznych). Wielu pracodawców wskazuje, że przyczyną braku zainteresowania zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością jest brak wiedzy na temat prawidłowej organizacji chronionego stanowiska pracy. Doradca zawodowy może wypełnić wskazywaną lukę, dzieląc się swoją wiedzą zdobytą w procesie organizacji nauki dla uczniów z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

Normy prawne dotyczące aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością oparte są na dyskryminacji odwrotnej, wprowadzającej różnego typu przywileje nadawane osobom niepełnosprawnym, które mają za zadanie niwelowanie różnic wynikających z niepełnosprawności, a przez to wyrównują szanse tych osób w społeczeństwie w dostępie do określonych dóbr i usług²¹. Wiedza na ten temat jest niezbędna w procesie komunikacji z pracodawcą. Wymaga też ciągłego śledzenia przez doradcę aktualizacji aktów prawnych, dotyczących zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

²⁰ *Ibidem*, s. 27-28.

²¹ Ciura G., *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy*, Studia BAS, Nr 2 (26) 2011, s. 2.

Na aktywność zawodową młodych osób z niepełnosprawnością znaczący wpływ mają postawy osób z najbliższego otoczenia, w szczególności rodziców (opiekunów prawnych). Eksperti Instytutu Badań Edukacyjnych przeprowadzili badania, w ramach których pytano rodziców osób z niepełnosprawnością o ocenę szans na aktywizację zawodową ich dzieci. Okazało się, że „więcej niż połowa respondentów zdecydowanie lub raczej się zgodziła ze stwierdzeniem, że szanse ich dziecka na odniesienie sukcesu w przyszłości (56%) lub zapewnienie zadowalającej kariery, kiedy dorośnie (57%), zależą od powodzenia w szkole”²². Wyniki te podkreślają po raz kolejny istotę wsparcia oferowanego młodemu człowiekowi w zakresie planowania kariery zawodowej już na etapie nauki szkolnej. Długi czas, w jakim uczeń przebywa w placówce specjalnej to kapitał, w ramach którego można wstępnie budować z nim tożsamość zawodową, w tym świadomość własnych możliwości i ograniczeń. Taka sytuacja nie zdarzy się już nigdy w życiu osoby z niepełnosprawnością. Dlatego zachęcam w tym miejscu organy prowadzące szkoły specjalne o podjęcie działań, służące uruchomieniu poradnictwa edukacyjno-zawodowego dla ich uczniów. Efektem takich działań będzie coraz liczniejsza grupa młodych osób, które względnie samodzielnie poradzą sobie zarówno w roli pracownika, jak i w innych rolach życiowych.

W tym samym opracowaniu czytamy, że „wielu większości respondentów ich dzieci wykazują zainteresowanie podjęciem pracy zawodowej po zakończeniu edukacji. Jednak istnieje spora grupa, która zgodnie z deklaracjami, takiej chęci nie przejawia. Relatywnie najmniejszy odsetek zainteresowanych pracą jest wśród dzieci kształcących się obecnie w szkołach specjal-

nych”²³. Na taki stan wpływa wiele czynników. Do najważniejszych zaliczyć:

- obawy rodziców i samych uczniów przed utratą świadczeń rentowych, wynikające najczęściej z braku wiedzy o systemie rentowym w naszym kraju,
- niepokój opiekunów prawnych, związany z ich własnym, nieregulowanym statusem zawodowym (pozostawanie przez wiele lat w roli opiekuna osoby zależnej powodowało najczęściej bierność zawodową samego opiekuna, z kwalifikacjami zawodowymi nie przystającymi do aktualnych oczekiwań pracodawców),
- negatywne doświadczenia osób z niepełnosprawnością i ich opiekunów w kontaktach z pracodawcami, którzy nadal zbyt często operują językiem mitów i stereotypów na temat specyfiki niepełnosprawności (np. twierdząc, że osoba niepełnosprawna wrozkowo nie jest w stanie pracować na stanowisku biurowym).

Ww. lista nie wyczerpuje wszystkich źródeł opisywanej sytuacji, ale wskazuje na to, że otwartej współpracy z rodzicami, pracodawcami i instytucjami pomocowymi trudno będzie młodemu człowiekowi z niepełnosprawnością odnaleźć się w lokalnym środowisku.

Innym – szeroko znanym w środowisku – problemem jest kwestia interpretacji orzeczeń o stopniu niepełnosprawności z wpisem mówiącym o niezdolności do pracy młodego człowieka. Strony analizujące ww. wpis (rodzice, pracodawcy, specjaliści prowadzący procesy rekrutacyjne i sami zainteresowani – osoby z niepełnosprawnością) dochodzą do logicznego skądinąd stwierdzenia, że osoba z takim wskazaniem bezwzględnie nie może podjąć żadnego zatrudnienia. Tymczasem przepisy nie ograniczają w tak restrykcyjny sposób możliwości pracy, wskazują jedynie, że osoba z tak sformułowanym orzeczeniem powinna mieć stanowisko pracy

²² Grzelak P., Kubicki P., Orłowska M., *Realizacja badania ścieżek edukacyjnych niepełnosprawnych dzieci, uczniów i absolwentów – Raport końcowy*, Warszawa 2014, Instytut Badań Edukacyjnych, s. 94-95.

²³ *Ibidem*, s. 96.

maksymalnie dostosowane do indywidualnych potrzeb i możliwości psychofizycznych, wynikających z aktualnego stanu zdrowia. Przykład ten pokazuje, jak ważna jest edukacja na temat praw i obowiązków osób z niepełnosprawnością, prowadzona już na etapie nauki szkolnej.

Dla podsumowania sytuacji osób z niepełnosprawnościami w obszarze zatrudnienia wykorzystam wyniki raportu końcowego Instytutu Badań Edukacyjnych dotyczącego włączającego systemu edukacji i rynku pracy, wskazujące na bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością:

- ♥ szkolnictwo słabo powiązane z sytuacją na rynku pracy i popytem na konkretne zawody,
- ♥ niska motywacja osób z niepełnosprawnością do podejmowania zatrudnienia. Może ona świadczyć o niskiej ocenie własnych możliwości ww. osób w tym zakresie i wiązać się z autowykluczeniem. Z drugiej strony bywa pochodną systemu rentowego i tzw. pułapki świadczeniowej,
- ♥ niewielka wiedza pracodawców (oraz samych osób z niepełnosprawnością), jeśli chodzi o instrumenty wsparcia związane z aktywizacją zawodową, w tym dofinansowanie z PFRON do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników,
- ♥ w przypadku pracodawców z otwartego rynku pracy dużą barierą w zatrudnianiu pracowników z niepełnosprawnością są obawy przed takimi osobami, wynikające z niewielkiego doświadczenia z niepełnosprawnością, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym. Pracodawcy obawiają się także formalności związanych z zatrudnianiem ww. osób, co związane jest z niezajomością procedur związanych z zatrudnianiem tej grupy²⁴.

²⁴ Makowska-Belta E., Milczarek D., Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Zielińska D., *Raport końcowy. Włączający system edukacji i rynku pracy – rekomendacje dla polityki publicznej*, Warszawa 2015, Instytut Badań Edukacyjnych, s. 27-28.

Raport wskazuje na konieczność podejmowania równoległych działań, zarówno na terenie szkoły (obejmujących uczniów, ich opiekunów i kadre nauczycieli), jak i wśród pracodawców. Działania te mają u podstaw charakter informacyjny – ich celem jest niwelowanie stereotypowego myślenia na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Na bardziej zaawansowanym poziomie powinny pojawić się z jednej strony działania doradcze (dzielenie się aktualną wiedzą dotyczącą praw i przywilejów zarówno z osobami z niepełnosprawnością, jak i z zatrudniającymi ich pracodawcami) oraz motywujące wszystkie strony do działań na rzecz aktywizacji zawodowej absolwentów. Tak zdefiniowana strategia zakłada udział wszystkich stron w swoistym „pakcie” na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Zdecydowanie koordynatorem takiej kampanii może – a nawet powinna być – placówka specjalna, ze względu na największe doświadczenie w organizacji profesjonalnego wsparcia dla uczniów z niepełnosprawnością.

Autorzy raportu podkreślają również, że „panuje zgoda co do tego, że młodzież z niepełnosprawnością potrzebuje lepszego doradztwa zawodowego w szkole. Co ważne, to nie urzędy pracy wydają się być najważniejszym partnerem w tym procesie, ale istotne są zmiany w ramach doradztwa zawodowego prowadzonego w szkołach. Dotyczy to zwłaszcza odpowiedniego przygotowania kadry pedagogicznej²⁵. Kluczową dla tematyki niniejszej publikacji jest więc rekomendacja nr 18 z opisywanego raportu, w której znajdujemy apel o zwiększenie dostępności i podniesienie jakości doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach:

„Należy wprowadzić obowiązkowe, zindywidualizowane wsparcie ze strony doradcy zawodowego na każdym poziomie kształcenia, począwszy od szkoły podstawowej, przez gimnazjum, po szczebel ponadgimnazjalny. Dotyczy to ca-

²⁵ *Ibidem*, s. 68.

tego systemu szkolnictwa – ogólnodostępnego, integracyjnego i specjalnego. Specjalista miałby za zadanie wesprzeć ucznia (i jego rodzinę) w wyborze najlepszego systemu edukacji. Zadaniem doradcy powinno być pokierowanie wyborem ścieżki edukacyjnej ucznia z niepełnosprawnością z myślą o zwiększaniu jego szansy na podjęcie pracy. W związku z powyższym, powinno ono być prowadzone przez osoby z przygotowaniem zarówno w zakresie pracy z osobami z niepełnosprawnością, jak i posiadającymi wiedzę na temat systemu szkolnictwa i rynku pracy²⁶.

1.2. Absolwenci ośrodków specjalnych na rynku pracy

Wg sondażu przeprowadzonego przez Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE) we wrześniu 2014 r. do najczęstszych przyczyn umieszczenia nieletnich w MOW należą: niezrealizowanie obowiązku szkolnego lub nauki, naruszanie zasad współżycia społecznego, stosowanie środków psychoaktywnych. Natomiast wychowankami MOS są dzieci i młodzież przejawiające zaburzenia zachowania, utrudniające im funkcjonowanie społeczne w grupie rówieśniczej, szkole i środowisku²⁷.

Rzecznik Praw Dziecka z zespołem ekspertów zwracają uwagę na fakt, że „podopieczni ośrodków resocjalizacyjnych i socjoterapeutycznych nabywają w trakcie pobytu w nich parametry tożsamościowe, które można określić jako parametry „tożsamości wychowanka”, a nie „tożsamości młodego człowieka” (adolescenta). Nie potrafią po opuszczeniu ośrodka funkcjonować w powszechnie akceptowanych rolach życiowych i społecznych, gdyż w trakcie poby-

tu w nim nie są socjalizowani do tych ról (roli chłopca lub dziewczyny, kolegi lub koleżanki, mężczyzny lub kobiety, męża lub żony, ojca lub matki, pracownika, młodego obywatela itp.)²⁸. Konkluzje te wywołują duży niepokój o dalsze losy życiowe absolwentów ww. ośrodków. Etap dojrzewania to kluczowy okres dla budowania podwalin pod przyszłą aktywność zawodową i społeczną. Zaburzenie tego procesu powodować będzie bardzo duże utrudnienia w wyborze ról społecznie akceptowalnych i przynoszących jednocześnie osobistą satysfakcję dla młodego człowieka.

Justyna Siemionow pisze w czasopiśmie „Probacja” o wynikach analizy losów edukacyjno-zawodowych byłych wychowanków instytucji resocjalizacyjnych typu MOW i MOS. Wskazuje, że niewielki procent osób należących do tej grupy podejmuje po opuszczeniu placówki dalsze kształcenie, a także stałe zatrudnienie. Szczególny problem stanowią nieletni, którzy przed zamknięciem cyklu nauki w gimnazjum uzyskują pełnoletność. Teoretycznie mogą oni dokończyć naukę w danym roku szkolnym, tym samym, w którym uzyskali pełnoletność, wymaga to jednak zgody macierzystego sądu i nie rozwiązuje problemu ukończenia gimnazjum. Wychowankowie, opuszczający instytucję resocjalizacyjną i powracający do swojego środowiska macierzystego, odnawiają dawne sposoby postępowania, formy spędzania czasu wolnego, kontakty interpersonalne, co niweluje zmiany wypracowane w instytucji i przyczynia

²⁶ *Ibidem*, s. 110-111.

²⁷ Kaniowska T., *Funkcjonowanie Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych i Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w systemie oświaty*, [w:] „Serwis Informacyjny Narkomania” nr 1(69) 2015, Krajowe Biuro ds. przeciwdziałania narkomanii, s. 13.

²⁸ *Standardy pobytu dzieci i młodzieży w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych oraz młodzieżowych ośrodkach socjoterapii w zakresie edukacji, wychowania i opieki*, Rzecznik Praw Dziecka, Warszawa 2015, s. 4, [http://brpd.gov.pl/aktualnosci-wystapienia-generalne/w-sprawie-standardow-pobytu-dzieci-i-młodzieży-w-mowach-i-mosach](http://brpd.gov.pl/aktualnosci-wystapienia-generalne/w-sprawie-standardow-pobytu-dzieci-i-mlodziezy-w-mowach-i-mosach), stan na dzień 17.08.2015 r.

się do dalszej ich demoralizacji²⁹. Analiza ta pokazuje spectrum problemów, z jakimi muszą się mierzyć absolwenci MOW i MOS: niskie kwalifikacje zawodowe, niewystarczające przygotowanie do mobilności zawodowej, niekorzystny wpływ środowiska, w którym najczęściej nie nastąpiły żadne konstruktywne zmiany w trakcie procesu resocjalizacji młodego człowieka, a wręcz mógł nastąpić postęp demoralizacji i nieprzystosowania społecznego.

Również autorzy raportu dotyczącego aktywności zawodowej byłych wychowanków MOS wskazują, że „konsekwencją szybkiego wchodzenia na rynek pracy byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii jest ich niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji zawodowych”³⁰. Z jednej strony zrozumiała jest potrzeba młodych ludzi do uzyskania względnie stabilnej niezależności ekonomicznej, z drugiej jednak strony skutkuje to sytuacją, w której absolwenci placówek rezygnują z dalszego kształcenia i nie rozwijają kompetencji niezbędnych na lokalnym rynku pracy.

Swoista mapa problemów i zagrożeń, dotyczących wychowanków młodzieżowych ośrodków wychowawczych wskazuje na następujące problemy: młodzi ludzie mają trudności związane z zatrudnieniem, czy też w przypadku nieletnich, podjęciem dalszej nauki, dotyka ich brak zaufania do osób z „kryminalną” przeszłością, posiadanie swoistej etykiety powiązanej z przestępczością, nie do końca także rozumianej

²⁹ Siemionow J., *Wsparcie procesu readaptacji społecznej młodzieży niedostosowanej społecznie lub zagrożonej tym zjawiskiem na przykładzie programu „MOS-T w przyszłość” jako modelu edukacji alternatywnej*, [w:] *Próbczka IV/2012*, Ministerstwo Sprawiedliwości, s. 106.

³⁰ *Raport z badań „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”* w projekcie pn. „MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”, <http://mostw-przyszlosc.pl/documents/RAPORTMOS-t.pdf>, s. 16, stan na dzień 03.08.2015 r.

przez społeczeństwo. Cechuje ich najczęściej dwu- lub trzyletnie opóźnienie szkolne, w związku z tym kończą edukację na etapie gimnazjum, zazwyczaj jako osoby pełnoletnie, co stanowi barierę w podjęciu dalszej nauki w szkołach ponadgimnazjalnych w trybie dziennym. Ponadto po uzyskaniu pełnoletności znika obowiązek nauki, stąd też często absolwenci MOW rezygnują z dalszej edukacji, nie mają wyuczonego określonego zawodu, a kursy oferowane przez ośrodki publiczne i prywatne wymagają określonych nakładów finansowych, których te osoby nie mogą ponieść³¹. Powyższe wnioski potwierdzają autorzy poradnika dotyczącego wejścia na rynek pracy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, wskazując, że wychowankowie MOW bardzo często ze względu na ukończenie 18 roku życia i uzyskanie możliwości opuszczenia ośrodka bez konieczności skończenia gimnazjum wracają do domów rodzinnych, w których tylko nieliczni kontynuują naukę i zdobywają zawód³².

Obraz ten uwidacznia, jak bardzo neuralgiczny dla osiągnięcia powodzenia w ich dorosłym życiu jest etap przejścia z placówki do środowiska, tranzycja z roli wychowanka do roli samodzielnej jednostki. Doradca zawodowy jawi się jako jedna z kluczowych osób w powrocie młodego człowieka do społeczeństwa. Wymaga to od niego wyjścia do środowiska macierzystego wychowanka, aby możliwie najlepiej przygotować młodego człowieka i osoby z jego otoczenia na ponowne zintensyfikowanie kontaktów. Oczywiście w tym procesie powinien współpracować z lokalnymi instytucjami pomocowymi,

³¹ Siemionow J., *Rola i zadania pracownika socjalnego w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym*, [w:] Teodorczyk M. (red.), *Widzieć-rozumieć-pomagać. Przykłady rozwiązań stosowanych w codziennej pracy pracownika socjalnego*, Warszawa 2013, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s. 18.

³² Kwiecień E., Miszczuk R., Spudy B., *Poradnik wejścia na rynek pracy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, Kielce 2014, Wydawnictwo Izba Gospodarcza „Grono Targowe Kielce”, s. 12.

m.in. z Ośrodkiem Pomocy Społecznej, Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie i organizacjami pozarządowymi.

W wywiadach przeprowadzonych w projekcie pn. „Life coaching – wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym” kadra MOW wskazuje na przyczyny niepowodzeń wychowanków umiejscowione w złożonych problemach ich rodziców (m.in. alkoholizm, przemoc, problemy z prawem). Pomimo prawidłowo zakończonego procesu resocjalizacji wychowanek powraca do środowiska, w którym nic się nie zmieniło i które nadal tkwi w starych dysfunkcjach. Brakuje miejsc w mieszkaniach chronionych i hostelach, które często ułatwiają zakotwiczenie się w nowym środowisku z powodu braku możliwości powrotu do rodziny. Brak jest programów, służących powrotowi do środowiska z uwzględnieniem lokalnych ofert pracy³³. I właśnie ten brak możliwości bezpiecznego odnalezienia się we wspierającym środowisku i uzyskania odpowiedniego wsparcia, skutkuje często regresem młodego człowieka do niepożądanych zachowań i odnawiania relacji ze zdemoralizowanymi grupami odniesienia z jego przeszłości. Rolą jednostek samorządu terytorialnego będzie więc prowadzenie takiej polityki społecznej i wdrażanie takich programów, które pozwolą absolwentom ww. placówek na rozpoczynanie dorosłego życia w miejscach zapewniających im klimat do dalszego rozwoju ich potencjału.

Autorzy opracowania „Problemy wyrównywania szans edukacyjnych między regionami – z perspektywy dużych miast i powiatów” wskazują na strategiczne problemy MOW. Z perspektywy niniejszego rozdziału najbardziej istotne obszary to:

³³ Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych – raport cząstkowy w projekcie pn. „Life coaching – wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym”, http://lifecoaching.fundacjarozwoju.org.pl/files/lc_analiza_iwp_czastkowy.pdf, s. 29-30, stan na dzień 03.08.2015 r.

- nierównomierne rozmieszczenie placówek,
- brak monitoringu sytuacji życiowej podopiecznych po opuszczeniu placówki,
- brak instytucjonalnych narzędzi wsparcia wychowanków ośrodków wychowawczych i socjoterapii w wejściu w dorosłe życie i usamodzielnianiu się³⁴.

Szczególnej wagi nabiera ostatni wymieniony obszar, ponieważ bez zapewnienia absolwentom placówek bezpiecznego powrotu do środowiska lokalnego, całokształt poczynionych oddziaływań resocjalizacyjnych może zostać zniwelowany.

Z raportu dotyczącego dalszych losów absolwentów MOS wynika, że byli wychowankowie najczęściej pracują dorywczo. Zgodnie z tendencją ogólnopolską stosunkowo niewielu z nich posiada stałe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Istotnymi formami zatrudnienia są umowa na czas określony oraz praca bez umowy, „na czarno”³⁵. Najbardziej rozpowszechnione i najskuteczniejsze sposoby znajdowania zatrudnienia przez byłych wychowanków wiążą się z wykorzystywaniem posiadanych przez nich sieci kontaktów. Zdecydowana większość badanych, którzy znaleźli pracę, dokonało tego dzięki pomocy rodziny/znajomych bądź dzięki osobistemu kontaktowi z pracodawcą³⁶.

We wszystkich zebranych materiałach źródłowych można znaleźć wskazówki, dotyczące konieczności większego „uzawodowienia” pro-

³⁴ Borusiewicz R., Masny E., „Problemy wyrównywania szans edukacyjnych między regionami – z perspektywy dużych miast i powiatów”, Sulejówek 2013, Związek Powiatów Polskich (materiały konferencyjne).

³⁵ Raport z badań „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii” w projekcie pn. „MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”, <http://mostw-przyszlosc.pl/documents/RAPORTMOS-t.pdf>, s. 22, stan na dzień 03.08.2015 r.

³⁶ *Ibidem*, s. 72.

gramów kształcenia w MOW i MOS. W sytuacji, w której wielu wychowanków kończy naukę na etapie gimnazjum, bez pewności co do szans na dalszą jej kontynuację w środowisku macierzystym, należałoby wprowadzić do programów kształcenia tematykę rynku pracy, przedsiębiorczości i kształtowania kariery zawodowej. Zajęcia te powinny mieć charakter maksymalnie praktyczny i opierać się o współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami. Dla części absolwentów dałoby to szansę na udział w cennych praktykach i nawiązaniu kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Dla młodych ludzi, wracających do miejsc zamieszkania w innych regionach, pozwoliłoby zdobyć pierwsze opinie i rekomendacje ze świata pracy – do wykorzystania podczas poszukiwania zatrudnienia w swoim środowisku.

Autorzy raportu zauważają również, że coraz częściej wskazuje się na konieczność stworzenia czegoś na wzór instytucji pośredniczącej, szczególnie pomiędzy pobytem w instytucji izolacyjnej a powrotem do środowiska otwartego. W przypadku placówek MOS i MOW, które nie mają charakteru instytucji zamkniętej, możliwa jest realizacja tych zadań równolegle, tzn. w trakcie pobytu wychowanka w ośrodku przygotowywania go do opuszczenia instytucji, poprzez realizację konkretnych działań w środowisku poza ośrodkiem, np. przyuczenie do konkretnego zawodu i uczestnictwo w praktykach u konkretnego pracodawcy, co w istotnym stopniu pomoże w nowej sytuacji życiowej wychowanka³⁷. Bez względu na to, który organ prowadzący byłby inicjatorem powstania takiej instytucji, najważniejszym pozostaje sam proces podejmowania działań, przygotowujących grunt pod samodzielne życie absolwentów.

³⁷ *Ibidem*, s. 111-112.

1.3. Wsparcie procesu aktywizacji zawodowej absolwentów placówek specjalnych

Trudna sytuacja absolwentów szkół i ośrodków specjalnych podlega od dłuższego czasu dyskusjom na najwyższych szczeblach władz, m.in. Komisja Europejska zwraca szczególną uwagę na sytuację młodych osób niepełnosprawnych w momencie ich przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia³⁸.

W trosce o poprawę sytuacji osób młodych, wchodzących na rynek pracy wskazano, w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017³⁹, kluczowe zadania, które mają zostać sfinansowane głównie ze środków unijnych. Poniżej wskazuję najważniejsze działania z punktu widzenia ww. absolwentów:

Zadanie 1.1 *Wspieranie osób młodych na rynku pracy.*

Cel: Stworzenie nowatorskiego podejścia w zakresie wspierania aktywizacji osób młodych w wieku 15-24 lata, w tym w szczególności osób pozostających jednocześnie poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem, tzw. NEET, bez obowiązku posiadania statusu osoby bezrobotnej w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zadanie 4.2 *Zwiększenie mobilności społeczno-zawodowej młodzieży defaworyzowanej na rynku pracy.*

Cel: Kształtowanie wśród młodych osób aktywnej postawy w zakresie nabywania kompetencji

³⁸ *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier*, KOM(2010) 636, Bruksela 2010, s. 9, stan na dzień 16.08.2015 r.

³⁹ *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017*, Warszawa 2014, MPIPS, Departament Rynku Pracy, stan na dzień 16.08.2015 r.

niezbędnych na rynku pracy oraz kompensacja deficytów społecznych młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Zadanie 6.4 *Trwała integracja z rynkiem pracy osób młodych, w szczególności zaliczanych do grupy NEET oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży.*

Cel: Zwiększenie możliwości zatrudnieniowych osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób z grupy NEET.

Zadanie 6.14 JUNIOR – *program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych.*

Cel: Zwiększenie możliwości osób niepełnosprawnych w korzystaniu ze staży, jako instrumentu rynku pracy.

Zadanie 6.15 *Pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym przez osoby niepełnosprawne.*

Cel: Wylimitowanie lub zmniejszenie barier ograniczających uczestnictwo beneficjentów programu w dostępie do edukacji oraz zwiększenie szans beneficjentów programu na rywalizację o zatrudnienie na otwartym rynku pracy poprzez podwyższanie kwalifikacji.

Zadanie 6.16 *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizacja osób młodych na rynku pracy z uwzględnieniem młodzieży z grupy NEET.*

Cel: Poprawa sytuacji osób młodych w wieku 15-25 lat, zagrożonych wykluczeniem społecznym (w tym młodzieży z grupy NEET).

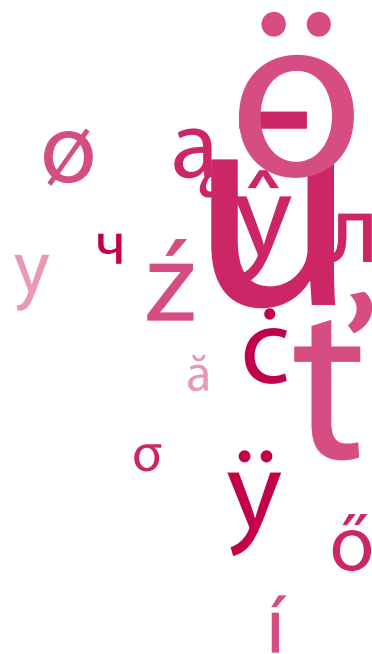
Oczywiście wskazane zadania nie wyczerpują wszystkich źródeł wsparcia dla interesującej nas grupy docelowej, stanowią jednakże aktualnie jeden z najważniejszych filarów pomocy dla młodych ludzi, zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

Rolą doradcy zawodowego jest wsparcie radzącego się w procesie podejmowania decyzji o kształcie przyszłej kariery zawodowej. Dzięki poradnictwu młody człowiek może osiągnąć wyższy poziom integracji tożsamości i wiedzy na temat optymalnych kierunków dalszej aktywności. Aktualna perspektywa finansowa, w tym przede wszystkim dostęp do środków unijnych stwarza doskonałe możliwości do inicjacji (lub zintensyfikowania) potrzebnych działań w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i ośrodkach specjalnych. Jednakże to od organów prowadzących i samych placówek zależy, czy uda się przekuć cenne działania w systemowe rozwiązania i efektywny pakiet na rzecz zatrudnienia uczniów i wychowanków ze specjalnymi potrzebami.

Zgodnie z obowiązującym podejściem do niepełnosprawności podkreślam, że „niezdolność do pracy jest jedynie pochodną problemów z zapewnieniem odpowiedniej rehabilitacji oraz szans na zatrudnienie, zasadniczy problem z osiągnięciem samodzielności w życiu nie leży po stronie osób niepełnosprawnych, ale systemu rehabilitacji i zatrudnienia oraz preferencji społeczno-politycznych w tym zakresie”⁴⁰. Wskazania te można odnieść również do perspektyw zatrudniania absolwentów opuszczających MOW i MOS. Jako nauczyciel i doradca młodych osób ze specjalnymi potrzebami dostrzegam, że na dalsze losy wychowanków w istotny sposób wpływają uwarunkowania środowiska, do którego wracają po zakończeniu nauki w placówkach. Warunki te nieradko negatywnie wpływają na dalsze decyzje życiowe młodych ludzi. Oprócz organizacji profesjonalnego wsparcia na terenie placówki specjalnej, niezbędnym jego uzupełnieniem będzie więc

⁴⁰ Szarfenberg R. (red.), *Krajowy raport badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, Warszawa 2011, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Społecznych, s. 150.

wyjście z działaniami poza instytucję i podjęcie prób oddziaływania na środowisko, tak aby przygotować odpowiedni grunt dla ww. absolwenta. Tylko wtedy cytowana na początku niniejszego rozdziału młoda kobieta będzie mogła pozytywnie odpowiedzieć sobie na pytanie: „Czy rynek pracy jest gotowy na moją osobę?”



Specyfika działalności szkół i ośrodków specjalnych a zadania związane z organizacją poradnictwa edukacyjno-zawodowego

Rozdział

2

Brak dyskryminacji plus działania pozytywne dają w efekcie społeczne włączenie.

Deklaracja Madrycka

Z „Diagnozy stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo” wynika, że wyraźnie częstsze jest świadczenie doradztwa indywidualnego dla uczniów „zagrożonych wykluczeniem społecznym”⁴¹. W opisywanej grupie znajdują się zarówno uczniowie z niepełnosprawnością, jak i wychowankowie MOW oraz MOS. Członkowie wszystkich wymienionych grup potrzebują dodatkowych, efektywnych metod wsparcia, umożliwiających im jak najpełniejsze włączenie się w życie społeczne oraz samorealizację w różnorodnych rolach osobistych i zawodowych.

Tak rozumiane wsparcie młodzi Polacy mogą otrzymywać w systemie kształcenia specjalnego, integracyjnego lub ogólnodostępnego. Z uwagi na wiodący temat niniejszej publikacji poniżej przedstawiam kontekst działalności szkół i ośrodków specjalnych.

2.1. Szkolnictwo specjalne w aktach prawnych

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r.⁴² wyróżnić można następujące formy kształcenia, skierowane do uczniów z niepełnosprawnością oraz niedostosowanych społecznie (lub zagrożonych niedostosowaniem):

⁴¹ Podwójcic K., *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Warszawa 2015, IBE, s. 77.

⁴² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz.U. 2015 poz. 1113).

- 1) przedszkola ogólnodostępne;
- 2) przedszkola ogólnodostępne z oddziałami integracyjnymi;
- 3) przedszkola integracyjne;
- 4) przedszkola ogólnodostępne z oddziałami specjalnymi;
- 5) przedszkola specjalne;
- 6) inne formy wychowania przedszkolnego;
- 7) szkoły ogólnodostępne;
- 8) szkoły ogólnodostępne z oddziałami integracyjnymi;
- 9) szkoły integracyjne;
- 10) szkoły ogólnodostępne z oddziałami specjalnymi;
- 11) szkoły specjalne, w tym szkoły specjalne przysposabiające do pracy;
- 12) młodzieżowe ośrodki wychowawcze;
- 13) młodzieżowe ośrodki socjoterapii;
- 14) specjalne ośrodki szkolno - wychowawcze;
- 15) specjalne ośrodki wychowawcze;
- 16) ośrodki umożliwiające dzieciom i młodzieży z upośledzeniem umysłowym w stopniu głębokim, a także dzieciom i młodzieży z upośledzeniem umysłowym z niepełnosprawnościami sprzężonymi realizację odpowiednio obowiązku rocznego przygotowania przedszkolnego, obowiązku szkolnego i obowiązku nauki.

Aby zakwalifikować ucznia do kształcenia specjalnego potrzebna jest interdyscyplinarna, wieloaspektowa diagnoza. Dokonywana jest ona w poradni psychologiczno-pedagogicznej (lub przez inną, specjalistyczną poradnię) przez powołany do tego zespół orzekający – kwalifikujący. W skład Zespołu wchodzi dyrektor poradni (jako przewodniczący), psycholog (dokonujący diagnozy pod względem funkcjonowania dziecka w sferze emocjonalnej, intelektualnej i społecznej), pedagog (określający stopień przygotowania dziecka do podjęcia nauki w szkole), lekarz (określający jednostkę chorobową) i w miarę potrzeby inne osoby.



Zespoły orzekające wydają m.in.:

- orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej oraz niedostosowanej społecznie,
- orzeczenia o potrzebie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego,
- orzeczenia o potrzebie indywidualnego nauczania dla dzieci i młodzieży, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do szkoły,
- orzeczenia o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych dla dzieci i młodzieży upośledzonych umysłowo w stopniu głębokim,
- opinie o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka od chwili wykrycia niepełnosprawności do podjęcia nauki w szkole⁴³.

Wsparcie organizuje się dla dzieci i młodzieży:

- 1) niesłyszących,
- 2) słabosłyszących,
- 3) niewidomych,
- 4) słabowidzących,
- 5) z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją,
- 6) z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim,
- 7) z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym,
- 8) z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera,
- 9) z niepełnosprawnościami sprzężonymi,
- 10) niedostosowanych społecznie,
- 11) zagrożonych niedostosowaniem społecznym.

Zadaniem ww. placówek jest:

1. realizacja zaleceń zawartych w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego;
2. zapewnienie warunków do nauki, sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych,

- odpowiednich ze względu na indywidualne potrzeby rozwojowe i edukacyjne oraz możliwości psychofizyczne dzieci lub uczniów;
3. organizacja zajęć specjalistycznych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty;
4. organizacja innych zajęć odpowiednich ze względu na indywidualne potrzeby rozwojowe i edukacyjne oraz możliwości psychofizyczne dzieci lub uczniów, w szczególności zajęć rewalidacyjnych, resocjalizacyjnych i socjoterapeutycznych;
5. zapewnienie integracji dzieci lub uczniów ze środowiskiem rówieśniczym, w tym z dziećmi lub uczniami pełnosprawnymi;
6. przygotowanie uczniów do samodzielności w życiu dorosłym.

Przez ww. zajęcia specjalistyczne ustawodawca rozumie zajęcia korekcyjno-kompensacyjne, logopedyczne, socjoterapeutyczne i inne o charakterze terapeutycznym.

Inne, istotne z punktu widzenia organizacji edukacji specjalnej, akty prawne to:

- ustawa o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425 z późn. zm.): zgodnie z art. 1 pkt 5 i 5a u.s.o. system oświaty zapewnia możliwość pobierania nauki we wszystkich typach szkół przez dzieci i młodzież niepełnosprawną oraz niedostosowaną społecznie, zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami, jak również opiekę nad uczniami niepełnosprawnymi przez umożliwianie realizowania zindywidualizowanego procesu kształcenia, form i programów nauczania oraz zajęć rewalidacyjnych,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz. U. 2013 poz. 199),

⁴³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie orzeczeń i opinii wydawanych przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych (Dz. U. 2008 nr 173 poz. 1072).

- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz. U. 2015 poz. 843).

Oprócz aktów prawnych, związanych z organizacją szkolnictwa specjalnego, doradca zawodowy, działający na rzecz osób z niepełnosprawnością oraz osób niedostosowanych społecznie, powinien wnikliwie wczytać się w dokumenty legislacyjne, które odnoszą się do kwestii przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, reintegracji społecznej i zawodowej tychże osób.

2.2. Niepełnosprawność i niedostosowanie społeczne a prawo

Kwestie szeroko rozumianego wsparcia opisywanych grup młodych ludzi można odnaleźć w zapisach poniższych aktów prawnych:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r.,
- Konwencja ONZ o Prawach Dziecka z 1989 r. (w tym w szczególności treść artykułu nr 23 dotyczącego praw dzieci niepełnosprawnych),
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.,
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), zwłaszcza zmiany wprowadzone w 2014 r.,
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2004 nr 64 poz. 593 z późn. zm.), w szczególności część dotycząca pomocy dla osób usamodzielnianych – rozdział 4,
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. 2003 nr 122 poz. 1143 z późn. zm.).

Sytuacja **osób z niepełnosprawnością** podejmowana jest w zapisach wielu dokumentów legislacyjnych, przygotowanych zarówno na poziomie instytucji międzynarodowych, jak i krajowych urzędów. Dokumenty chroniące w szczególności interesy osób niepełnosprawnych można znaleźć:

1. w *międzynarodowych aktach prawnych*, takich jak:
 - Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych z 2006 r., ratyfikowana przez rząd polski w 2012 r. (np. art. 24 dotyczący zapewnienia osobom z niepełnosprawnością dostępu do włączającego systemu kształcenia umożliwiającego integrację na wszystkich poziomach edukacji i w kształceniu ustawicznym a osobom głuchym edukację w Polskim Języku Migowym),
 - Deklaracja Praw Osób z Upośledzeniem Umysłowym, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1971 r. (Rezolucja 2856 (XXVI)),
 - Deklaracja Praw Osób Niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych uchwałą 2856 (XXVI) w 1975 r.,
 - Deklaracja Praw Osób Głuchych i Niewidomych z 1979 r.,
 - Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych z 1993 r.,
 - Deklaracja z Salamanki oraz wytyczne dla działań w zakresie specjalnych potrzeb edukacyjnych z 1994 r.,
 - Europejska Karta Praw Podstawowych z 2000 r. (art. 21 o niedyskryminacji; art. 26 o integracji osób niepełnosprawnych; 2010/C 83/02),
 - Deklaracja Madrycka z 2002 r., (od koncentrowania się na indywidualnych uszkodzeniach i zaburzeniach – do usuwania barier, rewidowania norm społecznych, polityki i wzorców kulturowych oraz promowania wspierającego i dostępnego środowiska),
 - Rezolucja Rady i Ministrów Edukacji z 2003 r., w sprawie równości szans dla uczniów i stu-



dentów niepełnosprawnych w edukacji i szkoleniach;

2. w krajowym ustawodawstwie:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.: z art. 69 Konstytucji wynika obowiązek władz publicznych udzielania osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej,
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 nr 123 poz. 776 z późn. zm.).

W szczególności Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych⁴⁴ obliguje Państwa-Strony do rozwoju systemu edukacji integracyjnej na wszystkich etapach edukacyjnych oraz kształcenia ustawicznego. W celu realizacji powyższego obowiązku, zgodnie z art. 24 ust. 2 Konwencji, Państwa-Strony mają zagwarantować, że:

- 1) osoby niepełnosprawne nie będą wykluczone z powszechnego systemu edukacyjnego ze względu na swoją niepełnosprawność, a także, że dzieci niepełnosprawne nie będą wykluczane z bezpłatnej i obowiązkowej nauki w szkole podstawowej lub z nauczania na poziomie średnim,
- 2) osoby niepełnosprawne będą korzystać z włączającego, bezpłatnego nauczania obowiązkowego wysokiej jakości na poziomie podstawowym i średnim, na zasadzie równości z innymi osobami w społecznościach, w których żyją,
- 3) wprowadzane będą racjonalne usprawnienia, zgodne z indywidualnymi potrzebami,
- 4) osoby niepełnosprawne będą uzyskiwać niezbędne wsparcie, w ramach powszechnego systemu edukacji,
- 5) stosowane będą skuteczne środki zindywidualizowanego wsparcia w środowisku, które maksymalizuje rozwój edukacyjny i spo-

łeczny, zgodnie z celem pełnego włączenia, celem ułatwienia ich skutecznej edukacji.

Polska zobowiązana została do przygotowywania cyklicznych raportów z realizacji zapisów ww. Konwencji. Raport z pierwszego okresu sprawozdawczego można znaleźć na stronie internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. osób niepełnosprawnych (www.niepelnosprawni.gov.pl).

Zdecydowanie mniej aktów prawnych odnosi się wprost do sytuacji **dzieci i młodzieży niedostosowanych społecznie:**

- Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz. U. 1982 nr 35 poz. 228 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. 1982 nr 35 poz. 230 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. 1997 nr 88 poz. 553 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. 2005 nr 179 poz. 1485 z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie szczegółowego sposobu, zakresu i trybu sprawowania nadzoru nad wykonywaniem orzeczeń w sprawach nieletnich (Dz. U. 2009 nr 107 poz. 894),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 grudnia 2011 r. w sprawie szczegółowych zasad kierowania, przyjmowania, przenoszenia, zwalniania i pobytu nieletnich w młodzieżowym ośrodku wychowawczym (Dz. U. 2011 nr 296 poz. 1755),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 3 sierpnia 2012 r. w sprawie udzielania pomocy na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki oraz zagospodarowanie (Dz. U. 2012 poz. 954),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2015 r. w sprawie zakresu

⁴⁴ <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20120001169>, dostęp w dniu 21.08.2015 r.

i form prowadzenia w szkołach i placówkach systemu oświaty działalności wychowawczej, edukacyjnej, informacyjnej i profilaktycznej w celu przeciwdziałania narkomanii (Dz. U. 2015 poz.1249).

2.3. Akty prawne dotyczące organizacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego

W ustawie o systemie oświaty podkreśla się, że szkoły mają za zadanie **przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia**, a poradnie psychologiczno-pedagogiczne obowiązek pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu.

W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach⁴⁵ wskazano natomiast, że jedną z form ww. pomocy jest **organizacja zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej** (w przypadku uczniów gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej). Określono również **zadania doradcy zawodowego** (lub innego specjalisty, wyznaczonego przez dyrektora szkoły lub placówki do realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego):

- systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia,
- prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej,

- koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę,
- współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnianiu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Dodatkowo, w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli⁴⁶, wyszczególniono kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-doradcy zawodowego w szkołach i placówkach:

§ 22.

1. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-doradcy zawodowego w szkołach i placówkach, o których mowa w § 2, posiada osoba, która ukończyła:
 - 1) studia magisterskie w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
 - 2) studia magisterskie na dowolnym kierunku i studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.
3. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-doradcy zawodowego w szkołach i placówkach, o których mowa w § 3 i 4, posiada osoba, która:
 - 4) ma kwalifikacje określone w ust. 1 lub
 - 5) ukończyła:
 - a) studia pierwszego stopnia w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

⁴⁵ <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20130000532>, dostęp w dniu 20.08.2015 r.

⁴⁶ <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20090500400>, stan na dzień 23.08.2015 r.



- b) studia pierwszego stopnia na dowolnym kierunku (specjalności) i studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.
6. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela – doradcy zawodowego w szkołach i placówkach, o których mowa w § 14, 15, 17 i 18, posiada osoba, która ma kwalifikacje określone w ust. 1 lub 2, a ponadto ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie pedagogiki specjalnej, odpowiedniej do niepełnosprawności uczniów lub rodzaju placówki.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 nr 61 poz. 624 z późn. zm.)⁴⁷ wskazuje na **konieczność opracowania** przez ww. placówki **Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa**, w którym to dokumencie opisany jest program realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym, zespół specjalistów opracowujący dla ucznia indywidualny program edukacyjno-terapeutyczny powinien uwzględnić w tym programie **działania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego i sposób realizacji tych działań**.

Dodatkowe rekomendacje doradcy zawodowy może znaleźć w takich dokumentach strategicznych, jak np. Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020⁴⁸, Europejska

strategia zatrudnienia⁴⁹, Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu⁵⁰ czy strategii opracowane na poziomie regionów i powiatów (np. wojewódzkie strategii polityki społecznej, powiatowe strategii rozwiązywania problemów społecznych, powiatowe programy działań na rzecz osób niepełnosprawnych, regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia itd.).

2.4. Wyzwania dla poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i ośrodkach specjalnych

Eksperti projektu innowacyjnego, ukierunkowanego na stworzenie efektywnych narzędzi pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym podkreślają, że za negatywne zjawisko uznać należy wciąż dominującą w sposobie realizowania polityki społecznej i rynku pracy praktykę rozczłonkowania oferty, skierowanej do młodzieży – działań, które zwykle umożliwiają rozwiązywanie jedynie części spośród ich problemów, związanych z wchodzeniem na rynek pracy⁵¹.

Również w opracowaniu pn. „Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami. Analiza i zalecenia”⁵² Rzecznik Praw Obywatelskich zwraca uwagę na brak współpracy szkół z miejscami, w których osoby nie-

⁴⁷ <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20010610624>, stan na dzień 23.08.2015 r.

⁴⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=URISERV:em0047>, stan na dzień 16.08.2015 r.

⁴⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl>, stan na dzień 16.08.2015 r.

⁵⁰ http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, stan na dzień 16.08.2015 r.

⁵¹ Pluta J. (red.), *KARnet 15+ model współpracy trójsektorowej. Podręcznik stosowania*, Wrocław 2014, Wrocławska Rewitalizacja, s. 14.

⁵² *Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami. Analiza i zalecenia*, Warszawa 2012, Rzecznik Praw Obywatelskich, s. 38, <http://www.rpo.gov.pl/pliki/13490881580.pdf>, stan na dzień 17.08.2015 r.

pełnosprawne mogą być w przyszłości zatrudnione, czy z takimi placówkami dla dorosłych, jak: środowiskowe domy samopomocy, warsztaty terapii zajęciowej, dzienne centra aktywności itp. Podkreśla również, że „w większości Specjalnych Szkół Przesposabiających do Pracy realizacja przygotowania do zatrudnienia odbywa się jedynie na bazie warsztatów i pracowni znajdujących się w danej szkole, brak wizyt studyjnych, praktyk w zakładach pracy chronionej czy na otwartym rynku pracy. Nauczyciele nie wiedzą, do jakiej placówki trafi uczeń po ukończeniu szkoły, brak współpracy szkół z miejscami pobytu osób niepełnosprawnych po ukończeniu edukacji”⁵³. W celu rozwoju kompetencji nauczycieli, pracujących z uczniami z niepełnosprawnością, warto tworzyć centra doksztalania i doradztwa, np. na bazie kadr szkół specjalnych. Z ich wsparcia w szczególności sposób mogliby korzystać nauczyciele i wychowawcy szkół ogólnodostępnych i integracyjnych. Przykładem interesującej praktyki w tym zakresie są Specjalistyczne Punkty Konsultacyjne w Warszawie⁵⁴, których celem jest pomaganie osobom, które pracują i opiekują się dziećmi i młodzieżą o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

2.5. Partnerstwa na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej uczniów i wychowanków placówek specjalnych

Szkoły i ośrodki specjalne należy otworzyć na współpracę ze środowiskiem lokalnym, celem zwiększenia ilości efektywnych partnerstw międzysektorowych na rzecz aktywizacji dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

⁵³ *Ibidem*, s. 45.

⁵⁴ <http://www.spk.waw.pl/>, stan na dzień 16.08.2015 r.

W krajach UE popularne są działania, określane jako „welfare society”, rozumiane jako uspołecznienie i zwiększenie zakresu współodpowiedzialności poszczególnych osób, ich rodzin i społeczności, w których żyją, za zapewnienie godnych warunków życia i spójności społecznej⁵⁵. Jakub Wygnański w następujący sposób definiuje, za Jennifer M. Brinkhoff, ideę partnerstwa: jest dynamiczną relacją pomiędzy różnymi podmiotami, opartą na wzajemnie uzgodnionych celach, realizowanych dzięki podzielanemu rozumieniu najbardziej racjonalnego podziału pracy. Partnerstwo obejmuje wzajemne oddziaływanie, przy starannym zachowaniu równowagi pomiędzy zbliżeniem a autonomią, na którą składa się wzajemny szacunek, równy udział w procesie decyzyjnym, wzajemna odpowiedzialność i przejrzystość⁵⁶.

Józefa Grodecka wskazuje, że wśród czynników, determinujących skuteczność działania partnerstw, są między innymi: umiejętność określania potrzeb i celów beneficjentów, poczucie partycypacji, współdecydowania w zakresie podejmowanych działań, przejrzystość struktur decyzyjnych partnerstwa⁵⁷.

Tak rozumiane partnerstwo pozwala dzielić się różnorodnymi zasobami, pozostającymi w dyspozycji poszczególnych stron: wiedzą, kadrami, przestrzenią do zagospodarowania, finansami itp. W efekcie wspólnymi siłami łatwiej i szybciej rozwiązywać zidentyfikowane problemy

⁵⁵ Wygnański J., *Skuteczne animowanie kultury współpracy – czynniki sukcesu w procesie budowy partnerstw*, [w:] Handzlik A., Głowacki J., *Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych*, Kraków 2012, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, s. 8.

⁵⁶ *Ibidem*, s. 12.

⁵⁷ Grodecka J., *Funkcjonowanie partnerstw międzysektorowych w obszarze integracji społeczno-zawodowej*, [w:] Handzlik A., Głowacki J., *Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych*, Kraków 2012, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, s. 48.



społeczne, a rezultaty takich działań noszą dużo częściej znamiona trwałych efektów.

Autorzy publikacji na temat inicjowania partnerstw wskazują na trzy formy możliwej do zrealizowania współpracy:

- sieci, czyli partnerstwa współpracujące ze sobą na dość luźnych zasadach, głównie w celu wymiany informacji,
- koalicje obejmują zadania, które wymagają środków wykraczających poza dzielenie się informacjami, wszystkie procesy są bardziej sformalizowane, każdy członek angażuje część swoich zasobów (np. czasu, personelu, funduszy lub urządzeń),
- partnerstwa federacyjne z konkretnym, często złożonym i dalekosiężnym celem działania, modele procesów i struktury federacji są przygotowywane głównie na piśmie⁵⁸.

Strony planujące działania partnerskie powinny sobie odpowiedzieć na następujące pytania:

- jakie mamy podejście do problemu, w sprawie którego się spotkaliśmy?
- co nas łączy?
- co chcemy wspólnie zrobić?
- co jest nam potrzebne, aby zrealizować nasze cele?⁵⁹

Wspólnie przeprowadzona diagnoza społeczna pozwala na poszerzenie perspektyw, analizę zastanej rzeczywistości z różnych pozycji, co w rezultacie może przynieść pomysły na niestandardowe działania.

Przykładem współpracy na rzecz likwidacji barier architektonicznych i technicznych w budynkach placówek, do których uczęszczają uczniowie z niepełnosprawnością może być realizacja audytu dostosowania budynków szkolnych, przeprowadzona np. z pomocą Powiatowych Społecznych Rad ds. Osób Niepełnosprawnych. Społeczne Rady funkcjonują w regionach na poziomach

wojewódzkim i powiatowym. Przy marszałkach województw tworzy się wojewódzkie społeczne rady do spraw osób niepełnosprawnych, będące organami opiniodawczo-doradczymi. Podobny charakter mają powiatowe społeczne rady ds. osób niepełnosprawnych, tworzone na poziomie powiatów. Celem działalności Rad jest:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do integracji zawodowej i społecznej oraz realizacji praw osób niepełnosprawnych,
- opiniowanie projektów wojewódzkich programów na rzecz osób niepełnosprawnych,
- ocena realizacji programów,
- opiniowanie projektów uchwał i programów przyjmowanych przez sejmik województwa z uwzględnieniem ich skutków dla niepełnosprawnych.

Członkami Rad powiatowych są najczęściej przedstawiciele lokalnych organizacji pozarządowych, działających statutowo na rzecz środowiska osób z niepełnosprawnością. Daje to szansę na uzgodnienie nieodpłatnego przeprowadzenia ww. audytu. Z racji realizowanych działań członkowie Rad posiadają często wiedzę z zakresu tzw. projektowania uniwersalnego i umiejętności przeprowadzenia wnikliwej diagnozy stanu i potrzeb lokalowych. „Dostępność oznacza, że osoby niepełnosprawne mogą na równych prawach z innymi korzystać z obiektów i usług, środowiska fizycznego, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych”⁶⁰. Efektem takiej analizy środowiskowej mogą być rekomendacje pożądaných zmian na terenie placówki i w jej najbliższym otoczeniu, które to kadra zarządzająca może wykorzystać w planach koniecznych remontów i adaptacji budynków w kolejnych latach.

Kadra placówek oświatowych korzysta najczęściej z własnych, wewnętrznych zasobów w organizacji oferty wsparcia dla uczniów/ wychowanków. Warto jednak przeanalizować

⁵⁸ Gnatowska G., Wejcman Z., *Partnerstwo*, Warszawa 2005, Centrum Aktywności Lokalnej, s. 11.

⁵⁹ *Ibidem*, s. 13.

⁶⁰ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,100,dostepnosc-projektowanie-uniwersalne>, stan na dzień 16.08.2015 r.

możliwości współpracy z instytucjami i/lub osobami z najbliższego otoczenia, czego skutkiem może stać się nawiązanie pożytecznych relacji, służących rozbudowaniu ww. oferty. W tym celu zapraszam czytelników do ćwiczenia, w ramach którego będą mogli na nowo przyjrzeć się swoim zasobom środowiskowym.

Ćwiczenie: Współpraca międzysektorowa na terenie powiatu

Poniżej znajdują się 3 koła. Wewnętrzne symbolizuje przestrzeń już podjętej współpracy z lokalnymi instytucjami lub osobami w zakresie organizacji działań na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej absolwentów placówek specjalnych.

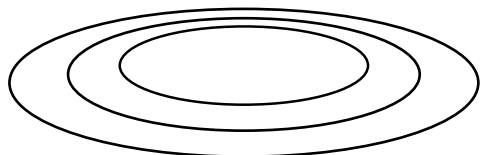
Krok 1: wpisz do wewnętrznego koła nazwy wszystkich podmiotów, z którymi Twoja szkoła/ośrodek już współpracuje. Podkreśl nazwy głównych partnerów.

Środkowe koło to obszar potencjalnych partnerstw, których jednak z różnych powodów do tej pory nie inicjowaliśmy.

Krok 2: zastanów się, o jakich podmiotach myślałeś/aś już w kategoriach potencjalnych partnerów i wpisz do środkowego koła ich nazwy. Pomyśl, jak mógłbyś/mogłabyś zainicjować wspólne działania?

Ostatnie, zewnętrzne koło to obszar wiedzy „nieuświadomionej”, związanej często ze stereotypowym myśleniem na temat funkcjonowania innych instytucji.

Krok 3: przeanalizuj, jakie inne, istotne podmioty funkcjonują w Twoim najbliższym otoczeniu. Wpisz do zewnętrznego koła ich nazwy i podkreśl trzy najważniejsze, o których działalności chciałbyś/chciałabyś dowiedzieć się znacznie więcej. Może to przyszły partner Twojej placówki!



Realizacja ww. ćwiczenia jest pierwszym krokiem do dyskusji na temat możliwości poszerzenia dotychczasowej współpracy szkół i ośrodków z zewnętrznymi podmiotami. Pozwala kadrze określić na nowo potrzeby w zakresie konstruowania adekwatnej oferty wsparcia rozwoju zawodowego dla uczącej się w placówce młodzieży.

2.6. Wsparcie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi – potrzeby a rzeczywistość

Z Raportu Najwyższej Izby Kontroli z 2012 r. na temat kształcenia uczniów z niepełnosprawnością wynika, że skontrolowane szkoły publiczne nie monitorowały losów ww. osób. Działania szkół w tym zakresie ograniczały się do zapraszania absolwentów na okolicznościowe spotkania. Wynika to z braku jednoznacznego określenia obowiązku w tym zakresie w przepisach ustawy o systemie oświaty⁶¹. W sierpniu 2015 r. Minister Edukacji Narodowej określiła w nowym rozporządzeniu w sprawie wymagań wobec szkół i placówek, że „placówka pozyskuje i wykorzystuje informacje o losach byłych wychowanków do promowania wartości edukacji”. Wymagania te opisane są na poziomie wyższym oczekiwań wobec placówek specjalnych⁶². Z pisma Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23.07.2015 r.⁶³ wynika również, że w roku szkolnym 2015/2016 monitorowanie pracy placówek oświatowych będzie

⁶¹ *Kształcenie uczniów z niepełnosprawnościami o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Informacja o wynikach kontroli*, Warszawa 2012, NIK, s. 9.

⁶² Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 06.08.2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek, s. 18.

⁶³ <http://men.gov.pl/jakosc-edukacji/nadzor-pedagogiczny/podstawowe-kierunki-realizacji-polityki-oswiatowej-panstwa-w-roku-szkolnym-20152016.html>, stan na dzień 21.08.2015 r.



obejmowało m.in. „Realizację zadań z zakresu doradztwa edukacyjno – zawodowego w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej”. Dodatkowo decyzją Minister Edukacji Narodowej w nadchodzącym roku szkolnym (2015/2016) podstawowymi kierunkami realizacji polityki oświatowej państwa⁶⁴ będzie m.in. wzmocnienie bezpieczeństwa dzieci i młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, specjalnych ośrodkach wychowawczych, ośrodkach rewalidacyjno-wychowawczych.

Wszystkie wymienione dokumenty wskazują na szczególną rolę szkół i ośrodków, do których uczęszczają uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Również rekomendacje Europejskiej Agencji Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami wskazują, że **przejście z systemu edukacji do zatrudnienia musi być poparte odpowiednim wsparciem w fazie przejściowej**. Doradcy zawodowi powinni informować uczniów o możliwościach zatrudnienia, wspierać zarówno ich, jak i pracodawców w nawiązywaniu wzajemnych kontaktów. Służyć temu będą następujące działania ze strony placówek, wspierających uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:

- utrzymywanie dobrych relacji z lokalnymi przedsiębiorcami,
- zapewnienie uczniom szkolenia praktycznego i zatrudnienia wspieranego,
- dysponowanie kadłą i innymi zasobami, dostępnymi w trakcie całego procesu przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia,
- odpowiednio dostosowane metody nauczania oraz indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne⁶⁵.

⁶⁴ <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/kierunki-realizacji-polityki-oswiatowej-na-rok-szkolny-20152016-rok-otwartej-szkoly.html>, stan na dzień 12.08.2015 r.

Istotne jest również zwrócenie uwagi na konieczność połączenia integracji zawodowej ze społeczną, ze względu na **kluczową rolę społecznego kontekstu w aktywizacji zawodowej uczniów, zwłaszcza tych z niepełnosprawnością**. Autorzy opracowania podkreślają również konieczność otwarcia się sektorów edukacji i rynku pracy na siebie, po to, aby stworzyć efektywne programy wsparcia dla ww. uczniów. Wskazane jest zatrudnienie personelu (np. osób personelu pomocniczego, doradców zawodowych, mentorów), oferującego stałą pomoc uczniom przechodzącym ze szkoły do zatrudnienia oraz osobom już pracującym, a także stałe udostępnianie im odpowiednich środków wsparcia⁶⁶.

Ww. rekomendacje znajdują swoje odbicie w wynikach badań, przeprowadzonych w Polsce. W raporcie końcowym dotyczącym stanu i roli doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego⁶⁷ określono pożądany kierunek działań dla rozwoju poradnictwa w systemie oświaty. Poniżej wymieniam najważniejsze z punktu widzenia niniejszego opracowania wskazania:

- należy opracować i upowszechniać model doradztwa zawodowego w szkołach,
- należy tworzyć powiązania między systemem doradztwa zawodowego a monitoringiem rynku pracy,

⁶⁵ Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami (2013), *Europejskie wzorce dobrej praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawni, w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego*, Odense, Dania, s. 39.

⁶⁶ *Ibidem*, s. 53.

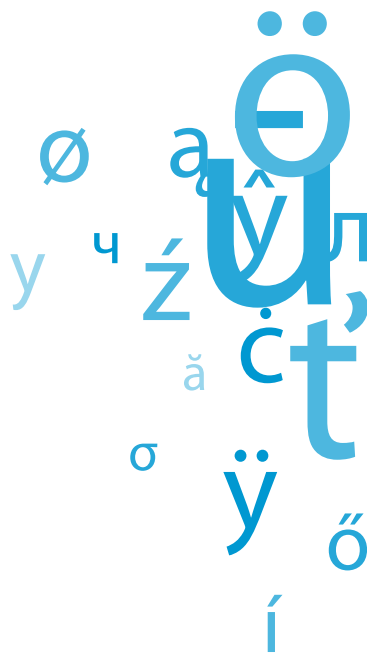
⁶⁷ *Raport końcowy z realizacji projektu: stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego*, Warszawa 2012. Raport zrealizowano na zlecenie KOWEZiU przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., <http://www.koweziu.edu.pl/pz?2108bbc95adf0e08b5c238de389ea414=6356bcc048cbb0e7f35514c68d918563>, stan na dzień 15.08.2015 r.

- należy włączać rodziców uczniów w system doradztwa zawodowego,
- należy włączać pracodawców w system doradztwa zawodowego w regionie.

Widoczna jest więc potrzeba koordynacji programów doradztwa edukacyjno-zawodowego pomiędzy poszczególnymi podmiotami, odpowiedzialnymi za kolejne elementy procesu aktywizacji zawodowej uczniów i wychowanków. Dlatego również w Raporcie „Młodzi 2011” zespół ekspertów wskazał na konieczność zapewnienia działań, wspierających powstawanie instytucji doradztwa zawodowego i osobistego, które pomagałyby młodzieży podejmować optymalne decyzje, dotyczące ścieżki edukacyjnej, kariery zawodowej i rozwoju osobistego⁶⁸.

Zapewnienie procesowi poradnictwa edukacyjno-zawodowego odpowiedniej struktury operacyjnej, wykorzystanie potencjału partnerstw w konstruowaniu oferty wsparcia dla młodych ludzi i ich rodziców, wsparcie metodyczne i superwizyjne dla doradców zawodowych przyniesie z pewnością efekt w postaci świadomych decyzji i sukcesów życiowych absolwentów ww. placówek.

⁶⁸ Raport Młodzi 2011. Streszczenia treści rozdziałów, Warszawa 2012, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, s. 9, http://www.frse.org.pl/sites/frse.org.pl/files/news_frse/210/streszczenie_raportu_m_odzi_2011_17615.pdf, stan na dzień 15.08.2015 r.



Uczeń placówki specjalnej
w centrum zainteresowania

Rozdział

3

Zapewne każdy doradca zawodowy pamięta szczególne dla siebie spotkanie z osobą radzącą się, np. z uczniem z niepełnosprawnością czy opiekunem wychowanka MOW. Kontakt, który wniósł nowe refleksje do organizacji procesu poradnictwa czy pozwolił przeanalizować skuteczność posiadanego instrumentarium wsparcia. Poniżej przytaczam dwie, autentyczne historie, które stanowią opisy dwóch odmiennych sytuacji oscylujących wokół zagadnienia gotowości na zmiany w życiu (lub jej braku) oraz ich skutków dla konstruowania kariery. W świadomy sposób te życiowe „biogramy” prezentuję z perspektywy absolwenta placówki specjalnej, żeby uwidocznić wpływ kolejnych znaczących wydarzeń biograficznych na sytuację „tu i teraz”. W trosce o ochronę danych osobowych zmieniłam niektóre fragmenty prezentowanych opisów.

Mateusz, 22 lata, niepełnosprawność neurologiczna i ruchowa w stopniu umiarkowanym oraz intelektualna w stopniu lekkim, dziecięce porażenie mózgowe, problemy z aparatem ruchu po wypadku drogowym. Gimnazjum specjalne ukończył z trudem, wykazywał niską motywację do nauki, z tego względu miał trudności z wyborem dalszego kształcenia. Ostatecznie zrezygnował z kontynuacji nauki i po kilku latach bierności rozpoczął starania o podjęcie zatrudnienia. Pomogły mu w tym kontakty nawiązane w przeszłości. Mateusz jest osobą otwartą i chętnie wchodzi w nowe relacje, to jego widoczne zasoby. Obecnie jest pracownikiem Zakładu Aktywności Zawodowej na stanowisku pomocnik recepcjonisty. Po roku zatrudnienia, w 2012 r. zdecydował się na kontynuację nauki w technikum dla dorosłych o profilu elektronicznym. Interesuje się informatyką i mediami społecznościowymi. Pytany o przyczyny poszukiwania zatrudnienia wskazał na kilka celów: chęć polepszenia sytuacji finansowej i – co za tym idzie – uzyskania większej niezależności oraz poszerzenie liczby znajomych. W decyzji o powrocie do nauki wspierał go doradca zawodowy, zatrudniony w ZAZ.

Mateusz jest przykładem osoby radzącej się, która dopiero jako absolwent szkoły uzyskała gotowość do wglądu w swoją aktualną sytuację życiową i – wspólnie z towarzyszącym mu doradcą – dokonała ważnych decyzji, dotyczących edukacji, pracy oraz umiejscowienia ww. wartości na planie swojej kariery.

Iwona, 24 lata, sierota biologiczna, wychowywana przez babcię w Krakowie. Po ukończeniu gimnazjum rozpoczęła naukę w szkole zawodowej w zawodzie sprzedawca, ale niska motywacja do nauki i wpływ grupy rówieśniczej, z którą zaczęła się identyfikować, spowodowały, że coraz rzadziej brała udział w zajęciach szkolnych, a coraz częściej wybierała czas spędzany z pracującymi „na czarno” kolegami w parku na rozmowach, paleniu i piciu alkoholu. Wskutek wysokiej absencji nie dostała promocji do kolejnej klasy, co spowodowało już całkowicie zerwanie dotychczasowych relacji i zintensyfikowanie czasu spędzanego z rówieśnikami, łącznie z rozwojem uzależnienia od alkoholu. Iwona po interwencji babci trafiła w końcu do ośrodka dla młodzieży uzależnionej od środków psychoaktywnych w innym województwie, w którym rozpoczęła proces terapii. Po jego ukończeniu podjęła pracę na pół etatu jako pomoc ogrodnika. Jej sytuacja ekonomiczno-społeczna jest cały czas niestabilna. Mieszka w hostelu, w którym ośrodek prowadzi program wsparcia postresocjalizacyjnego. Pobyt może potrwać maksymalnie rok czasu, następnie Iwona zamieszka samodzielnie. Obecnie bierze udział w zajęciach, mających na celu pomóc jej w usamodzielnieniu się. Uczestniczyła w spotkaniach z doradcą, deklarując chęć dokonania zmian w swoim życiu i określeniu celów rozwoju, ale podczas procesu doradztwa okazało się, że nie ma w sobie gotowości do podejmowania aktywności związanych z realizacją ww. celów. Oczekiwała, że istotne z punktu widzenia jej kariery decyzje podejmą inne osoby. W tej sytuacji doradca zasugerował, żeby Iwona skupiła się na działaniach, które aktualnie sprawiają jej satysfakcję. Rozpoczęła pracę wolontariuszki w zespole te-



atralnym: jej rola polegała na wsparciu uczestników zajęć, a ostatecznie sama weszła w rolę aktora-amatora. Kontakty z doradcą powtarzane były w rzadszych interwałach czasowych, koncentrowały się na stworzeniu mapy wartości życiowych lwony i pomocy we wglądzie w rzeczywiste (a nie deklarowane) oczekiwania względem obrazu przyszłej aktywności społeczno-zawodowej. W momencie kiedy lwona zasygnalizowała gotowość do zmian, proces doradztwa mógł zostać zintensyfikowany.

W takich i podobnych, szczególnych sytuacjach znajdują się wychowankowie szkół i ośrodków specjalnych ze względu na dodatkowe czynniki, które w istotny sposób wpływają na ich możliwości prowadzenia niezależnego, akceptowalnego społecznie dorosłego życia. Dla ww. osób nie wszystkie role społeczne są teoretycznie dostępne. Role pracownika, wolontariusza, ojca rodziny, przedsiębiorcy wydają się czasami bardzo odległe, a informacje zwrotne, płynące z otoczenia społecznego, tylko taki kierunek myślenia potwierdzają. Dlatego rolą doradcy zawodowego jest poznanie swoich „klientów” poprzez przeprowadzenie wnikliwej diagnozy, której efektem będzie dokładna ocena funkcjonalna młodego człowieka.

3.1. Doświadczenie niepełnosprawności

Modele niepełnosprawności i podejście do osób z niepełnosprawnościami zmieniały się na przestrzeni ostatnich dekad. Od modelu medycznego, poprzez model społeczny, przeszliśmy do modelu praw człowieka, w którym podkreśla się, że OSOBA z niepełnosprawnością ma pełne prawo do niezależnego życia i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. To podejście uwypukla odpowiedzialność społeczeństwa (zarówno na poziomie jednostkowym, instytucjonalnym, jak i systemowym) za tworzenie warunków, umożliwiających tym osobom prowadzenie satysfakcjonującego życia.

Większość osób z niepełnosprawnościami jest w Polsce bierna zawodowo, czyli nie pracuje i nie poszukuje aktywnie pracy. Polski model pracy (rehabilitacji zawodowej) dla ww. grupy przewiduje cztery, realizowane kolejno, etapy pożądanej drogi rehabilitowania i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami:

- ▲ w warsztatach terapii zajęciowej (WTZ),
- ▲ w zakładach aktywności zawodowej (ZAZ),
- ▲ w zakładach pracy chronionej (ZPCh),
- ▲ na otwartym rynku pracy.

Zatrudnienie w zwykłych zakładach może być organizowane:

- ▲ na warunkach konkurencyjnych (osoba z niepełnosprawnością jest przyjmowana i pracuje na takich samych zasadach i warunkach, jak osoba pełnosprawna),
- ▲ na stanowiskach pracy specjalnie dobranych i przystosowanych do psychofizycznych możliwości pracowników,
- ▲ w formie zatrudnienia wspomaganego, z pomocą tzw. zawodowego asystenta lub trenera pracy, który pomaga osobie z niepełnosprawnością przystosować się do fizycznego i społecznego środowiska pracy.

Warsztaty terapii zajęciowej oraz zakłady aktywności zawodowej pomyślane zostały jako przejściowe formy zatrudnienia dla tych osób z niepełnosprawnościami (z większymi dysfunkcjami organizmu), których wejście na „normalny” rynek pracy wymaga pewnego przygotowania, ale już nie w szkole, tylko na stanowisku pracy.

Aby przeprowadzić proces poradnictwa zawodowego, niezbędnym staje się uzyskanie następujących informacji o osobach z niepełnosprawnościami:

- ▲ diagnoza lekarska, przebieg rehabilitacji medycznej, rokowanie,
- ▲ ocena ogólnej wydolności fizycznej i możliwości psychofizycznych,
- ▲ własna ocena możliwości podjęcia pracy,
- ▲ motywacje,
- ▲ kwalifikacje i predyspozycje zawodowe.

W procesie doboru odpowiedniego rodzaju pracy lub dostosowania istniejącego stanowiska do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością istotną sprawą jest jej motywacja do podjęcia pracy bądź preferowany przez nią kierunek działalności. Do zadań doradcy należy wzmacnianie jej zaangażowania i kierowanie uwagi na podjęcie pracy. Poznanie subiektywnej oceny możliwości psychofizycznych ww. osoby, jej motywacji, obaw, oczekiwań i preferencji zawodowych powinno być jednym z elementów decydujących o wyborze kierunku aktywności zawodowej i o formie proponowanej pomocy.

Zasady doboru pracy dla osób z niepełnosprawnościami:

1. oparcie na funkcjach i sprawnościach nieuszkodzonych, po uwzględnieniu wszelkich ograniczeń, wynikających ze stanu zdrowia,
2. indywidualizacja i kompleksowość porady zawodowej.

Zwracamy również uwagę na uciążliwość danej pracy, określaną na trzy różne sposoby:

- ▲ obciążenie fizyczne (np. konieczność dźwignia ciężarów),
- ▲ obciążenie psychiczne (np. nadmierna odpowiedzialność za efekty wykonywanej pracy),
- ▲ wpływ warunków środowiskowych (np. nadmierny hałas, nieodpowiednie oświetlenie itp.).

Osoby z niepełnosprawnością wkładają o wiele większy wysiłek i determinację w ukończenie kolejnego poziomu edukacji czy realizację kursów i szkoleń. Stąd wszelkie niepowodzenia, wynikające z źle zaprogramowanych planów kariery, skutkować będą zniechęceniem przed ponownym wchodzeniem w rolę ucznia, studenta czy pracownika. Dlatego naczelną zasadą poradnictwa zawodowego dla uczniów z niepełnosprawnością winno być przeprowadzenie szczegółowej diagnozy potrzeb i możliwości radzącego się w kontekście oczekiwań pracodawców i fluktuacji, zachodzących nieustannie w świecie pracy. Jak pisze Krystyna Mruga-

ska: niezmiernie ważne jest również bazowanie na mocnych stronach każdej osoby, one bowiem mają się stać kluczowymi zasobami, na których budowany jest indywidualny plan rozwoju i uczestnictwa społecznego⁶⁹.

W poradnictwie zawodowym dla osób z niepełnosprawnościami wyróżnić możemy następujące etapy:

- ▲ diagnozę funkcjonalną,
- ▲ właściwy proces poradniczy, którego celem jest wsparcie radzącego się w podjęciu adekwatnej do jego aktualnej sytuacji życiowej decyzji o dalszym kształceniu i/lub podjęciu zatrudnienia,
- ▲ pomoc w stworzeniu mu optymalnych warunków celem realizacji podjętej decyzji,
- ▲ monitoring poziomu satysfakcji z uzyskiwanych efektów aktywności,
- ▲ ew. rekonstrukcja przyjętych celów i sposobów ich realizacji, która ma zapobiegać niewłaściwemu ułokowaniu procesu aktywizacji i – co za tym idzie – negatywnym doświadczeniom związanych z nauką czy pracą.

Szczególną wagę przypisujemy etapowi diagnozy, która pozwala unaocznic – przede wszystkim samemu radzącemu się i członkom jego otoczenia – zasoby osoby badanej oraz obszary wymagające działań kompensacyjnych, na które należy zwrócić szczególną uwagę w procesie rehabilitacji i poradnictwa. Poniżej znajduje się checklista z przykładowymi zagadnieniami do analizy:

Checklista diagnostyczna

1. Informacje dotyczące aktualnego i prognozowanego stanu zdrowia, w tym opis wszystkich niepełnosprawności i schorzeń,

⁶⁹ Mrugańska K., *Osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną a zatrudnienie*, [w:] Piszczek M. (red.), *Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym*, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2003, s. 9.



które wpływają na sposób funkcjonowania radzącego się.

WAŻNE! Nierzadko występują rozbieżności pomiędzy opinią lekarza specjalisty nt. możliwości kształcenia w danym zawodzie a opinią lekarza medycyny pracy, który wyraża zgodę na podjęcie zatrudnienia na konkretnym stanowisku pracy. Dlatego warto dodatkowo skonsultować prognozowane możliwości zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, aby przeciwdziałać sytuacjom, w których pomimo posiadania wyuczonego zawodu osoba taka nie będzie mogła podjąć satysfakcjonującej pracy.

2. Poziom adaptacji psychologicznej do niepełnosprawności.
3. Dotychczasowy przebieg edukacji oraz opóźnienie umiejętności szkolnych, w tym ogólny poziom umysłowy.
4. Ocena rozwoju motorycznego, sprawności manualnej.
5. Funkcjonowanie procesów uwagi i pamięci.
6. Ocena sprawności samoobsługowych, w tym np. umiejętności samodzielnego poruszania się.
7. Opis szczególnych uzdolnień, zainteresowań i preferencji zawodowych.
8. Poziom motywacji do kształcenia, zatrudnienia i rehabilitacji.
9. Stopień posługiwania się mową (w tym znajomość alternatywnych sposobów komunikacji).
10. Umiejętności planowania i samokontroli.
11. Poziom adaptacji społecznej – umiejętności konstruktywnego funkcjonowania w grupie, nawiązywania relacji z innymi ludźmi.

Ze względu na zróżnicowaną etiologię niepełnosprawności opisywanych grup przedstawiam ramowe obszary, na których powinien się skupić doradca podczas analizy bieżącej sytuacji radzącego się. Najlepszym rozwiązaniem będzie skorzystanie z wiedzy już zgromadzonej w diagnozie funkcjonalnej, którą w optymalnych warunkach powinien przygotować interdyscyplinarny zespół specjalistów (w zależności

od rodzaju niepełnosprawności: lekarz, psycholog, rehabilitant, terapeuta widzenia, pracownik socjalny itd.).

Orzecznictwo a możliwości aktywizacji zawodowej

Potwierdzeniem faktu niepełnosprawności jest orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego (w systemie edukacji) oraz równoległe orzeczenie o niepełnosprawności (dla osób do 16 roku życia) lub o stopniu niepełnosprawności (dla tzw. osób dorosłych, powyżej 16 roku życia) w Miejskich lub Powiatowych Zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności (system pomocy społecznej). Te ostatnie dokumenty przyznawane są w ramach systemu pozarentowego, w odróżnieniu od orzeczeń Komisji lekarskich, będących częścią struktur ZUS.

Podstawowym dokumentem, na którym opiera się decyzja o umieszczeniu młodego człowieka w szkole lub ośrodku specjalnym jest orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, wydawane przez publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne. W związku z tym, że ww. dokumentacja – jako kluczowa w organizacji procesu rewalidacji, resocjalizacji czy socjoterapii – została wskazana w rozdziale 2 niniejszej publikacji, poniżej skupiam się na omówieniu istotnych dla doradców zawodowych orzeczeń systemu pomocy społecznej, tj. dokumentów wydawanych przez Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności.

Dla celów edukacyjnych ważniejsze są orzeczenia wydawane przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, natomiast w procesie poradnictwa szczególne znaczenie będą mieć drugie z wymienionych dokumentów ze względu na fakt, że zawierają prognozę co do dalszej aktywności zawodowej i edukacyjnej młodego człowieka. Warto zachęcać małoletnich i ich opiekunów do składania wniosków w Zespołach ds. Orzekania o Niepełnosprawności. Analiza zapisów orzeczenia pozwoli przygotować się

do wejścia na rynek pracy, ew. podjąc decyzję o odroczeniu tego momentu z powodu konieczności dalszej rehabilitacji czy terapii zajęciowej.

Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności wydają orzeczenia o niepełnosprawności dla osób, które nie ukończyły 16 roku życia, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności dla osób, które ukończyły 16 rok życia oraz legitymacje osoby niepełnosprawnej.

Orzeczenia o niepełnosprawności dla dzieci do 16 roku życia wydaje się dla celów:

- ▲ zasiłku pielęgnacyjnego,
- ▲ świadczenia pielęgnacyjnego,
- ▲ korzystania z ulg i uprawnień.

Orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (lekkim, umiarkowanym lub znacznym) wydaje się dla osób, które ukończyły 16 r. ż, dla celów:

- ▲ odpowiedniego zatrudnienia,
- ▲ szkolenia,
- ▲ uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej,
- ▲ zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze,
- ▲ środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji,
- ▲ uzyskania karty parkingowej,
- ▲ świadczeń z pomocy społecznej,
- ▲ zasiłku pielęgnacyjnego,
- ▲ uzyskania przez opiekuna dziecka świadczenia pielęgnacyjnego,
- ▲ ulg i uprawnień.

Zespoły nie wypłacają świadczeń finansowych. Orzeczenie jest dokumentem potwierdzającym niepełnosprawność. Przysługujące osobie niepełnosprawnej świadczenia oraz ulgi i uprawnienia uzależnione są od orzeczonej niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności, a w niektórych przypadkach również od kodu schorzenia lub szczegółowego wskazania znajdującego się na orzeczeniu.

Aby otrzymać orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności należy złożyć:

- ▲ wniosek o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności (dla osoby do 16 roku życia) lub o stopniu niepełnosprawności (dla osoby powyżej 16 roku życia),
- ▲ zaświadczenie lekarskie o stanie zdrowia wydane dla potrzeb zespołu ds. orzekania o niepełnosprawności (wystawione nie wcześniej niż na 30 dni przed dniem złożenia wniosku),
- ▲ dokumentację medyczną: badania diagnostyczne, konsultacje specjalistyczne, karty informacyjne z pobytów w szpitalu.

Symbole przyczyny niepełnosprawności na orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności oznacza się następująco:

- 01-U upośledzenie umysłowe;
- 02-P choroby psychiczne;
- 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu;
- 04-O choroby narządu wzroku;
- 05-R upośledzenie narządu ruchu;
- 06-E epilepsja;
- 07-S choroby układu oddechowego i krążenia;
- 08-T choroby układu pokarmowego;
- 09-M choroby układu moczowo-płciowego;
- 10-N choroby neurologiczne;
- 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zespęcenia, choroby układu krwiotwórczego;
- 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.

Symbol przyczyny niepełnosprawności, zawarty w orzeczeniu o niepełnosprawności, stopniu niepełnosprawności lub wskazaniach do ulg i uprawnień, odzwierciedla rozpoznanie uszkodzenia lub choroby, która niezależnie od przyczyny jej powstania powoduje zaburzenia funkcji organizmu oraz ograniczenia w wykonywaniu czynności życiowych i aktywności społecznej osoby zainteresowanej lub dziecka. Orzeczenie może zawierać więcej niż jeden symbol przyczyny niepełnosprawności, nie więcej niż trzy symbole schorzeń, które w porównywalnym stopniu wpływają na zaburzenie funkcji organizmu.



3.2. Doświadczenie niedostosowania społecznego

Aktualnie wśród pedagogów z obszaru resocjalizacji trwa dyskusja nt. skuteczności dotychczas stosowanych metod oddziaływania na wychowanków, wśród których dla potrzeb niniejszej publikacji wyróżniamy:

- ▲ osoby niedostosowane społecznie, które na mocy decyzji sądu kierowane są m.in. do Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych,
- ▲ osoby zagrożone niedostosowaniem społecznym, które na wniosek opiekunów prawnych (zazwyczaj rodziców) kierowane są do Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Nowy wymiar pedagogiki resocjalizacyjnej opisał Marek Konopczyński – tutaj przytaczam za autorem kilka kluczowych tez:

- 1) Syndrom nieprzystosowania społecznego to socjalizacyjnie uwarunkowana kompozycja wadliwie ukształtowanych parametrów tożsamości, które definiują parametry Ja indywidualnego i Ja społecznego nieletnich, czyniąc ich nieatrakcyjnymi społecznie,
- 2) Proces resocjalizacji nieletnich to proces ich rozwoju,
- 3) Metodyczne ramy resocjalizacji to proces treningu autoprezentacji kreowanych i wizualizowanych parametrów tożsamości wychowanków,
- 4) „Motorem napędowym” społecznej aktywności nieletnich są ich zidentyfikowane i wykreowane potencjały,
- 5) Narzędziami wpływu społecznego są metody twórczej resocjalizacji oraz określone metody i techniki wspomagające⁷⁰.

Jednym z najciekawszych elementów ww. koncepcji „twórczej resocjalizacji” z punktu widzenia doradcy zawodowego jest skupienie

⁷⁰ Konopczyński M., *Metody twórczej resocjalizacji*, Warszawa 2006, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 346.

się autora na zagadnieniu „tożsamości człowieka”, które ujmuje jako „urzeczywistnienie dialogu między jego aktualności a potencjalnością”. Takie podejście do procesów wsparcia młodych ludzi powoduje, że prawdopodobieństwo konstruktywnych zmian w funkcjonowaniu osób niedostosowanych społecznie zwiększa się.

W literaturze można obecnie znaleźć dużą ilość opracowań dotyczących organizacji procesu dydaktycznego czy efektywnych metod wsparcia uczniów z niepełnosprawnościami oraz niedostosowanych społecznie. Dlatego skupiłam się na tych zagadnieniach, które są szczególnie przydatne doradcom zawodowym, natomiast **w poszczególnych częściach poniższego opracowania zawarłam odesłania do stron internetowych, na których specjalista zainteresowany konkretnym obszarem wsparcia będzie mógł dodatkowo poszerzyć swoją wiedzę („źródła wiedzy”).**

3.3. Profile uczniów i wychowanków

Poniżej czytelnicy znajdą charakterystyki dzieci i młodzieży, które objęte zostały wsparciem szkół i ośrodków specjalnych.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

W niniejszym opracowaniu używam terminu niepełnosprawność intelektualna, zgodnie ze standardami środowiska, natomiast w cytowaniach i odniesieniach do literatury pojawiać się będzie również określenie „upośledzenie umysłowe”.

Przeprowadzona diagnostyka psychologiczna określa stopień upośledzenia umysłowego:

1. Lekki (iloraz inteligencji 50 – 69),
2. Umiarkowany (35 – 49),
3. Znaczny (20 – 34),
4. Głęboki (poniżej 20),

ale nie oddaje całokształtu możliwości rozwoju osób z niepełnosprawnością intelektualną. Jest bazową oceną, na którą nałożone powinny być dane, pochodzące z indywidualnej oceny funkcjonalnej radzącego się, ze względu na duże zróżnicowanie w poziomie samodzielności, aktywności itd. osób w poszczególnych rangach.

Poziom umiejętności społecznych osób z niepełnosprawnością intelektualną jest wyższy niż kompetencje intelektualne, ale uzależniony od jakości nauczania, wychowania i wspierania w domu i w placówkach, dlatego tak istotna jest ocena wpływu następujących czynników na sposób ich funkcjonowania:

- ▲ możliwości i ograniczenia osoby,
- ▲ możliwości i ograniczenia środowiska⁷¹.

Upośledzenie umysłowe wpływa w sposób istotny na następujące procesy:

- ▲ tempo dojrzewania i rozwój psychoruchowy,
- ▲ orientacyjno-poznawcze,
- ▲ komunikowania się i rozwoju mowy,
- ▲ rozwój osobowości i dojrzałości społecznej,
- ▲ tempo uczenia się, nabywania sprawności i trwałości efektów.

Dziedzinaми najmniej na ogół dotkniętymi są emocje i sfera społeczna⁷².

Są to jednocześnie obszary, na których najczęściej można oprzeć realizację rehabilitacji społeczno-zawodowej, a co za tym idzie poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Aktywizacji społecznej – po osiągnięciu odpowiedniego poziomu samodzielności i samoobsługi przez młodego człowieka – towarzyszyć będzie organizowana równoległe i często komplementarna do podejmowanych już działań aktywizacja zawodowa.

⁷¹ Marcinkowska B., Wołowicz A., *Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną (osoby z zespołem Downa oraz z upośledzeniem w stopniu głębokim). Raport*, Warszawa 2010, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, s. 10

⁷² *Ibidem* s. 58.

W procesie poradnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną szczególnie istotne jest holistyczne podejście, które uwrażliwia doradcę na znaczenie wszystkich sfer życia radzącego się. Część osób z ww. niepełnosprawnością nie będzie mogła podjąć zatrudnienia w aktualnej sytuacji na rynku pracy i braku ofert, na które mogliby odpowiedzieć. Zmiany na rynku pracy przebiegają jednak bardzo dynamicznie, pojawiają się nowe zawody i możliwości organizacji stanowisk pracy, dlatego nawet osoby z głębszym upośledzeniem mogą progностycznie mieć coraz większe szanse na podjęcie aktywności zawodowej. Tym bardziej konieczna jest koncentracja na aktywizacji społecznej ww. osób, co pozwoli na efektywne pełnienie pierwszorzędowych ról tj. roli członka systemu rodzinnego, uczestnika zajęć w Warsztacie Terapii Zajęciowej, wolontariusza.

Poniżej przytaczam wybrane umiejętności psychologiczne konieczne do efektywnego funkcjonowania społecznego i osobistego ww. młodych ludzi (opracowane przez Marię Piszczek na podstawie listy A.P. Goldsteina)⁷³. Doradca zawodowy przeprowadzający wywiad z radzącym się powinien przeanalizować poziom jego aktualnego rozwoju społecznego (np. posługując się skalą czterostopniową), celem zaplanowania oddziaływań adekwatnych do bieżących wyzwań rozwojowych.

- ▲ samodzielność podczas wykonywania czynności dnia codziennego i gotowość
- ▲ do korzystania z oferowanej pomocy,
- ▲ jakość kontaktów społecznych,
- ▲ słuchanie i uczestniczenie w rozmowie,
- ▲ prośenie o pomoc,
- ▲ instruowanie innych i wykonywanie poleceń,
- ▲ rozpoznawanie i nazywanie własnych uczuć,
- ▲ rozumienie uczuć innych osób,
- ▲ zaangażowanie emocjonalne w relacjach z innymi,

⁷³ Piszczek M. (red.), *Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym*, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2003, s. 48.

- ▲ nagradzanie siebie,
- ▲ samokontrola,
- ▲ reakcja na niepowodzenia,
- ▲ umiejętność stawiania sobie realistycznych celów,
- ▲ rozeznanie w swoich możliwościach i umiejętnościach,
- ▲ umiejętność gromadzenia odpowiednich informacji,
- ▲ ustalanie hierarchii ważności problemów i kolejności wykonywania
- ▲ poszczególnych zadań,
- ▲ podejmowanie decyzji,
- ▲ przygotowanie się do realizacji zadania.

Jedną z najważniejszych przesłanek dla doradców zawodowych, pracujących z radzącymi się z niepełnosprawnością intelektualną, jest realistyczna ocena możliwości psychofizycznych ww. uczniów. Na tej podstawie można określić, czy w efekcie procesu poradniczego i przygotowania zawodowego będzie mógł on wyuczyć się zawodu czy też przyszła praca będzie polegać na wykonywaniu pewnych czynności zawodowych (np. prostych czynności produkcyjnych) na stanowisku pomocniczym np. pomocnik introligatora, pomocnik kucharza itd. Należy podkreślić, że odpowiednio dobrane i wyuczone czynności zawodowe mogą stać się przesłanką do satysfakcjonującego dla osoby z niepełnosprawnością funkcjonowania w roli pracownika.

W przypadku ww. grupy uczniów niezmiernie istotne jest, aby doradca zawodowy działał wspólnie z trenerem pracy lub współpracował z organizacją, która w kompleksowy sposób zajmuje się zatrudnianiem wspomaganym. W obecnym roku 2015 uwaga instytucji centralnych (m.in. Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych) w sposób szczególnie kieruje się na obszar treningu pracy, stąd m.in. ogłoszenie konkursu PFRON na realizację projektów w ww. obszarze na terenie całego kraju. Działanie te w istotny sposób będą wspierać niepełnosprawnych absolwentów placówek specjalnych.

Czym jest zatrudnienie wspomagane?

Światowe Stowarzyszenie do Spraw Zatrudnienia Wspomagane definiuje je jako „pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu stałego wspomaganie”. Istotą zatrudnienia wspomaganego stanowi zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wraz z tzw. „asystentem zawodowym” lub „trenerem pracy” (job coach)⁷⁴.

Doradca zawodowy i/lub trener pracy na podstawie wnikliwej charakterystyki kandydata do pracy poszukuje odpowiedniej dla niego oferty oraz programuje ewentualne szkolenie i towarzyszy w pierwszym okresie zatrudnienia. Jego obowiązki polegają wówczas na wykonywaniu czynności pracy wspólnie z osobą upośledzoną tak, aby mogła się ona ich nauczyć przez naśladownictwo i przy współpracy. Zaangażowanie czasowe doradcy zawodowego zmniejsza się wraz z nabywaniem umiejętności pracy przez osobę upośledzoną⁷⁵.

„A zatem zdolność do pracy, przygotowanie do niej i gotowość jej podjęcia przez osobę z upośledzeniem umysłowym zależą od całego ciągu, wiele lat trwających, różnorodnych, ale skoordynowanych działań rehabilitacyjnych, edukacyjnych i społecznych oraz sprzyjających warunków. Zależą od nich bardziej niż od stopnia niepełnosprawności, który nie jest jedynym czynnikiem determinującym losy zawodowe człowieka. Z drugiej zaś strony praca i związane z nią życie społeczne są niezbędnym warunkiem podtrzymywania sprawności i aktywności”⁷⁶.

⁷⁴ Majewski J., *Zatrudnienie wspomagane osób z niepełnosprawnością*, Warszawa 2006, KIG-R, s. 15-16.

⁷⁵ Mrugalska K., *Orientacja zawodowa oraz poradnictwo i szkolenie zawodowe dla osób z upośledzeniem umysłowym*, Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej nr 4 (150) 1996, s. 60.

⁷⁶ *Ibidem*, s. 56



Źródła wiedzy:

- ▲ Publikacje Polskiego Stowarzyszenia na rzecz osób z upośledzeniem umysłowym, w tym kwartalnik „Społeczeństwo dla wszystkich”.
- ▲ <http://psouu.org.pl/publikacje-ksiazki>
- ▲ Kwartalnik „Bardziej kochani”
- ▲ <http://www.bardziejkochani.pl/co-robimy/kwartalnik/>

Osoby z niepełnosprawnością słuchową

Analiza dostępnych zawodów dla osób niesłyszących pokazuje, że w zasadzie aktualna propozycja obejmuje kilka możliwości, które w żaden sposób nie pokrywają się z ich potrzebami. Tymczasem dostarczenie uczniom najszerszej wiedzy o istniejących zawodach i stanowiskach pracy, wymaganiach zdrowotnych i niezbędnych kwalifikacjach to jedno z zadań poradnictwa. Zasadniczą trudnością, którą napotykają niesłyszący poszukujący zatrudnienia, jest bariera językowa – niemożność swobodnego porozumiewania się z pracodawcą⁷⁷.

Dlatego też jedną z najważniejszych kompetencji doradcy pracującego z ww. osobami z niepełnosprawnością będzie komunikatywna znajomość języka migowego oraz kultury środowiska osób niesłyszących, po to, aby proces poradnictwa mógł zostać przeprowadzony w maksymalnie otwarty i partnerski sposób. Ze względu na deficyt doradców z ww. umiejętnościami możliwym jest skorzystanie ze wsparcia tłumacza języka migowego (którego zapewnić może np. Polski Związek Głuchych). Należy jednak pamiętać, że pojawienie się dodatkowej osoby w sposób istotny wpływa na relację diady doradca – radzący się i może obniżyć poziom zaufania. Należałoby w takiej sytuacji zadbać o to, aby ten sam tłumacz wziął udział w całości procesu oraz ustalić z nim nasze oczekiwania względem jego uczestnictwa w spotkaniach.

⁷⁷ Szczepanowski B., *Poradnictwo zawodowe i zatrudnianie niesłyszących* [w:] *Niesłyszący-głusi-głuchoniemi. Wyrównywanie szans*, Warszawa 1999, WSiP, s. 246.

Problemy z komunikacją są jednocześnie przyczyną, dla której grupowe poradnictwo zawodowe jest prowadzone w zasadzie prawie zawsze w grupach homogenicznych.

Wśród osób niesłyszących wyróżniamy:

- ▲ osoby ogłuchłe oraz niesłyszące, posługujące się mową dźwiękową (często uczniowie i absolwenci szkół/klas integracyjnych),
- ▲ uczniowie i absolwenci szkół średnich i zawodowych dla niesłyszących, których podstawowym środkiem porozumiewania się jest język migowy. Gramatyka języka migowego wpływa na wypowiedzi w języku polskim, które mogą być niezrozumiałe dla osób, nie znających języka migowego. Może to negatywnie wpływać na ocenę ww. osób przez pracodawców i otoczenie społeczne. Jest to również sporym wyzwaniem dla doradcy, który nie komunikuje się za pomocą języka migowego, ze względu na możliwość użycia pojęć abstrakcyjnych dla osób niesłyszących. Przykładowo kilka lat temu prowadziłam zajęcia grupowe z członkami koła PZG, w ramach których problematycznym sformułowaniem okazało się słowo „kariera”, tak popularne w procesie poradniczym. Uczestnicy zajęć nie rozumieali ww. definicji, dlatego po konsultacjach z biorącym udział w spotkaniu tłumaczem języka migowego słowo to zostało zamienione na „sukces zawodowy”;
- ▲ osoby niesłyszące z dodatkowymi, sprzężonymi niepełnosprawnościami (m.in. intelektualną), które często nie ukończyły kolejnych etapów edukacji.

Ograniczenia zdrowotne, mające wpływ na wybór zatrudnienia przez osoby niesłyszące pojawiają się rzadko i dotyczą zazwyczaj nie samego uszkodzenia słuchu, lecz występujących niezależnie od niego dodatkowych schorzeń lub ograniczeń fizycznych⁷⁸.

⁷⁸ *Ibidem*, s. 249.



W trakcie procesu poradnictwa doradca powinien zwrócić szczególną uwagę na wpływ ww. współwystępujących schorzeń, a przede wszystkim na specyficzne dla tej grupy dodatkowe zaburzenia, które mogą pojawić się u części osób, np.:

- ▲ zaburzenia równowagi (niemożność utrzymania równowagi w ciemności),
- ▲ zwiększona wrażliwość na hałas.

Zaburzenia te mogą być stwierdzone podczas badań laryngologicznych i/lub neurologicznych.

Współcześnie na świecie zaleca się uznawanie Głuchych za mniejszość językowo-kulturową, której status określa odmiennosc językowa od słyszącej większości, posługującej się językami fonicznymi⁷⁹.

Doradca zawodowy w relacji z osobą niesłyszącą powinien wykazać się znajomością pożądaných zasad komunikacji. Dzięki takiej postawie pełnej szacunku dla odrębności kultury Głuchych może konstruować atmosferę otwartości i bezpieczeństwa w pracy z osobą radzącą się. Poniżej przytaczam savoir-vivre, opracowany w ramach projektu pn. „Spróbujmy się zrozumieć”⁸⁰.

Aby nawiązać komunikację z osobą niesłyszącą, musi na początku dojść do zawarcia między rozmówcami kontaktu wzrokowego. Jak skutecznie i kulturalnie to zrobić? Oto kilka przykładów:

- ▲ machanie ręką (ruch w nadgarstku góra – dół) na oddalonego rozmówcę. Należy pamiętać, że niegrzeczne będzie zastosowanie tego sposobu nawiązania kontaktu wzrokowego, gdy na przykład osoba ta w danym momencie czyta książkę. Wówczas należałoby zastosować drugi sposób, czyli

- ▲ lekkie klepięcie rozmówcy. Musimy pamiętać, aby dotyk nieścił się w obszarze rąk lub ramion rozmówcy. Nie wolno klepać w inną część ciała, np. obraźliwe jest, gdy klepiemy osobę w okolicy karku. Gest ten odbierany jest jako poniżenie. Nie należy stosować klepania, gdy nasz rozmówca spożywa posiłek. Wówczas należy skorzystać z kolejnej metody, jaką jest:

- ▲ uderzenie otwartą dłonią w stół. Tym sposobem możemy również przywołać większą grupę osób siedzących przy jednym stole, dzięki odczuwaniu przez nich drgań,
- ▲ tupanie (przenoszenie drgania przez podłogę),
- ▲ miganie światłem w danym pomieszczeniu. Za pomocą tych dwóch metod również możemy zwrócić uwagę większej liczby osób jednocześnie,
- ▲ poproszenie kogoś znajdującego się bliżej osoby, z którą chcemy nawiązać kontakt, o zawołanie jej.

W Kulturze Głuchych, każdej osobie Głuchej nadawany jest przydomek, znak migowy, który podczas komunikacji zastępuje imię i nazwisko. Jest to znak, którym dana osoba jest określana. Powstaje on na podstawie charakterystycznych cech, np. wyglądu, zachowania, poruszania się, charakteru, albo na podstawie skojarzenia z nazwiskiem czy zawodem. Zazwyczaj raz nadany znak pozostaje na całe życie.

Warto zaznaczyć, iż w Kulturze Głuchych zwrot „głuchoniemy” odbierany jest jako obraźliwy, chociaż osoba Głucha migająca „jestem Głuchy” użyje znaku, który w Systemie Języka Migowego (SJM) określa słowo głuchoniemy. Zgodnie z Kulturą Głuchych osoba taka nie jest niema, ponieważ posiada język – Polski Język Migowy (PJM).

Jakie są mocne strony osób Głuchych jako pracowników?

- ▲ doskonała pamięć wzrokowa i kinestetyczna,
- ▲ umiejętność wyłączania się, skupienia na danej rzeczy, pracy,

⁷⁹ „O głuchych słów kilka”, poradnik ze strony www.pracagluchych.pl, Dobre Kadry, Wrocław, stan na dzień 09.07.2015 r., s. 5.

⁸⁰ http://glusiwpracy.dobrekadry.pl/pracagluchych/Aktywnosc_bez_barier_02.pdf, s. 13, stan na dzień 10.07.2015 r.

- ▲ duża motywacja do pracy u osób młodych,
- ▲ bardzo duża sprawność w posługiwaniu się sprzętem IT,
- ▲ bardzo duża sprawność w korzystaniu z programów do komunikacji społecznościowej.

Jakie są słabe strony osób Głuchych jako pracowników?

- ▲ trudności w komunikacji werbalnej,
- ▲ trudności w myśleniu abstrakcyjnym,
- ▲ trudności w rozumieniu niektórych tekstów pisanych,
- ▲ trudności w podejmowaniu decyzji⁸¹.

Ważne dla doradców!

W ramach jednego z zadań PFRON osoby, mające stały lub bezpośredni kontakt z osobą uprawnioną (tj. niesłyszącą), mogą starać się o dofinansowanie kosztów szkolenia z języka migowego. Więcej informacji można znaleźć na stronie PFRON („Programy i zadania realizowane obecnie”).

Źródła wiedzy:

- ▲ Strona Polskiego Związku Głuchych, na której można znaleźć m.in. aktualne raporty (z 2014 r.) Rzecznika Praw Obywatelskich nt. ogólnej sytuacji Głuchych w Polsce oraz osoby dotyczące w szczególności ich edukacji.
- ▲ www.pzg.org.pl
- ▲ Kwartalnik „Świat cisyzy”
- ▲ <http://www.swiatciszy.pl/>
- ▲ Projekt „Spróbujmy się zrozumieć”, na którego stronie znajdziemy m.in. informacje nt. potrzeb i możliwości aktywizacji Głuchych.
- ▲ www.pracagluchych.pl

Osoby z autyzmem (w tym z zespołem Aspergera)

Zgodnie ze stosowaną w Polsce Międzynarodową Klasyfikacją Zaburzeń Psychiczych i Za-

burzeń Zachowania ICD-10 autyzm zaliczany jest do grupy całościowych zaburzeń rozwojowych. Warunkiem postawienia rozpoznania jest pojawienie się nieprawidłowości w relacjach społecznych, komunikowaniu się oraz w rozwoju funkcjonalnej lub symbolicznej zabawy już przed 3 rokiem życia dziecka. Jako całościowe zaburzenie rozwoju, autyzm ma wpływ na wszystkie obszary funkcjonowania dziecka. Powoduje zaburzenia relacji społecznych i kontaktu, trudności z podporządkowaniem się regułom społecznym, wynikające z braku ich zrozumienia. Większość dzieci autystycznych jest niemówiąca, nie komunikuje się gestem, ma trudności ze wskazywaniem, naśladowaniem, spełnianiem poleceń. Jeśli dzieci mówią, to są to często echolalie. Nie potrafią one tworzyć dłuższych rozbudowanych wypowiedzi, mają trudności z inicjowaniem i podtrzymywaniem wymiany konwersacyjnej. Cechuje je brak lub ograniczenie rozumienia pojęć abstrakcyjnych. Nawet dobrze funkcjonujący autyści mają problemy z pragmatyką języka. Dodatkowo obserwuje się u nich zaburzenia zachowania – liczne stereotypie i rytuały, koncentrowanie się na нефunkcjonalnych właściwościach przedmiotów, skrajne formy zaburzeń koncentracji. U niektórych pojawiają się także zachowania agresywne i autoagresywne⁸².

Zespół Aspergera jest poważnym zaburzeniem neurorozwojowym. Osoby dotknięte tą niepełnosprawnością mają problemy z rozumieniem intencji i zachowań innych osób, komunikowaniem się, dzieleniem się swoimi zainteresowaniami oraz kontrolą własnych zachowań. Jest łagodniejszą formą autyzmu dziecięcego. Jednak nawet najłżejsze formy autyzmu mogą być przyczyną poważnych problemów w życiu osób nim dotkniętych oraz ich rodzin. Osoby z Zespołem Aspergera doświadczają trudności związane z autyzmem w odmienny sposób i w innym natężeniu. Dla niektórych z nich komunikacja, relacje społeczne, abstrakcyjne

⁸¹ „O głuchych słów kilka”, poradnik ze strony www.pracagluchych.pl, Dobre Kadry, Wrocław, stan na dzień 09.07.2015 r., s. 13.

⁸² <http://synapsis.org.pl/autyzm/objawy>, stan na dzień 15.07.2015 r.



czy empatyczne myślenie są dużo łatwiejsze. W niektórych przypadkach zaburzeniem autystycznym towarzyszą trudności w uczeniu się. W przypadku osób z Zespołem Aspergera, ich poziom inteligencji jest zazwyczaj średni lub ponadprzeciętny. Często posiadają one umiejętności, które są bardzo cenione w miejscu pracy. Ponadto, nie każda osoba z Zespołem Aspergera uważa, że jej odmienny sposób myślenia jest zaburzeniem. Niektóre z nich uważają, że ich umysł działa po prostu inaczej, wcale nie gorzej niż umysł „normalnych” ludzi. Podobnie jak autyzm, Zespół Aspergera jest niepełnosprawnością, która często pozostaje niewidoczna⁸³.

Dr Temple Grandin zwraca uwagę na fakt, że osoby ze spectrum autyzmu mają zazwyczaj bardzo słabą pamięć krótkoterminową, lecz ich pamięć długoterminowa jest często lepsza niż u większości zdrowych ludzi. Ww. osoby nie mogą wykonywać wielu zadań równocześnie. Praca zawodowa powinna mieć dobrze zdefiniowany cel lub efekt końcowy, a członkowie otoczenia muszą poznać społeczne ograniczenia w funkcjonowaniu osób z autyzmem. Ograniczenia te można kompensować poprzez rozwój w wyspecjalizowanym obszarze. Na stronie Fundacji Synapsis, która od lat wspiera ww. grupę osób z niepełnosprawnością można znaleźć rekomendacje, dotyczące kierunków ich aktywności zawodowej⁸⁴. Oczywiście, w zgodzie z pozytywnym podejściem w poradnictwie zawodowym, rekomendacje te należy traktować jako pewien kierunek rozwoju, a nie obligatoryjne zalecenia.

⁸³ <http://www.zatrudnij-asa.pl/zespol-aspergera.html>, stan na dzień 11.07.2015 r.

⁸⁴ Grandin T., *Wybór właściwej pracy dla osoby z autyzmem lub zespołem Aspergera*, [w:] „Autica” nr 2/2006, Warszawa 2006, Fundacja Synapsis (tłumaczenie z języka angielskiego), <http://synapsis.org.pl/oferta/publikacje/artykuly/inne/1116-wybor-wlasciwej-pracy-dla-osoby-z-autyzmem-lub-zespolem-aspergera-dr-temple-grandin>, stan na dzień 11.07.2015 r.

Źródła wiedzy:

- ▲ Publikacje Fundacji Synapsis, w tym biuletyny: „Autica”, „Autyzm w Polsce”, „Biuletyn dla rodziców”, „Biuletyn Ułatwionej Komunikacji”.
- ▲ <http://synapsis.org.pl/oferta/publikacje/wydawnictwo-synapsis>
- ▲ Strona Krajowego Towarzystwa Autyzmu, na przykładzie oddziału warszawskiego.
- ▲ <http://www.wotka.waw.pl/>

Osoby z niepełnosprawnością wzrokową

Stopień i zakres uszkodzenia wzroku u tych osób można oceniać z medycznego lub funkcjonalnego punktu widzenia. Ten drugi ma szczególne znaczenie dla ich rehabilitacji zawodowej i zatrudniania⁸⁵.

Wg Klasyfikacji Światowej Organizacji Zdrowia ze względu na kryterium medyczne możemy wyróżnić:

- 1) osoby niewidome:
 - ▲ całkowicie niewidome, wśród których znaleźć się również mogą osoby, które zachowały tzw. poczucie światła,
 - ▲ niewidome z resztkami wzroku (szczątkowo widzące), czyli z zachowaną zdolnością widzenia nie większą niż 5% normalnej ostrości oraz z ograniczeniem pola widzenia do 20 stopni,
- 2) osoby słabowidzące:
 - ▲ z uszkodzeniem widzenia centralnego (zdolność widzenia pomiędzy 6 – 30% normalnej ostrości wzroku,
 - ▲ z wysoką krótkowzrocznością,
 - ▲ z uszkodzeniem widzenia obwodowego, np. koncentryczne zwężenie pola widzenia do 30 stopni, widzenie połowiczne czy mroczki rozsiane,
 - ▲ z zaburzeniem widzenia stereoskopowego, czyli widzenia obuocznego (np. przy zezie

⁸⁵ Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niewidomych i słabo widzących*, Warszawa 2004, KIG-R, s. 15.

czy znacznych różnicach w ostrości wzroku w obu oczach).

Dodatkowo mogą pojawić się zaburzenia widzenia barw i widzenia zmiernicowego, dlatego każda osoba słabo widząca powinna być indywidualnie oceniona.

Kluczowym dla celów poradnictwa podziałem będzie funkcjonalna ocena niepełnosprawności. Pozwoli ona na zebranie danych, niezbędnych dla ustalenia możliwych dróg rozwoju kariery zawodowej radzącego się. Ww. ocena wyodrębni osoby niewidome, które podczas nauki i wykonywania pracy zawodowej stosują techniki bezwzrokowe lub alternatywne, oparte na nieuszkodzonych zmysłach lub – ze względu na posiadanie szczątkowego widzenia – techniki mieszane, częściowo wzrokowe i częściowo bezwzrokowe. Natomiast osoby słabowidzące będą wykorzystywać techniki wzrokowe, ze względu na charakter niepełnosprawności część działań będą wykonywać z trudem lub nie będzie to możliwe. Przy funkcjonalnym podejściu o możliwościach zawodowych ww. radzących się decyduje w większym stopniu rodzaj pracy niż stopień uszkodzenia wzroku⁸⁶.

Istotnymi przesłankami dla podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych jest również fakt, czy niepełnosprawność jest ustabilizowana, czy prognozy są niekorzystne i należy się spodziewać pogorszenia stanu zdrowia. Należy również sprawdzić czy uszkodzenie wzroku ma miejsce od urodzenia (względnie wystąpiło w młodszym wieku), czy też pojawiło się w późniejszym wieku. Co do zasady – im wcześniej pojawiła się niepełnosprawność, tym większa szansa, że dziecko będzie potrafiło funkcjonować samodzielnie.

Uszkodzenie wzroku ma podstawowe znaczenie dla przebiegu aktywizacji społecznej i zawodowej młodych ludzi, ze względu na kluczowe znaczenie tego zmysłu we wszelkiej aktywno-

ści. Tadeusz Majewski zwraca uwagę na wpływ ww. niepełnosprawności na procesy powiązane z przyszłą aktywnością uczniów:

- ▲ procesy orientacyjne (orientacja ogólna w miejscu pracy, orientacja na stanowisku pracy, orientacja w przebiegu samego wykonywania pracy),
- ▲ procesy decyzyjne,
- ▲ przebieg czynności motorycznych (manipulacyjnych i lokomocyjnych)⁸⁷.
- ▲ Informacje niezbędne dla prowadzenia orientacji zawodowej:
- ▲ możliwości szkolenia i kształcenia zawodowego dla osób z uszkodzonym wzrokiem, zarówno w systemie integracyjnym, jak i segregacyjnym,
- ▲ różne zawody i specjalności, stawianych przez nie wymagań psychofizycznych oraz wskazań i przeciwwskazań do ich wykonywania,
- ▲ przykłady zawodów, wykonywanych z powodzeniem przez osoby niewidome i słabowidzące,
- ▲ sytuacja na rynku pracy i możliwości uzyskania zatrudnienia w różnych zawodach,
- ▲ przepisy regulujące sprawę rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁸⁸.

Dla osób z ww. grupy niezmiernie istotna jest możliwość poznawania zawodów od najmłodszych lat, po to, aby umożliwić im jak najbardziej realistyczne poznanie otaczającego świata. Dzieci z uszkodzonym wzrokiem nie mają możliwości zapoznania się ze specyfiką poszczególnych zawodów niejako mimochodem, dlatego powinny brać udział w zajęciach z cyklu „próbki pracy”, po to, aby zrozumieć prawdę wykonywania danego zawodu i skonfrontować swoje możliwości psychofizyczne z oczekiwaniami przyszłego pracodawcy.

⁸⁶ *Ibidem*, s. 19.

⁸⁷ *Ibidem*, s. 24.

⁸⁸ *Ibidem*, s. 40



W szczególnej sytuacji znajdują się osoby głuchoniewidome – jako osobna grupa, ze względu na brak możliwości kompensacji uszkodzenia wzroku słuchem i uszkodzenia słuchu wzrokiem!

Głuchoniewidomą jest osoba, która na skutek równoczesnego, poważnego uszkodzenia słuchu i wzroku napotyka na bardzo duże trudności (odmienne od spowodowanych samą tylko głuchotą lub samą ślepotą), szczególnie w poruszaniu się, dostępie do informacji i w komunikowaniu się. Osoby głuchoniewidome wkładają muszą o wiele więcej wysiłku i zaangażowania w wykonywanie czynności dnia codziennego, podtrzymywanie kontaktów z innymi osobami, kształcenie się oraz podejmowanie i wykonywanie pracy. Niezbędne jest przy tym także wsparcie otoczenia, a w wielu przypadkach również specjalistyczna pomoc⁸⁹.

Źródła wiedzy:

- ▲ Strona Polskiego Związku Niewidomych
- ▲ www.pzn.org.pl
- ▲ „Pochodnia” – Magazyn Społeczny Polskiego Związku Niewidomych
- ▲ <http://pochodnia.pzn.org.pl/pochodnia-magazyn>
- ▲ „Nasze Dzieci” – kwartalnik dla rodziców, opiekunów i nauczycieli.
- ▲ <http://pzn.org.pl/pl/nasze-dzieci.html>
- ▲ Strona Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym, które wydaje m.in. kwartalnik „Dłonie i słowo”.
- ▲ <http://tpg.org.pl/publikacje/>

Osoby z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją

Ograniczenia sprawności ruchowej, klasyfikowane jest przez Światową Organizację Zdrowia jako będące skutkiem wypadku, urazu i/lub choroby, to:

- ▲ uszkodzenia i braki w anatomicznej strukturze narządu ruchu,
- ▲ zaburzenia czynności motorycznych,
- ▲ deformacje narządów ruchu.

Najczęstsze przyczyny ww. niepełnosprawności to:

- ▲ wady wrodzone lub rozwojowe narządu ruchu,
- ▲ układowe choroby tkanki łącznej,
- ▲ zapalenie stawów z towarzyszącym zapaleniem kręgosłupa,
- ▲ choroby zwyrodnieniowe stawów,
- ▲ choroby kości i chrząstek,
- ▲ nowotwory narządu ruchu,
- ▲ zmiany pourazowe.

Głównym problemem ww. osób są trudności związane z dużą i małą motoryką. Uszkodzenie narządu ruchu może wpływać również na ogólną wydolność organizmu oraz funkcjonowanie układu nerwowego oraz sfery psychiki⁹⁰.

Szkoły i ośrodki specjalne tworzone dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową mają za zadanie organizować proces dydaktyczno-wychowawczy również dla osób z afazją. Jest to specyficzne zaburzenie mowy, wywołane urazem mózgu. Osoby cierpiące na afazję mogą mieć problemy z mówieniem, rozumieniem, czytaniem, pisanem czy też liczeniem. Poza afazją, u osoby tej może wystąpić paraliż i/lub problemy, które dotyczą:

- ▲ świadomości własnych akcji,
- ▲ obserwacji otoczenia,
- ▲ koncentracji, podejmowania inicjatyw i pamięci.

Wiele z tych osób traci zdolność do wykonywania dwóch rzeczy naraz. Skutki urazu odczuwalne są we wszystkich aspektach życia ze względu na kluczowe znaczenie mowy w naszym życiu.

⁸⁹ <http://tpg.org.pl/kim-jestesmy/kim-sa-osoby-glu-choniewidome/>, stan na dzień 11.07.2015 r.

⁹⁰ Brzezińska A., Maj K., Woźniak Z., *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Warszawa 2007, Wydawnictwo SWPS „Academica”, s. 199.

Aby umożliwić osobom z afazją optymalne funkcjonowanie, obie strony, zarówno doradca, jak i radzący się, muszą ustalić na początku procesu efektywne kanały komunikacji. Na stronie internetowej Międzynarodowego Związku Afazji można znaleźć przydatne porady, dotyczące komunikacji z ww. osobami:

- ▲ po pierwsze, nie śpiesz się. Poświęć trochę czasu tej rozmowie, usiądź wygodnie i pamiętaj o kontakcie wzrokowym,
- ▲ jeśli boisz się, że rozmowa będzie zbyt trudna możesz zacząć od czegoś prostego, np. powiedzieć coś o sobie. Później możesz zacząć zadawać pytania, z początku najlepiej takie, na które znasz już odpowiedź. W ten sposób zobaczysz, jak wiele rozumie osoba, z którą rozmawiasz,
- ▲ mów powoli i krótkimi zdaniami. Podkreślaj kluczowe słowa w zdaniu,
- ▲ zapisz kluczowe słowa. Powtórz to, co chcesz przekazać i daj zapisane słowa do przeczytania osobie, z którą rozmawiasz. Osoba ta może użyć tego, by przypomnieć sobie temat rozmowy lub by ci później coś przekazać,
- ▲ pomóż osobie cierpiącej na afazję z jej problemami w rozumieniu i wysławianiu się poprzez gestykulowanie, rysowanie, wskazywanie palcem, pisanie oraz poproś tę osobę, aby robiła to samo podczas rozmowy. Można też spróbować użyć małego słownika kieszonkowego⁹¹.

Źródła wiedzy:

- ▲ Kwartalnik „Niepełnosprawność i rehabilitacja”, który traktuje m.in. o problemach osób z niepełnosprawnością ruchową.
- ▲ <http://irss.pl/category/publikacje/niepelnosprawnosci-i-rehabilitacja/>
- ▲ Broszury w języku polskim Międzynarodowego Związku Afazji
- ▲ <http://www.aphasia-international.com/languages/polish/>

⁹¹ <http://www.afasie.nl/aphasia/pdf/8/brochure1.pdf>, stan na dzień 12.07.2015 r.

Osoby z niepełnosprawnościami sprzężonymi

Niepełnosprawność sprzężona w oświatowych aktach prawnych definiowana jest jako „występowanie u dziecka niesłyszącego lub słabosłyszącego, niewidomego lub słabowidzącego, z niepełnosprawnością ruchową, z upośledzeniem umysłowym albo z autyzmem co najmniej jeszcze jednej z wymienionych niepełnosprawności”⁹². Specjalnie podkreślam, że chodzi o – najbardziej oczywiście interesującą doradców pracujących w placówkach oświatowych – definicję w Ustawie o systemie oświaty, którą w procesie poradniczym należy rozszerzyć o analizę wpływu innych zdiagnozowanych niepełnosprawności na funkcjonowanie młodego człowieka, np. zaburzeń psychicznych czy chorób przewlekłych.

Z punktu widzenia podejmowanych przez uczniów decyzji edukacyjno-zawodowych szczególnie istotne jest współwystępowanie niepełnosprawności intelektualnej, która w sposób zasadniczy może wpływać na potencjał rozwojowy radzącego się. Wielu specjalistów (np. Tadeusz Majewski)⁹³ zwraca uwagę, że w sytuacji współwystępowania kilku niepełnosprawności to intelektualną należy potraktować jako pierwotną i na jej podstawie rozpocząć diagnozę funkcjonalną radzącego się.

Osoby niedostosowane społecznie i zagrożone niedostosowaniem

Wychowankami młodzieżowych ośrodków socjoterapii oraz ośrodków wychowawczych jest młodzież w wieku 13-18 lat, zagrożona niedostosowaniem społecznym (MOS) lub niedostosowana społecznie (MOW). Cechą wspólną wychowanków obu instytucji jest głównie zaburzenie w przebiegu realizowania obowiązku szkolnego. Młodzież z nawarstwionymi proble-

⁹² Ustawa o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425 artykuł 3, pkt. 18).

⁹³ Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niewidomych i słabo widzących*, Warszawa 2004, KIG-R, s. 66

mami niepowodzeń szkolnych oraz dodatkowymi deficytami i problemami w zachowaniu społecznym mają niewielkie szanse na zakończoną sukcesem kontynuację nauki szkolnej w rodzinnych szkołach⁹⁴.

Część wychowanków charakteryzuje się tzw. pozorną adaptacją społeczną – przyjmowanie przez nich postawy konformistycznego przystosowania się do warunków instytucjonalnych, w których podlegają oddziaływaniom resocjalizacyjnym lub socjoterapeutycznym, bez głębszej internalizacji panujących tam reguł i norm oraz bez trwałej tendencji do zmiany zachowania.⁹⁵

W myśl koncepcji twórczej resocjalizacji, która w komplementarny sposób uzupełnia dotychczasowe podejście do procesu wychowania młodych niedostosowanych społecznie osób, współczesna perspektywa resocjalizacyjna powinna zakładać wykreowanie przyszłości wychowanka. Zdaniem autora podejścia – Marka Konopczyńskiego – istotą procesu wsparcia jest przykładanie mniejszej wagi do wcześniejszych doświadczeń socjalizacyjnych nieletnich, a skupienie się przede wszystkim na potencjalności ich losów.

Źródła wiedzy:

- ▲ Półrocznik „Resocjalizacja polska”
- ▲ <http://resocjalizacjapolska.pl/o-czasopiśmie/>
- ▲ Miesięcznik „Remedium” – profilaktyka problemowa i promocja zdrowia psychicznego.
- ▲ <http://www.remedium-psychologia.pl/>

Kluczowymi pytaniami w przebiegu poradnictwa wszystkich ww. grup osób będą:

1. Do jakich działań/aktywności osoba radząca się jest zmotywowana i jakie czynniki determinują ww. motywację?
2. Czy osoba radząca się może aktualnie podjąć dalsze kształcenie formalne lub nieformalne?
3. W jakich warunkach powinien przebiegać proces kształcenia (wybór szkoły ogólnodostępnej, integracyjnej lub specjalnej; kursy zawodowe, kształcenie stacjonarne lub zdalne, rekomendacje dla dostosowania otoczenia osoby z niepełnosprawnością do jej potrzeb, zakres ew. wsparcia)? Jak powinna wyglądać adaptacja stanowiska i środowiska nauki?
4. Czy osoba radząca się może aktualnie podjąć zatrudnienie? Jeśli nie, to jakie alternatywne ścieżki aktywizacji możemy jej zaproponować (np. udział osoby z niepełnosprawnością w zajęciach w Warsztacie Terapii Zajęciowej lub Środowiskowym Domu Samopomocy)? Czy w efekcie kontynuowanej rehabilitacji, terapii, ergoterapii może nastąpić zmiana w jej możliwościach zatrudnienia?
5. Czy osoba radząca się będzie mogła podjąć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie (prognoza)? Ew. czy będzie mogła wykonywać pewien zakres czynności, przypisanych do danego zawodu (np. na stanowisku pomocnika kucharza, krawca itp.)?
6. Jakie warunki pracy będą dla niej optymalne? Jak powinna wyglądać adaptacja stanowiska i środowiska pracy?

⁹⁴ Red. Kowalska J., *Zapobieganie wykluczeniu z systemu edukacji dzieci i młodzieży nieprzystosowanej społecznie. Perspektywa pedagogiczna*, Łódź 2014, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 20

⁹⁵ Konopczyński M., *Metody twórczej resocjalizacji*, Warszawa 2006, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 26



3.4. Kompetencje doradców zawodowych szkół i ośrodków specjalnych

Dla ww. procesu poradnictwa pożądany będzie specjalista, który umie nawiązywać dialogiczną konwersację z osobą radzącą się, poszerzać jej wgląd w samą siebie, rozwijać motywację wewnętrzną, wspierać dążenia w braniu odpowiedzialności za swoje życie i konsekwencje podejmowanych decyzji. Zdaniem Bożeny Wojtasik, taki praktyk powinien być refleksyjnym doradcą: monitorować własną pracę, dokonywać samooceny, próbować lepiej zrozumieć siebie i innych, co w konsekwencji prowadzi do udoskonalenia procesu pomagania⁹⁶.

Stanisław Kowalik twierdzi, że specjalista pracujący z osobami niepełnosprawnymi musi cechować się dużą wrażliwością i bogactwem życia wewnętrznego, musi potrafić „odstąpić się” w kontakcie z radzącym się, przeżywającym swoją niepełnosprawność. Poradnictwo jest bowiem działaniem zorientowanym na problemy egzystencjalne ww. osób, gdyż choroba i niepełnosprawność są tymi przeżyciami, które Karl Jaspers określa mianem sytuacji granicznych, związanych z poczuciem niepewności, nietrwałości życia. W obliczu tych sytuacji człowiek zmuszony jest do przyjęcia określonej postawy wobec najważniejszych zjawisk egzystencjalnych: cierpienia i śmierci⁹⁷.

Kierunek omówiony przez Alicję Kargulową, możliwy do wykorzystania w poradnictwie dla osób niepełnosprawnych, to kierunek interpretatywny, czyli rozumiejąco-adaptacyjny. Autorka podkreśla, że jego znaczenie koncentruje się na zrozu-

mieniu sensu społecznych działań człowieka. Doradca odchodzi od przewidywania, oceny i osądzania. Analizuje, co wnoszą do sytuacji porady obie strony, pragnie odstąpić wszystkie aspekty i konteksty. Doradca nie stawia sobie za cel wywołania zmian, kreowania sytuacji, ani nie pretenduje do roli odkrywcy przyszłości. Poprzez interpretacje, stara się udzielić porady, uzupełniając i poszerzając rozumienie zaistniałego faktu. W swoich działaniach sięga do wcześniejszych doświadczeń własnych oraz doświadczeń osoby radzącej się, po to by odnaleźć możliwości tkwiące w człowieku. Bazując na wcześniejszej wiedzy i umiejętnościach, ukazuje potrzebującemu sposoby rozwiązania problemu przez niego samego⁹⁸. Opisane podejście do osoby radzącej się można z pewnością wykorzystać również w kontakcie z młodym człowiekiem w trakcie procesu resocjalizacji czy socjoterapii.

Obszary kompetencyjne doradcy w placówkach specjalnych

1. Bardzo dobre umiejętności komunikowania się, w tym znajomość alternatywnych i wspomagających systemów komunikacji⁹⁹ (m.in. MAKATON, Bliss, Braille, język migowy, PIC – Pictogram Ideogram Communication, PSC – Picture Communication Symbols, Klocki Słowne Premacka, Piktogramy, fonogesty, Rebus, alfabet Lorma, Metoda ułatwionej komunikacji, Moon, Coghano), więcej informacji nt. ww. systemów znaleźć można na stronach internetowych:
 - ▲ Stowarzyszenia na Rzecz Propagowania Wspomagających Sposobów Porozumiewania się „Mówić bez słów”, www.aac.org.pl

⁹⁶ Kargulowa A., *Kierunki badań nad poradnictwem zawodowym*, [w:] Wojtasik B. (red.), *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, Wrocław 2001, s. 14-16.

⁹⁹ Żurek T., *Stymulowanie komunikacji niewerbalnej osób z niepełnosprawnością intelektualną*, [w:] *Wspomaganie rozwoju: psychostymulacja i psychokorekcja*, T. 3, red. Kaja B., Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, 2001.

⁹⁶ Wojtasik B., *Doradca jako refleksyjny badacz*, [w:] *Poradnictwo międzyetyką a techniką*, red. Drabik-Podgórna V., Kraków 2007, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 193.

⁹⁷ Oleniacz M., *Problematyka koncepcji życia w poradnictwie rehabilitacyjnym*, Zielona Góra 2012, Dyskursy Młodych Andragogów 13, Uniwersytet Zielonogórski, s. 145.



- ▲ Międzynarodowego Towarzystwa Wspomagającej i Alternatywnej Komunikacji (ISA-AC), <https://www.isaac-online.org/english/about-isaac/> (strona w języku angielskim).
- 2. Udzielanie wsparcia za pomocą procesu poradniczego (i świadomy wybór paradygmatu, na którym ww. proces będzie się opierał).
- 3. Diagnoza oparta głównie na możliwościach i wskazaniach do zatrudnienia, zgodnie z podejściem tzw. poradnictwa pozytywnego (skoncentrowanego na dobrym życiu i podnoszeniu jakości życia, wykorzystujące takie metody i techniki, które pozwolą jednostce na dostrzeżenie tego, co pozytywne w życiu¹⁰⁰), zawierająca ocenę zdolności do pracy, której rozumienie jest bliskie definicjom z obszaru zatrudnienia wspieranego: Przy ocenie możliwości zawodowych koncentruje się na zachowanych zdolnościach i umiejętnościach, a nie na samej niepełnosprawności. Ustala głównie, co osoba niepełnosprawna potrafi zrobić. W trakcie tego procesu stara się również ustalić życzenia i preferencje co do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, gdyż to ona ma przede wszystkim decydować o swojej karierze zawodowej. Jeżeli ma ona małą lub w ogóle nie ma dostatecznej wiedzy co do jej przyszłej pracy zawodowej, wówczas należałoby umożliwić jej poznanie kilku możliwości zawodowych dla niej¹⁰¹.
- 4. Umiejętności mediacji ze względu na fakt, że osoby radzące się funkcjonują w środowiskach, od których w dużym stopniu pozostają zależne (system rodzinny osób z niepełnosprawnością, które niejednokrotnie pozostają pod częściową lub całkowitą opieką ze strony opiekunów prawnych; instytucja, w której przebywają wychowankowie

- zagrożeni niedostosowaniem społecznym lub już jako niedostosowani zdiagnozowani), umiejętności te mogą być szczególnie przydatne podczas próby podejmowania decyzji nt. planu kariery przez osobę radzącą się, który w sposób istotny wpłynie na układ relacji w ww. systemach.
- 5. Sieciowanie, rozumiane jako umiejętność nawiązywania kontaktu oraz korzystania z wiedzy i umiejętności innych specjalistów i instytucji, kluczowych w procesie poradnictwa.
 - 6. Samoorganizacja, umiejętność niezależnego organizowania własnej pracy doradcy, korzystania z wtórnych i pierwotnych źródeł wiedzy, istotnych dla poradnictwa.
 - 7. Zadania administracyjne, związane z osadzeniem doradcy w strukturze organizacyjnej konkretnej instytucji i – co za tym idzie – posługiwanie się dokumentami i procedurami, określonymi dla ww. środowiska pracy.
 - 8. Prawo, rozumiane jako szeroka wiedza nt. praw i obowiązków osób radzących się, np. przywilejów osób z niepełnosprawnością na otwartym i chronionym rynku pracy oraz umiejętności analizy obowiązujących aktów prawnych.
 - 9. Wiedza specjalistyczna nt. niepełnosprawności, niedostosowania społecznego.
 - 10. Etyczne podejście do radzącego się, zgodne z Normami Etycznymi Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradztwa Oświatowego i Zawodowego (IAEVG), <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nave1ba.html?lang=2&menu=1&submenu=2>, w których czytamy m.in. o szacunku dla godności każdej osoby, która korzysta z usług doradztwa oświatowo-zawodowego (poszanowanie prawa człowieka do podejmowania niezależnych wyborów, brania odpowiedzialności za podejmowane decyzje, angażowanie się w samo ukierunkowanie i samodzielne rozwijanie się, zachowanie dyskrecji, znajomość obowiązujących przepisów chroniących prawa radzącego się klienta).
 - 11. Autorefleksja badawcza, rozumiana m.in. jako udział w superwizji.

¹⁰⁰ Drabik-Podgórną V., *Poradnictwo dobrego życia w kulturze indywidualizmu – między etyką a estetyką*, [w:] *Poradnictwo w kulturze indywidualizmu*, Red. Drabik-Podgórną V., Zierkiewicz E., Wrocław 2010, Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, s. 95

¹⁰¹ Majewski T., *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2006, KIG-R, s. 18.

Superwizja doradców zawodowych, tak potrzebna naszemu środowisku, w praktyce pojawia się tylko incydentalnie i nie stanowi utrwalonego rozwiązania systemowego. Tym bardziej warto korzystać z propozycji, które okazały się skuteczne i łatwe do zaadaptowania w polskich warunkach. Poniżej prezentuję jako przykład strukturę sesji superwizji konstruktywistycznej, autorstwa fińskich ekspertów – Timo Spangara i Anity Keskinen, wykorzystaną przeze mnie podczas superwizji doradców zawodowych w jednym z realizowanych projektów.

Ćwiczenie: Model refleksji oparty na rozwiązaniach

W superwizji biorą udział doradcy (optymalnie 7-8 osób), spośród których zgłaszają się „Prezenterzy”, którzy chcą podzielić się z grupą swoimi doświadczeniami z realizowanego procesu poradniczego. Istotną rolę podczas superwizji pełni „Prowadzący”, którego zadaniem jest utrzymanie poniższej struktury sesji oraz tworzenie atmosfery zachęty do dzielenia się poczynionymi refleksjami.

1 etap – przygotowanie: Prezenter, który chce wykorzystać grupę refleksyjną decyduje, czego chce od grupy.

2 etap – prezentacja: Prezenter opisuje swoją sytuację i wyraża swoje pragnienia/życzenia dotyczące przyszłości. Inni członkowie grupy słuchają Prezentera, nie przerywając mu/jej.

3 etap – omówienie: Członkowie grupy zadają bardziej szczegółowe i skupione na rozwiązaniach pytania takie, jak: „Jaki jest twój cel wobec klienta; jaka byłaby pierwsza oznaka poczynionego postępu, która by cię wsparła?”

4 etap – wzmocnienie: Każdy z członków grupy mówi Prezenterowi, co zrobiło na nim/niej największe wrażenie w usłyszanym historii. Prezenter słucha wszystkich wypowiedzi bez przerywania mówiącym.

5 etap – refleksja: Na zakończenie ww. rundy Prezenter dziękuje za wszystkie wypowiedzi. Następnie odchodzi na bok i słucha dodatkowych komentarzy członków grupy, którymi

dzielią się po kolei, w każdej kolejce skupiając się tylko na jednej rzeczy. Gdy ktoś nie ma nic do powiedzenia, mówi ‘pass’ i następna osoba ma możliwość wypowiedzenia się. Podczas refleksji Prezenter nie odzywa się. Jeśli to konieczne, może robić notatki.

6 etap – informacje zwrotne: Po fazie refleksji, Prezenter krótko komentuje to, co usłyszał i dziękuje grupie, często wspominając też, co zamierza zrobić dalej¹⁰².

Organizacja ww. superwizji wymaga jedynie chęci ze strony doradców oraz atmosfery otwartości, dyskrecji i zaufania, którą wspólnie tworzą wszyscy aktorzy spotkania. Co ważne, skład grupy może się zmieniać, tak jak i osoba Prowadzącego, co pozwala na realizację takiej sesji niemalże w każdych warunkach. Jedynym wymaganym w stosunku do uczestników, a przede wszystkim do Prowadzącego jest znajomość konstruktywistycznej orientacji w poradnictwie np. podejścia socjodynamicznego. Historie młodych ludzi obarczonych czynnikami, które w istotny sposób determinują ich szanse na satysfakcjonujące życie, przypominają nam nieustannie, że na drodze do niezależnego konstruowania kariery pojawia się wiele trudnych kwestii, które wymagają pełnego zrozumienia ze strony wszystkich zaangażowanych stron, tj. doradcy, ucznia i osób z najbliższego otoczenia społecznego. Dlatego warto dokładnie analizować wpływ poszczególnych sytuacji, zdarzeń życiowych itp. na bieżące funkcjonowanie osoby radzącej się, tak jak to miało miejsce podczas spotkań doradcy z opisanymi na początku tego rozdziału Mateuszem i Iwoną. Nie zawsze młody człowiek będzie gotowy na aktywny udział w procesie poradnictwa tu i teraz, ale refleksja nad przyczynami tego stanu pozwoli na pozostawienie widocznej dla niego furtki do przyszłego spotkania, kiedy takie zaangażowanie w siebie już odnajdzie.

¹⁰² Górka A., Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”, Wrocław 2015, Fundacja Imago, s. 76.

WSD a specjalne wyzwania czyli
pomysły na ciekawe programy doradcze

Rozdział **4**

Zdzisława Barankiewicz opisuje profile absolwentów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych w kontekście kompetencji, w które powinni być oni wyposażeni w trakcie pobytu w placówce.

Absolwent gimnazjum...

- zna swoje mocne strony,
- umie ocenić swoje zdolności i możliwości,
- zna metody i techniki podejmowania decyzji, oceny ryzyka,
- zna zasady wyznaczania celów, planowania kariery,
- zna grupy zawodów, podstawowe wymagania niezbędne do wykonywania wielu zawodów,
- zna podstawowe mechanizmy funkcjonowania rynku pracy,
- wie, gdzie szukać informacji o zawodach, rynku pracy.

Absolwent szkoły ponadgimnazjalnej...

- ma ukształtowaną adekwatną samoocenę,
- zna i wie, jak rozwijać swoje możliwości psychofizyczne,
- ma określone realistyczne plany kariery edukacyjno-zawodowej,
- ma rozwinięte umiejętności pracy zespołowej,
- zna zasady funkcjonowania rynku pracy oraz zjawisk reorientacji, mobilności zawodowej i bezrobocia,
- posiada umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy – zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej, pisania dokumentów aplikacyjnych,
- zna grupy zawodów przyszłości w kraju i Unii Europejskiej,
- ma świadomość roli kształcenia przez całe życie i potrzeby ciągłego doskonalenia się¹⁰³.

Oczywiście tak zobrazowane profile młodych ludzi stanowią opis idealny, natomiast rolą doradcy zawodowego i specjalistów, współtworzą-

cych z nim Wewnętrzny System Doradztwa (WSD), jest wesprzeć uczniów w rozwijaniu tak zdefiniowanych kompetencji. W procesie tym powinni oni dążyć do współpracy z podmiotami z otoczenia społecznego placówki, celem zintensyfikowania konstruktywnych działań na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej wychowanków. „Tymczasem ciągle jeszcze doradztwo w szkołach nie jest systemowo powiązane z pozaszkolnym systemem doradztwa, a przepisy nie gwarantują ciągłości realizacji doradztwa w stosunku do jednostki”¹⁰⁴. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia szczególnych potrzeb uczniów z niepełnosprawnością i/lub niedostosowanych społecznie.

Z raportu Instytutu Badań Edukacyjnych wynika, że aż 8% szkół specjalnych nie prowadzi doradztwa w ogóle, a spośród pozostałych tylko 10% zatrudnia doradcę etatowego. Są to gorsze wskaźniki niż dla pozostałych typów szkół, w których 5,4% nie prowadzi poradnictwa w ogóle, a z tych, które świadczą usługę doradczą, przeciętnie ponad 15% zatrudnia doradcę etatowego¹⁰⁵.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w stosunku do tych uczniów musi być w uzasadnionych przypadkach zorganizowane we współpracy z innymi podmiotami, m.in. lekarzami różnych specjalności i medycyną pracy, specjalistami ze szkół specjalnych i integracyjnych. Potrzebna jest tu wiedza o ograniczeniach i przeciwwskazaniach zdrowotnych z uwagi na stan zdrowia ucznia, o ofercie edukacyjnej i możliwościach rynku pracy dla uczniów z niepełnosprawnością i innymi potrzebami¹⁰⁶. Zebrane w ww. opraco-

¹⁰⁴ *Ibidem*, s. 2.

¹⁰⁵ <http://www.ibe.edu.pl/pl/matura2015/11-media/aktualnosci-prasowe/502-mlodziez-mysli-o-przyszlosci-zawodowej-ale-potrzebuje-wiekszego-wsparcia>, stan na dzień 25.08.2015 r.

¹⁰⁶ Leśniewska K., Puchała E., Zaremba L., „Specjalne potrzeby edukacyjne dzieci i młodzieży. Praca zespołu nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i specjalistów prowadzących zajęcia z uczniem w przedszkolach, szkołach i placówkach”, Warszawa, MEN, s. 53.

¹⁰³ Barankiewicz Z., „Doradztwo – między teorią a praktyką”, w „Dyrektor szkoły” nr 12/2013, s. 3.

waniach dane pokazują jednak, że tworzenie interdyscyplinarnych zespołów, wspierających proces diagnozy, planowania i organizacji doradztwa w szkołach i ośrodkach, jest nadal raczej wyjątkiem od reguły niż standardem. W tym zakresie m.in. Rzecznik Praw Obywatelskich pisze, że wizytacja placówek MOW prowadzona od kilku lat wskazuje, iż nie zostały wypracowane jednolite standardy opieki i wyposażenia młodzieżowych ośrodków wychowawczych. To, co w jednej placówce uchodzi za standard, w innej nie jest realizowane (np. programy profilaktyczne, usamodzielniające, wolontariat)¹⁰⁷.

Eksperti przygotowujący raport z działalności Krajowego Mechanizmu Prewencji w 2014 r. podkreślili wagę prawa wychowanków do kontaktu ze światem zewnętrznym: zgodnie z zaleceniem sformułowanym w Regułach hawańskich nieletnim należy zapewnić wszelkie możliwości kontaktu ze światem zewnętrznym, ponieważ kontakt tego rodzaju jest integralnym elementem sprawiedliwego i humanitarnego traktowania oraz ma zasadnicze znaczenie dla przygotowania nieletnich do powrotu na łono społeczeństwa. Również w Europejskich regułach wykonywania sankcji i środków orzeczonych wobec nieletnich sprawców czynów karalnych (przyjętych przez Komitet Ministrów Rady Europy w dniu 5 listopada 2008 r.) akcentuje się zasadę możliwie zróżnicowanych i możliwie nieograniczonych kontaktów nieletniego ze światem zewnętrznym¹⁰⁸. Tymczasem zbyt niska liczba kontaktów inicjowanych przez kadrę placówek resocjalizacyjnych z otoczeniem społecznym (zarówno tym, w którym ulokowany jest MOW, jak i środowiskiem macierzystym wychowanków) wpływa niekorzystnie na możliwości efektywnej integracji społecznej młodego człowieka po opuszczeniu przez niego placówki.

¹⁰⁷ Trociuk S., *Raport Rzecznika Praw Obywatelskich z działalności w Polsce Krajowego Mechanizmu Prewencji w roku 2014*, Warszawa 2015, Biuro RPO, s. 38.

¹⁰⁸ *Ibidem*, s. 46.

Z kolejnego raportu IBE, dotyczącego zagadnienia czasu i warunków pracy nauczycieli wynika, że najmniej „popularną” czynnością wśród nauczycieli okazało się doradztwo edukacyjno-zawodowe. Mniej niż co dwudziesty nauczyciel postrzega tę czynność jako element swoich działań zawodowych. Częściej rolę taką pełnią nauczyciele gimnazjów (8%)¹⁰⁹. Ta i powyższe konkluzje pokazują, jak wiele działań na rzecz rozwoju doradztwa szkolnego jest jeszcze do zrealizowania, zarówno na poziomie pojedynczej placówki, jak i w kontekście całego systemu.

Jednym z kluczowych etapów w procesie organizacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego w placówce jest opracowanie WSD, poprzedzone kompleksowymi działaniami diagnostycznymi. Obowiązujące akty prawne wskazują, że WSD powinien zostać opracowany i wdrożony we wszystkich gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce, również tam, gdzie nie jest zatrudniony doradca zawodowy, a zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego zostały powierzone wyznaczonemu nauczycielowi bez przygotowania w tym kierunku. Alicja Łukaszewicz podkreśla, że „dobrze zorganizowany WSD mógłby prowadzić młodzież przez wszystkie tematy niezbędne do podjęcia racjonalnych decyzji edukacyjnych i zawodowych; warunkiem sukcesu jest jednakże udział wykwalifikowanych specjalistów przy właściwym planowaniu i realizacji zajęć, zapewnienie godzin w planach nauczania, cykliczne szkolenia rady pedagogicznej oraz systematyczna ewaluacja systemu”¹¹⁰.

¹⁰⁹ *Raport tematyczny z badania. Czas pracy i warunki pracy w relacjach nauczycieli*, Warszawa 2013, IBE, s. 79.

¹¹⁰ Łukaszewicz A., *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich*, [w:] Łuczak M., Kotarba M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008, KOWEZIU, s. 48.

4.1. Czym jest WSD?

Najpopularniejsza definicja określa, że „Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego to **ogół działań**, podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru zawodu, poziomu i kierunku kształcenia. System powinien określać: role i zadania nauczycieli w ramach rocznego planu działań, czas i miejsce realizacji zadań, oczekiwane efekty, metody pracy”¹¹¹. Warty podkreślenia jest fakt, że WSD to przede wszystkim **całokształt podejmowanych działań**, służących ocenie potrzeb wszystkich zainteresowanych stron (uczniów, rodziców, nauczycieli) oraz możliwości współpracy z zewnętrznymi specjalistami/podmiotami (m.in. pracodawcy, instytucje pomocy społecznej, instytucje rynku pracy).

W materiałach wydanych m.in. przez KOWEZIU znaleźć można przykłady interesujących WSD. Godnym polecenia jest publikacja pod redakcją Agnieszki Pfeiffer pn. „**Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania**”¹¹², w której zaprezentowano dobre praktyki w zakresie tworzenia WSD w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych. Cennym źródłem informacji jest również „**Poznański ramowy program wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego**”¹¹³, opracowany przez Centrum Doradztwa Zawodowego dla młodzieży z lokalnych gimnazjów. W związku z możliwością dostępu do dużej ilości wartościowych źródeł w tym obszarze w niniejszym rozdziale skupię się na omówieniu specyfiki opracowania WSD w kontekście potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami i/lub niedostosowanych społecznie

¹¹¹ Łukasiewicz A., Sołtysińska G. (red.), *Szkolny doradca zawodowy*, Warszawa 2003, KOWEZIU, s. 27.

¹¹² Red. Pfeiffer A., *Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania*, Warszawa 2014, KOWEZIU, <http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki>

¹¹³ <http://cdzdm.pl/wp-content/uploads/2014/09/RAMOWY-PROGRAM-WEWN%4%84TRZSZKOLNEGO-SYSTEMU-DORADZTWA-ZAWODOWEGO.pdf>, stan na dzień 22.08.2015 r.

(lub zagrożonych niedostosowaniem). Moją intencją jest wskazanie obszarów szczególnie istotnych, ale też miejsc potencjalnie niewralgicznych z punktu widzenia procesu organizacji doradztwa dla ww. osób.

4.2. Konstruowanie WSD w szkołach i placówkach specjalnych

Struktura organizacyjna WSD dla uczniów z niepełnosprawnościami i/lub niedostosowanych społecznie (zagrożonych niedostosowaniem) będzie opierać się o zbliżony dla wszystkich szkół proces (poniższy model został zaczerpnięty z publikacji pn. „Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania”¹¹⁴). Jednakże, ze względu na specjalne potrzeby ww. młodych ludzi sposób realizacji poszczególnych kroków będzie niejednokrotnie wymagał innego podejścia od zespołu specjalistów.

1. Powołanie zespołu

Skład zespołu opracowującego WSD powinien od początku zakładać włączenie specjalistów, zarówno pracowników placówki specjalnej, jak i ekspertów zewnętrznych. W podstawowym składzie zespołu znajdują się: dyrektor (lub wicedyrektor) szkoły, doradca zawodowy lub osoba pełniąca jego funkcję, pedagog i/lub psycholog szkolny, pracownik biblioteki oraz wybrani wychowawcy klas. Natomiast propozycję współpracy warto skierować do lekarzy specjalistów (prowadzących leczenie uczniów z niepełnosprawnością), psychologów (głównie z poradni psychologiczno-pedagogicznej, ale też np. z poradni zdrowia psychicznego), fizykoterapeutów, terapeutów widzenia i innych specjalistów, odpowiedzialnych za poszczególne elementy procesu rehabilitacji, resocjalizacji czy socjoterapii.

¹¹⁴ Red. Pfeiffer A., *Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania*, Warszawa 2014, KOWEZIU s. 14-25.

Ważnym sojusznikiem będą również przedstawiciele rodziców (np. członkowie Rady Pedagogicznej) i samorządu uczniowskiego, poprzez możliwość dostarczenia dodatkowych informacji o potrzebach młodych ludzi. Oczywiście taki skład zespołu wymaga pewnej elastyczności w organizacji i logistyce spotkań, niemniej jednak przy dobrej woli i świadomości celu jest to możliwe do zrealizowania. Wymiernym efektem pracy w interdyscyplinarnym zespole jest spojrzenie na sytuację uczniów z różnych, wzajemnie się nakładających perspektyw. I tak np. fizjoterapeuta może wskazać na konieczność uzupełnienia programu doradztwa o elementy ergonomii, niezbędne w poszerzeniu wiedzy uczniów z niepełnosprawnością (głównie ruchową) na temat dostosowania stanowiska przyszłej pracy. Lekarz może zaproponować rozszerzenie modułu, dotyczącego analizy predyspozycji uczniów (samopoznania) o kwestie czynników medycznych i ich wpływu na ocenę stanu psychofizycznego młodego człowieka.

Jeśli zewnątrzni specjaliści po raz pierwszy mają przystąpić do pracy koncepcyjnej nad WSD, warto zaproponować im na początku krótkie przeszkolenie w tym zakresie. Jolanta Wastowska przedstawiła scenariusz zajęć, mających na celu zaznajomienie m.in. przedstawicieli Rady Pedagogicznej z założeniami Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego¹¹⁵. Poniżej przytaczam program takiego spotkania:

- wprowadzenie,
- założenia Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego,
- struktura Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego,
- WSDZ w ramach pracy z nauczycielami (Radą Pedagogiczną),
- WSDZ w ramach pracy z rodzicami,
- WSDZ w ramach pracy z uczniami,

¹¹⁵ Wastowska J., *Z warsztatu pracy doradcy zawodowego – scenariusze zajęć*, [w:] Najdychor M., Żurek M. (Red.), *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach*, Zeszyt nr 3, Warszawa 2007, KG OHP, s. 189-190.

- uwarunkowania prawne,
- szkolny doradca zawodowy.

2. Analiza aktów prawnych

Doradca zawodowy (lub osoba wykonująca jego zadania w placówce) powinien zaznajomić członków zespołu z **obowiązującymi** przepisami, dotyczącymi organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i ośrodkach specjalnych. Na codzienne funkcjonowanie młodych ludzi z niepełnosprawnościami lub niedostosowanych społecznie zasadniczy wpływ mają akty legislacyjne, wdrożone z myślą o szczególnej sytuacji ww. grup (np. ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Przygotowując uczniów do samodzielnego życia w społeczeństwie, do pełnienia ról pracownika, przedsiębiorcy itp. musimy odnieść się w WSD również do przepisów, które będą kształtować rzeczywistość dorosłych już absolwentów placówek.

3. Analiza zasobów szkolnych i zasobów środowiskowych (ludzkich, materialnych, know-how itd.)

Analiza zasobów szkolnych to zadanie do przeprowadzenia przez tych członków zespołu, którzy są zatrudnieni w placówce. Ocenie podlegać będą zasoby:

- ludzkie (kto i w jakim zakresie zajmuje się doradztwem na terenie szkoły, na jakich przedmiotach realizowane są treści powiązane z tematyką doradztwa, np. analiza biografii znanych osobistości na języku polskim, nauka angielskich nazw różnych zawodów na języku obcym itp.),
- merytoryczne (jakie narzędzia do pracy doradcy zgromadziliśmy np. publikacje, filmy, testy, kwestionariusze itp.),
- logistyczne (czy na terenie placówki jest wydzielone miejsce do prowadzenia indywidualnych sesji poradniczych, czy dostępna jest sala na zajęcia grupowe z odpowiednim oprzyrządowaniem).

Analizę zasobów środowiskowych można przeprowadzić już w szerszym gronie, ponieważ przedmiotem uwagi będzie jakość współpracy placówki z podmiotami, funkcjonującymi w jej najbliższym otoczeniu społecznym. Warto określić poziom zaangażowania ww. instytucji, odpowiadając na pytania: **z kim? w jakim celu? jak? kiedy? gdzie?** współpracujemy. Odpowiedzi pozwolą nam na stworzenie swoistej mapy interakcji w obszarze organizacji i realizacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego.

4. Opracowanie planu pracy nad WSD

W planie pracy powinny zostać wskazane role i zadania poszczególnych członków zespołu oraz harmonogram czasowy ze wskazaniem konkretnych terminów zakończenia poszczególnych etapów. Pozwoli to na urealnienie oczekiwań i osadzenie prac przygotowawczych w rzeczywistości.

5. Przeprowadzenie analizy dla określenia właściwej strategii działań w zakresie doradztwa

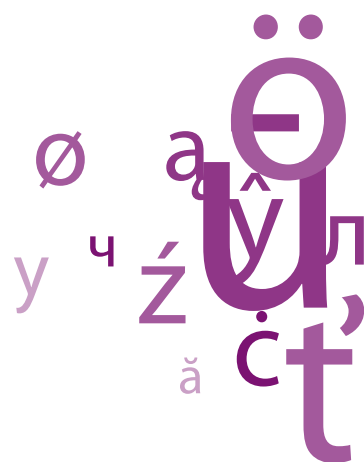
Wnikliwa analiza „stanu posiadania” pozwoli członkom zespołu na uzyskanie wymiernych danych na temat statusu doradztwa w placówce i zaprojektować na tej podstawie odpowiednią strategię dalszych działań (plan operacyjny). Najpopularniejszym narzędziem służącym do ww. analizy jest **SWOT**. Przykładów zastosowania SWOT w edukacji jest bardzo dużo w różnorodnych źródłach (m.in. we wskazywanej powyżej publikacji pod red. A. Pfeffer na str. 15 można znaleźć wzorcową analizę SWOT, pomocną w opracowaniu WSD). Dlatego poniżej zaprezentuję czytelnikom alternatywne podejście, jakim jest rozpowszechniona zagranicą **analiza SOAR**. Ujęcie to jest **planowaniem strategicznym, skupiającym się na mocnych stronach i dążącym do zrozumienia całości systemu poprzez uwzględnienie głosów poszczególnych zainteresowanych stron**. W odróżnieniu do analizy SWOT w dużo większym zakresie po-

zwala skoncentrować się na kwestii oczekiwanych rezultatów i projektowania adekwatnych do określonych celów działań. Dodatkowa charakterystyka podejścia:

SOAR oznacza: mocne strony (strengths), szanse (opportunities), aspiracje (aspirations), wyniki (results),

- wykorzystuje „podejście 5 I” (Initiate- inicjuj, Inquire- dowiedz się, Imagine- wyobraź sobie, Innovate- wprowadzaj innowacje, Inspire – inspiruj) w opracowywaniu planu strategicznego,
- integruje tzw. Podejście Doceniające (ang. AI Appreciative Inquiry) w budowaniu strategii opartej na mocnych stronach, wykorzystując proces oceny, który „bada, identyfikuje i rozwija to, co najlepsze w organizacji w celu stworzenia lepszej przyszłości”. Dla zobrazowania różnic i podobieństw pomiędzy ww. narzędziami analitycznymi w poniższych tabelach zamieszczam najważniejsze informacje na ich temat.

Wskazanie dodatkowego narzędzia do analizy zasobów placówki pozwoli czytelnikom wybrać najbardziej adekwatne rozwiązanie.



SWOT versus SOAR¹¹⁶

Analiza SWOT	Podejście SOAR
Orientacja na analizę	Orientacja na działanie
Nacisk na Słabe strony i Zagrożenia	Nacisk na Mocne strony i Szanse
Nacisk na konkurowanie – <i>Po prostu bądź lepszy</i>	Nacisk na możliwość – <i>Bądź najlepszy!</i>
Rozwój przyrostowy	Przełomy innowacyjne
Zstępująco (top down)	Zaangażowanie na wszystkich poziomach
Nacisk na analizę – planowanie	Nacisk na planowanie – implementacja
Wyczerpywanie energii – <i>jest tyle słabości i zagrożeń!</i>	Tworzenie energii – <i>jesteśmy dobrzy i możemy stać się doskonali</i>
Zwracanie uwagi na luki	Zwracanie uwagi na wyniki

Struktura SWOT i SOAR

SWOT	SOAR
Mocne strony (Strengths) <ul style="list-style-type: none"> Zasoby i umiejętności organizacyjne Podstawa do rozwijania zalety dyferencjacji 	Mocne strony (Strengths) <ul style="list-style-type: none"> Co robimy naprawdę dobrze? Co nasze mocne strony mówią o naszych umiejętnościach?
Słabe strony (Weaknesses) <ul style="list-style-type: none"> Nieobecność mocnej strony; brak zasobu lub umiejętności 	
Szanse (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> Zewnętrzne okoliczności, które wspierają zysk i wzrost Niezaspokojone potrzeby klientów, nowe technologie, korzystne przepisy prawne 	Szanse (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> Jak wspólnie rozumiemy zewnętrzne zagrożenia? Jak możemy zmienić sposób myślenia, aby dostrzec szansę? O co prosi nas przedsiębiorstwo? Jak możemy najlepiej partnerować innym?
Zagrożenia (Threats) Zewnętrzne okoliczności, które hamują zysk i wzrost	
	Aspiracje (Aspirations) <ul style="list-style-type: none"> Biorąc pod uwagę Mocne strony i Szanse, kim powinniśmy się stać? Jak możemy przyczynić się do zmian korzystnych dla przedsiębiorstwa i jego interesantów?
	Wyniki (Results) <ul style="list-style-type: none"> W jaki sposób możemy namacalnie przełożyć nasze Mocne strony, Szanse i Aspiracje?

¹¹⁶ Hinrichs G., Stavros J., *The Thin Book of SOAR. Building Strengths-Based Strategy*, United States 2009, Thin Book Publishing CO, s. 11.

6. Diagnoza potrzeb interesariuszy

Przez interesariuszy rozumiem wszystkie osoby, które będą korzystać ze wsparcia w ramach WSD lub bezpośrednio wpływać na kształt podejmowanych działań. Do najważniejszych odbiorców programu należą sami **uczniowie** oraz ich **rodzice (opiekunowie prawni)**, którzy mają kluczowy wpływ na podejmowane przez młodych ludzi decyzje. Kolejną istotną grupą są **nauczyciele i specjaliści**, którzy w ramach prowadzonych zajęć mogą realizować część tematów, określonych w WSD. Będą więc potrzebować od doradcy konkretnych wskazówek metodycznych w tym zakresie. Niezmiernie istotną grupą są również „sojusznicy” środowiskowi, m.in. **pracodawcy**, ale też **pracownicy instytucji pomocy społecznej czy instytucji rynku pracy**. W celu zdiagnozowania potrzeb poszczególnych grup należy najpierw zaplanować strukturę badania, a więc odpowiedzieć na pytania:

- jakie informacje ma przynieść diagnoza? O co chcemy zapytać?
- w jaki sposób chcemy przeprowadzić diagnozę (za pomocą jakich metod i narzędzi, w jakim miejscu i czasie)?
- kto i kiedy zrealizuje proces diagnostyczny? Kto i kiedy opracuje wyniki diagnozy dla zespołu?

Odpowiedzi na ww. pytania pozwolą nam na przygotowanie realistycznego planu diagnozy.

W odniesieniu do uczniów i rodziców zazwyczaj stosowanymi metodami są ankietowanie, konsultacje, dyskusje. **Ważnym podkreśleniem jest fakt, że wszelkie narzędzia diagnostyczne, skierowane do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (głównie do osób z niepełnosprawnością) muszą być opracowane w dbałości o dostosowanie ich treści i grafiki do specyficznych potrzeb poszczególnych grup.** Przykładowo uczniowie słabowidzący powinni otrzymać ankiety czy

kwestionariusze z odpowiednio powiększoną czcionką, a w materiałach dla osób z niepełnosprawnością intelektualną warto zadbać o umieszczenie znaków graficznych zamiast tekstu i używanie tzw. „tekstu łatwego do czytania”. Warto przeprowadzić za każdym razem **pilotażowe badanie użyteczności opracowanych materiałów** na małej próbie respondentów. Dzięki wstępnej ewaluacji narzędzi będziemy mogli uzupełnić je o sugestie grupy docelowej, do której są skierowane. Warto również zastanowić się nad efektywnym narzędziem badawczym, jakim jest grupa fokusowa (dzięki temu uzyskamy bogaty materiał merytoryczny do dalszej analizy). Informacje od nauczycieli i specjalistów częściej zbierane są podczas indywidualnych wywiadów z podobną strukturą pytań. Godnym polecenia jest również kontakt z absolwentami placówki, celem zebrania cennych informacji na temat adekwatności oferty doradztwa szkolnego do ich aktualnej sytuacji społeczno-zawodowej. Ze względu na ograniczony kontakt z byłymi uczniami preferowane są tutaj wywiady telefoniczne. Najwięcej wątpliwości wzbudza możliwość zebrania informacji od pracodawców, ze względu na zwykle ograniczone kontakty szkół z nimi. Nie zawsze również jest czas na osobne zebranie koniecznych danych. Dlatego poniżej prezentuję ćwiczenie, które w efektywny sposób pozwala na uzyskanie pożądaných informacji oraz – dodatkowo – umożliwia spontaniczną integrację uczestników spotkania.

Ćwiczenie: „World cafe” (opracowanie własne autorki)

Czas trwania: ok. 1 godziny (w zależności od liczby omawianych zagadnień).

Metody pracy: dyskusje w podgrupach, moderowana dyskusja grupowa.

Narzędzia: duże kartki papieru z flipcharta, kolorowe mazaki, taśma samoprzylepna lub masa mocująca, tablica do zapisywania przez prowadzącego.

Przygotowanie przestrzeni: Rozstawiamy w sali, w której odbędzie się spotkanie, taką ilość stolików, żeby naokoło każdego z nich postawić 4 krzesła (układ kawiarniany). Ilość krzeseł musi być równa ilości zaproszonych gości. Na każdym stoliku rozkładamy 4-5 kartek z flipcharta oraz kolorowe mazaki. Dodatkowo umieszczamy na stolikach drobny poczęstunek dla gości.

Instrukcja: Prowadzący prosi uczestników, żeby zajęli miejsca przy stolikach. Informuje ich o celu i tematyce spotkania, krótko omawia przebieg zajęć. Na tablicy umieszcza pierwsze zagadnienie do dyskusji w podgrupach (np. jakie są szanse na zatrudnienie niepełnosprawnych ruchowo absolwentów szkoły na lokalnym rynku pracy?) i prosi, żeby każdy uczestnik zapisał na „swojej” części flipcharta własne refleksje na ten temat. Może je opisać za pomocą tekstu lub obrazu. Następnie 4 osoby przy stoliku dyskutują o swoich refleksjach i wybierają wspólny komentarz do zadanego pytania. Poszczególne grupy przedstawiają ww. komentarz, a prowadzący zapisuje wszystkie na tablicy i na koniec podsumowuje je. Następnie zapisuje na tablicy kolejne zagadnienie do dyskusji, a tymczasem 3 osoby z każdego stolika zmieniają miejsca między stolikami. Rolą osoby, która pozostała przy stoliku (gospodarza) jest zapoznanie nowych „sąsiadów” z refleksjami z poprzedniego etapu ćwiczenia. W trakcie całego spotkania odbywa się ruch rotacyjny pomiędzy stolikami, zmieniają się również „gospodarze”.

Dopiero na zakończenie spotkania prowadzący prosi uczestników o przedstawienie się i podsumowuje wszystkie komentarze. Taka formuła spotkania pozwala na dużo większą otwartość uczestników i spontaniczność wypowiedzi.

Dane zebrane za pomocą wybranych przez zespół narzędzi pozwolą na poznanie różnych perspektyw na status doradztwa w placówce i lepsze przygotowanie do opracowania WSD.

7. Przyjęcie założeń dotyczących WSD, a więc swojej filozofii i uniwersalnych wartości, którymi kierować się będzie społeczność szkolna w procesie realizacji WSD.

Założenia te powinny być również spójne z misją szkoły (jeśli taka została opracowana) i programem rozwoju szkoły oraz wizją poradnictwa edukacyjno-zawodowego, zaakceptowaną przez wszystkie zainteresowane strony.

8. Opracowanie katalogu działań

Małgorzata Rosalska w następujący sposób opisuje¹¹⁷ najczęściej stosowane modele projektowania programów doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych:

- linearny (program jest tak skonstruowany, aby konkretne treści były realizowane w zaplanowanej kolejności: samopoznanie w klasach pierwszych, wiedza o rynku pracy w klasach drugich, podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych w klasach trzecich),
- modułowy (treści są podobne jak w poprzednim układzie, ale wszystkie moduły są realizowane w każdej klasie, dzięki czemu uczeń może pogłębić swoją wiedzę i umiejętności w każdym z modułów),
- problemowy, „szyty na miarę” (wskazanie obszarów tematycznych, z którymi uczeń będzie zapoznany – na podstawie dokładnej diagnozy potrzeb doradczych, przeprowadzonej zarówno wśród uczniów, nauczycieli i rodziców, jak i pracodawców czy zewnętrznych specjalistów).

M. Rosalska wskazuje jednocześnie, że ostatni z ww. programów jest najbardziej przydatny w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, zaś modułowy w gimnazjach.

¹¹⁷ Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Warszawa 2012, KOWEZIU, s. 26-27.

Ze względu na specyficzną sytuację uczniów i wychowanków placówek specjalnych oraz dodatkowe czynniki, determinujące ich możliwości samostanowienia o kształcie przyszłej kariery, najbardziej optymalnym modelem dla nich będzie zindywidualizowane podejście problemowe. Pozwoli to na efektywne rozbudowanie tych elementów programu, które w istotny sposób są skorelowane z faktem niepełnosprawności czy niedostosowania społecznego ucznia (np. w trakcie zajęć rozwijających samopoznanie pojawią się kwestie akceptacji niepełnosprawności czy budowania nowej tożsamości u osoby niedostosowanej społecznie). Z przeprowadzonej diagnozy powinno wynikać, które treści są kluczowe dla dobrze skonstruowanego WSD w placówce specjalnej.

Rekomenduję w związku z tym rozszerzenie podstawowych obszarów doradztwa o następujące, przykładowe tematy:

- „Poznanie siebie”: analiza aktualnego stanu zdrowia i prognozy medycznej, niepełnosprawność a ergonomia, poczucie sprawstwa w swoim życiu (wewnątrzsterowność vs. zewnątrzsterowność),
- „Poznanie zawodów i rynku pracy”: analiza fluktuacji na chronionym i otwartym rynku pracy, odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, telepraca, obowiązki i przywileje niepełnosprawnych pracowników, analiza Kodeksu Pracy,
- „Podjęcie decyzji edukacyjnej i/lub zawodowej”: gotowość ucznia na zmiany, odpowiedzialność za podejmowane decyzje, umiejętność autoanalizy w kontekście zmieniającej się sytuacji ucznia, kształcenie na odległość.

Pozwoli to efektywnie przygotować ucznia (zwłaszcza osobę z niepełnosprawnością) do odnalezienia się na rynku pracy i społeczeństwie.

9. Opisanie struktury operacyjnej działań (role, czas, miejsce, sposoby realizacji)

Ocena zasobów placówki oraz wyniki przeprowadzonej diagnozy pozwolą określić pożądany stopień zaangażowania poszczególnych członków kadry oraz zewnętrznych specjalistów w realizację zdefiniowanych działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Ważnym elementem struktury będzie określenie harmonogramu procesu, tak aby terminy realizacji poszczególnych etapów WSD były dla wszystkich stron przejrzyste.

10. Opisanie korzyści z planowanych działań w zakresie doradztwa

Spis pozytywnych efektów prowadzonego doradztwa powinien być przedstawiony w sposób możliwie praktyczny, tak aby wszystkie zainteresowane strony zrozumiały ich użyteczny walor. Warto również pamiętać o oczekiwaniach osób wspierających proces doradczy i zaproponować im wymierną pomoc, np. wsparcie metodyczne nauczycieli przedmiotów w adaptacji materiałów z zakresu doradztwa na ich zajęciach. Doradca zawodowy może opracować swojego rodzaju „niezbędnik” dla kadry, wskazując wartościowe ćwiczenia do wykorzystania, np. w materiałach metodyczno-dydaktycznych KOWEZIU – Część 3 „Gry i ćwiczenia grupowe z podziałem na kategorie wiekowe 13-15 lat, 16-19 lat, powyżej 19 lat”:

- • Ćwiczenie „Mógłbym być” (do wykorzystania na zajęciach z języka polskiego).
- • Ćwiczenie „Przyjęcie” (zajęcia z pedagogiem lub psychologiem szkolnym).
- • Ćwiczenie „Poznaj zawody” (do wykorzystania na lekcjach wychowawczych lub podczas nauki anglojęzycznych nazw zawodów na lekcjach języka obcego)¹¹⁸.

¹¹⁸ Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*, Warszawa 2006, KOWEZIU.

11. Poszukiwanie sojuszników zewnętrznych – partnerstwa

W rozdziale 2 niniejszej publikacji zamieszczony jest opis ćwiczenia pn. „Współpraca międzysektorowa na terenie powiatu”, które służy analizie ilości i jakości relacji z podmiotami z najbliższego otoczenia społecznego placówki. Odpowiednio umiejscowione w WSD wsparcie zewnętrznych „sojuszników” przyczyni się do zintensyfikowania oferowanego wsparcia, np. poprzez pogłębienie praktycznej strony zajęć o możliwości zapoznania się z pracą lokalnego zakładu produkcyjnego. Ww. partnerstwo podmiotów może również inicjować zmiany na poziomie systemu, wprowadzając nowe struktury do oświaty, tak jak ma to miejsce w Warszawie (Warszawski System Doradztwa Zawodowego¹¹⁹) lub w Krakowie (Krakowska Szkoła Doradztwa Zawodowego¹²⁰).

12. Ewaluacja zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie nadzoru pedagogicznego z dnia 27 sierpnia 2015 r. (Dz. U. 2015 poz. 1270) dyrektorzy szkół i placówek są zobowiązani do przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej. WSD stanowi integralną część działań, podejmowanych przez placówki, dlatego podlega również procesowi monitoringu i ewaluacji. Zespół odpowiedzialny za wdrażanie WSD może przeprowadzić ewaluację zgodnie z opisem zamieszczonym w załączniku do ww. rozporządzenia lub – korzystając z bogatej literatury w tym zakresie – zorganizować własny proces ewaluacji. Warto m.in. skorzystać ze standardów ewaluacji, wypracowanych przez Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne¹²¹. Podobnie, jak podczas opracowywania narzędzi do dia-

gnozy potrzeb interesariuszy należy zadbać o ich maksymalne dostosowanie do indywidualnych potrzeb uczniów z niepełnosprawnością.

13. Przygotowanie WSD w formie ostatecznego dokumentu

Ostatecznie opracowany dokument powinien być materiałem opisującym organizację doradztwa edukacyjno-zawodowego w placówce w sposób przejrzysty i praktyczny. Jako materiał użytkowy powinien zostać również, przed ostatecznym zakończeniem prac redakcyjnych, przesłany do konsultacji do wszystkich stron, biorących udział w jego tworzeniu. Dzięki temu uzyskamy ich pełną akceptację i pozytywne zaangażowanie w następny etap organizacji doradztwa, czyli wdrożenie WSD w życie!

4.3. Finansowanie zajęć z zakresu doradztwa

Kwestia zapewnienia odpowiednich źródeł finansowania na działania, określone w WSD okazuje się niejednokrotnie kluczowa dla realności wdrożenia przyjętych w programie założeń. Z raportu Forum Obywatelskiego Rozwoju wynika, że kontakt uczniów z doradztwem zawodowym zmniejszył się m.in. poprzez redukcję Szkolnych Ośrodków Kariery (o 16% w latach 2005 – 2007)¹²². Autorzy raportu postulują, że efektywnie wydawane z budżetu środki na szkolne doradztwo zawodowe mogą oznaczać mniej wydatków na zasiłki dla bezrobotnych w przyszłości. Szkoły powinny mieć możliwość ubiegania się o finansowanie własnych projektów związanych z doradztwem zawodowym¹²³. Jakże zatem możliwości pozyskiwania dodatkowych środków finansowych na działania z zakresu poradnictwa edukacyjno-zawodowego ma pla-

¹¹⁹ <http://www.wciesz.edu.pl/o-centrum/kontakt>, stan na dzień 27.08.2015 r.

¹²⁰ <http://ksdz.pzo.edu.pl/>, stan na dzień 27.08.2015 r.

¹²¹ <http://www.pte.org.pl/index.php/o-ewaluacji/standardy-ewaluacyjne>, stan na dzień 27.08.2015 r.

¹²² Czepiel A., *Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach?*, Warszawa 2013, Forum Obywatelskiego Rozwoju, s. 10.

¹²³ *Ibidem*, s. 21.

cówka oświatowa (a dokładnie Jednostka Samorządu Terytorialnego jako organ prowadzący)?

- 1 ścieżka: samodzielne ubieganie się o dotacje (np. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój¹²⁴ czy w Regionalnych Programach Operacyjnych dla poszczególnych województw, w konkursach Narodowego Banku Polskiego z zakresu edukacji ekonomicznej¹²⁵ lub Fundacji Kronenberga na naukę przedsiębiorczości¹²⁶),
- 2 ścieżka: ubieganie się o dotacje z puli finansowej dla organizacji pozarządowych (np. Fundusz Inicjatyw Obywatelskich¹²⁷) poprzez zawiązanie partnerstwa z lokalnym stowarzyszeniem lub fundacją; innym rozwiązaniem, praktykowanym już przez część szkół jest założenie organizacji przez grupę nauczycieli, rodziców i innych „sprzymierzeńców” placówki.

Oczywiście pozyskanie środków finansowych na całokształt organizacji doradztwa w szkole najczęściej nie będzie możliwe. Ale już otrzymanie grantu na poszczególne elementy programu (np. rozwój przedsiębiorczości, wolontariat) jest jak najbardziej realne.

¹²⁴ <https://www.power.gov.pl/>, stan na dzień 25.08.2015 r.

¹²⁵ <http://www.nbportal.pl/edukacja-w-nbp/projekty-w-realizacji/informacja-na-temat-konkursu-grantowego>, stan na dzień 25.08.2015 r.

¹²⁶ <http://www.citibank.pl/poland/kronenberg/polis/6138.htm>, stan na dzień 25.08.2015 r.

¹²⁷ <http://www.pozYTEK.gov.pl/FIO,2016,3845.html>, stan na dzień 26.08.2015 r.

4.4. Perspektywy na przyszłość

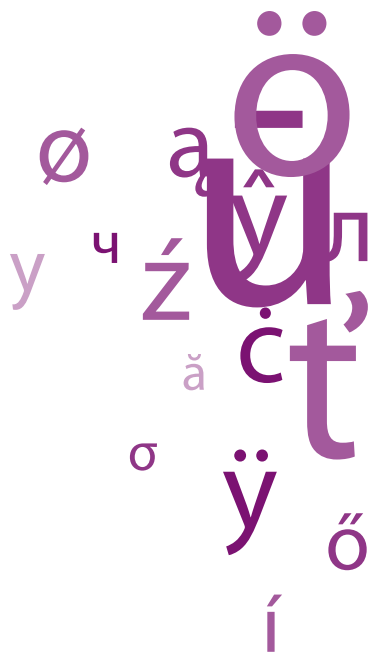
W resorcie edukacji przygotowano projekt rozporządzenia, który zastąpi obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach. Proponowane zmiany służą poprawie funkcjonowania placówek, w tym zwiększeniu bezpieczeństwa wychowanków, podniesieniu jakości pracy wychowawczej, kładąc większy nacisk na przygotowanie wychowanków do samodzielnego, odpowiedzialnego życia poza placówką. Projektowane zmiany dotyczą przede wszystkim młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW), młodzieżowych ośrodków socjoterapii (MOS), specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych (SOSW), specjalnych ośrodków wychowawczych (SOW) oraz ośrodków rewalidacyjno-wychowawczych (ORW), a więc tych placówek, których działania skierowane są odpowiednio do dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie lub zagrożonych niedostosowaniem społecznym, wymagających stosowania specjalnej organizacji nauki, metod pracy i wychowania. Projektowane regulacje dotyczące funkcjonowania MOW i MOS mają ponadto na celu podkreślenie, że praca wychowawcza w tych ośrodkach służy kształtowaniu u wychowanków poprawnych ról życiowych i społecznych. Podkreślona została konieczność współpracy placówki, w zakresie realizacji swoich zadań, ze środowiskiem lokalnym, w tym organizacjami pozarządowymi, wolontariuszami, innymi szkołami czy instytucjami kultury. W projektowanych przepisach zobowiązano MOW, MOS, SOSW i SOW do systematycznej oceny efektywności podejmowanych działań (czyli skuteczności prowadzonych oddziaływań), a także systematycznego badania poziomu bezpieczeństwa wychowanków i przygotowania ich do funkcjonowania po opuszcze-

niu ośrodka oraz monitorowania losów byłych wychowanków w celu podnoszenia jakości funkcjonowania ośrodków, przede wszystkim w zakresie skuteczności prowadzonych oddziaływań wychowawczych. Biorąc pod uwagę ww. potrzeby określono, że wymiar godzin zajęć doradcy zawodowego w MOW, MOS, SOSW i SOW nie może być niższy niż ¼ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć ustalonego na podstawie ww. przepisów¹²⁸.

Również wyniki różnorodnych badań nad stanem doradztwa w polskim systemie oświaty pokazują kierunek pożądanych zmian. Poniżej przytaczam najbardziej interesujące rekomendacje ze zrealizowanego procesu badawczego w województwie zachodniopomorskim¹²⁹:

- należy upowszechnić wiedzę z obszaru poradnictwa zawodowego, zarówno wśród dyrektorów szkół, jak również wśród uczniów i ich rodziców, np. poprzez szeroką promocję doradztwa zawodowego,
- należy wzmocnić współpracę szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych z innymi instytucjami z obszaru doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz rynku pracy, np. poprzez zawieranie lokalnych umów partnerskich.
- należy wzmocnić współpracę szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych z pracodawcami w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego, np. poprzez wycieczki zawodoznawcze w zakładach pracy.

Toczący się proces legislacyjny, obejmujący również zagadnienia powiązane z funkcjonowaniem doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i ośrodkach specjalnych oraz wdrażanie rekomendacji, wypracowanych w ramach licznych projektów badawczych dają szansę na zapewnienie kontaktu z doradcą coraz większej liczbie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.



¹²⁸ <http://wartowiedziec.org/index.php/legislacja/komisja-wspolna-rzadu-i-samorzadu-terytorialnego/26513-men-dy-do-poprawy-warunkow-funkcjonowania-placowek-publicznych>, stan na dzień 25.08.2015 r.

¹²⁹ Wojtaszyk P., *Stan doradztwa zawodowego w szkolnictwie na terenie województwa zachodniopomorskiego*, Szczecin 2014, WUP w Szczecinie.

ø a ö
y ч ž ŷ ъ л
ă ċ t
σ ŷ ő
í

ÿ ç ø ù π ž a ł á í ŷ ċ č ě ê ő ł d ' b š z π ř ŷ

Motywacja przede wszystkim!

Rozdział
5

Głosy o (anty)motywacji

Niniejszy rozdział rozpocznę od oddania „głosu” uczestnikom procesu poradnictwa indywidualnego, w trakcie którego pojawiały się wypowiedzi na temat czynników, które w zasadniczy sposób wpływały na poziom motywacji radzących się. Młodzi ludzie na początku zazwyczaj nie uświadamiali sobie znaczenia poszczególnych sytuacji biograficznych dla ich aktualnej aktywności edukacyjnej i zawodowej. Moment, w którym dostrzegali wpływ poszczególnych czynników na podejmowane przez siebie decyzje, był kluczowym kamieniem milowym procesu, od którego mogliśmy rozpocząć zasadniczy etap poradnictwa.

„Lepiej siedzieć w domu, bez obawy o utratę renty. Zresztą dlaczego mam pracować za niskie wynagrodzenie, skoro tak wielu moich rówieśników nie pracuje albo zarabia znacznie więcej na czarno?”

*Wypowiedź ucznia
z niepełnosprawnością ruchową*

„Kilka razy próbowałam się zapisać na interesujące mnie szkolenie. Ale za każdym razem słyszałam, że instytucja szkoleniowa nie jest przygotowana do prowadzenia zajęć z osobami niewidomymi...”

*Wypowiedź niewidomej
absolwentki szkoły specjalnej*

„Zawsze miałem problemy z nauką. Nie mogłem nadążyć za innymi uczniami w klasie. Po kilku próbach nadrobienia zaległości zacząłem się w sobie zamykać i w końcu straciłem zainteresowanie szkołą. Zaczęły się wagary i udawanie przed rodzicami, że wychodzę na zajęcia, podczas gdy w rzeczywistości włączyłem się bez celu po mieście”.

*Wypowiedź wychowanka
młodzieżowego ośrodka socjoterapii*

„W szkole miałam bardzo dobrą atmosferę. Nauczyciele zachęcali mnie do udziału w dodatko-

wych zajęciach, widząc mój talent plastyczny. Jeden z nich zachęcał mnie nawet do próbowania swoich sił na kierunku plastycznym. To było takie własne marzenie, dopóki rodzice nie dowiedzieli się o moich planach. Zareagowali krytycznie, twierdząc, że osoba niepełnosprawna powinna nauczyć się jakiegoś praktycznego fachu, a nie zajmować malowaniami...”

*Wypowiedź absolwentki szkoły specjalnej
ze sprzężoną niepełnosprawnością*

Powyższe wyznania pokazują różnorodne czynniki, wpływające na indywidualny poziom motywacji. Również liczne rozmowy z nauczycielami i/lub doradcami zawodowymi wskazują, że jest ona podstawowym i niezbędnym elementem procesu poradnictwa. Oczywiście w tym miejscu mam na myśli poziom motywacji obu uczestników poradniczego spotkania: radzącego się i doradcę. Niewystarczająca motywacja lub jej brak po obydwu stronach będą wpływać na podstawy budowanej relacji: poczucie bezpieczeństwa, zaufanie, otwartość, zdolność do wglądu w samego siebie. Również nadmierne dążenie radzącego się do realizacji deklarowanych wizji rzeczywistości może spowodować, że w pośpiechu zabraknie cennego czasu na analizę zastanej sytuacji i konfrontację oczekiwań z realnymi możliwościami młodego człowieka.

Tematyka ta jest szczególnie ważna w odniesieniu do uczniów zagrożonych niedostosowaniem społecznym, co przytacza Ewa Góralczyk opisując wyniki diagnozy MOS m.in. w obszarze motywacji wychowanków do aktywności¹³⁰. Badania wskazują, że poziom motywacji jest wyraźnie różnicowany ze względu na sposób skierowania młodego człowieka do placówki. Wychowanków przyjętych na podstawie postanowienia sądowego charakteryzuje „niska mo-

¹³⁰ Góralczyk E., *Diagnoza społeczna funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii z uwzględnieniem form pracy i pomocy wychowankom, analiza potrzeb i problemów wychowanków oraz kadry ośrodków*, Warszawa 2011, ORE, s. 11.



tywacja do pobytu w placówce, niska wstępna motywacja do udziału w programach terapeutycznych i socjoterapeutycznych, brak motywacji do zmiany. Wychowankowie w początkowej fazie niechętnie uczestniczą w życiu ośrodka, często torpedują specjalne zajęcia terapeutyczne, wykazują niechęć do współpracy oraz uczestniczenia w zajęciach na terenie ośrodka". Poziom motywacji wychowanków przyjętych na wniosek rodziców jest na ogół wyższy. Co ciekawe, z badań przeprowadzonych w projekcie „Młodzi Gniewni – wypracowanie nowych i skutecznych metod integracji społecznej młodzieży wykluczonej lub zagrożonej wykluczeniem społecznym” wynika, że aż 62% badanych wychowanków MOW, MOS, Domów Dziecka oraz Zakładów Poprawczych na pytanie o najważniejsze umiejętności i kompetencje, potrzebne na etapie poszukiwania pracy wskazało znaczenie motywacji. 86% badanych zadeklarowała również, że jest zainteresowana indywidualnymi spotkaniami z doradcą zawodowym¹³¹. Ta pozorna niespójność w obszarze motywacji może wynikać z odmiennej oceny rzeczywistości często niepożądanego pobytu wychowanków w ww. instytucjach oraz obrazu przyszłości, na który rzutowane są oczekiwania młodych ludzi.

Również ocena poziomu motywacji w przypadku niepełnosprawnych uczniów i wychowanków wymaga wieloaspektowego spojrzenia ze względu na liczne zewnętrzne determinanty, wpływające na możliwości edukacyjno-zawodowe radzących się. Do czynników tych zaliczyć m.in. aktualny stan zdrowia, prognozę medyczną, poziom likwidacji barier architektonicznych, technicznych i komunikacyjnych w środowisku lokalnym osób z niepełnosprawnością, jakoś wsparcia społecznego od osób z najbliższego otoczenia, dostęp do specjalistycznej pomo-

cy. Niezmiernie ważna dla określenia aktualnej motywacji do działania ww. grupy osób jest diagnoza poziomu akceptacji własnej niepełnosprawności. Doradca zawodowy powinien pamiętać, że w życiu osoby, szczególnie z nabytą niepełnosprawnością pojawiać się będą kryzysy, związane z procesem transformacji od sytuacji człowieka zdrowego do sytuacji osoby z niepełnosprawnością. Poniżej wymieniam za Stanisławem Kowalikiem kluczowe momenty krytyczne w życiu ww. osób:

- 🔴 kryzys związany z przejściem od roli chorej do roli osoby niepełnosprawnej,
- 🔴 kryzys ograniczonej niezależności,
- 🔴 kryzys pustki społecznej,
- 🔴 rzeczywisty kryzys, związany z kłopotami finansowymi, barierami architektonicznymi, trudnościami w zdobyciu sprzętu ułatwiającego życie codzienne, uzyskanie pracy¹³².

Proces przystosowania się osoby z niepełnosprawnością do swojego aktualnego stanu zdrowia oraz jego konsekwencji jest długotrwały i nie zawsze zakończony pożądanym etapem akceptacji. Duża część radzących się trwa w stanie zawieszenia pomiędzy życiem osoby zdrowej i osoby z niepełnosprawnością, pojawiają się również tendencje regresywne do wcześniejszych etapów. Rolą doradcy, niejednokrotnie wspólnie z innymi specjalistami (psychologiem, terapeutą) jest więc określenie, gdzie obecnie lokuje się poczucie niepełnosprawności radzącego się:

- 🔴 etap szoku – „to nie ja”, w którym człowiek nie zdaje sobie sprawy ze swojego położenia, czeka na wyzdrowienie,
- 🔴 etap oczekiwania poprawy – „jestem chory, ale wyzdrowię”, w którym człowiek zaczyna sobie uświadamiać swój stan zdrowia, ale traktuje sytuację jako przejściową, ma nadzieję na pełne wyleczenie,

¹³¹ Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych wśród wychowanków MOW/MOS/DD/ZP z powiatu wałbrzyskiego, Wrocław 2012, Imperia Med. (http://mlodzigniewni.com.pl/doc//109/Raport_z_badan_jakosciowych_cz_WYCH_MG.pdf, stan na dzień 12.07.2015 r., s. 23.

¹³² Kowalik S., *Psychologiczne podstawy niepełnosprawności i rehabilitacji*, [w:] *Psychologia Podręcznik akademicki*, Strelau J. (red.), Gdańsk 2000, GWP, s. 800.

- etap lamentu – „wszystko stracone”, to sytuacja, w której niepełnosprawność zaczyna być traktowana jako bariera nie do pokonania, czemu towarzyszy pogorszenie stanu psychicznego,
- etap obrony zdrowia – „bez względu na wszystko nie dam się”, w którym pojawia się próba przełamania lamentu, poprzez poszukiwania nowych wartości i możliwości życiowych,
- etap obrony neurotycznej – „w przyszłości może zaakceptuję swoje kalectwo”, w którym człowiek stara się udowodnić sobie i innym, że dobrze sobie radzi ze swoją niepełnosprawnością i w zasadzie nie ma barier, których nie mógłby pokonać,
- etap przystosowania – „życie jest trudne, ale nie takie znowu złe”, to etap, w którym człowiek zaczyna traktować swoją niepełnosprawność jako jedną z wielu charakteryzujących ją cech, istotną w planowaniu aktywności społecznej i zawodowej, ale nie determinującą ich ostateczny kierunek¹³³.

Ważnym elementem diagnozy poziomu motywacji w przypadku osoby z niepełnosprawnością będzie również ocena funkcjonowania uczniów w następujących obszarach, co pozwoli na zidentyfikowanie potencjalnych barier w ich rozwoju:

- uczenie się i stosowanie wiedzy,
- porozumiewanie się,
- mobilność,
- samoobsługa,
- życie domowe,
- kontakty społeczne,
- edukacja i praca.

Wnioskowanie o motywacji osoby z niepełnosprawnością ułatwia obserwacja zachowań ucznia w codziennych sytuacjach. Maria Piszczek opisuje szczególnie istotne wskaźniki mo-

tywacji, które powinny zostać poddane analizie podczas procesu ukierunkowanej obserwacji:

- podejmowanie przez ucznia inicjatywy i wszelkich czynności nie przewidywanych przez wymagania nauczyciela lub przez wymagania roli,
- stałe demonstrowanie określonych preferencji, gdy uczeń ma możliwość wyboru,
- demonstrowanie oporu i różnych zachowań przeciwstawiających się wymaganiom czy naciskom zewnętrznym,
- konflikty występujące w sytuacjach, w których ktoś uniemożliwia lub utrudnia uczniowi wykonanie czegoś albo przeszkadza mu w realizacji zadania według jego pomysłu,
- sposób oceniania lub wyrażania opinii o czymś,
- sposób przedstawiania przez niego zdarzeń (informowania)¹³⁴.

Na wzrost poziomu motywacji młodych ludzi ze szkół i ośrodków specjalnych wpłynie określenie realistycznego planu działań, przygotowanego wspólnie z radzącym się i jego opiekunami. Warunkiem niezbędnym dla realizacji planu będzie oczywiście pełna identyfikacja uczniów z zapisami wypracowanego dokumentu. Realizacji planu sprzyjać będzie wymiana informacji z interdyscyplinarnym zespołem specjalistów i otwarcie się placówki specjalnej oraz opiekunów prawnych dziecka na współpracę z środowiskowymi instytucjami pomocowymi. Dzięki temu podejmowane działania będą przebiegać jednocześnie na kilku, wzajemnie się uzupełniających obszarach: osobowym, instytucjonalnym i społecznym. Poniżej prezentuję przykładowy program wsparcia dla osoby z niepełnosprawnością, do wykorzystania podczas konstruowania planu rozwoju edukacyjno-zawodowego poszczególnych uczniów:

¹³³ Kluczyńska S., *Pokonywanie barier. Poradnik dla kobiet niepełnosprawnych i ich bliskich*, Warszawa 2004, Centrum Praw Kobiet, s. 21.

¹³⁴ Piszczek M. (red.), *Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym*, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2003, s. 37-38.



Schemat indywidualnego programu rehabilitacji i terapii¹³⁵

I. DIAGNOZA

A. Uwarunkowania rodzinne.

1. Struktura rodziny:
 - a. opis i charakterystyka członków rodziny,
 - b. opis relacji emocjonalnych w rodzinie.
2. Historia rodziny:
 - a. ważne wydarzenia w rodzinie,
 - b. historia oddziaływań na osobę w rodzinie.

B. Funkcjonowanie emocjonalne.

1. Podstawowe problemy emocjonalne:
 - a. dominujące potrzeby,
 - b. osiowe konflikty i zahamowania,
 - c. nieadekwatne wyobrażenia (ambicje, oczekiwania, złudzenia).
2. Sposoby radzenia sobie z problemami:
 - a. destruktywne,
 - b. konstruktywne.

C. Funkcjonowanie w rolach.

1. Funkcjonowanie w rolach społecznych:
 - a. w rodzinie,
 - b. w instytucji (np. w domu opieki),
 - c. w grupie.
2. Funkcjonowanie zadaniowe:
 - a. deficyty,
 - b. posiadane umiejętności.

D. Prognoza efektów.

1. Motywacja do zmiany.
2. Stopień dojrzałości społecznej.
3. Potencjały i silne strony.

II. SPECYFICZNY CEL TERAPEUTYCZNY

(co trzeba uzyskać?).

III. ZAŁOŻENIA PROGRAMU (jak to uzyskać?).

W poradniku dla nauczycieli, dotyczącym kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edu-

kacyjnymi¹³⁶, autorzy zwracają uwagę na fakt, że uświadomienie celów i wytworzenie pozytywnej motywacji będzie się wiązało z zainteresowaniem ucznia (oprócz celem edukacyjnym) dodatkowo celem terapeutycznym. Ustalając cele kształcenia dziecka ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi nauczyciel powinien opierać się na mocnych, niezaburzonych stronach ucznia. Wdrażanie do stawiania sobie oprócz celów edukacyjnych także celów terapeutycznych pozwoli uczniowi uzyskać poczucie kontroli i wiary w swoje możliwości, zaakceptować własne ograniczenia.

Jednakże zarówno doradca zawodowy, jak i nauczyciel realizujący zadania z zakresu poradnictwa edukacyjno-zawodowego, winien skupiać się przede wszystkim na zidentyfikowanych celach edukacyjnych, natomiast w realizacji ważnych celów terapeutycznych współpracować ze specjalistami prowadzącymi ten proces. Takie podejście pozwoli uniknąć doradcy przekraczania granic poradnictwa i ingerowania w obszary, objęte innym rodzajem wsparciem.

Narzędziem pomocnym w określaniu motywacji młodych ludzi do podejmowania adekwatnych decyzji edukacyjno-zawodowych jest m.in. „Radar relacji życia zawodowego młodych ludzi”¹³⁷. W Radarze opisane zostały aspekty, które zwykle są ważne w poszukiwaniu i znalezieniu adekwatnej ścieżki wykształcenia i zatrudnienia. Zostały one zebrane jako „punkty kompasu”. Dodatkowym punktem jest tzw. „Dzika karta”, w której radzący się samodzielnie opisuje aspekt, szczególnie istotny z jego/jej perspektywy.

¹³⁶ Wrona J., *Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Materiały dla nauczycieli*, Warszawa 2010, Scholaris, s. 62.

¹³⁷ Spangar T., Keskinen A. (2014), Niepublikowane materiały szkoleniowe dotyczące poradnictwa socjodynamicznego, udostępnione w ramach szkolenia dla doradców zawodowych w dniach 5-9 września 2014 roku, BSA Teatr Grodzki, Bielsko-Biała.

¹³⁵ Misztal M., *Warsztaty terapii zajęciowej: prawo i praktyka*, Ostrołęka 2005, Alpha Pro, s. 54.

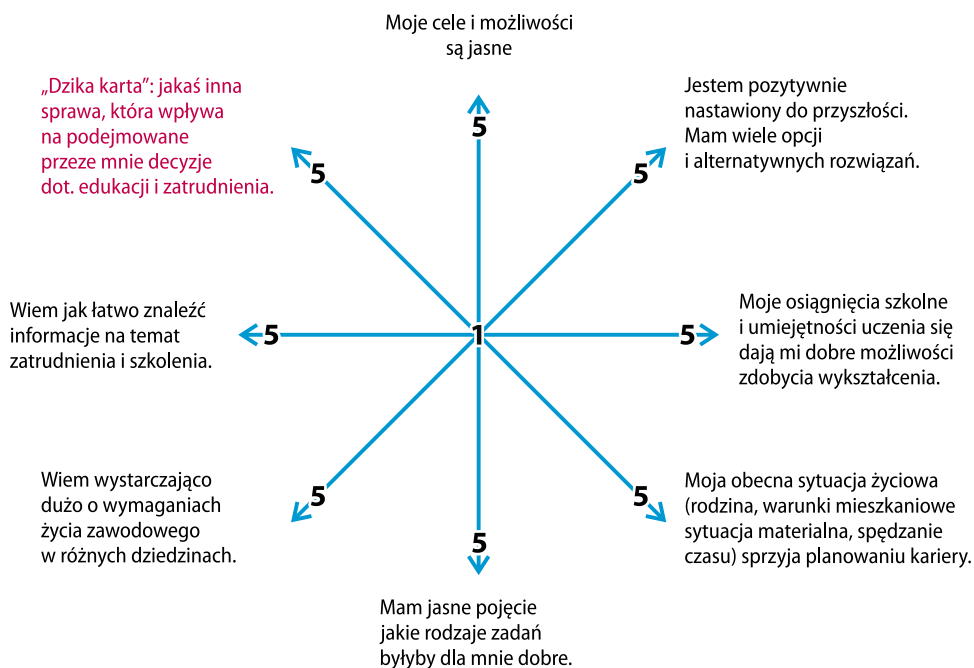
Instrukcja dla radzącego się młodego człowieka:

Oceń jak aspekty zawarte w Radarze wyglądają w Twoim życiu i nadaj cyfrę od 1 do 5 każdemu punktowi kompasu (gdzie 5 = tak, dokładnie, całkowicie się zgadzam, 1 = w ogóle nie zgadzam się lub w bardzo małym stopniu, 3 = ocenie "po środku", nie jest źle, ale mogłoby być lepiej).

Można użyć tego ćwiczenia jako bazy do rozmowy podczas poradnictwa, i wyjaśnić dlaczego radzący się nadał daną ocenę i co to oznacza dla niego/niej w konkretnym przypadku. Na tej podstawie kolejne kroki mogą być zaplanowane razem przez doradcę i radzącego się.

Do Radaru (do jego pierwszego wykonania) można wracać wielokrotnie w trakcie procesu poradnictwa. Pozwoli to na monitoring zmian w obszarze motywacji i analizę czynników, wpływających na ten stan.

Żeby kogoś skutecznie motywować, trzeba przede wszystkim poznać potrzeby i aspiracje radzącego się. Narzędziami, które pozwolą doradcy na zrozumienie ww. czynników są m.in. ćwiczenia „Linia życia” czy „Ja za rok...”, obrazujące oczekiwania młodego człowieka co do przyszłości.



Ćwiczenie: „Linia życia” (*poradnictwo indywidualne*)

Cel ćwiczenia: analiza znaczących wydarzeń w życiu radzącego się i uświadomienie sobie oczekiwań co do przyszłości (w holistycznym ujęciu, obejmującym wszystkie sfery życia).

Czas trwania: ok. 20 minut.

Instrukcja: przed radzącym się leży kartka papieru formatu A3 oraz różnokolorowe flamastry. Doradca – po wyjaśnieniu celu ćwiczenia – prosi, żeby młody człowiek narysował na kartce linię, symbolizującą jego dotychczasowe oraz przyszłe życie. Radzący się zaznacza punktami na linii najważniejsze wydarzenia ze swojej biografii. Następnym krokiem jest zaznaczenie przez niego oczekiwanych zdarzeń na fragmencie linii dotyczącym przyszłości. Doradca w tym czasie uważnie obserwuje młodego człowieka, zwracając uwagę w szczególności na momenty wahania, jego komentarze itp. Po narysowaniu osobistej linii życia doradca wspólnie z radzącym się analizują znaczenie poszczególnych zdarzeń dla jego obecnego statusu społecznego oraz omawiają szczegółowo ujawnione potrzeby rozwojowe.

Ćwiczenie: „Ja za rok...” (*poradnictwo grupowe*)

Cel ćwiczenia: uświadomienie sobie przez uczestników zajęć swoich oczekiwań w obszarze pożądanej przyszłości.

Czas trwania: ok. 30 minut.

Instrukcja: doradca wypisuje na tablicy aktualny dzień z kalendarza i prosi, żeby uczniowie wyobrazili sobie siebie dokładnie za rok od ww. daty. Wizualizacje mają dotyczyć następujących obszarów: edukacja, zatrudnienie, hobby. Po chwili doradca zachęca uczniów, żeby w parach opowiedzieli swojemu rozmówcy o tym, co będą robić za rok. Rolą tego ostatniego jest dokładne zapamiętanie szczegółów wypowiedzi, bez zapisywania, ponieważ na końcowym etapie ćwiczenia każdy słucha-

jący „zaprezentuje” swojego rozmówcę przed grupą. Po zakończeniu wypowiedzi jednej osoby rozmówcy wymieniają się rolami. Następnym etapem ćwiczenia jest prezentacja osoby kolegi na forum przez drugą osobę z pary na podstawie wcześniejszej wypowiedzi. Bardzo ważne, aby prezentujący przedstawiali ww. wizualizacje w czasie teraźniejszym, tak jakby historia ta miała już miejsce. Osoby, które są prezentowane mają za zadanie przysłuchiwać się wypowiedziom, bez ingerowania w ich przebieg. Pozostali uczestnicy zajęć słuchają poszczególnych wypowiedzi. Po wysłuchaniu wszystkich prezentacji doradca pyta uczniów o odczucia związane z wysłuchaniem swojej biografii przyszłości. Na zakończenie wyjaśnia, że użycie trybu teraźniejszego podczas prezentacji było celowym zabiegiem. Dzięki temu podejściu, a także przedstawieniu dokonany przez inną osobę łatwiej było zniwelować mechanizm nadmiernej krytyki w stosunku do własnych oczekiwań. Mechanizm ten bierze swój początek najczęściej z bagażu negatywnych informacji zwrotnych od otoczenia i budowanych na ich podstawie destruktywnych autorefleksji. Wpływać może również na przebieg formalnych rozmów rekrutacyjnych, w trakcie których wielu kandydatów do zatrudnienia ma trudności z opisaniem swoich zalet, sukcesów czy oczekiwań względem przyszłego zatrudnienia.

5.1. Zasady stosowania wzmocnień w pracy z poszczególnymi grupami uczniów

Dążąc do poznania czynników motywujących konkretnego ucznia, doradca zobligowany jest do indywidualnego podejścia do radzącego się, ponieważ każda osoba w odmienny sposób przeżywa swoją sytuację, nawet jeśli mamy do czynienia z młodymi ludźmi z tym samym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.



Na obiektywne możliwości rozwoju w sposób zasadniczy wpływa niska lub wysoka motywacja, poczucie sprawstwa w swoim życiu lub jego brak, wewnętrzne lub zewnętrzne umiejscowienie kontroli. Dlatego poniższe rekomendacje, dotyczące podejścia do poszczególnych grup uczniów, należy traktować jako punkt wyjścia do dalszych, pogłębionych w rzeczywistej relacji poradniczej działań.

1. Motywowanie osób z autyzmem (w tym zespołem Aspergera)

Wzmocnienia powinny opierać się na pozytywnych zachowaniach młodych ludzi, podkreślać ich potencjał rozwojowy, a zarazem precyzyjnie określać cele, metody ich realizacji i sposób sprawdzania postępów. Anna Florek i Katarzyna Hamerlak wskazują na pożądane zachowania nauczycieli w stosunku do opisywanej grupy uczniów:

- należy wybrać wzmocnienia odpowiednie do poziomu funkcjonowania dziecka i do jego zainteresowań,
- używać wzmocnień wtórnych, takich jak żetonowy system wzmocnień. Dziecko zbiera punkty, żetony, które może później zamienić na dowolną wybraną przez siebie nagrodę. To, co dziecko otrzyma musi być wcześniej ustalone. Nauczyciel za każdym razem wraz z podaniem żetonu powinien sprecyzować co nagradza, wskazując konkretne zachowanie,
- nagroda musi pojawić się od razu po pojawieniu się zachowania pożądanego,
- kontrakt behawioralny: umowa między dzieckiem a dorosłym, dot. tego kto wykona zadanie i otrzyma nagrodę, jakie zadanie ma zostać wykonane itp.

Co do zasady, należy skupić się na nagradzaniu zachowań pożądanых, zamiast koncentracji na niepowodzeniach dziecka¹³⁸.

¹³⁸ Florek A., Hamerlak K., *Dziecko autystyczne i z zespołem Aspergera w przedszkolu i szkole. Włączanie do grupy rówieśniczej i tworzenie warunków sprzyjających uczeniu się*, Warszawa, ORE, s. 12-13.

Należy również zwrócić uwagę na to, czy i w jakim zakresie dziecko rozumie normy społeczne, obowiązujące podczas zajęć, ponieważ fakt ten również będzie wpływał na poziom motywacji do pracy.

2. Motywowanie osób z niepełnosprawnością słuchową

Rekomendowany proces poradnictwa powinien być prowadzony przez doradcę, który posługuje się Polskim Językiem Migowym (PJM), naturalnym dla kultury Głuchych. Alternatywą jest współpraca z doświadczonym tłumaczem języka migowego, który zapewni „wejście” doradcy w świat osób Głuchych. Jak bowiem wskazuje Mariusz Sak: „Osoby głuche wykazują bardzo niski poziom znajomości języka polskiego. Ich bierność i wycofywanie się z życia zawodowego spowodowane jest brakiem umiejętności komunikowania się z osobami słyszącymi, co zauważamy już na etapie kształcenia – brak komunikacji pomiędzy słyszącymi nauczycielami a uczniami głuchymi”¹³⁹.

Wiele problemów związanych ze zbyt niskim poziomem motywacji ww. grupy osób wynika z braku poczucia bezpieczeństwa i zrozumienia dla specyficznej sytuacji osoby Głuchej w polskim społeczeństwie. Z wypowiedzi uczestników zajęć poradnictwa grupowego, prowadzonych przez mnie w kole terenowym Polskiego Związku Głuchych w Bielsku-Białej wynikało, że nawiązują oni relacje prawie zawsze tylko w hermetycznym środowisku osób z tożsamą niepełnosprawnością. Sytuacja ta wpływa w istotny sposób na możliwości odnalezienia się na rynku pracy – zazwyczaj osoby Głuche mają spore problemy w komunikowaniu się z potencjalnym pracodawcą. Na taki stan rzeczy wpływa dodatkowo również fakt, iż ze względu na lekki i umiarkowany stopień niepełnosprawności, jaki posiada gros człon-

¹³⁹ Sak M. (red.), *Edukacja głuchych*, Raport Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2014, s. 137.



ków ww. grupy nie zawsze są oni przyjmowani przez zakłady pracy chronionej (w których sporadycznie pojawia się jednak łącznik z zespołem współpracowników, który zna język migowy), więc kierują swoje poszukiwania na otwarty rynek pracy. Tutaj znajomość języka Głuchych jest deficytowa, dlatego pierwsze próby zatrudnienia kończą się niejednokrotnie porażką i zniechęceniem do dalszej aktywności zawodowej. Jak wskazują autorki raportu przygotowanego w ramach projektu „Spróbujmy się zrozumieć. Niesłyszący specjaliści na rynku pracy” to „świat słyszących stawia wymagania, które fizjologicznie są nie do spełnienia:

- biegłej komunikacji werbalnej,
- znajomości polskiego języka fonicznego w mowie i piśmie,
- całkowitej rewalidacji, której celem jest wyrównanie poziomu fonicznej percepcji na równi ze słyszącymi¹⁴⁰.

Kluczowym determinantem wpływającym na aktywność osób Głuchych będzie więc czynnik językowy, ponieważ „osoby pozbawione możliwości swobodnej komunikacji z uczniami nie są w stanie w odpowiedni sposób zmotywować ich do pracy i nauki. Rodzi to sytuację, w której można pracować bardzo długo z osobami głuchymi, ale nie znać ich świata, nie rozumieć motywów działania ani wartości, które niesie ze sobą komunikacja w języku migowym”¹⁴¹.

3. Motywowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną

Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach projektu pn. „Wypracowanie innowacyjnych narzędzi diagnozowania kompetencji zawodowo-społecznych i zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową – ułatwiających ich aktywizację zawodową i społeczną”, osoby z niepełnosprawnością intelektualną często są uzależnione od otoczenia, co z czasem przekształca się w wyuczoną bezradność. Osoby te często nie mają zaufania do samych siebie, brak im wiary we własne możliwości. Gdy stają przed nowym zadaniem, szukają oparcia w otoczeniu, które może im dać szansę sukcesu. W ten sposób rozwijają w sobie poczucie stałej bezradności i przekonania o potrzebie kontroli zewnętrznej¹⁴².

Na taką, a nie inną postawę młodych ludzi z ww. niepełnosprawnością w istotny sposób wpływa podejście opiekunów: rodziców, nauczycieli i innych specjalistów z najbliższego otoczenia społecznego. Pracując wiele lat jako doradca zawodowy w Warsztacie Terapii Zajęciowej dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, wielokrotnie napotykałam barierę w rehabilitacji zawodowej uczestników, jaką był brak zrozumienia opiekunów prawnych dla sensu zatrudnienia ich podopiecznego. Na postawę opiekunów najczęściej wpływały nie do końca uświadomione lęki i obawy, związane z własnym statusem na rynku pracy oraz niechęć do zmian w już utrwalonym systemie ról rodzinnych. Przejście nieaktywnego zawodowo członka rodziny do roli pracownika jawiła im się jako rewolucja, do której w żaden sposób nie czuli się przygotowani. Opiswany przykład po raz kolejny wskazuje na wagę współpracy z rodzicami uczniów. W szczególności w przypadku opiekunów osób z niepełnosprawnością kluczowym tematem do przedyskutowania będzie fakt ich długoletniej bierności zawodowej, spowodowanej koniecznością opieki nad zależnym członkiem rodziny. W toku takich rozmów wychodzi na jaw potrzeba objęcia równoległym wsparciem również najbliższych członków sys-

¹⁴⁰ Kowal J., Moroń E., *Nisze w zakresie motywacji do podejmowania działań ukierunkowanych na aktywizację osób Głuchych*, Wrocław 2012, Dobre Kadry, s. 8.

¹⁴¹ Sak M. (red.), *Edukacja głuchych*, Raport Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2014, s. 92-93.

¹⁴² Brodowska M., Kostecka-Rogowska M., Kozak B., *Podręcznik stosowania metody diagnostycznej Kwestionariusz Kompetencji Społeczno-Zawodowych*, Poznań 2013, Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy w Poznaniu, s. 29

temu rodzinnego radzącego się, celem zwiększenia szans tego ostatniego na samodzielne funkcjonowanie w społeczeństwie.

Na możliwości rozwoju osób z niepełnosprawnością intelektualną niebagatelne znaczenie ma również podejście pracodawców do kwestii ich zatrudnienia. Remigiusz Kijak w swojej diagnozie zwraca uwagę, że „szanse znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne intelektualnie, uczące się w szkołach, w których dyrektorzy prowadzili intensywną współpracę z rynkiem pracy, owocowała zatrudnieniem niepełnosprawnych absolwentów w blisko 30%. To wysoki wskaźnik, zważywszy na ogólną proporcję udziału osób niepełnosprawnych intelektualnie w strukturze zatrudnionych”¹⁴³. Trudna obiektywnie sytuacja absolwentów z ww. niepełnosprawnością na rynku pracy, utrzymujące się wśród pracodawców liczne stereotypy na temat ich przydatności zawodowej skutkują wycofywaniem się kolejnych roczników uczniów z prób podejmowania zatrudnienia. Na reakcje te wpływa również fakt zamknięcia procesu kształcenia w obrębie instytucji szkoły i brak realnych kontaktów ze światem zawodów jeszcze w trakcie pobierania nauki. Większość zajęć z zakresu przysposobienia do pracy odbywa się na warsztatach szkolnych, bez możliwości konfrontacji zdobytych umiejętności na praktykach w zakładach pracy. Prowadzi to do sytuacji, w której pierwszy kontakt z oczekiwaniami pracodawcy następuje już po zakończeniu edukacji, a więc bez możliwości wsparcia byłego już ucznia w krytycznych momentach ze strony znających jego potencjał specjalistów. Remedium na takie sytuacje mogą być wycieczki zawodoznawcze, praktyki i staże, organizowane w trakcie pobierania nauki w szkole i inne formy aktywności, integrujące młodych ludzi ze społecznością lokalną. Dobrym przykładem w tym zakresie mogą być wyjazdy motywacyjne (np.

w formie warsztatów), które pozwalają im wyjść do środowiska, w którym będzie funkcjonowała osoba radząca się po zakończeniu nauki w szkole/ośrodku specjalnym.

Celem tego rodzaju wyjazdów, organizowanych m.in. przez Polskie Stowarzyszenie Osób z Upośledzeniem Umysłowym było stworzenie sytuacji w miarę samodzielnego funkcjonowania poza domem, bez wyręczających postaw ze strony najbliższego otoczenia. Realizatorzy zwracają uwagę, że mogło to w konsekwencji przyczynić się do wzrostu decyzyjności niezbędnej w wykonywaniu pracy zawodowej¹⁴⁴.

Jak wskazuje Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka to długotrwały brak aktywności oraz postawa oparta na wyuczzonej bezradności często powodują brak chęci i motywacji do działania, stanowiąc jedną z podstawowych barier w aktywizacji, w tym aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną¹⁴⁵.

4. Motywowanie osób z niepełnosprawnością ruchową

W grupie osób z chorobami narządu ruchu na poziom motywacji oprócz czynników wymienionych w rekomendacjach dla pozostałych grup uczniów w istotny sposób wpływają takie determinanty, jak m.in. możliwość samodzielnego dojazdu do pracy lub na zajęcia edukacyjne, względnie zapewnienie zorganizowanego transportu, brak barier architektonicznych i innych technicznych. Lista ta wskazuje, że proces motywacji opierać się będzie niejednokrotnie również na zewnętrznych elementach, a ich brak, pomimo utrzymywania się względnie wysokiej motywacji wewnętrznej może wręcz uniemożli-

¹⁴³ Kijak R. J., *Niepełnosprawność intelektualna. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa 2013, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s. 63

¹⁴⁴ Mrzygłocka-Chojnacka J., *Podręcznik dobrych praktyk*, (wydany w ramach projektu „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego III), Warszawa 2015, PFRON, s. 34.

¹⁴⁵ *Ibidem*, s. 41.



wić podejmowanie konstruktywnej aktywności edukacyjnej i zawodowej. Paweł Wolski podkreśla, że „uzależnienie zdrowia od odpowiedniej terapii i rehabilitacji działa na korzyść osoby niepełnosprawnej, dając jej motywację (przede wszystkim zewnętrzną) do dalszych działań prozdrowotnych. Poczucie nowej szansy daje siłę do zdyscyplinowanych działań”¹⁴⁶. W swoich rozważaniach proponuje również interesującą analizę poziomu przygotowania osoby niepełnosprawnej ruchowo do rehabilitacji społeczno-zawodowej, która jednak ze względu na swoją uniwersalność może zostać zastosowana w procesie wsparcia osoby z każdym rodzajem niepełnosprawności. Pod uwagę wziął interakcje trzech obszarów:

- 🔗 wiedzy i umiejętności (umiem/ nie umiem),
- 🔗 postaw (chcę/ nie chcę),
- 🔗 możliwości (mogę/ nie mogę).

Ocena funkcjonowania radzącego się przez pryzmat ww. czynników pozwala ustalić poziom aktywności, poczucia sprawstwa i determinacji do zmian w życiu. Na przykład posiadanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności (wskazanie „umiem”), przy jednoczesnym odczuwaniu braku możliwości („nie mogę”) i negatywnej postawie do podejmowania działań w zakresie rehabilitacji („nie chcę”) jest rekomendacją do udzielenia wsparcia psychologicznego i doradztwa ze względu na brak motywacji wewnętrznej i wyłączenie z aktywności¹⁴⁷.

5. Motywowanie osób z niepełnosprawnością wzrokową

Znaczne utrudnienia w zakresie poruszania się, wykonywania czynności dnia codziennego mogą prowadzić do kształtowania się u osób niewidomych biernej postawy oraz wyuczony bezradności, wzmacnianych przez nadopie-

kućność przejawianą przez ich otoczenie¹⁴⁸. Konieczność częstego korzystania ze wsparcia osób trzecich nie wpływa pozytywnie na motywację do podejmowania samodzielnych form aktywności. Dlatego w obszarze wiedzy doradcy zawodowego powinny mieścić się m.in. informacje na temat specjalistycznego sprzętu wspomagającego, którego używanie może uniezależnić osobę niewidomą od konieczności korzystania z pomocy osób z najbliższego otoczenia. Ciekawym rozwiązaniem do rozważenia, na wzór zagranicznych praktyk, byłoby również rozpoczęcie realizowania wsparcia w miejscu zamieszkania osoby niewidomej i stopniowy proces jej usamodzielniania, prowadzący do bardziej niezależnego funkcjonowania w lokalnym środowisku¹⁴⁹.

W grupie osób niewidomych odnotowuje się wysoki poziom bezrobocia, dlatego na podniesienie poziomu motywacji uczestników zajęć pozytywnie wpłynie możliwość spotkania z przedstawicielami środowiska, którzy osiągnęli sukces zawodowy i/lub życiowy. Możliwość zapoznania się z autentycznymi historiami niwelowania różnorodnych barier na drodze do aktywności pozwoli młodym ludziom z niepełnosprawnością wzrokową na zwiększenie wiary we własną sprawczość.

Tadeusz Majewski wskazuje na potencjał osób z niepełnosprawnością wzrokową, podkreślając, że „dzisiaj w rehabilitacji zawodowej osób z uszkodzonym wzrokiem przyjmuje się zasadę, że osoby niewidome mają możliwość wykonywania wielu zawodów, jeśli posiadają odpowiednie cechy osobiste, jak inteligencja, zdolności lub specjalne uzdolnienia, motywację i determinację oraz zapewni się im odpowiednie przeszkolenie, kwalifikacje zawodowe i warunki

¹⁴⁶ Wolski P., *Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa 2013, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s. 28

¹⁴⁷ *Ibidem*, s. 35.

¹⁴⁸ Mrzygłocka-Chojnacka J., *Na rynku pracy III – podręcznik dobrych praktyk*, Warszawa 2014, PFRON, s. 10.

¹⁴⁹ Reid F., Simkiss P., *Ukryta większość. Raport podsumowujący badanie braku aktywności zawodowej wśród osób niewidomych i słabo widzących w Szwecji, Niemczech, Rumunii, Holandii, Polsce, Francji i Austrii*, 2013, RNIB, s. 41.

pracy, zgodnie z ich psychofizycznymi możliwościami oraz potrzebami¹⁵⁰.

Podsumowując rekomendacje, dotyczące organizacji procesu motywowania uczniów i wychowanków z niepełnosprawnościami, warto sięgnąć po raport z badań dotyczący aktywności zawodowej omawianej grupy osób, w którym autorzy wymieniają czynniki motywacyjne, kluczowe do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej:

- 🔗 dostępne oferty kształcenia,
- 🔗 oferowane wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej,
- 🔗 postawy pracodawców,
- 🔗 nastawienie pracodawców,
- 🔗 sytuacja na rynku pracy,
- 🔗 regulacje prawne,
- 🔗 umiejętności,
- 🔗 kwalifikacje,
- 🔗 wykształcenie,
- 🔗 czynniki psychologiczne,
- 🔗 czynniki bytowe,
- 🔗 możliwości indywidualne,
- 🔗 ograniczenia organizmu¹⁵¹.

Na ww. liście możemy znaleźć zarówno czynniki motywacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Zadaniem doradcy jest identyfikacja wspólnie z radzącym się tych determinantów, które są kluczowe z punktu widzenia konkretnej osoby.

Po przeprowadzeniu diagnozy funkcjonalnej osób z niepełnosprawnością i określeniu wyjściowego poziomu motywacji kolejnym ważnym krokiem będzie wspólne ustalenie realistycznych i akceptowalnych przez radzącego się celów rehabilitacji społeczno-zawodowej. Tylko pod tym warunkiem kolejnym etapom procesu poradnictwa towarzyszyć będzie odpowiednia

¹⁵⁰ Majewski T., *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk*, Warszawa 2011, PFRON, s. 15.

¹⁵¹ Kryńska E. (red.), *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2013, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, s. 13.

mobilizacja ucznia. Poniżej prezentuję najważniejsze cele podejmowanych działań¹⁵².

W obszarze rehabilitacji (aktywizacji) zawodowej:

1. Utrwalanie wiadomości teoretycznych niezbędnych w pracy zawodowej

- Znajomość materiałów i produktów potrzebnych przy produkcji:
 - 🔗 główne składniki niezbędne w produkcji,
 - 🔗 zasady przechowywania produktów i materiałów,
 - 🔗 umiejętność oceny przydatności surowców do produkcji,
 - 🔗 znajomość zasad doboru materiałów.
- Znajomość przeznaczenia oraz obsługi narzędzi i urządzeń wykorzystywanych w produkcji.
- Znajomość zasad BHP:
 - 🔗 wiedza na temat przestrzegania higieny osobistej,
 - 🔗 znajomość zasad bezpieczeństwa przy obsłudze urządzeń i narzędzi,
 - 🔗 znajomość zasad bezpieczeństwa na poszczególnych etapach wykonywanych czynności zawodowych.

2. Rozwijanie umiejętności praktycznych

- Planowanie:
 - 🔗 przygotowywanie materiałów,
 - 🔗 zachowanie kolejności wykonywania poszczególnych operacji,
 - 🔗 czas wykonania.
- Organizacja pracy:
 - 🔗 dobór odpowiednich narzędzi,
 - 🔗 umiejętność właściwego posługiwania się narzędziami i urządzeniami,
 - 🔗 zwrócenie uwagi na zachowanie bezpieczeństwa,
 - 🔗 dbałość o czystość i estetykę stanowiska pracy.
- Dokładność wykonywania czynności:
 - 🔗 zgodność wykonanego produktu z założonym wzorcem.

¹⁵² Misztal M., *Warsztaty terapii zajęciowej: prawo i praktyka*, Ostrołęka 2005, Alpha Pro, s. 40.

- Kontrola wykonanego produktu:
 - 🔗 wizualizacja produktu finalnego,
 - 🔗 odrzucenie produktu wadliwego.
- 3. Kształtowanie umiejętności społecznych niezbędnych w pracy zawodowej**
- Rozwijanie samooceny i samokontroli w zakresie wykonywanych czynności.
- Kształtowanie obowiązkowości i wytrwałości w doprowadzaniu pracy do końca:
 - 🔗 znajomość praw i obowiązków pracownika,
 - 🔗 znajomość wartości pracy.

W obszarze rehabilitacji (aktywizacji) społecznej:

1. Wyrabianie zaradności życiowej

- Wdrażanie do dbałości o wygląd zewnętrzny.
- Wyrabianie samodzielności w sytuacjach życia codziennego:
 - 🔗 nauka racjonalnego gospodarowania pieniędzmi,
 - 🔗 rozwijanie umiejętności załatwiania spraw w urzędach,
 - 🔗 nauka podejmowania decyzji życiowych,
 - 🔗 nauka samodzielnego prowadzenia gospodarstwa domowego.

2. Pobudzanie aktywności społecznej i świadomego uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej

- Udział w imprezach kulturalnych.
- Rozwijanie zainteresowań.
- Wdrażanie do racjonalnego wykorzystania wolnego czasu

3. Kształtowanie umiejętności społecznych

- Rozwijanie właściwych postaw interpersonalnych.
- Kształtowanie umiejętności kulturalnego nawiązywania kontaktów z osobami przeciwnej płci:
 - 🔗 doskonalenie umiejętności nawiązywania związków partnerskich,
 - 🔗 adekwatność wyrażania uczuć,
 - 🔗 kształtowanie poczucia odpowiedzialności.
- Wzmacnianie poczucia własnej wartości.

- Kształtowanie umiejętności zachowań asertywnych.
- Rozwijanie potrzeby integracji z grupą, podtrzymywanie właściwych kontaktów społecznych, nauka rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

Na wzmacnianie motywacji osób z niepełnościami efektywnie działać będzie również korzystanie z zasobów środowiskowych. Rozumiem przez to równoległe, ukierunkowane czerpanie z kilku kręgów społecznych:

- 🔗 wpływ zajęć grupowych (integracyjnych), które wnoszą wzajemne, pozytywne motywowanie się uczestników w budowaniu konstruktywnej tożsamości. Zajęcia prowadzone mogą być zarówno w grupach homogenicznych, jak i mieszanych (np. z udziałem uczniów z innych szkół lub placówek), co szczególnie w ostatniej wymienionej formule dostarczy wszystkim uczestnikom zajęć wzorów nowych zachowań w różnych sytuacjach,
- 🔗 korzystanie z różnorodnych wzorów biograficznych, tj. odwołań do historii osób z niepełnosprawnością, które pomimo obciążających je schorzeń osiągnęły sukcesy życiowe. Odwołania te mogą mieć charakter pośredni (zapoznanie się z biografią za pomocą dostępnych źródeł pisanych) lub bezpośredni (np. poprzez udział znanej osoby w prowadzonych zajęciach lub wykonanie przez uczestników zadania, związanego z przeprowadzeniem wywiadu z taką osobą). Biografie bowiem „budują świadomość, zmieniają preferencje aksjologiczne, przekształcają postawy, osłabiają wpływy stereotypów”¹⁵³,
- 🔗 zwrócenie uwagi na wartość warsztatów partycypacyjnych z udziałem znaczących osób z najbliższego otoczenia radzących się. Formuła warsztatów pozwala na uzyskanie istotnych dla procesu poradnictwa informacji na temat poglądów osób zaangażowanych w sytuację młodego człowieka z niepełno-

¹⁵³ Chodakowska M., *Metoda biograficzna wobec wyzwań pedagogiki specjalnej*, [w:] „Przegląd Badań Edukacyjnych”, nr 18 (1/2014), s. 137.



sprawnością np. na temat rynku pracy. Daje realną szansę na modyfikację nieefektywnych czy wręcz szkodliwych dla jego rozwoju przekonań oraz zachowań rodziny i innych ważnych osób. Kluczowym czynnikiem jest tutaj możliwość aktywnego uczestnictwa w ukierunkowanej dyskusji na wybrany przez grupę temat i zapoznanie się z poglądami innych osób, przeżywających podobne problemy. Istotną zasadą w organizacji warsztatów jest zachowanie przez wszystkich uczestników atmosfery dyskrecji i otwartości, a także zebranie wypracowanych konkluzji w formie pisemnej. Pokaże to uczestnikom spotkania, że ich głosy są ważne w formułowaniu ram dalszej współpracy,

- integracja z szeroko rozumianym środowiskiem lokalnym, której głównym celem jest zapobieganie stygmatyzacji osób z opisywanych grup i bezpieczne włączanie się w życie społeczne. Proces integracji powinien rozpocząć się już w trakcie nauki ww. osób w szkole specjalnej, dzięki czemu łatwiej przebiegać będzie jego readaptacja społeczna jako absolwenta.

Na bazie opracowania Kazimierzy Milanowskiej, skierowanej do specjalistów wspierających osoby z niepełnosprawnością, pojawiają się dodatkowe wskazówki dotyczące organizacji zajęć dla ww. osób:

- sukces powinien zależeć od własnego wysiłku uczestnika, tak aby jego aspiracje wznęstały realnie do możliwości,
- należy uwzględnić zasadę: „cel-upór-wysiłek-wynik”, czyli wskazać uczestnikowi zajęć korzyści z procesu zwiększenia poczucia sprawstwa w jego życiu,
- należy dostosowywać formy pracy indywidualnie do uczestnika zajęć,
- skupienie uwagi przede wszystkim na człowieku z jego potencjałem¹⁵⁴.

¹⁵⁴ Milanowska K., *Współczesne tendencje w rehabilitacji medycznej; stan teorii i praktyki na tle rozwiązań światowych*, [w:] „Warsztat Terapii Zajęciowej” nr 3, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, Konin 1995.

6. Motywowanie osób niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym

W nowożytnej pedagogice resocjalizacyjnej uwaga wychowawców skoncentrowana jest na możliwościach, szansach i potencjale osób niedostosowanych społecznie. Jak podkreślają autorzy raportu dotyczącego badania klimatu społecznego w MOS-ach i MOW-ach: „W nowoczesnym podejściu pedagogiki resocjalizacyjnej zaleca się przesunięcie akcentu w działalności wychowawczej z konformizmowania wychowanka w placówce na rzecz jego rozwoju, pozwalającego na funkcjonowanie w warunkach pozainstytucjonalnych. Podstawowymi kategoriami podejścia wychowawczego są: podmiotowość, dobrowolność, wybór i rozwój”¹⁵⁵. Zalecenie to zawiera również podstawową wskazówkę dla doradcy zawodowego o konieczności takiego projektowania procesu poradnictwa, w którym uwaga radzącego się skupiona będzie na życiu pozainstytucjonalnym. Pojawia się tutaj bowiem swoista niespójność pomiędzy celami wychowawczymi w placówce resocjalizacyjnej czy socjoterapeutycznej (oczekiwanie, że wychowankowie będą kierować się zasadami współżycia wynikającymi z norm i regulaminu placówki) a celami rozwojowymi, skoncentrowanymi wokół zagadnienia samodzielnego, konstruktywnego życia w społeczeństwie. Dlatego poradnictwo edukacyjno-zawodowe w tym obszarze powinno być prowadzone w ścisłej współpracy z kadrą ośrodka, tak aby w umiejętny sposób łączyć równoległe występujące oddziaływania na młodego człowieka. Kilka lat temu prowadząc proces poradnictwa w jednym z ośrodków leczenia uzależnień dla młodzieży, brałam udział w regularnych konsultacjach z terapeutą „prowadzącym” wychowanka, celem rozszerzenia repertuaru wsparcia o cenne wskazówki specjalisty będącego w stałym kontakcie z młodym człowiekiem.

¹⁵⁵ Kaźmierczak A., Kowalska J., Sobczak A. (red.), *Zapobieganie wykluczeniu z systemu edukacji dzieci i młodzieży nieprzystosowanej społecznie*, Łódź 2015, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 202-203.



Niezmiernie istotnym aspektem organizacyjnym w ww. przypadku było również określenie czym jest kontrakt terapeutyczny i gdzie znajdują się granice wsparcia doradcy. Dzięki określeniu jasnych zasad współpracy w interdyscyplinarnym zespole działania podejmowane w stosunku do wychowanka wzajemnie się uzupełniały. Uwaga ta jest szczególnie istotna w sytuacji, w której doradca zawodowy nie jest stałym członkiem personelu ośrodka.

Proces poradnictwa, ukierunkowany na osobę przebywającą w placówce resocjalizacyjnej lub socjoterapeutycznej, powinien skupiać się na odkrywaniu pozytywnej tożsamości młodego człowieka. Jednakże „zmiana tożsamości i roli nie jest aktem jednorazowej decyzji, lecz rezultatem trudnego i rozłożonego w czasie procesu angażującego sferę intelektualną, emocjonalną, a przede wszystkim wolicjonalnie obszary osobowości. Rozpoczyna się od uświadomienia sobie przez jednostkę niewłaściwego dotychczasowego życia, które powoduje pełnienie dewiacyjnych ról społecznych”¹⁵⁶. Doradca zawodowy poprzez pokazywanie alternatywnych ścieżek kariery może zainspirować wychowanka do podejmowania nowych działań i odkrywania takich aspektów własnej tożsamości, do których radzący się nie miał do tej pory wglądu. W poradnictwie socjodynamicznym mówimy o koncepcji równoległych przyszłości, dzięki którym młody człowiek może wizualizować siebie w odmiennych sytuacjach i analizować szanse sukcesu życiowego w kontekście poszczególnych wyborów. Dzięki podejściu nastawionemu przede wszystkim na przyszłość, szanse i możliwości wychowanka wpływamy tym samym pozytywnie na jego motywację. Hubert Kupiec wskazuje, że „większego znaczenia nabiera w tym procesie niedyrektywne stymulowanie motywacji do zachowań prospołecznych przez stworzenie warunków umożliwiających wychowankowi dokonywanie alternatywnych wyborów i uczenie się wynikających z tego konsekwencji w postaci odnoszonych korzyści i strat”¹⁵⁷.

W niniejszej publikacji prezentuję wskazówki dla doradców zawodowych pracujących z osobami, których specjalne potrzeby edukacyjne mają różnorodną etiologię, dlatego poniżej zamieszczam dodatkowo zbiór ogólnych zasad, dotyczących wzmacniania motywacji tych osób (będących kompilacją kilku źródeł):

1. Częste wzmacnianie (zachęcanie, chwalenie, nagradzanie), ze względu na fakt, że w przeszłości osobom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi towarzyszył niejednokrotnie nadmiar negatywnych zwrotów.
2. Zasoby, zainteresowania, talenty – do wykorzystania w motywowaniu.
3. Nauka połączona z doznawaniem miłych, pozytywnych emocji daje trwalsze efekty, dlatego często podkreślamy dokonania uczestników.
4. Każde spotkanie powinno nawiązywać do poprzedniego – najlepiej rozpocząć nową sesję streszczeniem poprzedniego spotkania.
5. Wystrzeganie się przyjmowania za objaw akceptacji bezwolnego wyrażenia zgody zasugerowanej przez prowadzącego zajęcia.
6. Wykorzystanie obok bodźców słuchowych także wzrokowych (plansze z zarysem kolejnych czynności), zgodnie z metodą wielorakiej inteligencji.
7. Pokazywanie, co uczestnik traci, jeśli rezygnuje z zajęć, pracy.
8. Prowadzący wspiera uczestnika, ale niczego nie robi za niego, ew. wykonuje pracę „rękami” uczestnika, dzięki czemu wpływa pozytywnie na rozwój poczucia sprawstwa w jego życiu.
9. Podsumowywanie każdego zajęcia – jasne i konkretne powiedzenie, co pozytywnego dziś ktoś zrobił.
10. Potęga motywowania grupowego, oddziaływanie przez siłę grupy.
11. Podążanie za inicjatywą uczestnika.
12. Dbanie, by uczestnik był w sytuacjach, które jego dotyczą.

¹⁵⁷ Kupiec H., *Motywacja oraz zachowania pro- i anty-społeczne nieletnich niedostosowanych społecznie w porównaniu z rówieśnikami dostosowanymi społecznie*, [w:] „Resocjalizacja Polska”, nr 5/2013, s. 4.

¹⁵⁶ *Ibidem*, s. 210-211.

13. Dzielenie uwagi pomiędzy uczestników zajęć grupowych.

Od właściwego motywowania osób radzących się zależeć będzie w dużej mierze powodzenie procesu poradnictwa. Dlatego umiejętność ta jest tak ważną kompetencją w pracy każdego doradcy zawodowego. Poznanie czynników motywujących poszczególne osoby wymagać będzie od profesjonalnego doradcy rozwiniętych umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej i adekwatnego wglądu w swoje własne reakcje na relację z radzącym się. Do podstawowych kompetencji w tym obszarze należy umiejętność aktywnego słuchania. Czytelnicy publikacji mogą dokonać autoanalizy w tym zakresie za pomocą prostego

narzędzia, jakim jest poniższa analiza ww. umiejętności:

Ćwiczenie: Sprawdzian umiejętności słuchania

Instrukcja: postaw kropki w rubrykach tak, by jak najwierniej scharakteryzować swój sposób słuchania. Następnie połącz znaki linią. Im bardziej linia wykresu będzie się zbliżać ku lewej stronie, tym lepiej potrafisz słuchać. Po zakończeniu ćwiczenia zastanów się, które sposoby zachowań nie są jeszcze satysfakcjonujące i określ strategię wprowadzania zmian w tym obszarze. Ustal przedział czasowy dla wykonania działań rozwojowych i wróć do tabeli celem zweryfikowania postępów.

L.p.	Sposób zachowania	Zawsze	Przeważnie	Czasami	Rzadko	Nigdy
1.	Zwracam uwagę na uczucia, wrażenia, zachowanie w takim samym stopniu, w jakim interesują mnie fakty.					
2.	Potrafę także usłyszeć to, co nie zostało głośno powiedziane.					
3.	Wystrzegam się przerywania osobie, która mówi.					
4.	Potrafę okazać zainteresowanie, nie udając tego.					
5.	Zwracam uwagę na to, żeby nie zrażać się do mówiącego ze względu na jego wygląd, maniery, sposób mówienia.					
6.	Jestem pewien, że pozycja, status mówiącego nie mają wpływu na to, jak go słucham.					
7.	W trakcie słuchania wystrzegam się osądzania tego, co zostało powiedziane.					
8.	Próbuję zwracać uwagę na zachowanie mówiącego, na to, co mówi jego ciało.					
9.	Nie przeszkadzam mówiącemu.					
10.	Koncentruję się na słuchaniu, odwracam swoją uwagę od zewnętrznych wydarzeń.					
11.	Potrafę słuchać kogoś, kto wypowiada się z trudnością, powtarza się itp.					
12.	Jako słuchający używam pozasłownej komunikacji: uśmiech, spojrzenie w oczy, kiwanie głową, przytakiwanie.					
13.	Potrafę krótko podsumować wypowiedź, żeby sprawdzić, czy właściwie ją zrozumiałem.					
14.	Kiedy nie dociera do mnie to, co ktoś mówi, przyznaję się do tego i proszę o wyjaśnienie.					
15.	Słuchając zwracam uwagę na to, czego się mogę nauczyć od mówiącego.					



5.2. Motywacja doradcy zawodowego

Praca doradcy zawodowego, jak wszystkie aktywności zawodowe w obszarze usług społecznych, może przynosić sytuacje trudne, związane najczęściej z dynamiką relacji z radzącym się. Aby łatwiej radzić sobie z takimi krytycznymi momentami, warto zadbać o odpowiednie wsparcie i stworzyć dla siebie optymalne warunki pracy. Służyć temu będzie analiza wpływu poszczególnych czynników na strukturę organizacyjną pracy doradcy:

Obciążenia i odciążenia w pracy osób niosących pomoc¹⁵⁸

Momenty obciążające
Brak poparcia w zespole współpracowników
Nawrót problemów u klientów
Brak zrozumienia ze strony klientów
Zbyt duża ilość klientów
Własna bezradność w trakcie udzielania pomocy
Zbyt mało czasu dla klientów
Stagnacja i brak sukcesów w terapiach
Klienci bez motywacji terapeutycznych
Stawianie wymagań przez klientów
Uniemożliwienie terapii ze strony własnej instytucji

Momenty odciążające
Wsparcie w kręgu kolegów
Superwizja
Praca w zespole współpracowników
Partnerstwo i krąg przyjaciół
Czas wolny i hobby
Skuteczne nabieranie dystansu
Sukces terapeutyczny
Silna motywacja klientów
Dobra atmosfera w pracy
Dalsze kształcenie

¹⁵⁸ Fengler J., *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk 2000, GWP.

5.3. Współpraca z rodziną a poziom motywacji uczniów i wychowanków placówek specjalnych

Na poziom motywacji każdego człowieka wpływają osądy znaczących osób z najbliższego otoczenia, w szczególności rodziców. Znaczenie postaw ważnych osób staje się szczególnie istotne w życiu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Podczas procesu poradnictwa niejednokrotnie staje się jasne, że młody człowiek „żyje” przekonaniami swoich bliskich i w najczęściej nieuświadomiony sposób podąża za tymi nieujawnionymi na zewnątrz „głosami”. Ćwiczeniem, w trakcie którego możemy przeanalizować wspólnie z radzącym się skalę oddziaływania ww. przyjętych opinii, jest „Hotel Bachtina”, opisany w literaturze na temat podejścia socjodynamicznego w poradnictwie. Poniżej znajduje się jego opis:

Ćwiczenie „Hotel Bachtina. Mapowanie różnych głosów”¹⁵⁹

Cel ćwiczenia: Uświadomienie sobie wpływu różnych obszarów życia i osób znaczących na swoją tożsamość.

Czas trwania: ok. 30 minut.

Instrukcja: Radzący się rysuje na kartce papieru jednowymiarowy hotel z wieloma pokojami (od piętnastu do trzydziestu pomieszczeń). Następnie osoba radząca się wpisuje w miejsce każdego pokoju nazwy swych poszczególnych głosów. Można również poprosić, by zaznaczyła, w jakim mniej więcej wieku pojawił się u niej dany głos. Po narysowaniu wszystkich pokoi doradca może zainicjować rozmowę o tym, jakie znaczenie ma dla ra-

¹⁵⁹ Peavy V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała 2014, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, s. 99-100.

dążącego się każdy z tych głosów. Pomocne w tym mogą być takie pytania, jak:

- Które głosy mają dla ciebie większe znaczenie i dlaczego?
- Które z głosów mogą mieć związek z twoim obecnym problemem? Czy mogą ci one jakoś pomóc? W jaki sposób?
- Czy istnieją jakieś głosy, które chciałbyś/ chciałybyś mieć, ale ich nie posiadasz?
- Które z głosów są najbardziej pomocne w radzeniu sobie w codziennych sytuacjach?
- Czy istnieją jakieś głosy, których nie chciałbyś/nie chciałybyś mieć?

Doradca może rozpocząć rozmowę, w której na przykładzie omawianych głosów wyjaśni osobie radzącej się, że jej tożsamość nie jest jednolita. Ujawnione głosy i historie mogą przyczynić się do znalezienia poszukiwanych rozwiązań, rozwoju, a także procesu „stawania się nowym człowiekiem”.

Jednocześnie, jak wskazuje Dorota Pisula, doradca zawodowy może w pracy z radzącym się wykorzystywać wiedzę rodziców o ich dzieciach. Warto jednak zwrócić uwagę, iż rodzic nie jest podmiotem doradztwa, a tylko uczestnikiem. W centrum uwagi znajduje się ich dziecko planujące swoją karierę. W wielu wypadkach doradca musi być arbitrem między dzieckiem a rodzicami (np. gdy rodzice przelewają swoje ambicje na dziecko, są dyrektywni). Doradca powinien orientować się w postawach rodziców i umieć ocenić ich wpływ na wybory podejmowane przez dziecko¹⁶⁰. Jest to tym bardziej istotne, że to zazwyczaj rodzice gimnazjalistów są głównymi nieformalnymi doradcami swojego dziecka w obszarze wyboru kierunku dalszej edukacji. Poniżej przytaczam interesujące wyniki badań przeprowadzonych w 2014 r. z rodzicami niepełnosprawnych uczniów, a dotyczących motywów wyboru szkoły po gimnazjum:

¹⁶⁰ Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Warszawa 2009, KOWEZIU, s. 58.

- ogółem 4,7% badanych rodziców wskazało odpowiedź „Ta szkoła uczy zawodu”;
- 4,54% dało odpowiedź „Szkoła jest najlepiej dopasowana do potrzeb dziecka”;
- 4,52% dało odpowiedź „Po tej szkole dziecko ma lepsze szanse na zdobycie pracy”;
- 4,48% dało odpowiedź „Zainteresowania dziecka”;
- 4,44% dało odpowiedź „Żeby dziecko uczyło się wśród innych dzieci z niepełnosprawnością”;
- 4,40% dało odpowiedź „Po tej szkole dziecko ma lepsze szanse na kontynuację nauki”;
- 4,24% dało odpowiedź „Ta szkoła było blisko miejsca zamieszkania”;
- 3,91% dało odpowiedź „Do tej szkoły poszli znajomi lub rodzeństwo”;
- 3,70% dało odpowiedź „W pobliżu nie było odpowiedniej szkoły wymaganego typu”¹⁶¹.

Badania te wskazują również, że rodzice bardzo rzadko korzystają ze wsparcia doradcy zawodowego. Decyzje dotyczące przyszłości edukacyjno-zawodowej swoich dzieci podejmują sami lub w oparciu o rozmowy z nauczycielami lub kadrą poradni psychologiczno-pedagogicznych. Niewątpliwie ukierunkowane wsparcie ze strony doradcy zawodowego rozwiązałoby dodatkowo wątpliwości i obawy rodziców, dotyczących optymalnych wyborów dla swoich niepełnosprawnych dzieci.

Inaczej kształtuje się relacja z rodzicami wychowanków placówek resocjalizacyjnych i socjoterapeutycznych. Jak wskazują autorzy badań przeprowadzonych wśród wychowanków MOS-ów: „z relacjami panującymi w rodzinach wychowanków MOS związana jest kwestia nagradzania dziecka za osiągnięcia przez nie sukcesy. Pełni ono nie tylko rolę pozytywnej motywacji do podejmowania przez nie bardziej ambitnych dzia-

¹⁶¹ Grzelak P., Kubicki P., Orłowska M., *Realizacja badania ścieżek edukacyjnych niepełnosprawnych dzieci, uczniów i absolwentów – Raport końcowy*, Warszawa 2014, Instytut Badań Edukacyjnych, s. 72.



łań, ale także kształtuje poczucie własnej wartości jednostki¹⁶². Niestety bieżąca współpraca z rodzicami ww. osób pozostawia wiele do życzenia, przede wszystkim ze względu na niską liczbę kontaktów pomiędzy obiema stronami. Wzmocnieniu relacji ośrodek/szkoła – rodzice/opiekunowie prawni będzie służyć adekwatna do potrzeb tych ostatnich oferta wsparcia. Joanna Kosmalowa wskazuje na kluczowe obszary działań wspierających:

- wsparcie emocjonalne, które oznacza towarzyszenie partnerowi w przeżywaniu, dawaniu przestrzeni dla wyrażania przez rozmówcę nawet najtrudniejszych uczuć,
- wsparcie informacyjne, polegające na przekazywaniu wiedzy, pozwalającej lepiej zrozumieć sytuację własną i swojej rodziny oraz udzielanie informacji, które pomogą w rozwiązywaniu różnorodnych problemów,
- wsparcie instrumentalne, rozumiane głównie jako pomoc materialno-sprzętowa¹⁶³.

Greta Dębińska i Anna Florek wymieniają najważniejsze cele współpracy z rodzicami:

1. Opisanie możliwości psychofizycznych dziecka, aby opracować dostosowany do możliwości i potrzeb program wspierania dziecka w rozwoju.
2. Określenie priorytetów wychowania i kształcenia dziecka uwzględniających opcję rodziców i nauczyciela, aby kształtować przede wszystkim te umiejętności, które są ważne ze względu na aktualne funkcjonowanie oraz przyszłość dziecka.
3. Uzgodnienie, gdzie i jak będzie prowadzona terapia i edukacja dziecka – dotyczy to czasu pobytu dziecka w placówce, rodzaju zajęć, ich charakteru (indywidualne, grupowe).

¹⁶² Raport z badań „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, Ustka 2011, MOS w Ustce, <http://mostwprzyszlosc.pl/documents/RAPORTMOS-t.pdf>, stan na dzień 12.07.2015 r., s. 59.

¹⁶³ Kosmalowa J., *O pomaganiu i współpracy. Nauczyciele i inni specjaliści wobec rodziców dzieci ze specjalnymi potrzebami*, Warszawa, ORE, s. 15.

4. Opisanie sytuacji trudnych dla dziecka i szukanie sposobów zaradzenia im, a następnie uzgodnienie celów i wspólnych działań wychowawczych i korekcyjnych.

Niezmiernie istotne jest określenie możliwości i ograniczeń rodziców (rodziny dziecka) oraz nauczyciela (przedszkola/ szkoły), by ustalić kto i czego może się podjąć. Otwarta komunikacja w tym zakresie pozwoli uniknąć nierealnych oczekiwań względem siebie i przerzucania odpowiedzialności za brak realizacji planowanych lub niepowodzenia podjętych działań. Jednocześnie, w razie potrzeby, możliwe będzie poszukiwanie dodatkowej pomocy poza tą, którą może dać rodzina i przedszkole/szkoła¹⁶⁴. Doradca zawodowy powinien również uwzględnić ważną prawidłowość w odniesieniu do rodziców uczniów niepełnosprawnych. Zazwyczaj oni sami pozostają od lat osobami biernymi zawodowo, ze względu na brak wystarczającego wsparcia w opiece nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. Niejednokrotnie rehabilitacja zawodowa i poradnictwo prowadzone z młodym człowiekiem przynosi pozytywne efekty, ale na drodze do realizacji planów edukacyjnych i – zwłaszcza – zawodowych leży obawa rodzica przed zmianą własnego statusu. Dlatego pomimo koncentracji na głównym podmiocie procesu poradnictwa, jakim jest młody człowiek doradca powinien uwzględnić w swoich działaniach również konieczność zapewnienia wsparcia pozostałym członkom rodziny. Optymalnym rozwiązaniem będzie sytuacja, w której rodzic, sprawujący opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem, zostanie równolegle objęty specjalistycznym poradnictwem. Ww. autorki zwracają uwagę na konieczność utwo-

¹⁶⁴ Dębińska G., Florek A., *Rodzice i specjaliści sojusznikami nauczycieli we włączaniu dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi do grupy rówieśniczej*, http://www.abcd.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=279:rodzice-i-specjalisci-sojusznikami-nauczycieli-we-wczaniu-dzieci-ze-specjalnymi-potrzebami-edukacyjnymi-do-grupy-rowieniczej&catid=16:dla-nauczycieli&Itemid=61, stan na dzień 19.07.2015 r.

zenia systemu doradztwa/poradnictwa dla rodziców w sprawach edukacyjnych, prawnych, socjalnych, medycznych (zadanie wymagające współpracy międzyresortowej). Do tworzenia tego systemu można wykorzystać istniejącą infrastrukturę (poradnie psychologiczno pedagogiczne lub szkoły specjalne)¹⁶⁵.

5.4. Wolontariat jako przykład metody kształtowania pozytywnej motywacji

Na koniec niniejszego rozdziału prezentuję inspirujący przykład działań wzmacniających motywację uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, a mianowicie możliwość udziału młodych ludzi w wolontariacie. Aktywność taka jest szczególnie istotna w przypadku osób przebywających w instytucjach całodobowych, ponieważ pozwala na kreowanie konstruktywnych działań w społeczności lokalnej, przygotowując wychowanków tym samym na powrót do macierzystego środowiska.

Elżbieta Trojanowska wskazuje, że wolontariat wpływa m.in. na rozwój motywacji, odpowiedzialności, obowiązkowości, wrażliwości i kreatywności¹⁶⁶. Podejmowane przez młodych ludzi działania są aktywnością prospołeczną i mają walor praktycznej użyteczności dla osób lub instytucji, na rzecz których wykonuje swoją pracę wolontariusz. Wymienione czynniki zwiększają atrakcyjność wolontariatu, ponieważ pozwalają osobom „naznaczonym” deficytami zaprezentować swoje umiejętności w nowym świetle i otrzymać pozytywne informacje zwrotne w roli wolontariusza. Sytuacja ta może przynieść również efekt w postaci kształtowania się nowej, konstruktywnej tożsamości wychowanka.

¹⁶⁵ *Ibidem*, str. 83

¹⁶⁶ Trojanowska E., *Wolontariat jako metoda uspołeczniania uczniów niedostosowanych społecznie*, Warszawa, ORE, s. 5

Dla przykładu Robert Białkowski opisuje, że program dla wolontariuszy prowadzony w MOW w Szczecinie wpłynął pozytywnie na kształtowanie się tożsamości osobowościowej wychowanków, które mogły zacząć identyfikować się z nową, konstruktywną rolą w swoim życiu – rolą wolontariuszki. Rozwinął w nich odporność na stres, podniósł poziom samooceny. Dodatkowy wpływ wolontariatu, zrealizowanego w hospicjum, uwidocznił się podczas zajęć z preorientacji zawodowej. Wszystkie wychowanki, biorące udział w programie zadeklarowały jako jedną z możliwości podjęcia pracy zatrudnienie jako opiekunka osób starszych i chorych¹⁶⁷.

W raporcie z realizacji projektu pn. „Wolontariat – razem można więcej”¹⁶⁸, w którym biorą udział wspólnie uczniowie gimnazjów i wychowankowie MOS, znaleźć można praktyczne rekomendacje dla organizacji programu wolontarystycznego dla młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym:

- 🔴 realizacja działań na rzecz osób w społeczności lokalnej,
- 🔴 współpraca z osobami wywodzącymi się z innej grupy, aniżeli ta, z którą wychowankowie mają do czynienia na co dzień,
- 🔴 przygotowanie do roli wolontariusza za pomocą praktycznych szkoleń, np. pomoc w przemieszczaniu się osobie z niepełnosprawnością ruchową,
- 🔴 utylitarny charakter aktywności wolontariackiej, przynoszący natychmiastowe, namacalne efekty.

Wolontariat uczy zachowań prospołecznych, wartości drobnych nawet działań na rzecz osób z otoczenia. Ukazuje młodym ludziom zawiłość życia ludzkiego, problemy, z jakimi muszą bory-

¹⁶⁷ Białkowski R., *Wolontariat jako metoda kształtowania nowej tożsamości osobowościowej wychowanków MOW w Szczecinie*, Warszawa, ORE, s. 3-4.

¹⁶⁸ Głowacka M., Zieliński D., *Raport: Podsumowanie 1 etapu realizacji projektu „Wolontariat – razem można więcej”*, Bielsko-Biała 2015, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, s. 8-9.

kać się inni ludzie, wielość dramatycznych czasami biografii osób, korzystających z pomocy wolontariusza. Osoby, które od lat przyzwyczajone są do specjalnego traktowania ze względu na swoją niepełnosprawność czy niedostosowanie społeczne odkrywają nowe parametry swojej tożsamości. Dla doradcy i/lub nauczyciela towarzyszącego młodemu człowiekowi w tych zmianach moment owego wglądu w siebie, olśnienia może stać się bazą do intensyfikacji wsparcia. Hubert Kupiec radzi, żeby „stwarzać warunki umożliwiające młodzieży niedostosowanej społecznie przejawianie zachowań prospołecznych. Dobrą okazję do tego stanowią wszelkie formy wolontariatu na rzecz osób potrzebujących. Pamiętać jednak przy tym należy o zapewnieniu jej wsparcia informacyjnego i emocjonalnego oraz dostosowaniu zadań do posiadanych przez nieletnich kompetencji, co zmniejsza ryzyko pojawienia się frustracji, obniżenia poziomu motywacji oraz poczucia wypalenia”¹⁶⁹.

Na koniec przytoczę kilka pytań refleksyjnych do przemyśleń czytelników publikacji:

- czy osoba radząca się (młody człowiek z niepełnosprawnością i/lub niedostosowany społecznie) jest gotowy na zmiany w swoim życiu? Jeśli nie, to co wpływa na ten fakt?
- jakie czynniki zewnętrzne i wewnętrzne mogą stymulować rozwój ww. gotowości?
- jak mogę wesprzeć radzącego się w odkrywaniu potencjału, na którym będzie mógł oprzeć swoją przyszłą aktywność?
- jakie cechy, zachowania itp. cenię w swoim uczniu/wychowanku? Czy mogą stać się one zaczynem do kształtowania się jego/jej konstruktywnej tożsamości?

¹⁶⁹ Kupiec H., *Motywacja oraz zachowania pro- i anty-społeczne nieletnich niedostosowanych społecznie w porównaniu z rówieśnikami dostosowanymi społecznie*, [w:] *Resocjalizacja Polska*, nr 5/2013, s. 12.

Godny pogłębienia w tym kontekście jest aspekt „gotowości” do zmian. Maciej Muskała cytuje za K. Howellsem i A. Dayem, że „pojęcie gotowości można ogólnie zdefiniować jako obecność cech (stanów lub predyspozycji) albo wewnątrz osoby lub w sytuacji terapeutycznej, które mogą wspierać zaangażowanie w terapię, i które w ten sposób mogą poprawić terapeutyczną zmianę”¹⁷⁰.

Rolą wnikliwego doradcy jest zaobserwowanie ww. cech i skupienie się na nich podczas procesu poradnictwa. Podejście takie, oparte głównie na potencjale radzących się, a nie na ich deficytach rozwojowych, daje największe szanse na odniesienie sukcesu wychowawczego. Cele motywacyjne można określić więc jako dążenie do utrwalania wzorca motywacji sukcesu. Charakteryzuje się on przewagą dążenia nad unikaniem oraz stałością celu (aż do momentu jego uzyskania). Polega na wyeliminowaniu tych bodźców, które pobudzają motywy rywalizacyjne i rozwijaniu motywów samorozwojowych – uczenie czerpania satysfakcji z tego, że radzący się robią postępy na drodze do dojrzałego życia.



¹⁷⁰ Muskała M., *Znaczenie gotowości do zmiany w procesie resocjalizacji*, *Studia Edukacyjne* nr 31/2014, s. 5.

Inspiracje

Rozdział

6

Niniejszy rozdział poświęcony jest w całości prezentacji dobrych praktyk w obszarze aktywizacji zawodowej młodych ludzi z niepełnosprawnościami oraz niedostosowanych społecznie (lub zagrożonych niedostosowaniem) z różnych stron Polski. Pokazuje skuteczne rozwiązania, wypracowane przez różnorodne podmioty (głównie z sektora publicznego i pozarządowego), z których mogą skorzystać doradcy z placówek specjalnych. Celem rozdziału jest pobudzenie kreatywności samych doradców, co pozwoli im na wyszukiwanie najlepszych rozwiązań aktywizujących omawianą grupę uczniów i wychowanków.

6.1. Dobre praktyki – poradnictwo edukacyjno- zawodowe dla uczniów z niepełnosprawnościami

1. Projekt „Jestem dorosły – chcę pracować. Materiały wspierające młodzież z niepełnosprawnością umysłową w procesie przechodzenia z edukacji na rynek pracy”, www.ip.europerspektywa.pl/

Projekt miał na celu opracowanie metod i narzędzi wspomagania uczniów szkół ponadgimnazjalnych z upośledzeniem umysłowym w odnajdowaniu się na rynku pracy. Zespół projektu wypracował użyteczne narzędzie dla doradców zawodowych, jakim jest „Inwentarz preferencji czynności zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową” w czytelnej dla osób z niepełnosprawnością umysłową wersji obrazkowej¹⁷¹.

2. Projekt „Spróbujmy się zrozumieć”, www.pragluchych.pl

Portal stworzony z myślą o osobach Głuchych – jego najważniejszym celem jest pomoc osobom niesłyszącym w znalezieniu pracy. Skierowany jest także do pracodawców, poszukujących ww. pracowników – dla nich

przygotowano informacje, dotyczące różnych aspektów zatrudniania niesłyszących pracowników. Na portalu zamieszczone są internetowe (e-learningowe) kursy zawodowe z florystyki, informatyki, grafiki komputerowej, kosmetyki, fotografii, rękodzieła, języków obcych (angielski, niemiecki), fryzjerstwa, ogrodnictwa, pomagające założyć własną firmę i przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto, dla każdego zainteresowanego jest dostępny słownik języka polskiego w PJM, a także różne ciekawe informacje o języku i kulturze Głuchych¹⁷².

3. Projekt „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”, www.zatrudnij-asa.pl/

Głównym celem projektu była poprawa sytuacji osób z autyzmem oraz osób z zespołem Aspergera na rynku pracy w województwie mazowieckim. Na portalu „Zatrudnij ASA” znaleźć można wypracowane produkty: model aktywizacji zawodowej osób z zespołem Aspergera oraz interesujące poradniki¹⁷³.

4. Projekt „Wypracowanie innowacyjnych narzędzi diagnozowania kompetencji zawodowo-społecznych i zainteresowań zawodowych osób niepełnosprawnych umysłowo – ułatwiających ich aktywizację zawodową i społeczną”, <http://samodzielni.org.pl/o-projekcie/>

Głównym celem projektu była poprawa skuteczności metod aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych umysłowo kobiet i mężczyzn zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego. Produktem projektu jest m.in. Kwestionariusz Kompetencji Społeczno-Zawodowych (do pobrania z serwera ftp¹⁷⁴).

¹⁷² <http://www.pragluchych.pl/news/employee/page/1/>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷³ <http://www.zatrudnij-asa.pl/model-i-poradniki.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷⁴ <http://samodzielni.org.pl/dokumenty-do-pobrania-2/>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷¹ http://www.ip.europerspektywa.pl/projekt_2a.php, stan na dzień 28.08.2015 r.



5. Centrum Dzwoni (Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie), www.centrumdzwoni.pl

W prowadzonych centrach zaadaptowano model zatrudnienia wspomaganego do potrzeb oraz przepisów prawnych obowiązujących na polskim rynku pracy i stworzono standardy wspomaganie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

6. Projekt systemowy „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, www.ciop.pl

Celem głównym projektu było podniesienie wiedzy/świadomości środowiska zawodowego osób niepełnosprawnych poprzez opracowanie i upowszechnienie ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach. Na stronie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy można znaleźć produkty projektu: komputerowe narzędzie do wspomaganie projektowania, oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, 200 charakterystyk zawodów z rekomendacjami, dotyczącymi zatrudniania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz dodatkowe publikacje¹⁷⁵.

7. Projekt „Równe szanse rodziców dzieci niepełnosprawnych w powrocie na rynek pracy”, <http://www.pomocdlarodzicow.pl/>

Projekt zakłada upowszechnianie idei równych szans w dostępie do zatrudnienia rodziców dzieci niepełnosprawnych przez organizowanie ogólnopolskiej kampanii informacyjno-promocyjnej, identyfikację i promocję najlepszych praktyk oraz pro-

wadzenie działalności informacyjno-doradczej. Na portalu www.pomocdlarodzicow.pl można znaleźć praktyczne informatory oraz wzory pism z obszaru orzecznictwa, edukacji i prawa pracy dla opiekunów prawnych niepełnosprawnych uczniów¹⁷⁶.

8. Projekty PFRON (Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), www.pfron.org.pl

„Junior – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych PFRON”¹⁷⁷. Celem ogólnym programu jest zwiększenie możliwości osób niepełnosprawnych w korzystaniu ze staży jako instrumentu rynku pracy.

Projekt „Per linguas mundi ad laborem (Przez języki świata do pracy)”, w ramach którego wypracowano bogatą ilość publikacji na temat efektywnej aktywizacji zawodowej osób niewidomych i słabowidzących, w tym m.in. praktyczne porady, dotyczące adaptacji materiałów dydaktycznych do potrzeb ww. osób¹⁷⁸.

Projekt „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”¹⁷⁹.

Na stronie internetowej zamieszczone są interesujące opracowania dla doradców zawodowych, jak i kadry kierowniczej placówek oraz przedstawicieli organów

¹⁷⁶ <http://www.pomocdlarodzicow.pl/component/phocadownload/category/1>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷⁷ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/junior-2015/2463,JUNIOR-program-aktywizacji-zawodowej-absolwentow-niepelnosprawnych.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷⁸ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-unii-europejs/publikacje-wypracowane/per-linguas-mundi-ad-l/400,ProduktywypracowaneoramachProjektuquot-PerlinguasmundiadlaboremPrzeje.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷⁹ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-unii-europejs/publikacje-wypracowane/kluczowa-rola-gminy-w/405,OpracowaniapowstalewramachrealizacjiprojektuKluczowarolagminywaktywiza.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁷⁵ http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfb=true&jednostka_org_id=1071&pageLabel=P4400295501337101387485&projekty_rok=2015&projekty_id=3115, stan na dzień 28.08.2015 r.

prowadzących szkoły i ośrodki, dotyczące systemowych rozwiązań na rzecz środowiska osób z niepełnosprawnościami.

#publikacje przygotowane w ramach innych projektów, zrealizowanych ze środków PFRON dla następujących grup docelowych: osób niesłyszących, głuchoniewidomych, niewidomych, niepełnosprawnych ruchowo, osób z autyzmem, osób z upośledzeniem umysłowym, osób z wybranymi Zespołami Uwarunkowanymi Genetycznie, osób ze stwardnieniem rozsianym i innymi niepełnosprawnościami sprzężonymi¹⁸⁰.

9. **Baza dobrych praktyk** na temat działań samorządów na rzecz osób z niepełnosprawnościami w całej Polsce, <http://www.bazadobrychpraktyk.org.pl/>.
10. **Rekomendacje dotyczące** wyboru właściwej pracy dla osoby z autyzmem lub zespołem Aspergera, opracowane przez dr Temple Grandin (tłumaczenie z j.ang.), dostępne na stronie internetowej Fundacji SYNOPSIS¹⁸¹.
11. Strona internetowa poświęcona **komunikacji wspomagającej i alternatywnej (AAC)** Stowarzyszenie „Mówić bez słów”, <http://www.aac.org.pl/>
Ze strony internetowej można pobrać m.in. publikację pn. „Symbole Bliss” (zawiera ona kilkadziesiąt przykładowych symboli Bliss a oraz krótki opis systemu komunikowania się) oraz poradnik pn. „Gesty” (zawiera on 32 podstawowe gesty mogące pomóc w porozumiewaniu się z osobą niemówiącą).

¹⁸⁰ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-unii-europejs/publikacje-wypracowane-1/1655,Publikacje-wypracowane-w-ramach-projektow.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁸¹ Grandin T., *Wybór właściwej pracy dla osoby z autyzmem lub zespołem Aspergera*, [w:] „Autica” nr 2/2006, Warszawa 2006, Fundacja Synapsis (tłumaczenie z języka angielskiego), <http://synapsis.org.pl/oferta/publikacje/artykuly/inne/11116-wybor-wlasciwej-pracy-dla-osoby-z-autyzmem-lub-zespolem-aspergera-dr-temple-grandin>, stan na dzień 11.07.2015 r.

12. **Pomorski Ośrodek Kompetencji**, <http://www.wup.gdansk.pl/pok/>, otwarty przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w ramach projektu unijnego. Ośrodek, jako jedyny w kraju, prowadzi specjalistyczne usługi poradnictwa zawodowego, na które składają się: badanie kompetencji psychologicznych, badanie możliwości fizycznych oraz doradztwo ergonomiczne. Najważniejszą z innowacji jest wdrożenie możliwości oceny sfery fizycznej sprawności w kontekście zawodowym (tzw. oceny funkcjonalnej, z ang. Functional Capacity Evaluation – FCE) oraz standardu doradztwa ergonomicznego. Projekt skierowany był do pracowników publicznych służb zatrudnienia, ale z rekomendacji, zawartych w publikacjach (m.in. „Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”¹⁸²) mogą korzystać wszyscy zainteresowani doradcy zawodowi.

6.2. Dobre praktyki – poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym

Aktualnie dużym zainteresowaniem środowiska placówek resocjalizacyjnych i socjoterapeutycznych cieszy się koncepcja „twórczej resocjalizacji”, szeroko opisana przez Marka Konopczyńskiego w publikacji pn. „Metody twórczej resocjalizacji”¹⁸³. Wiele z prezentowanych poniżej projektów odwołuje się do ww. podejścia w budowaniu nowej tożsamości wychowanków.

¹⁸² http://wup.gdansk.pl/g2/2015_07/7bb230e2f7136a407938c1efcc47df43.pdf, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁸³ Konopczyński M., *Metody twórczej resocjalizacji*, Warszawa 2006, Wydawnictwo Naukowe PWN.



1. Projekt **„Drogowskaz życiowy”**, skierowany do uczestników z MOS, MOW i ZP (zakładów poprawczych), <http://drogowskaz.wsibip.edu.pl/>
Produktem finalnym w projekcie są Innowacyjne Oddziaływania Resocjalizacyjne, na które składa się cykl 6 szkoleń i ich programy:
 - # zajęcia z nauki pływania,
 - # zajęcia doskonalące naukę pływania oraz przygotowanie do egzaminu na młodszego ratownika wodnego i zdobycie karty członka WOPR,
 - # zajęcia dające uprawnienia sternika motorowodnego,
 - # zajęcia przygotowujące do niesienia pomocy na łodzi w trakcie klęsk żywiołowych,
 - # szkolenie z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej,
 - # szkolenie na opiekuna osoby niepełnosprawnej¹⁸⁴.Na stronie internetowej projektu można zapoznać się z rekomendacjami, dotyczącymi efektywnego wykorzystania programu ww. szkoleń w oddziaływaniach ukierunkowanych na wychowanków.
2. Projekt **„MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”**, <http://mostwprzyszlosc.pl/>
Celem głównym projektu było wypracowanie narzędzi, które ułatwią młodzieży z MOS wejście na rynek pracy oraz w wyborze przez nich alternatywnej ścieżki życia: Trening Alternatywnego Życiowego oraz Program Szkolenia Zawodowego z Przyuczaniem do Wykonywania Określonej Pracy. Ze strony internetowej można pobrać przygotowany program wsparcia oraz m.in. raport pn. „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”¹⁸⁵.
3. Projekt **„Story cheering – innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem”**, http://www.storycheering.com/6_GRA.html
Projekt skierowany był do kadry placówek opiekuńczo – wychowawczych, opiekunów usamodzielniania, pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej i organizacji pozarządowych pracujących z młodzieżą usamodzielniającą się. W projekcie zostały zastosowane dwie metody rozwoju indywidualnego zaadoptowane do specyfiki potrzeb młodych ludzi: storytelling i coaching. Produktami dostępnymi, po wcześniejszym zarejestrowaniu, są symulacyjna gra komputerowa i film¹⁸⁶. Rozwiązania wdrożone w projekcie mogą być wykorzystywane przez doradców z placówek resocjalizacyjnych i socjoterapeutycznych.
4. Projekt **„Świat dobrej przyszłości”**, <http://fim.org.pl/projekt/swiat/>
Celem projektu było opracowanie oraz wdrożenie nowatorskiej, zindywidualizowanej i wielopłaszczyznowej metody wychowawczej, opartej na wczesnej interwencji socjalnej i przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu wychowanków domów dziecka z województwa lubelskiego. Produktem finalnym są m.in. materiały i narzędzia pracy tutorów i mentorów usamodzielniającej się młodzieży¹⁸⁷, po które mogą sięgnąć również wychowawcy ośrodków specjalnych, wspierających wychowanków wywodzących się z domów dziecka.
5. Projekt **„Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM)”** to platforma dla młodych ludzi poszukujących pracy, mających trudności w nauce lub problemy z funkcjonowaniem w swoim środowisku, <http://ecam.ohp.pl>

¹⁸⁴ <http://drogowskaz.wsibip.edu.pl/aktualnosci/2014/06/opisproduktufinalnego.PDF>, stan na dzień 27.08.2015 r.

¹⁸⁵ <http://mostwprzyszlosc.pl/Pobierz.php>, stan na dzień 27.08.2015 r.

¹⁸⁶ http://www.storycheering.com/6_GRA.html, stan na dzień 27.08.2015 r.

¹⁸⁷ <http://fim.org.pl/projekt/swiat/produkt-finalny/>, stan na dzień 27.08.2015 r.

Młody człowiek może skontaktować się z konsultantem ECAM dzwoniąc pod numer 19-524 (opłata jak za połączenie lokalne), celem uzyskania najważniejszych informacji o możliwościach kształcenia oraz podnoszenia umiejętności zawodowych. W projekcie OHP oferowane jest również doradztwo zawodowe i pomoc w znalezieniu pracy. Kontakt można nawiązać również poprzez formularz zamieszczony na stronie internetowej¹⁸⁸.

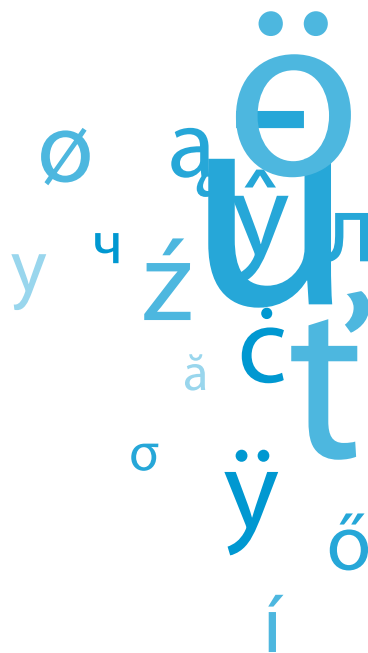
6. Fundacja „**po DRUGIE**” pomaga młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, patologią, bezradnością. W szczególności swoją opieką objęła wychowanków i byłych wychowanków placówek resocjalizacyjnych, <http://www.podrugie.pl/>

W 2011 r., dzięki dofinansowaniu ze środków miasta stołecznego Warszawa, wydana została książka pn. „**Co mnie czeka gdy stąd wyjdę**”. To zapis opowieści jedenastu dziewcząt z Zakładu Poprawczego w Falenicy, które pozwalają śledzić losy absolwentek placówki resocjalizacyjnej. Książkę można bezpłatnie pobrać ze strony internetowej Fundacji¹⁸⁹.

Źródła inspiracji dla doradców z wszystkich placówek specjalnych

Równolegle zachęcam wszystkich doradców do skorzystania z bogatej bibliografii KOWEZIU. Na stronie <http://www.koweziu.edu.pl/pz> czytelnicy znajdą wartościowe opracowania, przydatne do planowania pracy szkolnego doradcy zawodowego oraz materiały metodyczno-dydaktyczne do pracy z uczniami gimnazjum oraz szkoły ponadgimnazjalnej.

Na stronie projektu Euroguidance <http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki> pobrać można publikacje pomocne w konstruowaniu indywidualnego oraz grupowego procesu poradnictwa. Znaleźć można na niej również interesujące przykłady metod i narzędzi do pracy z uczniami i wychowankami oraz rekomendacje, dotyczące struktury rozmowy doradczej.



¹⁸⁸ <http://ecam.ohp.pl/ECAM-dla-mlodziezy-43971>, stan na dzień 28.08.2015 r.

¹⁸⁹ <http://www.podrugie.pl/nasze-akcje/co-mnie-czeka-gdy-stad-wyjde/>, stan na dzień 28.08.2015 r.

Zasobnik doradcy zawodowego

Rozdział

7

*Wszystko sprowadza się do ucha,
którym mnie słuchasz*¹⁹⁰

Jacques Derrida

Doradcy zawodowi potrzebują różnorodnych narzędzi do efektywnego prowadzenia procesu poradniczego. Stąd duże zainteresowanie testami, kwestionariuszami i innymi materiałami, które wzbogacają spotkania z osobami radzącymi się i pozwalają obu stronom na pełniejszy wgląd w aktualną sytuację życiową młodych ludzi. Poniżej prezentuję przykładową „narzędziownię” doradcy, wspierającego uczniów i wychowanków z niepełnosprawnościami i/lub niedostosowanych społecznie. Kieruję jednak jednocześnie w tym miejscu uwagę czytelników na istotę poradnictwa, czyli fakt, że **najważniejszym narzędziem w procesie pozostaje osoba samego doradcy**. To, jaką atmosferę uda się doradcom stworzyć podczas sesji poradniczych, ich otwartość na osobę radzącą się, kreatywność w sięganiu po różnorodne rozwiązania będzie najważniejszym kluczem do świata radzącego się. Dlatego podkreślam również wagę superwizji (opisaną w rozdziale 3 niniejszej publikacji) i dalszego kształcenia samych doradców na drodze do samodoskonalenia własnych umiejętności.

Na portalu KOWEZIU <http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl>, stworzonym z myślą o potrzebach doradców zawodowych, zamieszczono interesujące opisy narzędzi diagnostycznych do ogólnego użytku podczas procesu poradnictwa¹⁹¹. Z punktu widzenia doradcy pracującego z niepełnosprawną młodzieżą szczególnie użyteczny może okazać się „**Labirynt zawodów. Niewerbalny test predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów**” (dla uczniów na wszystkich poziomach edukacyjnych). Ze względu na wykorzystanie mate-

riału graficznego test można wykorzystać m.in. w poradnictwie dla osób niedosłyszących lub z niepełnosprawnością intelektualną.

Na ww. stronie można pobrać bezpłatnie pakiet materiałów dla doradców m.in.:

- ▼ Vademecum Talentu (zintegrowana ocena predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów),
- ▼ DIAPREZAMUS (Kwestionariusz Predyspozycji i Zainteresowań Zawodowych),
- ▼ Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (MŁOKOZZ).

Ww. materiały skierowane są do uczniów na wszystkich poziomach nauczania.

Na portalu scholaris.pl zamieszczone są praktyczne materiały dla nauczycieli, dotyczące podniesienia efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi¹⁹². W opracowaniu tym szczegółowo opisano poziom diagnostyczny pracy z uczniami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a także z wychowankami ośrodków specjalnych.

Na stronie <http://zasobyip2.ore.edu.pl>, w zasobach Ośrodka Rozwoju Edukacji, znaleźć można produkty projektów realizowanych w konkursach, ogłoszonych przez ORE jako Instytucję Pośredniczącą. Czytelnicy mogą zapoznać się m.in. z **Indywidualnym Arkuszem Kompetencji Komunikacyjnych dla uczniów z różnymi rodzajami niepełnosprawności**¹⁹³.

W ostatnich latach zrealizowano w Polsce wiele interesujących projektów, w ramach których opracowano narzędzia dla doradców zawodowych. Poniżej prezentuję najciekawsze przykłady:

¹⁹⁰ Peavy V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała 2014, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, s. 81.

¹⁹¹ <http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/vademecum-doradztwa-zawodowego>, stan na dzień 21.08.2015 r.

¹⁹² <http://www.scholaris.pl/frontend,4,1025330.html>, stan na dzień 20.08.2015 r.

¹⁹³ <http://zasobyip2.ore.edu.pl/pl/publications/search?keyword=niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87&page=4&perPage=5&sort=id-desc>, stan na dzień 24.08.2015 r.



1. Metoda gier diagnostyczno-symulacyjnych (MGDS), przygotowana w ramach projektu „**Od diagnozy do działania!**” (<http://metodagier.pl>).

MGDS to forma rozpoznania predyspozycji i zainteresowań zawodowych oraz uzdolnień przedsiębiorczych uczniów powyżej 18 roku życia za pomocą specjalnie opracowanych gier społecznych. Wspomniane gry łączą w sobie elementy diagnozy oraz symulacji, dzięki czemu pozwalają jak najtrafniej określić różnego rodzaju preferencje i predyspozycje. **Z materiałów można również skorzystać w pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.**

2. W projekcie „Perspektywy edukacyjno-zawodowe”, (<http://www.globalfun24.com/perspektywy/>) opracowano narzędzia dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.
3. Projekt „Poradnik pozytywnego myślenia” (<http://pozytywnemyslenie.eu>). Projekt miał na celu podniesienie u **uczniów szkół gimnazjalnych ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi** poziomu umiejętności korzystania z doradztwa edukacyjnego.
4. Projekt „Kotwice Kariery” z interesującymi materiałami dla doradców, pracującymi z młodzieżą zdolną, w tym opracowania dotyczące kwestii oporu młodych ludzi w procesie poradnictwa. Przygotowane narzędzia mogą zostać wykorzystane np. w pracy z uczniem zdolnym i jednocześnie przejawiającym problemy z niedostosowaniem społecznym.
5. Projekt „Poznaj swoje predyspozycje zawodowe” (<http://test.e-zamek.pl/o-projekcie>), skierowany do uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, w tym osób dorosłych.

7.1. Narzędziownia doradcy zawodowego w placówkach specjalnych

W praktyce stosuje się wiele narzędzi badawczych, które służą **do diagnozy poziomu umiejętności funkcjonalnych** osób z niepełnosprawnością. Autorki publikacji pt. „Poradnictwo zawodowe w rehabilitacji osób niepełnosprawnych”, wskazują na m.in.: Skalę Dojrzałości Społecznej Dolla, Skalę Zachowania Przystosowawczego Nihiry Fostera, Inwentarz H.C. Gunzburga, Profil Psychoedukacyjny E. Schoplera, R. Reichlera, A. Bashford, Arkusz Umiejętności Przystosowawczych J. Godkowskiej¹⁹⁴. W książce, wydanej w ramach projektu „Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych”, można zapoznać się z Kwestionariuszem Radzenia Sobie ze Stratą Sprawności (KRSS) i ciekawymi rekomendacjami, dotyczącymi m.in. organizacji indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnością¹⁹⁵.

W materiałach opracowanych w ostatnich latach dla doradców zawodowych można znaleźć również listy zawodów, rekomendowanych osobom z niepełnosprawnościami, należy traktować je jednak jako sugestie, a nie bezwzględne wskazania. Decyzja o rekomendowaniu określonego zawodu osobie z danym rodzajem niepełnosprawności powinna być ostatecznie rozpatrywana indywidualnie i potwierdzona orzeczeniem lekarskim. Zależy ona bowiem od licznych czynników (oprócz samego faktu niepełnosprawności): motywacji radzącego się, jego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, momentu na-

¹⁹⁴ Wojtasik E., Wolan-Nowakowska M., *Poradnictwo zawodowe w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2012, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 68.

¹⁹⁵ Wolski P., *Utrata sprawności. Radzenie sobie z niepełnosprawnością nabytą a aktywizacja zawodowa*, Warszawa 2010, Wydawnictwo Scholar, s. 107.

bycia niepełnosprawności, wsparcia ze strony otoczenia społecznego itd.¹⁹⁶

Doradca zawodowy osób z niepełnosprawnością powinien również zapoznać się z Międzynarodową Klasyfikacją Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia. ICF (skrót angielski) obejmuje wszystkie aspekty ludzkiego zdrowia i niektóre elementy dobrostanu (dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego) mające znaczenie dla zdrowia. Klasyfikacja dostarcza opisu sytuacji, dotyczących funkcjonowania człowieka i jego ograniczeń oraz służy jako narzędzie do organizacji tych informacji¹⁹⁷.

Poniżej czytelnicy znajdą krótki przegląd wybranych narzędzi (do wykorzystania w obszarze poradnictwa edukacyjno-zawodowego), wspierających uczniów i wychowanków w placówkach specjalnych.

Większość narzędzi, opracowanych z myślą o ogóle uczniów nie będzie miało zastosowania dla **osób z niepełnosprawnością intelektualną**. Jak wskazuje Grzegorz Wiącek w opracowaniu „Aktualnie dostępne koncepcje opisu i oceny zainteresowań i kompetencji zawodowych oraz ich odniesienie do osób z niepełnosprawnością umysłową” problematyczne są następujące właściwości ogólnodostępnych narzędzi:

- ✓ są to głównie materiały werbalne, przy czym w ww. grupie niepełnosprawnych jest gros osób, które nie czytają i nie piszą,
- ✓ zastosowane opisy zawodów, kwalifikacji itp. będą niezrozumiałe dla tych odbiorców,

¹⁹⁶ Kurkus-Rozowska B., Żołnierczyk-Zreda D., *Zawody rekomendowane osobom niepełnosprawnym z różnymi rodzajami niepełnosprawności*, Warszawa 2012, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, s. 12.

¹⁹⁷ *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia*, Światowa Organizacja Zdrowia 2009, przekład na język polski – Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, s. 11, http://www.csioz.gov.pl/src/files/klasyfikacje/ICF_Polish_version.pdf, stan na dzień 28.08.2015 r.

ze względu na brak wystarczającej wiedzy nt. zawodów i pojęć związanych z rynkiem pracy,

- ✓ konieczność ustosunkowania się do złożonych czasami zagadnień jest utrudnione ze względu na obniżony poziom myślenia abstrakcyjnego¹⁹⁸.

Zdecydowanie bardziej sprawdzają się narzędzia, w których radzący się może dokonać wyboru pomiędzy dwoma, trzema opisami praktycznych działań zawodowych, np. otrzymuje polecenie „wybierz aktywność, która jest dla Ciebie bardziej interesująca: pielęgniwanie kwiatów czy pieczenie ciasta?”. Należy również pamiętać, że wiele osób – szczególnie z głębszą niepełnosprawnością intelektualną – nie podejmie nigdy pracy w zawodzie, ale z powodzeniem może wykonywać pojedyncze czynności zawodowe, przypisane do poszczególnych stanowisk pracy. Z takiej perspektywy prowadzona jest rehabilitacja zawodowa ww. osób m.in. w procesie zatrudnienia wspomaganego.

Jednymi z niewielu narzędzi w obszarze doradztwa, dedykowanych ww. osobom są Reading-Free Vocational Interest Inventory – R-FVII Ralphi Beckera oraz Wide Range Interest-Opinion Test Josepha i Sarah Jastak, które wykorzystują materiał graficzny do zaprezentowania radzemu się świata czynności zawodowych. Zaletą ww. narzędzi, oprócz obrazkowej formy, jest również możliwość wyboru pojedynczych czynności zawodowych spośród kilku obrazków. Radzący się pracuje więc na praktycznym materiale, bez potrzeby określania odpowiedzi na abstrakcyjnej dla niego skali¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Wiącek G., *Aktualnie dostępne koncepcje opisu i oceny zainteresowań i kompetencji zawodowych oraz ich odniesienie do osób z niepełnosprawnością umysłową*, Lublin 2010, Europerspektywa, s. 15.

¹⁹⁹ *Raport – kierunki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Region Łódzki*, Łódź 2012, Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych Promyk, s. 21, <http://samodzielni.org.pl/dokumenty-dopobrania-2/>, stan na dzień 28.08.2015 r.



W projekcie pn. „Innowacyjny program przygotowania do wykonywania pracy zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością” opracowano (m.in. w nawiązaniu do narzędzia autorstwa R. Beckera) następujące materiały:

- ▼ „Inwentarz preferencji czynności zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową”,
- ▼ „Skalę przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową”,
- ▼ „Program zajęć przygotowujących młodzież z niepełnosprawnością umysłową do funkcjonowania w sytuacji pracy”.

Inwentarz preferencji oraz Skala przystosowania dostępne są w wersji elektronicznej w postaci programu komputerowego w wersji off-line, który znajduje na stronie internetowej projektu www.ip.euoperspektywa.pl

W innym projekcie pn. „Nowoczesne rozwiązania w doradztwie” opracowano narzędzia skierowane do uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół dla dorosłych oraz do uczniów z niepełnosprawnością intelektualną (SOSW). W pierwszej części poradnika można znaleźć m.in. dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim²⁰⁰.

Użyteczne informacje na temat warsztatu pracy doradcy z **młodymi ludźmi z zaburzeniami ze spectrum autyzmu** można znaleźć na stronie Fundacji Synapsis, m.in. profil umiejętności zawodowych i społecznych TEACCH – TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile). Służy jako narzędzie umożliwiające wykonywanie testów kompetencji zawodowych i społecznych osób z autyzmem i innymi całościowymi zaburzeniami rozwojowymi – zarówno starszych dzieci, jak i młodzieży i dorosłych. Dostępny jest bezpłatnie w Fundacji²⁰¹. Wykorzystywany jest również Test Profil Kompetencji Klienta (CCP – Client Competence Profile) dla wysoko funkcjonują-

cych osób z autyzmem i Zespołem Aspergera. Z jednej strony bada on typ autyzmu testowanej osoby (pasywny, aktywny, ale specyficzny w kontakcie, formalistyczny) i jej styl poznawczy (problemy poznawcze związane z teorią umysłu i centralną koherencją, a także funkcjami wykonawczymi), z drugiej strony analizuje wszelkie czynniki związane bezpośrednio z pracą²⁰².

W diagnostyce ww. osób doradca powinien również współpracować z terapeutą integracji sensorycznej, który przeprowadza diagnozę procesów w tym obszarze.

W przypadku **uczniów z uszkodzonym słuchem** istotną częścią diagnozy jest określenie profilu kompetencji i preferencji komunikacyjnych, np. za pomocą Karty Oceny Zachowań Komunikacyjnych (KOZK) K. Krakowiak i M. Panasiuk²⁰³. Karta jest narzędziem służącym do wnikliwej obserwacji porozumiewania się dziecka z otoczeniem. Narzędzie to pozwala na ustalenie poziomu kompetencji komunikacyjnej i językowej oraz oceny preferencji w zakresie sposobu komunikowania się (fonicznego i gestowo-mimicznego).

Interesującym z punktu widzenia słyszącego doradcy jest analiza własnych kompetencji za pomocą Karty Samooceny Umiejętności Komunikowania się z Dzieckiem z Uszkodzonym Słuchem (KSUK), opracowaną przez Kazimierę Krakowiak²⁰⁴. KSUK jest narzędziem, które pozwala osobom słyszącym na uświadomienie

²⁰¹ <http://synapsis.org.pl/oferta/publikacje/wydawnictwo-synapsis/586-ttap-profil-umiejtnosci-zawodowych-i-spoecznych-teacch>, stan na dzień 20.08.2015 r.

²⁰² Jankowska M., Wroniszewska M., Wroniszewski M., *Koncepcja Małego Systemu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z autyzmem*, Warszawa 2010, Fundacja Synapsis, s. 58.

²⁰³ Kowalska M., Twardowska E. (red.), *Edukacja niesłyszących. Publikacja konferencyjna*, Łódź 2011, PZG Oddział Łódzki, s. 29.

²⁰⁴ Krakowiak K., *Studia i szkice o wychowaniu dzieci z uszkodzonymi słuchem*, Lublin 2006, Wydawnictwo KUL, s. 270.

²⁰⁰ *Poradnik metodyczny Kalejdoskop Kariery. Część 1** Krzyżowa 2015, Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego, s. 51.

sobie przyczyn trudności w relacjach ze słabosłyszącym lub niesłyszącym dzieckiem oraz skłania do weryfikacji własnych zachowań.

W diagnostyce **uczniów z niepełnosprawnością wzrokową** wykorzystuje się m.in. Arkusz diagnostyczno-obszewacyjny, opracowany przez tyflopsychologa E. Koźmińską. Arkusz obejmuje ocenę zachowań ucznia (np. stara się porządnie pracować w szkole i porządnie odrabiać lekcje, potrafi długo pracować nad jedną rzeczą, prace doprowadza do końca – nawet gdy natrafia na trudności, przejawia ambicje, usiłuje spełniać wymagania nauczycieli dotyczące zachowania i nauki, zależy mu na otrzymaniu dobrych ocen, samodzielny w pracy, lubi samodzielnie pokonywać problemy szkolne, jest aktywny intelektualnie, często zadaje pytania, zabiera głos w dyskusji, lubi brać udział w zajęciach wymagających wysiłku intelektualnego, jest refleksyjny, analizuje swoje postępowanie)²⁰⁵.

Tradycyjnie w podstawowej diagnostyce osób niedostosowanych społecznie (lub zagrożonych niedostosowaniem) stosuje się Skalę Nieprzystosowania Społecznego (autorstwa L. Pytki). Skala przeznaczona jest do wstępnego pomiaru nieprzystosowania społecznego dzieci i młodzieży w wieku 13-18 lat.

W projekcie pn. „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy” (<http://www.quovadis.swps.pl/index.php/o-projekcie>) badane były potrzeby m.in. wychowanków i kadry MOS oraz MOW. Na podstawie zebranych danych opracowano narzędzia dla doradców.

Warto zaznaczyć, że zarówno w Polsce, jak i zagranicą trwają prace nad opracowaniem narzędzi użytecznych dla diagnostyki zawodowej. Jednym z interesujących obszarów, nad którym skoncentrowali się m.in. badacze z Instytutu Matki i Dziecka jest zagadnienie jakości życia związanej ze zdrowiem dzieci i młodzieży. Specjaliści Światowej Organizacji Zdrowia w następujący sposób definiują jakość życia: „postrzeganie przez jednostkę jej pozycji w życiu w kontekście kultury i systemu wartości, w odniesieniu do celów życiowych, standardów, oczekiwań i obaw”. Ww. eksperci podkreślają kluczowe miejsce zdrowia w hierarchii indywidualnych wartości i potrzeb²⁰⁶. W związku z tym, warto zapoznać się z efektami realizacji międzynarodowego projektu KIDSCREEN, w ramach którego brały udział również polskie instytucje. Użytecznym produktem projektu są kwestionariusze dla dzieci i młodzieży w wieku 8-18 lat. Dodatkowo opracowano wersję dla rodziców i opiekunów. Materiały można bezpłatnie pobrać ze strony internetowej projektu dla celów niekomercyjnych²⁰⁷.

7.2. Inspirujące ćwiczenia – przykłady

W tym miejscu prezentuję czytelnikom propozycje ćwiczeń, które mogą okazać się pomocne w procesie poradnictwa skoncentrowanym na poszerzaniu wglądu osób radzących się w samych sobie i lepszym zrozumieniu znaczenia poszczególnych etapów ich biografii. Efektem ćwiczeń będzie pogłębiona refleksja nad aktualnym statusem młodego człowieka oraz analiza schematu różnorodnych ról, w których

²⁰⁵ Dziubińska R., *Model pracy z uczniem niewidomym lub słabowidzącym*, [w:] *Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Materiały dla nauczycieli*, Portal Scholaris, <http://www.scholaris.pl/frontend/4,1025330.html>, s. 137.

²⁰⁶ Dzielska A., Małkowska-Szkatnik A., Mazur J., Tabak I., *Polska wersja kwestionariuszy do badania jakości życia związanej ze zdrowiem dzieci i młodzieży (KIDSCREEN)*, Warszawa 2008, Instytut Matki i Dziecka, s. 10.

²⁰⁷ <http://www.kidscreen.org/english/language-versions/existing-language-versions/>, stan na dzień 25.08.2015 r.



się znajduje. Za autorami publikacji „Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania” podkreślam, że najważniejszym aspektem pracy ze szkolną młodzieżą jest rozpoznanie tego, że starają się **rozwiązać** problem, a nie przestać **być** problemem²⁰⁸. Takie podejście do osób radzących się (w szczególności do wychowanków ośrodków specjalnych) pozwala skoncentrować się na zdefiniowanym problemie do rozwiązania na zewnątrz samej osoby. Dzięki temu młody człowiek ma możliwość podjęcia realnych działań, które służyć będą zmianie jego sytuacji na bardziej rozwojową czy realizacji indywidualnych planów edukacyjnych i zawodowych. I tak np. osoba z niepełnosprawnością może skupić się na dostosowywaniu otoczenia społecznego do jej potrzeb (likwidacja barier architektonicznych, informowanie pracodawców o pożądanej adaptacji stanowiska pracy itp.). Oczywiście równoległe w trakcie procesu poradnictwa analizowane są predyspozycje ucznia w kontekście jego aktualnego i prognozowanego stanu zdrowia/funkcjonowania społecznego. Niemniej jednak pokazanie młodym ludziom możliwości wpływania na swoje środowisko w celu uczynienia go bardziej otwartym, przyjaznym, bezpiecznym itp. powoduje, że zwiększy się ich poczucie sprawstwa w życiu.

Gotowe propozycje ćwiczeń i całych konspektów zajęć czytelnicy znajdą na stronach instytucji i organizacji działających na rzecz konkretnej grupy młodych ludzi (np. Polski Związek Niewidomych, Polski Związek Głuchych, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

Ćwiczenie: „Mapa przestrzeni życiowej” (dla osób z niepełnosprawnościami i niedostosowanych społecznie)²⁰⁹

Ćwiczenie opiera się na podejściu socjodynamicznym Vance’a Peacy’ego w poradnictwie zawodowym.

Mapowanie polega na wizualizacji oraz opracowaniu obrazu tego, co jest aktualnie omawiane. Doradca, jak również osoba poszukująca pomocy, mogą poszerzyć swoje rozumienie problemu, dzięki uważnemu wsłuchiowaniu się w słowa wypowiedziane przez radzącego się podczas wizualizacji oraz umiejętnemu stawianiu pytań, które pozwolą na określenie obszarów i aspektów danego znaczenia na mapie.

Czas trwania: około 30 minut

Wprowadzenie: wszyscy uczestnicy ćwiczenia otrzymują kartki papieru, co najmniej A3 oraz ołówek i kredki. Pracują początkowo indywidualnie.

Przebieg ćwiczenia:

1. Proszę narysujcie w lewej części kartki koło, które symbolizować będzie Waszą obecną sytuację życiową, teraźniejszość. Wpiszcie/narysujcie w tym kole to wszystko, co jest bardzo ważne w Waszym obecnym życiu. Z czego jesteście zadowoleni, czym się martwicie, na czym Wam zależy? Macie na to 5 minut.
2. Teraz narysujcie po prawej drugie koło, które będzie symbolem oczekiwanej przez Was przyszłości. Wpiszcie/narysujcie w kole Wasze marzenia, plany. Gdzie chcielibyście być w przyszłości? Co chcielibyście robić? Zaznaczcie wszystkie ważne elementy, które chcielibyście mieć w swojej wizji przyszłości. Macie na to 5 minut.

²⁰⁸ Milner J., O’Byrne P., *Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania*, Poznań 2007, Zysk i S-ka Wydawnictwo, s. 150.

²⁰⁹ Górka B., *Poradnictwo socjodynamiczne jako klucz do budowania tożsamości i odpowiedzialności radzącego się*, [w:] Rosalska M., Wawrzonek A. (red.) *Wymiary aktywizacji zawodowej dorosłych. W poszukiwaniu metody*, Wrocław 2015, Fundacja Familijny Poznań, s. 109-111.

3. A teraz podkreście najważniejszy element w kole przyszłości, który chcielibyście osiągnąć. Zastanówcie się dlaczego jest on tak ważny?
4. Narysujcie drabinę łączącą teraźniejszość i przyszłość z 3 szczeblami. Pierwszy szczebel to pierwszy krok do realizacji zaznaczonego celu przyszłości. Nazwijcie poszczególne kroki. Jak powinny one wyglądać, żebyście osiągnęli wymarzoną przyszłość?
5. Teraz dobierzcie się w pary i omówcie wspólnie zapisane kroki do realizacji celu. Przeanalizujcie czas niezbędny do realizacji poszczególnych kroków, zasoby, które są potrzebne do działania. Czy będziecie potrzebować dodatkowego wsparcia? Jakiego rodzaju? Zapiszcie wszystkie odpowiedzi na swoich kartkach.
6. Czas na refleksję końcową. Zaproszenie uczestników do swobodnych wypowiedzi na pytania, np.:
 - ✓ Jakie refleksje pojawiły się w trakcie realizacji ćwiczenia?
 - ✓ Co sprawiło największą trudności i dlaczego?
 - ✓ Co czułam/em po wybraniu najważniejszego celu w przyszłości?
 - ✓ Czego nauczyłeś/aś się podczas tworzenia mapy?

Kontekst ćwiczenia:

Tworzenie tego typu wizualizacji służy:

- ✓ wyjaśnianiu i uproszczeniu skomplikowanych sytuacji,
- ✓ poczynieniu nowych spostrzeżeń odnośnie do omawianego problemu,
- ✓ wskazaniu mocnych i słabych stron,
- ✓ opracowaniu wstępnej strategii działania,
- ✓ określeniu różnych oddziaływań i schematów w obecnej sytuacji osoby poszukującej wsparcia,
- ✓ zauważeniu ważnych relacji i powiązań,
- ✓ odkryciu własnego „ja”,
- ✓ określeniu tego, jak szukający wsparcia odnajduje się w obecnej sytuacji,
- ✓ stworzeniu istotnych opisów działań, uczuć i interakcji,

- ✓ umieszczeniu problemu w odpowiednim kontekście²¹⁰.

Ćwiczenie: „Droga” (m.in. dla osób niedostosowanych społecznie)

W ćwiczeniu wykorzystana została metoda rozwijania umiejętności społecznych poprzez teatr i dramę.

Technika „drogi” może być przydatna szczególnie w pracy nad motywacją do zmiany trudnej życiowej sytuacji oraz przełamania impasu i poczucia niemożności, a także jako sposób uiekrunkowania na podjęcie konkretnych wyzwań edukacyjnych i zawodowych oraz treningu samodyscypliny. Ponadto wzmacnia pewność siebie i wiarę we własne siły.

Cel: Skonkretyzowanie potrzeb i zainteresowań zawodowych; określenie działań koniecznych do dalszego rozwoju lub podjęcia pracy; przyjrzenie się czynnikom, sprzyjającym realizacji wyznaczonego zadania i tym, które mogą stanowić przeszkodę czy zagrożenie.

Przebieg: Prowadzący zapoznaje grupę z zasadami ćwiczenia, w którym wykorzystywane są kolorowe chusty lub inne przedmioty o zróżnicowanych kształtach i kolorach. Najlepiej jeśli sam jako pierwszy stworzy własną drogę – w ten sposób ułatwi uczestnikom zrozumienie istoty działania i zachęci ich do samodzielnych prób. Ćwiczenie polega na ułożeniu z chust wyimaginowanej drogi prowadzącej do osiągnięcia założonego celu. Przedstawiony poniżej przykład – to zapis pracy jednego z uczestników warsztatu pilotażowego – X. Współpracowała z nim czynnie cała grupa, podpowiadając wiele trafnych i cennych uwag. X sam zgłosił się do wykonania ćwiczenia, ale na początku był onieśmieszony i miał kłopot z wyborem konkretnego

²¹⁰ Peavy V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała 2014, s. 90-91.



celu. Z pomocą grupy i prowadzącego sformułował swój pomysł na podjęcie nowych wyzwań w najbliższej przyszłości.

Chciałbym grać na saksofonie. X zaznacza chustą punkt odpowiadający spełnieniu tego marzenia – daleko przed sobą, na końcu długiej drogi. Nie bardzo wie, co dalej robić. Prowadzący pyta, czy X kiedykolwiek grał na tym instrumencie. Okazuje się, że tak i że posiada w tej dziedzinie pewne umiejętności. To czynniki bardzo ważne dla realizacji celu – X oznacza je dwiema chustami w miejscu, w którym stoi, na początku drogi. Ktoś z grupy pyta, co właściwie jest najważniejszym celem X – gra dla samego siebie czy gra w celach zarobkowych? X układa kolejną chustę przy „saksofonie” i wyjaśnia jej znaczenie: Chciałbym się dostać do zespołu i grać razem z innymi. Po chwili dodaje jeszcze jedną chustę w tym miejscu – Jest taki zespół, który się mną interesuje, mógłbym się do nich przyłączyć, ale muszę więcej umieć. Prowadzący pyta, czy X ma świadomość, co konkretnie należy zrobić, nad czym pracować, żeby znaleźć się w tym zespole. X zastanawia się, szuka odpowiedzi, członkowie grupy podpowiadają mu: Musisz dużo ćwiczyć. Musisz mieć dobrego nauczyciela. X, za pomocą chusty, wyznacza kolejny etap na swojej drodze – Takiego nauczyciela znam. Prowadzący pyta, co w takim razie jest główną przeszkodą w realizacji marzenia. Czy X wierzy w swoje umiejętności, czy widzi realną możliwość gry w zespole? X potwierdza, że wiara we własne siły i poczucie pewności siebie są kluczowe w jego dalszej drodze do sukcesu, że od nich zależy powodzenie. Wybiera trzy zielone chusty, które układa wzdłuż całej drogi – oznaczają one wiarę w siebie i są bardzo ważne na każdym etapie dochodzenia do celu – najpierw, by podjąć właściwe decyzje, potem by wytrwać w codziennej pracy i w pokonywaniu trudności. Na zakończenie ćwiczenia X przemierza stworzoną przez siebie drogę, zatrzymuje się na poszczególnych odcinkach, zastana-

wia się, czy można dodać jeszcze jakieś ważne elementy lub zmienić układ tych, które już wskazał. Składa chusty i wraca na swoje miejsce.

Komentarz/Zalecenia: Technikę drogi można stosować w różnych wariantach i na różnych etapach pracy z grupą. Może ona służyć – jak w opisanym przypadku – określeniu zadań i wyzwań, jakie stoją przed uczestnikami, bądź też podsumowaniu i analizie pokonanego już dystansu. Przedmiotem ćwiczenia może być zarówno doskonalenie zawodowe i edukacja, jak i ocena stanu zdrowia czy refleksja nad procesem własnej terapii. Wskazane jest, by każdy uczestnik grupy próbował stworzyć własną drogę, ponieważ bezpośrednie doświadczenie tego ćwiczenia daje poczucie siły i motywuje do podjęcia konkretnych działań. Walorem ćwiczenia jest pogłębiona analiza czynników, które decydują o istniejącej sytuacji i które mogą przyczynić się do jej zmiany.

Czas realizacji: Czas trwania ćwiczenia zależy od liczebności i aktywności grupy, stworzenie indywidualnej drogi trwa zwykle kilkanaście minut, ale może zająć nawet około pół godziny²¹¹.

**Ćwiczenie: „W górę, jeszcze wyżej”
– ocena ścieżki życia/kariery
(dla wszystkich radzących się)**²¹²

(na podstawie książki Normana E. Amundsona pt. „Active engagement. The being and doing of career counseling”, tłumaczenie własne autorki)

Wprowadzenie: Podążając swoją ścieżką życia czy kariery czasami czujesz, jakbyś wspinał się pod strome wzgórze, a nawet górę. Aby odnieść sukces w tej drodze, musisz wiedzieć dokąd zmierzasz i być przygotowany na cze-

²¹¹ Schejbal M., *Droga. Rozwijanie umiejętności społecznych poprzez teatr i dramę*, Bielsko-Biała 2013, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, s. 30-32.

²¹² Amundson N. E., *Active engagement. The being and doing of career counselling*, Richmond, Canada 2009, Ergon Communications, s 348-349.

kającą Cię podróż. Będzie trzeba zmagać się z przeciwnościami, czasami wykazać kreatywnością czy wytrwałością w przezwyciężaniu problemów, a czasami także odpocząć i odbudować swoją energię.

W tym ćwiczeniu masz wyobrazić sobie, że masz do dyspozycji pulę balonów, które mogą pomóc ci przefrunąć nad napotkanymi problemami. Jeśli użyjesz ich właściwie, te balony mogą zanieść cię wprost na szczyt wzgórza lub góry.

Poniżej lista niektórych balonów, które mogą pomóc ci wznieść się wyżej:

1. Wiedzieć dlaczego

Posiadanie jasnego poczucia celu i znaczenia. Rozumienie, jak twoje działania zmieniają świat. Zdanie sobie sprawy, że się do tych zmian przyczyniasz.

2. Wiedzieć jak

Posiadanie umiejętności i wykształcenia, pozwalających ci na najlepsze wykorzystanie twoich zdolności. Poszerzanie tej wiedzy doświadczeniem zawodowym zdobytym w płatnej pracy lub przez wolontariat.

3. Wiedzieć z kim

Łączenie się z innymi ludźmi. Posiadanie efektywnej sieci kontaktów międzyludzkich. Budowanie pozytywnych relacji ze współpracownikami, klientami, przełożonymi, członkami rodziny.

4. Widzenie – ogląd i wgląd

Zdobywanie informacji o sobie i o świecie (łącznie z duchową łącznością), i używanie tych informacji do rozwijania poczucia perspektywy. Bycie w stanie analizować i dostrzegać otrzymywane wiadomości oraz używać tego kontekstu do przewidywania przyszłych wydarzeń.

5. Elastyczność

Bycie chętnym do wprowadzania zmian i kwestionowania tradycji. Wykorzystywanie kreatywności i podejmowanie ryzyka w radzeniu sobie z problemami. Stosowanie pionierskiego ducha z pragnieniem zmiany i innowacji.

6. Zdrowie

Utrzymywanie równowagi między pracą a życiem. Bycie aktywnym, równocześnie wiedząc, kiedy się zatrzymać lub zwolnić w obliczu przytłaczającej zmiany. Poszukiwanie wyzwań, którym można sprostać.

Każdy z nas ma dostęp do przynajmniej tych sześciu balonów, być może kilku więcej. Kiedy myślisz o swojej ścieżce życia/kariery, gdzie znajdujesz się teraz? Ile powietrza jest w każdym z tych balonów? Te balony mogą także być w różnych kolorach i kształtach. W miejscu poniżej sporządź rysunek ilustrujący balony, które obecnie trzymasz.

Ćwiczenie: „Analiza rozdziałów życia” (dla wszystkich osób radzących się)²¹³

Ćwiczenie opiera się na podejściu socjodynamicznym Vance’a Peacy’ego w poradnictwie zawodowym.

Podczas tego ćwiczenia osoba poszukująca wsparcia otrzymuje następujące wyjaśnienia i wskazówki: *W trakcie naszego życia mają miejsce wydarzenia i doświadczenia, które zmieniają obrany przez nas kierunek. Narodziny dziecka, poważna choroba, romans, ukończenie szkoły, religijne nawrócenie, utrata pracy, śmierć ukochanej osoby oraz mnóstwo innych doświadczeń zmieniających nasze życie. Życie możemy porównać do książki zbudowanej z rozdziałów. Każdy z nich rozpoczyna się lub kończy doświadczeniem albo wydarzeniem, które przyczyniły się do zakończenia poprzedniego rozdziału lub rozpoczęcia nowego.*

Przebieg ćwiczenia:

1. Narysuj linię i podziel ją na pięcio- lub dziesięcioletnie okresy.
2. Zdecyduj, z ilu rozdziałów składa się twoje życie. Innymi słowy, ile razy przytrafiło ci się

²¹³ Peavy V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała 2014, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, s. 101-102.



coś, co zmieniło bieg twojego życia lub twoje spojrzenie na nie. Zaznacz te momenty w pobliżu zakończenia lub początku rozdziału.

3. Spróbuj teraz nadać tytuły poszczególnym rozdziałom.
4. Na koniec wybierz rozdział, który najbardziej przykuwa twoją uwagę i zacznij omawiać go ze swoim doradcą lub innym członkiem grupy (jeśli bierzesz udział w grupowym poradnictwie).

Rolą doradcy jest pomóc osobie poszukującej wsparcia w tworzeniu księgi jej życia, a następnie odkryciu znaczenia każdego z rozdziałów i wydarzeń rozpoczynających lub kończących poszczególne części. Ćwiczenie to ma na celu:

- ✔ zapewnienie zrozumienia trajektorii życia,
- ✔ ustalenie przełomowych wydarzeń i ich znaczenia,
- ✔ skłonienie do refleksji nad doświadczeniami i wartościami,
- ✔ pomoc radzącemu się w dokonaniu oceny swoich mocnych stron oraz określeniu ewentualnej potrzeby rozwinięcia innych umiejętności,
- ✔ określenie własnej tożsamości,
- ✔ stworzenie dokładnego kontekstu dla rozmowy i rozwiązywania problemów bieżącej sytuacji życiowej.

Niepełnosprawność i poziom funkcjonowania społecznego osób radzących się będą wpływać na przebieg procesu poradnictwa, czasami w zaskakujący dla doradcy zawodowego sposób. Dlatego jego rolą będzie otwartość na różnorodność zachowań młodych ludzi, przejawiająca się w podejmowaniu dialogu na temat przyczyn pojawiających się sytuacji i zrozumieniu ich znaczenia z punktu widzenia osoby radzącego się. Dużą część ogólnodostępnych ćwiczeń można zaadoptować do potrzeb uczniów z placówek specjalnych, niemniej jednak wybrane grupy młodych ludzi będą wymagać odpowiednio skonstruowanych materiałów. W szczególności dotyczy to osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób

z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Dlatego poniżej zamieszczam opis przykładowego ćwiczenia, które w doskonały sposób oddaje proces dostosowania koncepcji warsztatu grupowego do szczególnych potrzeb młodych ludzi.

Ćwiczenie: „Zawody w otoczeniu, w którym żyję” (dla osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu)²¹⁴

Cel: Uczniowie dowiedzą się, jakie zawody wykonują ludzie w lokalnej społeczności. Poza tym zwiększą swoją wiedzę na temat istniejących zawodów, ich cech charakterystycznych i umiejętności wymaganych, by te zawody wykonywać.

Metoda:

1. Narysuj sieć zawodów na dużej folii, na tablicy lub arkuszu papieru. W tym celu na środku folii, tablicy lub arkusza napisz „Zawody w otoczeniu, w którym żyję”. Następnie wyznaczaj kolejnych uczniów, by opisać pierwszą godzinę ich typowego, szkolnego dnia. Gdy zaczną opowiadać, zwracaj ich uwagę na przedmioty, których na co dzień używają lub które codziennie widzą, np.: samochód, radio, telewizor, chemia gospodarcza, żywność. Zadawaj im pytania w rodzaju „Co budzi Cię rano?”. Jeśli uczeń odpowie, że radio, zapytaj, jakie zawody są związane z radiem. Umieść słowo „radio” na schemacie i narysuj wokół niego sieć profesji. Wymień listę zawodów potrzebnych do aparatu radiowego i jego dystrybucji, od momentu, gdy opuszcza fabrykę, do czasu gdy znajdzie się w domu kupującego. Potem wylicz pracowników potrzebnych do produkcji programów radiowych, których słucha uczeń. Ćwiczenie pomaga uczniom zrozumieć, że to, co wydaje się czasem proste, obejmuje wiele ele-

²¹⁴ Lundine V., Smith C., *Szkolenie zawodowe i planowanie osobistego rozwoju dla uczniów z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Praktyczne materiały dla szkół*, Warszawa 2008, Fraszka Edukacyjna Sp. z o.o., s. 114.

mentów niezbędnych do tego, by np. leżąc w łóżku słuchać ulubionej audycji radiowej.

- Przynieść do klasy pudełko płatków zbożowych i poprosić uczniów, aby wymienili wszystkie zawody potrzebne do ich wyprodukowania. Weź pod uwagę uprawę zbóż, wymyślenie opakowania, transport, umieszczenie na półkach sklepowych i sprzedaż.
- Wraz z klasą wybierz trzy zawody. Określcie, czy wykonuje się je indywidualnie, czy zespołowo. Omów ich cechy charakterystyczne i umiejętności potrzebne do ich wykonywania. Przykład:

Zawód – jubiler.

Rodzaj pracy – indywidualna.

Cechy charakterystyczne – wykorzystanie takich materiałów, jak: złoto, srebro, perły; wykonywanie ozdób (np. korale, kolczyki); użycie narzędzi.

Wymagane umiejętności – ukończona szkoła średnia, kreatywność, sprawne ręce, korzystanie z narzędzi, znajomość materiałów.

Z ww. różnorodnych narzędzi korzystać mogą doradcy zawodowi oraz – po dodatkowym przygotowaniu – pozostali nauczyciele, realizujący zadania w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole czy ośrodku. Ci ostatni powinni szukać źródeł wiedzy, opracowanych z myślą o ich potrzebach. Przykładowo w 2012 r. opublikowano podręcznik z zakresu doradztwa zawodowego dla pracowników bibliotek²¹⁵. Z pozycji tej skorzystać mogą również szkolni bibliotekarze, którzy są cennymi członkami zespołów, opracowujących WSD na terenie placówki.

²¹⁵ Kobiółka G., *Doradztwo zawodowe. Podręcznik dla pracowników bibliotek działających na lokalnym rynku pracy*, Warszawa 2012, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

7.3. Kompetentne wspieranie rodziców

Ważnym obszarem oddziaływań doradcy zawodowego jest współpraca z rodzicami (opiekunami prawnymi) młodych ludzi. Liczba narzędzi i opracowań dotyczących ww. kwestii jest ograniczona, dlatego doradcy zazwyczaj samodzielnie opracowują użyteczne materiały, np. informacje zawodowe o lokalnym rynku pracy na cykliczne spotkania z rodzicami. Ww. zagadnienie znalazło się w centrum zainteresowania realizatorów następujących działań:

- w ramach projektu pn. „**Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina**” opracowano *Podręcznik coachingu godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, opisujący nową usługę umożliwiającą skuteczne wspieranie rodziców w budowaniu harmonii pomiędzy rolami, jakie pełnią w życiu. Z bezpłatnej publikacji, zamieszczonej na stronie internetowej projektu²¹⁶, mogą korzystać również doradcy zawodowi. Narzędzie jest pomocne, w szczególności w pracy z rodzicami uczniów i wychowanków z niepełnosprawnościami, którzy nie zawsze są sojusznikami w procesie aktywizacji zawodowej swoich dzieci. Barierą niejednokrotnie jest długotrwała bierność zawodowa samych opiekunów i wynikające z tego statusu lęki i obawy, dotyczące własnej przyszłości. Bez ujęcia wsparcia dla rodziców w ww. obszarze niejednokrotnie nie można efektywnie pomagać samym uczniom,
- w projekcie pn. „**FAMICO – RODZINNY KOMPAS KARIERY – skuteczne metody doradztwa zawodowego wspierające rodziców w kierowaniu karierą zawodową ich dzieci**” przygotowywane są następujące produkty²¹⁷:

²¹⁶ <http://www.plineu.org/projects/rownowaga/podrecznik-coachingu/>, stan na dzień 21.08.2015 r.

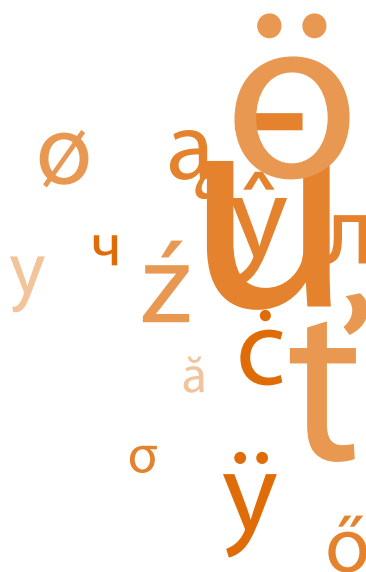
²¹⁷ <http://www.famico.eu/index.php/pl/rezultaty/powszechnie-dostepne-rezultaty-projektu>, stan na dzień 22.08.2015 r.

- ▼ programy szkoleniowe, wykorzystujące metodę blended learning dla szkolnych doradców zawodowych pt. „Jak współpracować z rodzicami w kształtowaniu kariery zawodowej dzieci w zależności od ich wieku”,
- ▼ podręcznik dla doradców „Jak współpracować z rodzicami w kształtowaniu kariery zawodowej dzieci w określonej grupie wiekowej”,
- ▼ podręcznik dla rodziców, podzielony na trzy części, z których każda jest dostosowana do innej grupy wiekowej dzieci „Jak pomóc dziecku w podjęciu decyzji dotyczącej kariery zawodowej”,
- ▼ e-Platforma dla doradców zawodowych i rodziców, stanowiąca kompendium materiałów i zapewniająca przestrzeń, umożliwiającą wymianę wiedzy i uczenie się od siebie.

Małgorzata Rosalska w publikacji dotyczącej obszaru diagnozy wskazuje doradcom inne – poza testami i kwestionariuszami – narzędzia pracy:

- ▼ kwestionariusze, checklisty,
- ▼ wywiady,
- ▼ portfolio i analiza dokumentów,
- ▼ techniki projekcyjne,
- ▼ techniki plastyczne,
- ▼ analiza przypadków,
- ▼ gry i zabawy,
- ▼ techniki oparte na q-sorcie,
- ▼ techniki wzmacniające krytyczne myślenie oraz myślenie strategiczne (np. analiza SWOT)²¹⁸. Lista ta dodatkowo pokazuje możliwości wykorzystania narzędzi, dostępnych w praktyce poradniczej.

Te i opisane w całym niniejszym rozdziale materiały nie wyczerpują oczywiście zagadnienia „narzędziowni” doradcy zawodowego. Są bardziej inspiracją dla doradców w poszukiwaniu własnych form pracy z osobą radzącą się. Szczególna sytuacja młodych ludzi z placówek specjalnych i liczne problemy, z którymi borykają się oni na starcie w dorosłe życie, wymagają każdorazowo indywidualnego podejścia, przemyślanego doboru narzędzi diagnostycznych oraz metodologii prowadzonego procesu poradnictwa. Niejednokrotnie ogólnodostępne narzędzia dla uczniów mogą – po pewnej adaptacji – być z powodzeniem wykorzystane na zajęciach indywidualnych i grupowych z młodzieżą ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. W razie wątpliwości doradca może skorzystać ze wsparcia innych specjalistów, np. terapeutę widzenia, trenera pracy, terapeutę integracji sensorycznej. Ja ze swojej strony zachęcam doradców do poszukiwania swojej drogi w poradnictwie, a mianowicie korzystanie z takiego teoretycznego i praktycznego podejścia, które najlepiej pozwoli czytelnikom zrozumieć bogaty i różnorodny świat osób radzących się.



²¹⁸ Rosalska M., *Diagnostyka w doradztwie zawodowym. Założenia podstawowe*, [w:] *Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w poradnictwie zawodowym. Materiały poseminaryjne*, Warszawa 2012, KOWEŻiU, s. 12.

Zakończenie

Uczniowie i wychowankowie placówek specjalnych są bardzo zróżnicowaną grupą młodych ludzi, którzy w szczególny sposób potrzebują wsparcia ze strony doradcy zawodowego. Na ich codzienne funkcjonowanie oddziałuje bowiem duża liczba czynników, takich jak np. pogarszający się stan zdrowia czy problemy z prawem, które w zasadniczy sposób wpływają na perspektywę satysfakcjonującej przyszłości. Dla wielu absolwentów szkół i ośrodków specjalnych moment zakończenia nauki oznacza również potencjalny brak odpowiedniego wsparcia w środowisku macierzystym, do którego wracają, czasami po kilkuletniej przerwie. Oznacza to, że czas spędzony w placówce, w otoczeniu wspierającej kadry specjalistów jest najważniejszym etapem dla budowania dojrzałej tożsamości wychowanków, dla kreślenia optymalnych kierunków ich rozwoju, dla wspierania młodych ludzi w podejmowaniu kluczowych dla nich decyzji życiowych. Dzięki odpowiedniemu wsparciu zbierają oni pozytywny kapitał, który będzie stanowił bazę dla przyszłych doświadczeń na polu edukacji i pracy. Możliwość udziału w poradnictwie edukacyjno-zawodowym buduje również podwaliny dla efektywnego funkcjonowania w oczekiwanych rolach pracownika, członka zespołu, przedsiębiorcy i innych ról społecznych.

Tematem wiodącym niniejszej publikacji jest zaprezentowanie różnorodnych możliwości realizacji procesu poradnictwa w placówkach specjalnych. Równie ważnym zagadnieniem jest zachęcenie czytelników do inicjowania działań z zakresu poradnictwa w swoich szkołach i ośrodkach, ukazanie potencjalnych sojuszników i efektywnej metodologii pracy. Proces poradnictwa dla osób z grup defaworyzowanych, z wszystkimi wyzwaniem czekającymi na doradcę zawodowego podczas spotkań z młodymi ludźmi, jest procesem niezmiernie inspirującym i otwierającym na istotę tożsamości drugiej osoby. Zachęcam więc obecnych i przyszłych doradców do śmiałego wchodzenia w tak nakreślony obszar budowania wsparcia. Organizacja poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Państwie placówce przyniesie efekty w postaci zadowolonych absolwentów, którzy znaleźli swój własny „pomysł” na satysfakcjonujące funkcjonowanie na rynku pracy i w sferze prywatnej.



Bibliografia

- Amundson E. N., „Active engagement. The being and doing of Career counselling”, Richmond 2009, Ergon Communications.
- Arendt Ł., „Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na otwartym rynku pracy, zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne – wyniki badań jakościowych”, Łódź 2013, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Barankiewicz Z., „Doradztwo – między teorią a praktyką”, w: „Dyrektor szkoły”, nr 12/2013.
- Białkowski R., „Wolontariat jako metoda kształtowania nowej tożsamości osobowościowej wychowanków MOW w Szczecinie”, Warszawa 2015, ORE.
- Bilon A., „Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery”, „Studia Poradnicze” 2013.
- Borusiewicz R., Masny E., „Problemy wyrównywania szans edukacyjnych między regionami – z perspektywy dużych miast i powiatów”, Sulejówkę 2013, Związek Powiatów Polskich (materiały konferencyjne).
- Brodowska M., Kostecka-Rogowska M., Kozak B., „Podręcznik stosowania metody diagnostycznej Kwestionariusz Kompetencji Społeczno-Zawodowych”, Poznań 2013, Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy w Poznaniu.
- Brzezińska A., Maj K., Woźniak Z., „Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy”, Warszawa 2007, Wydawnictwo SWPS „Academica”.
- Chodakowska M., „Metoda biograficzna wobec wyzwań pedagogiki specjalnej”, w: „Przegląd Badań Edukacyjnych”, nr 18 (1/2014).
- Ciura G., „Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy”, Studia BAS, Nr 2 (26) 2011.
- Czepiel A., „Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach?”, Warszawa 2013, Forum Obywatelskiego Rozwoju.
- Drabik-Podgórną V., „Poradnictwo dobrego życia w kulturze indywidualizmu – między etyką a estetyką”, w: „Poradnictwo w kulturze indywidualizmu”, Red. Drabik-Podgórną V., Zierkiewicz E., Wrocław 2010, Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe.
- Dzielska A., Małkowska-Szkutnik A., Mazur J., Tabak I., „Polska wersja kwestionariuszy do badania jakości życia związanej ze zdrowiem dzieci i młodzieży (Kidscreen)”, Warszawa 2008, Instytut Matki i Dziecka.
- Dziubińska R., „Model pracy z uczniem niewidomy lub słabowidzącym”, w: „Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Materiały dla nauczycieli”, Portal Scholaris.
- Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami (2013), Europejskie wzorce dobrej praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawni, w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, Odense, Dania.
- Fengler J., „Pomaganie męczy. Wypalenie w pracy zawodowej”, Gdańsk 2000, GWP.
- Florek A., Hamerlak K., „Dziecko autystyczne i z zespołem Aspergera w przedszkolu i szkole. Włączenie do grupy rówieśniczej i tworzenie warunków sprzyjających uczeniu się”, Warszawa 2014, ORE.
- Głowacka M., Zieliński D., „Raport: Podsumowanie 1 etapu realizacji projektu „Wolontariat – razem można więcej”, Bielsko-Biała 2015, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”.
- Góralczyk E., „Diagnoza społeczna funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii z uwzględnieniem form pracy i pomocy wychowankom, analiza potrzeb i problemów wychowanków oraz kadry ośrodków”, Warszawa 2011, ORE.
- Górka A., „Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”, Wrocław 2015, Fundacja Imago.
- Górka B., „Poradnictwo socjodynamiczne jako klucz do budowania tożsamości i odpowiedzialności radzącego się”, w: Rosalska M., Wawrzonek A. (red.), „Wymiary aktywizacji zawodowej dorosłych. W poszukiwaniu metody”, Wrocław 2015, Fundacja Familijny Poznań.
- Gnatowska G., Wejcman Z., „Partnerstwo”, Warszawa 2005, Centrum Aktywności Lokalnej.
- Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., „Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów”, Warszawa 2006, KOWEZIU.
- Grodecka J., „Funkcjonowanie partnerstw międzysektorowych w obszarze integracji społeczno-zawodowej”, w: Handzlik A., Głowacki J., „Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych”, Kraków 2012, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

- ▶ Grzelak P., Kubicki P., Orłowska M., „Realizacja badania ścieżek edukacyjnych niepełnosprawnych dzieci, uczniów i absolwentów – Raport końcowy”, Warszawa 2014, Instytut Badań Edukacyjnych.
- ▶ Hinrichs G., Stavros J., „The Thin Book of SOAR. Building Strengths-Based Strategy”, United States 2009, Thin Book Publishing CO.
- ▶ Jankowska M., Wroniszewska M., Wroniszewski M., „Koncepcja Małego Systemu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z autyzmem”, Warszawa 2010, Fundacja Synapsis.
- ▶ Kaczmarek B., Kostka-Szymańska M., Markiewicz K., „Cechy osobowości a decyzje adolescentów dotyczące planów edukacyjnych i zawodowych”, Psychologia Rozwojowa 2010, tom 15, nr 3.
- ▶ Kaniowska T., „Funkcjonowanie Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych i Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w systemie oświaty” w: „Serwis Informacyjny Narkomanii” nr 1(69) 2015, Krajowe Biuro ds. przeciwdziałania narkomanii.
- ▶ Kargulowa A., „Kierunki badań nad poradnictwem zawodowym”, w: Wojtasik B. (red.), „Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej”, Wrocław 2001.
- ▶ Kaźmierczak A., Kowalska J., Sobczak A. (red.), „Zapobieganie wykluczeniu z systemu edukacji dzieci i młodzieży nieprzystosowanej społecznie”, Łódź 2015, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- ▶ Kijak R. J., „Niepełnosprawność intelektualna. Między diagnozą a działaniem”, Warszawa 2013, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- ▶ Kluczyńska S., „Pokonywanie barier. Poradnik dla kobiet niepełnosprawnych i ich bliskich”, Warszawa 2004, Centrum Praw Kobiet.
- ▶ Kłodkowska J., „Aplikacja konstruktywizmu do praktyki poradnictwa”, w: „Edukacja dorosłych. Poradnictwo dla dorosłych – refleksje, badania, praktyka”, Warszawa 2010, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, półrocznik nr 1 (62) 2010.
- ▶ Kobiółka G., „Doradztwo zawodowe. Podręcznik dla pracowników bibliotek działających na lokalnym rynku pracy”, Warszawa 2012, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- ▶ Konopczyński M., „Metody twórczej resocjalizacji”, Warszawa 2006, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- ▶ Kosmałowa J., „O pomaganiu i współpracy. Nauczyciele i inni specjaliści wobec rodziców dzieci ze specjalnymi potrzebami”, Warszawa 2014, ORE.
- ▶ Kowal J., Moroń E., „Nisze w zakresie motywacji do podejmowania działań ukierunkowanych na aktywizację osób Głuchych”, Wrocław 2012, Dobre Kadry.
- ▶ Kowalik S., „Psychologiczne podstawy niepełnosprawności i rehabilitacji”, w: „Psychologia Podręcznik akademicki”, Strelau J. (red.), Gdańsk 2000, GWP.
- ▶ Kowalska J. (red.), „Zapobieganie wykluczeniu z systemu edukacji dzieci i młodzieży nieprzystosowanej społecznie. Perspektywa pedagogiczna”, Łódź 2014, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- ▶ Kowalska M., Twardowska E. (red.), „Edukacja niesłyszących. Publikacja konferencyjna”, Łódź 2011, PZG Oddział Łódzki.
- ▶ Krakowiak K., „Studia i szkice o wychowaniu dzieci z uszkodzeniami słuchu”, Lublin 2006, Wydawnictwo KUL.
- ▶ Kryńska E. (red.), „Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2013, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- ▶ Kulesza J., „Zapotrzebowanie na miejsca w placówkach MOW i MOS w roku szkolnym 2015/2016”, Warszawa 2015, ORE.
- ▶ Kupiec H., „Motywacja oraz zachowania pro- i anty społeczne nieletnich niedostosowanych społecznie w porównaniu z rówieśnikami dostosowanymi społecznie”, w: „Resocjalizacja Polska”, nr 5/2013.
- ▶ Kurkus-Rozowska B., Żolnierczyk-Zreda D., „Zawody rekomendowane osobom niepełnosprawnym z różnymi rodzajami niepełnosprawności”, Warszawa 2012, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- ▶ Kwiecień E., Miszczuk R., Spudy B., „Poradnik wejścia na rynek pracy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym”, Kielce 2014, Wydawnictwo Izba Gospodarcza „Grono Targowe Kielce”.
- ▶ Leśniewska K., Puchała E., Zaremba L., „Specjalne potrzeby edukacyjne dzieci i młodzieży. Praca zespołu nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i specjalistów prowadzących zajęcia z uczniem w przedszkolach, szkołach i placówkach”, Warszawa 2011, MEN.
- ▶ Lundine V., Smith C., „Szkolenie zawodowe i planowanie osobistego rozwoju dla uczniów z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Praktyczne materiały dla szkół”, Warszawa 2008, Fraszka Edukacyjna Sp. z o.o.,

- ▶ Łukaszewicz A., „Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich”, w Łuczak M., Kotarba M. (red.), „ABC poradnictwa zawodowego w szkole”, Warszawa 2008, KOWEZIU.
- ▶ Łukaszewicz A., Sołtyńska G. (red.), „Szkolny doradca zawodowy”, Warszawa 2003, KOWEZIU.
- ▶ Majewski T., „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk”, Warszawa 2011, PFRON.
- ▶ Majewski T., „Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niewidomych i słabo widzących”, Warszawa 2004, KIG-R.
- ▶ Majewski T., „Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2006, KIG-R.
- ▶ Makowska-Belta E., Milczarek D., Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Zielińska D., „Raport końcowy. Włączający system edukacji i rynku pracy – rekomendacje dla polityki publicznej”, Warszawa 2015, Instytut Badań Edukacyjnych.
- ▶ Marcinkowska B., Wołowicz A., „Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną (osoby z zespołem Downa oraz z upośledzeniem w stopniu głębokim). Raport”, Warszawa 2010, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
- ▶ Milanowska K., „Współczesne tendencje w rehabilitacji medycznej; stan teorii i praktyki na tle rozwiązań światowych” w: Warsztat Terapii Zajęciowej nr 3, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, Kohnin 1995.
- ▶ Milner J., O’Byrne P., „Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania”, Poznań 2007, Zysk i S-ka Wydawnictwo.
- ▶ Minta J., „Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery”, Warszawa 2012, KOWEZIU.
- ▶ Misztal M., „Warsztaty terapii zajęciowej: prawo i praktyka”, Ostrołęka 2005, Alpha Pro.
- ▶ Mrugalska K., „Orientacja zawodowa oraz poradnictwo i szkolenie zawodowe dla osób z upośledzeniem umysłowym”, Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej nr 4 (150) 1996.
- ▶ Mrugalska K., „Osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną a zatrudnienie”, w: Piszczyk M. (red.), „Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym”, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2003.
- ▶ Mrzygłocka-Chojnacka J., „Na rynku pracy III – podręcznik dobrych praktyk”, Warszawa 2014, PFRON.
- ▶ Mrzygłocka-Chojnacka J., „Podręcznik dobrych praktyk”, (wydany w ramach projektu „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełno sprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego III”), Warszawa 2015, PFRON.
- ▶ Muskała M., „Znaczenie gotowości do zmiany w procesie resocjalizacji”, Studia Edukacyjne nr 31/2014.
- ▶ Oleniacz M., „Problematyka koncepcji życia w poradnictwie rehabilitacyjnym”, Zielona Góra 2012, Dyskursy Młodych Andragogów 13, Uniwersytet Zielonogórski.
- ▶ Peavy V., „Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń”, Bielsko-Biała 2014, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”.
- ▶ Peavy V., „SocioDynamic counselling: A constructivist perspective”, Victoria (Kanada) 1997, Trafford Publishers.
- ▶ Pfeiffer A., „Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania”, Warszawa 2014, KOWEZIU.
- ▶ Pisula D., „Poradnictwo kariery przez całe życie”, Warszawa 2009, KOWEZIU.
- ▶ Pluta J. (red.), „KARnet 15+ model współpracy trójsektorowej. Podręcznik stosowania”, Wrocław 2014, Wroclawska Rewitalizacja.
- ▶ Podwójcic K., „Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo”, Warszawa 2015, IBE.
- ▶ „Poradnik metodyczny Kalejdoskop Kariery. Część 1”, Krzyżowa 2015, Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego.
- ▶ Reid F., Simkiss P., „Ukryta większość. Raport podsumowujący badanie braku aktywności zawodowej wśród osób niewidomych i słabo widzących w Szwecji, Niemczech, Rumunii, Holandii, Polsce, Francji i Austrii”, 2013, RNIB.
- ▶ Rosalska M., „Diagnostyka w doradztwie zawodowym. Założenia podstawowe”, w: „Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w poradnictwie zawodowym. Materiały poseminaryjne”, Warszawa 2012, Koweziu.

- ▶ Rosalska M., „Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy”, Warszawa 2012, KOWEZIU.
- ▶ Sak M. (red.), „Edukacja głuchych”, Raport Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2014.
- ▶ Schejbal M., „Droga. Rozwijanie umiejętności społecznych poprzez teatr i dramę”, Bielsko-Biała 2013, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”.
- ▶ Siemionow J., „Rola i zadania pracownika socjalnego w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym”, w: Teodorczyk M. (red.), „Widzieć-rozumieć-pomagać. Przykłady rozwiązań stosowanych w codziennej pracy pracownika socjalnego”, Warszawa 2013, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- ▶ Siemionow J., „Wsparcie procesu readaptacji społecznej młodzieży niedostosowanej społecznie lub zagrożonej tym zjawiskiem na przykładzie programu „MOS-T w przyszłość” jako modelu edukacji alternatywnej”, w: „Probacja” IV/2012, Ministerstwo Sprawiedliwości.
- ▶ Spangar T., Keskinen A. (2014), Niepublikowane materiały szkoleniowe dotyczące poradnictwa socjodynamicznego, udostępnione w ramach szkolenia dla doradców zawodowych w dniach 5-9 września 2014 roku, BSA Teatr Grodzki, Bielsko-Biała.
- ▶ Szarfenberg R. (red.), „Krajowy raport badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji”, Warszawa 2011, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych.
- ▶ Szczepankowski B., „Poradnictwo zawodowe i zatrudnianie niesłyszących”, w: „Niesłyszący-głuchoniemi. Wyrównywanie szans”, Warszawa 1999, WSiP.
- ▶ Trociuk S., „Raport Rzecznika Praw Obywatelskich z działalności w Polsce Krajowego Mechanizmu Prewencji w roku 2014”, Warszawa 2015, Biuro RPO.
- ▶ Trojanowska E., „Wolontariat jako metoda uspołeczniania uczniów niedostosowanych społecznie”, Warszawa 2015, ORE.
- ▶ Wastowska J., „Z warsztatu pracy doradcy zawodowego – scenariusze zajęć”, w: Najdychor M., Żurek M., Żywiec-Dąbrowska E. (red.), „Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach” Zeszyt nr 3, Warszawa 2007, KG OHP.
- ▶ Wiącek G., „Aktualnie dostępne koncepcje opisu i oceny zainteresowań i kompetencji zawodowych oraz ich odniesienie do osób z niepełnosprawnością umysłową”, Lublin 2010, Euiperspektywa.
- ▶ Wojtasik B., „Doradca jako refleksyjny badacz”, w: „Poradnictwo między etyką a techniką”, red. Drabik-Podgórna V., Kraków 2007, Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- ▶ Wojtasik E., Wolan-Nowakowska M., „Poradnictwo zawodowe w rehabilitacji osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2012, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- ▶ Wojtaszyk P., „Stan doradztwa zawodowego w szkolenictwie na terenie województwa zachodniopomorskiego”, Szczecin 2014, WUP w Szczecinie.
- ▶ Wolski P., „Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem”, Warszawa 2013, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- ▶ Wolski P., „Utrata sprawności. Radzenie sobie z niepełnosprawnością nabytą a aktywizacja zawodowa”, Warszawa 2010, Wydawnictwo Scholar.
- ▶ Wrona J., „Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Materiały dla nauczycieli”, Warszawa 2010, Scholaris.
- ▶ Wygnański J., „Skuteczne animowanie kultury współpracy – czynniki sukcesu w procesie budowy partnerstw”, w: Handzlik A., Głowacki J., „Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych”, Kraków 2012, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- ▶ Żurek T., „Stymulowanie komunikacji niewerbalnej osób z niepełnosprawnością intelektualną”, w: „Wspomaganie rozwoju: psychostymulacja i psychokorekcja.” T. 3 / red. Kaja B., Bydgoszcz : Wydawnictwo Uczelniane Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, 2001.

Netografia

- ▶ „Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych – raport cząstkowy” w projekcie pn. „Life coaching” – wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym”, http://lifecoaching.fundacjarozwoju.org.pl/files/lc_analiza_iwp_czastkowy.pdf, stan na dzień 03.08.2015 r.
- ▶ Broszura „Co to jest afazja?, Międzynarodowe Stowarzyszenie Afazji, <http://www.afasie.nl/aphasia/pdf/8/brochure1.pdf>, stan na dzień 12.07.2015 r.
- ▶ „Co mnie czeka, gdy stąd wyjdę. Prawdziwe historie dziewcząt z poprawczaka”, Fundacja po Drugie, Warszawa, <http://www.podrugie.pl/nasze-akcje/co-mnie-czeka-gdy-stad-wyjde/>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ Dębińska G., Florek A., „Rodzice i specjaliści sojusznikami nauczycieli we włączaniu dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi do grupy rówieśniczej”, http://www.abcd.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=279:rodzice-i-specjalisci-sojusznikami-nauczycieli-we-wczaniu-dzieci-ze-specjalnymi-potrzebami-edukacyjnymi-do-grupy-rowieniczej&catid=16:dla-nauczycieli&Itemid=61, stan na dzień 19.07.2015 r.
- ▶ Dokumenty projektu pt. „Równe szanse rodziców dzieci niepełnosprawnych w powrocie na rynek pracy”, Fundacja Imago, Wrocław, <http://www.pomocdlarodzicow.pl/component/phocadownload/category/1> stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ Dostępność. Projektowanie uniwersalne, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,100,dostepnosc-projektowanie-uniwersalne>, stan na dzień 16.08.2015 r.
- ▶ Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży, OHP, <http://ecam.ohp.pl/ECAM-dla-mlodziezy-43971>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, stan na dzień 16.08.2015 r.
- ▶ Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=URISERV:em0047>, stan na dzień 16.08.2015 r.
- ▶ Europejska strategia zatrudnienia, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=101&langId=pl>, stan na dzień 16.08.2015 r.
- ▶ Fundacja Kronenberga – opis zasad otrzymywania dotacji, <http://www.citibank.pl/poland/kronenberg/poli-sh/6138.htm>, stan na dzień 25.08.2015 r.
- ▶ Grandin T., „Wybór właściwej pracy dla osoby z autyzmem lub zespołem Aspergera”, w: „Autica” nr 2/2006, Warszawa 2006, Fundacja Synapsis (tłumaczenie z języka angielskiego), <http://synapsis.org.pl/oferta/publikacje/artykuy/inne/1116-wybor-wlasciwej-pracy-dla-osoby-z-autyzmem-lub-zespolem-aspergera-dr-temple-grandin>, stan na dzień 11.07.2015 r.
- ▶ Informacja o konkursie grantowym Narodowego Banku Polskiego, NBP, <http://www.nbportal.pl/edukacja-w-nbp/projekty-w-realizacji/informacja-na-temat-konkursu-grantowego>, stan na dzień 25.08.2015 r.
- ▶ „Informacja Rządu RP o działaniach podejmowanych w 2014 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 roku – „Karta Praw Osób Niepełnosprawnych”, Warszawa 2015, <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=3673>, stan na dzień 02.08.2015 r.
- ▶ „Jakie są mocne strony systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, a co należałoby zmienić?”, Instytut Badań Edukacyjnych, <http://www.ibe.edu.pl/pl/matura2015/11-media/aktualnosci-prasowe/502-mlodziez-mysli-o-przyszlosci-zawodowej-ale-potrzebuje-wiekszego-wsparcia>, stan na dzień 25.08.2015 r.
- ▶ Junior – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych, PFRON, <http://www.pfron.org.pl/programy-i-zadania-pfr/junior-2015/2463,JUNIOR-program-aktywizacji-zawodowej-absolwentow-niepelnosprawnych.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ Kierunki realizacji polityki oświatowej na rok szkolny 2015/2016, MEN, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/kierunki-realizacji-polityki-oswiatowej-na-rok-szkolny-20152016-rok-otwartej-szkoly.html>, stan na 12.08.2015 r.

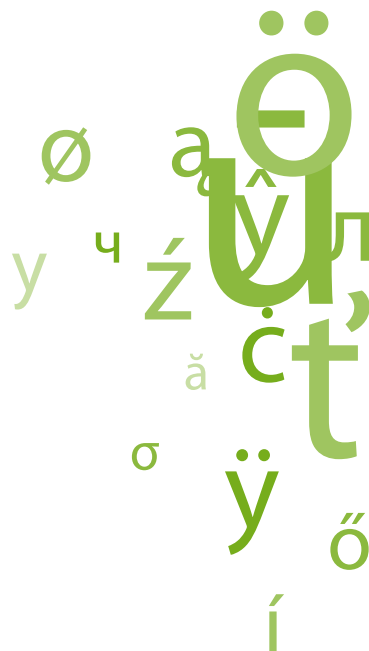
- ▶ Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20120001169>, stan na dzień 21.08.2015 r.
- ▶ Kowalczyk K., „Komu w Polsce żyje się najtrudniej?” Komunikat z badań, Warszawa 2013, Centrum Badania Opinii Społecznej, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_139_13.PDF, stan na dzień 20.07.2015 r.
- ▶ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017, Warszawa 2014, MPIPS, Departament Rynku Pracy, <https://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/rajowegolanuziaanarzezatrudnienianalata2015-2017/>, stan na dzień 16.08.2015 r.
- ▶ Krakowska Szkoła Doradztwa Zawodowego, <http://ksdz.pzo.edu.pl/>, stan na dzień 27.08.2015 r.
- ▶ „Kształcenie uczniów z niepełnosprawnościami o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Informacja o wynikach kontroli”, Warszawa 2012, NIK, <https://www.nik.gov.pl/plik/id,4585,vp,5892.pdf>, stan na dzień 15.08.2015 r.
- ▶ „Kwartalna informacja o rynku pracy”, Warszawa 2015, GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-ryнку-pracy-w-i-kwartale-2015-r-12,20.html>, stan na dzień 02.08.2015 r.
- ▶ Kwestionariusz projektu pt. „Kidscreen”, Instytut Matki i Dziecka, Warszawa, <http://www.kidscreen.org/english/language-versions/existing-language-versions/>, stan na dzień 25.08.2015 r.
- ▶ „MEN dąży do poprawy warunków funkcjonowania placówek publicznych”, Dziennik „Warto wiedzieć”, <http://wartowiedziec.org/index.php/legislacja/komisja-wspolna-rzadu-i-samorzadu-terytorialnego/26513-men-dy-do-poprawy-warunkow-funkcjonowania-placowek-publicznych>, stan na dzień 25.08.2015 r.
- ▶ „Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia”, Światowa Organizacja Zdrowia 2009, przekład na język polski – Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, http://www.csioz.gov.pl/src/files/klasyfikacje/ICF_Polish_version.pdf, stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ Młodzi na rynku pracy pod lupą. Raport 2014”, Europejski Program Modernizacji Polskich Firm, <http://www.epmpf.pl/Wiadomosci/Mlodzi-na-ryнку-pracy-2014-Kolejna-edycja-z-cyklu-Raport-pod-lupa>, stan na dzień 15.07.2015 r.
- ▶ Model i poradniki projektu pt. „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”, Fundacja Synapsis, Warszawa, <http://www.zatrudnij-asa.pl/model-i-poradniki.html>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ „O głuchych słów kilka”, poradnik ze strony www.pracagluchych.pl, Dobre Kadry, Wrocław, stan na dzień 09.07.2015 r.
- ▶ Objawy autyzmu, Fundacja Synapsis, Warszawa, <http://synapsis.org.pl/autyzm/objawy> – Strona Fundacji Synapsis, która działa statutowo na rzecz osób z autyzmem, stan na dzień 15.07.2015 r.
- ▶ Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pn. „Drogowskaz życiowy”, Wyższa Szkoła Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim <http://drogowskaz.wsbip.edu.pl/aktualnosci/2014/06/opisproduktufinalnego.PDF>, stan na dzień 27.08.2015 r.
- ▶ Opis projektu pt. „Story Cheering – innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem”, Fundacja Drabina Rozwoju, Warszawa, http://www.storycheering.com/6_GRA.html, stan na dzień 27.08.2015 r.
- ▶ Opis Zespołu Aspergera, strona projektu pn. „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”, realizowanego na rzecz osób z zespołem Aspergera przez Fundację Synapsis <http://www.zatrudnij-asa.pl/zespol-aspergera.html>, stan na dzień 11.07.2015 r.
- ▶ „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014”, Warszawa 2014, GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20132014,1,8.html>.

- Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Materiały dla nauczycieli, Portal wiedzy dla nauczycieli Scholaris, <http://www.scholaris.pl/frontend,4,1025330.html>, stan na dzień 20.08.2015 r.
- „Podręcznik coachingu godzenia życia zawodowego i rodzinnego”, Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLineu, Kraków, <http://www.plineu.org/projects/rownowaga/podrecznik-coachingu/>, stan na dzień 21.08.2015 r.
- Podstawowe kierunki realizacji polityki oświatowej państwa w roku szkolnym 2015/2016, MEN, <http://men.gov.pl/jakosc-edukacji/nadzor-pedagogiczny/podstawowe-kierunki-realizacji-polityki-oswiatowej-panstwa-w-roku-szkolnym-20152016.html>, stan na dzień 21.08.2015 r.
- Poznański Ramowy Program Wewnętrzny Doradztwa Zawodowego, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu, <http://cdzdm.pl/wp-content/uploads/2014/09/RAMOWY-PROGRAM-WEWN%20C4%84TRZSZKOLNEGO-SYSTEMU-DORADZTWA-ZAWODOWEGO.pdf>, stan na dzień 22.08.2015 r.
- Produkt finalny projektu pt. „Innowacyjny program przygotowania do wykonywania pracy zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością”, Europerspektywa, Lublin, http://www.ip.europerspektywa.pl/projekt_2a.php, stan na dzień 28.08.2015 r.
- Produkt finalny projektu pt. „Świat dobrej przyszłości”, Fundacja Inicjatyw Menedżerskich, Lublin, <http://fim.org.pl/projekt/swiat/produkt-finalny/>, stan na dzień 27.08.2015 r.
- Produkt projektu pn. „Spróbujmy się zrozumieć”, Dobre Kadry, Centrum Badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o., Wrocław, http://glusiwpracy.dobrekadry.pl/pracagluchych/Aktywnosc_bez_barier_03.pdf Aktywność bez barier część 3, stan na dzień 15.07.2015 r.
- Produkty projektu pt. „FAMICO”, Społeczna Akademia Nauk, Łódź, <http://www.famico.eu/index.php/pl/rezultaty/powszechnie-dostepne-rezultaty-projektu>, stan na dzień 22.08.2015 r.
- Produkty projektu pt. „MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”, MOS w Ustce, <http://mostwprzyszlosc.pl/Pobierz.php>, stan na dzień 27.08.2015 r.
- Produkty projektu pt. „Spróbujmy się zrozumieć”, Dobre Kadry Sp. z o.o., Wrocław, <http://www.pracagluchych.pl/news/employee/page/1/>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- Produkty projektu pt. „Wypracowanie innowacyjnych narzędzi diagnozowania kompetencji zawodowo-społecznych i zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową ułatwiających ich aktywizację zawodową i społeczną”, Stowarzyszenie Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych PROMYK <http://samodzielni.org.pl/dokumenty-do-pobrania-2/>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- Projekt systemowy pt. „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, Centralny Instytut Ochrony Pracy, http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl/?_nfpb=true&jednostka_org_id=1071&pageLabel=P4400295501337101387485&projekty_rok=2015&projekty_id=3115, stan na dzień 28.08.2015 r.
- Publikacje wypracowane w ramach EQUAL, PFRON, <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-unii-europejs/publikacje-wypracowane/>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych wśród wychowanków MOW/MOS/DD/ZP z powiatu wałbrzyskiego, Wrocław 2012, Imperia Med. http://mlodzigniewni.com.pl/doc//109/Raport_z_badan_jakosciowych_cz_WYCH_MG.pdf, stan na dzień 12.07.2015 r.
- „Raport – kierunki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Region łódzki”, Łódź 2012, Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych Promyk, <http://samodzielni.org.pl/dokumenty-do-pobrania-2/>, stan na dzień 28.08.2015 r.
- „Raport końcowy z realizacji projektu: stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego”, Warszawa 2012, Raport zrealizowano na zlecenie KOWEZIU przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o., <http://www.koweziu.edu.pl/pz?2108bbc95adf0e08b5c238de389-aa414=6356bcc048cbb0e7f35514c68d918563>, stan na 15.08.2015 r.

- ▶ Raport z badań „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii” w projekcie pn. „MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”, <http://mostwprzyszlosc.pl/documents/RAPORTMOS-t.pdf>, stan na dzień 03.08.2015 r.
- ▶ Raport z badań „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”, Ustka 2011, MOS w Ustce, <http://mostwprzyszlosc.pl/documents/RAPORTMOS-t.pdf>, stan na dzień 12.07.2015 r.
- ▶ „Raport tematyczny z badania. Czas pracy i warunki pracy w relacjach nauczycieli”, Warszawa 2013, IBE, <http://www.ibe.edu.pl/pl/component/content/article/2-uncategorised/205-lista-publicacji>.
- ▶ Raport „Młodzi 2011. Streszczenia treści rozdziałów”, Warszawa 2012, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, http://www.frse.org.pl/sites/frse.org.pl/files/news_frse/210/streszczenie_raportu_m_odzi_2011_17615.pdf, stan na 15.07.2015 r.
- ▶ „Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami. Analiza i zalecenia”, Warszawa 2012, Rzecznik Praw Obywatelskich, <http://www.rpo.gov.pl/pliki/13490881580.pdf>, stan na dzień 17.08.2015 r.
- ▶ sjp.pwn.pl – słownik języka polskiego PWN, stan na 20.06.2015 r.
- ▶ Specjalistyczne Punkty Informacyjne w Warszawie, <http://www.spk.waw.pl/>, stan na dzień 16.08.2015 r.
- ▶ „Standardy pobytu dzieci i młodzieży w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych oraz młodzieżowych ośrodkach socjoterapii w zakresie edukacji, wychowania i opieki”, Rzecznik Praw Dziecka, Warszawa 2015, <http://brpd.gov.pl/aktualnosci-wystapienia-generalne/w-sprawie-standardow-pobytu-dzieci-i-mlodziezy-w-mowach-i-mosach>, stan na dzień 17.08.2015 r.
- ▶ Standardy Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego, <http://www.pte.org.pl/index.php/o-ewaluacji/standardy-ewaluacyjne>, stan na dzień 27.08.2015 r.
- ▶ Strona Departamentu Pożytku Publicznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.pozytek.gov.pl/FIO,2016,3845.html>, stan na dzień 26.08.2015 r.
- ▶ Strona Programu Wiedza Edukacja Rozwój, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, <https://www.power.gov.pl/>, stan na dzień 25.08.2015 r.
- ▶ Strona Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym, <http://tpg.org.pl/kim-jestesmy/kim-sa-osoby-gluchoniewidome/>, stan na dzień 11.07.2015 r.
- ▶ TTAP Profil umiejętności zawodowych i społecznych TEACCH, Fundacja Synapsis, Warszawa, <http://synapsis.org.pl/oferta/publikacje/wydawnictwo-synapsis/586-ttap-profil-umiejtnosci-zawodowych-i-spoecznych-teacch>, stan na dzień 20.08.2015 r.
- ▶ Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wg województw w roku szkolnym 2014/2015 – wg stanu na 30.09.2014 r., System Informacji Oświatowej, <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/dane-statystyczne/139.html>, stan na dzień 02.08.2015 r.
- ▶ Vademecum doradztwa edukacyjno-zawodowego, KOWEZIU, <http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/vademecum-doradztwa-zawodowego>, stan na dzień 21.08.2015 r.
- ▶ Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń, <http://www.wcies.edu.pl/o-centrum/kontakt>, stan na dzień 27.08.2015 r.
- ▶ „Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych. Opis modelu wraz z instrukcją stosowania”, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, http://wup.gdansk.pl/g2/2015_07/7bb230e2f7136a407938-c1efcc47df43.pdf, stan na dzień 28.08.2015 r.
- ▶ Wyszukiwarka produktów projektów konkursowych, ORE, <http://zasobyip2.ore.edu.pl/pl/publications/search?keyword=niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87&page=4&perPage=5&sort=id-desc>, stan na dzień 24.08.2015 r.

Akty prawne

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie orzeczeń i opinii wydawanych przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych (Dz. U. 2008 nr 173 poz. 1072).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 nr 61 poz. 624 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2009 nr 50 poz. 400 z późn. zm.).
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz. U. 2015 poz. 1113).
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. 2013 poz. 532).
6. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425 z późn. zm.).
7. Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. 2015 poz. 1214).



Użyteczne linki dla doradców

- ▶ Standardy Etyczne IAEVG (Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradców Zawodowych i Edukacyjnych) – <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nave1ba.html?lang=2&menu=1&submenu=2>
- ▶ Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej – <http://www.sdsiz.pl/>
- ▶ Międzynarodowa Organizacja Pracy – <http://www.mop.pl/html/index1.html>
- ▶ Journal of Career Development (zagraniczne czasopismo dla specjalistów, zajmujących się poradnictwem kariery) – <http://jcd.sagepub.com/>
- ▶ Ochotnicze Hufce Pracy – www.ohp.pl
- ▶ Portal Publicznych Służb Zatrudnienia – www.psz.praca.gov.pl

Polskie organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych – przykłady:

- ▶ Internet dla Niepełnosprawnych – <http://www.idn.org.pl>
- ▶ Centrum Badańczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób FSON – Fundacja Sztuki Osób Niepełnosprawnych – <http://www.idn.org.pl/fson/index.html>
- ▶ Integracja – <http://www.integracja.org>
- ▶ Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki – <http://www.lfoon.lublin.pl/>
- ▶ Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych – <http://www.wson.wroc.pl>
- ▶ Fundacja Synapsis (wsparcie osób z autyzmem i zespołem Aspergera) – <http://synapsis.org.pl/>
- ▶ Polski Związek Niewidomych – www.pzn.org.pl
- ▶ Polski Związek Głuchych – www.pzg.org.pl
- ▶ Portal Osób Głuchych – <http://glusitv.pl/>
- ▶ Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym – www.tpg.org.pl
- ▶ Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – www.psouu.org.pl
- ▶ Lista organizacji, działających na rzecz osób z zespołem Downa – <http://www.projektownik.eu/katalog-organizacji.html>
- ▶ Portal edukacji włączającej – www.abcd.edu.pl

Zagraniczne organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych – przykłady:

- ▶ Independent Living Institute – Instytut Niezależnego Życia <http://www.independentliving.org>
- ▶ Action Europeenne des Handicapes (AEH)/Generalsekretariat – Europejska Akcja Niepełnosprawnych <http://www.aeh-europe.de/en/>
- ▶ European Anti-Poverty Network (EAPN) – Europejska Sieć Przeciwko Ubóstwu <http://www.eapn.org/>
- ▶ Confederation of European Social Firms, Employment Initiatives and Social Co-operatives (Cefec) <http://socialfirmseurope.org/>
- ▶ European Blind Union – Europejski Związek Niewidomych <http://www.euroblind.org/>
- ▶ European Disability Forum (EDF) – Europejskie Forum ds. Niepełnosprawności <http://www.edf-feph.org/>
- ▶ European Information Desk on Mental Illness (EUFAMI) – Europejska Federacja Stowarzyszeń Rodzin Osób Chorych Psychiczenie <http://www.eufami.org/>

- ▶ Handicap International (HI) <http://www.handicap-international.org/english/>
- ▶ International Federation of Persons with Physical Disability – Międzynarodowa Federacja Osób Niepełnosprawnych Ruchowo <http://www.fimitic.org/>
- ▶ Mental Health Europe – Sante Mentale Europe <http://www.mhe-sme.org/>
- ▶ World Federation for Mental Health, European Regional Council (WFMH) – Światowa Federacja na rzecz Zdrowia Psychicznego <http://www.wfmh.org/>
- ▶ Inclusion International <http://www.inclusion-europe.org/>
- ▶ International Society for Augmentative and Alternative Communication (Międzynarodowe Towarzystwo Wspomagającej i Alternatywnej Komunikacji) – <https://www.isaac-online.org/english/home/>
- ▶ Europejska Agencja na rzecz Rozwoju Edukacji Specjalnej i Włączającej – <https://www.european-agency.org/languages/polski>
- ▶ Międzynarodowy Związek Afazji – <http://www.aphasia-international.com/languages/polish/>

Organizacje działające na rzecz młodych ludzi niedostosowanych społecznie – przykłady:

- ▶ Fundacja po DRUGIE – <http://www.podrugie.pl/>
- ▶ Fundacja Robinson Crusoe – <http://www.fundacjarobinson.org.pl/>

Filmoteka:

- ▶ Film „N jak niewidomy, czyli jak pomóc osobie z dysfunkcją wzroku” (Polski Związek Niewidomych) – <https://www.youtube.com/watch?v=WpJ2hrmn7qM>
- ▶ Film ukazujący problemy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (Stowarzyszenie Integracja) – https://www.youtube.com/watch?v=RUBAzv_SeRc
- ▶ Film ukazujący problemy osób z niepełnosprawnością ruchową (Stowarzyszenie Integracja) – <https://www.youtube.com/watch?v=90YGkSe-Cro>
- ▶ Film ukazujący problemy osób z niepełnosprawnością wzrokową (Stowarzyszenie Integracja) – https://www.youtube.com/watch?v=4Y01f08_syw
- ▶ Projekt „Nie bądź głuchy na kulturę” – <http://www.kulturagluchych.pl/>
- ▶ Film PZN pn. „Któż z nas nie lubi być potrzebny?” na temat aktywności zawodowej osób niewidomych – <http://pzn.org.pl/pl/dzialania-projekty/6/1155-kto-z-nas-nie-lubi-by-potrzebny.html>
- ▶ Film dotyczący kształcenia ustawicznego osób z niepełnosprawnością (projekt „Edukator – promocja kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych”) – <https://www.youtube.com/watch?v=0FZCBI-wGDo>

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á í ů Ÿ č ě é ő ł d ь š з п ř ů

Streszczenie

Książka „Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych” skierowana jest do doradców zawodowych i innych specjalistów, zaangażowanych w kreowanie procesu poradniczego w ww. placówkach. Publikacja z jednej strony ukazuje kontekst pracy doradcy w świetle najnowszych badań i raportów w obszarze szans i barier, stojących przed absolwentami placówek specjalnych. Z drugiej strony jest praktycznym poradnikiem na temat organizacji efektywnego procesu poradnictwa dla uczniów i wychowanków z niepełnosprawnościami oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym. Niniejsza publikacja składa się z 7 części. W pierwszej opisano sytuację absolwentów szkół i ośrodków specjalnych na współczesnym rynku pracy. W drugiej przybliżono czytelnikom strukturę szkolnictwa specjalnego oraz wskazano najważniejsze akty prawne, regulujące sytuację osób z niepełnosprawnościami oraz młodych ludzi w trakcie procesu resocjalizacji lub socjoterapii. W trzecim rozdziale ukazano charakterystyki poszczególnych uczniów i ich funkcjonowanie przez pryzmat niedostosowania społecznego lub wiodącego rodzaju niepełnosprawności. Część czwarta poświęcona jest procesowi tworzenia Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa, w kontekście potrzeb dzieci i młodzieży z placówek specjalnych. W części piątej zawarte są rekomendacje, dotyczące skutecznego motywowania ww. młodych ludzi. W części szóstej zaprezentowano przykłady dobrych praktyk w obszarze poradnictwa dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Część siódma jest praktycznym przedstawieniem użytecznych narzędzi pracy doradcy zawodowego. Publikację zamyka bogata bibliografia i netografia.

Autorka książki wskazuje na różnorodne rozwiązania, dotyczące zagadnienia poradnictwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów i wychowanków w szczególnej sytuacji życiowej. Wskazówki te mają na celu zainspirować czytelników do poszukiwania własnych, skutecznych metod pracy z dziećmi i młodzieżą z grup defaworyzowanych oraz zachęcić ich do kreatywności w budowaniu relacji z osobami radzącymi się. Wszystkie ćwiczenia i zaprezentowane scenariusze zajęć należy potraktować jako punkt wyjścia do spotkania z osobą w złożonej sytuacji, a nie jako gotowe rozwiązania. Indywidualne nastawienie do podmiotu i procesu poradnictwa oraz podążanie za potrzebami uczniów zwiększą szanse na satysfakcjonujące wybory edukacyjno-zawodowe młodych ludzi.

Abstract

The book “Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych” (*Educational and vocational counselling for children and youth in schools and in centers for children with the special needs*) is dedicated to career counselors and other specialists engaged in creating the counselling process in the mentioned facilities. On the one hand, the publication presents a counsellor's work in view of latest research and reports on opportunities and obstacles faced by graduates of special education facilities. On the other hand, it is a practical guidebook on organizing an effective counselling process for students and nurslings with disabilities and those threatened with social maladjustment. The publication is composed of seven parts. The first one describes the situation of special education graduates on the contemporary job market. The second part sets out the structure of the special education system and points the most important legal documents regulating the situation of the disabled and young people during the process of social rehabilitation or therapy. The third chapter presents profiles of particular students from the perspective of their social maladjustment or the leading kind of disability. The fourth part is devoted to the process of creating the Intra-school Counselling System in the context of needs of the nurslings in special education facilities. The fifth part includes recommendations related to effective methods of motivating the mentioned groups of young people. The sixth part presents the examples of best practices in the area of counselling for students with special educational needs. The last part features a practical presentation of useful tools for a job counsellor. An extensive bibliography and a list of online references close the publication. The author highlights various solutions related to the issue of educational and career counselling for students and nurslings in a particular life situation. The guidelines are to inspire the readers to look for their own effective methods of working with children and young people from disfavoured groups and to encourage creativity in building relations with help seekers. All exercises and the presented scenarios should be treated as a starting point of meeting a person in a complex situation, not as ready-made solutions. Individual attitude to the subject and the process of counselling, as well as following students' needs increase the chances of satisfactory educational and career choices made by the young people.



Barbara Górka

Doradczyni zawodowa i personalna, pedagog, ekspertka w międzynarodowych projektach dot. nożytnego poradnictwa zawodowego, trenerka z zakresu tematyki poradnictwa socjodynamicznego (szkolenia w czeskim Euroguidance oraz norweskim Oslo and Akhersus University). Koordynatorka procesu adaptacji podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego poradnictwa zawodowego w projekcie polsko-fińskim. Koordynatorka procesu wydawniczego pierwszego polskiego tłumaczenia książki „SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making”. W życiu zawodowym jest „multiinstrumentalistką” ze względu na bogate doświadczenie: szkolnego doradcy zawodowego w integracyjnym gimnazjum i liceum, w Warsztatach Terapii Zajęciowej oraz Zakładach Aktywności Zawodowej, jako doradca zawodowy – orzecznik w Powiatowym Zespole ds. orzekania o niepełnosprawności oraz w placówkach resocjalizacyjnych i socjoterapeutycznych. Autorka i koordynatorka kilkunastu projektów z zakresu aktywizacji społecznej i zawodowej osób „zagrożonych wykluczeniem społecznym”. Wykładowca akademicki, prowadzi własną firmę Go Ahead! Doradztwo i szkolenia. Na gruncie naukowym interesują ją głównie holistyczne podejście do klienta w odniesieniu do teorii konstruktywistycznych oraz procesy wsparcia dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Autorka poradników: „Osoba niepełnosprawna wchodzi na otwarty rynek pracy” oraz „Osoba niepełnosprawna na otwartym rynku pracy” oraz artykułów dotyczących poradnictwa dla osób z niepełnosprawnościami oraz młodzieży.

A career counsellor and personal counsellor, an educator and expert in international projects related contemporary career counselling, a trainer in the field of sociodynamic counselling (trainings in the Czech Euroguidance and Norwegian Oslo and Akhersus University). A coordinator of the process of adapting the sociodynamic counselling into the Polish career counselling practice in a Polish-Finnish project. A coordinator of the publication process of the first Polish translation of the book „SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making”. In her professional life she is a “multi-instrumentalist” due to her rich experience as a school career counsellor in an integrated secondary school, in Vocational Therapy Workshops and Sheltered Employment Facilities, as a career counsellor – a predicate in the County Team for disability entitlement, and in social therapy and rehabilitation facilities. An author and coordinator of many projects in the area of social and professional activation of the persons „threatened with social exclusion”. A lecturer and owner of her own company dealing with counselling and training. On scientific grounds mainly interested in the holistic approach to the client in relation to the constructivist theories and the processes of support for people with different disabilities. The author of guidebooks: „Osoba niepełnosprawna wchodzi na otwarty rynek pracy” (*A disabled person enters the open job market*) and „Osoba niepełnosprawna na otwartym rynku pracy” (*A disabled person on the open job market*) and articles about counselling for the disabled and young people.

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á ú Ÿ ç ě ê ó ł d ь š з п ř ů

Notatki

Notatki

Notatki

Ö
ÿ
á
ø
ÿ
ž
ů
ý
č
ǎ
ě
í



www.euroguidance.eu

www.euroguidance.pl

www.koweziu.edu.pl

ISBN 978-83-64108-48-8
(wersja drukowana)
ISBN 978-83-64108-49-5
(wersja elektroniczna)