

Jarosław Bąbka\*

## WSPIERANIE SPOŁECZNEJ INKLUZJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ – NA PRZYKŁADZIE ZAKŁADU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

W ciągu XX i XXI wieku zaszły znaczące zmiany w myśleniu o osobach z niepełnością intelektualną oraz ich miejscu w świecie. Świadczą o tym współczesne paradygmaty pedagogiki specjalnej, w tym na przykład paradygmat normalizacyjny oraz emancypacyjny (Krause, Żyta, Nosarzewska 2010, s. 197-208; Chrzanowska 2015, s. 410-417). Paradygmat normalizacyjny uzasadnia działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób z ograniczeniami sprawności oraz przywracanie ich społeczeństwu poprzez tworzenie proinkluzyjnych warunków życia w zakresie edukacji, spędzania czasu wolnego, pracy zawodowej, możliwości założenia rodziny, samodzielnego mieszkania w warunkach mieszkania chronionego czy wspomaganego. Inkluzja społeczna, aby nie była iluzją oraz jedynie zbiorem szlachetnych haseł, wymaga debaty naukowej uzasadniającej różne inicjatywy na poziomie lokalnym, które przyczyniają się do pokonywania nierówności społecznych oraz normalizowania życia osób z niepełnością intelektualną. Z kolei paradygmat emancypacyjny wiąże się z podmiotowym traktowaniem człowieka, w tym również z niepełnością intelektualną, oraz próbą wyzwolenia go z ograniczeń, jakie społeczeństwo przypisywało mu przez dziesięciolecia, uznając za jednostkę niesamodzielną, wymagającą opieki i pomocy, „wieczne dziecko” (Chodkowska, Szabała 2012).

Celem opracowania jest ukazanie działalności Szprotawskiego Zakładu Aktywności Zawodowej, która daje zatrudnienie dorosłym osobom z niepełnością intelektualną oraz przyczynia się do ich społecznej inkluzji. U podstaw rozważań znajdują się założenia paradygmatu normalizacyjnego oraz emancypacyjnego (Krause, Żyta, Nosarzewska 2010; Chrzanowska 2015), koncepcja zadań rozwojowych według Roberta J. Havighursta (1981), koncepcja kontekstu rozwoju jednostki opracowana przez Frances D. Horowitz (1998) oraz współczesne ujęcia społecznej inkluzji.

---

\* **Jarosław Bąbka**, dr hab. prof. UZ – Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Pedagogiki, Psychologii i Socjologii, Instytut Pedagogiki, Zakład Pedagogiki Specjalnej i Profilaktyki Społecznej; e-mail: J.Babka@wpps.uz.zgora.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8675-553X>.

## **Znaczenie pracy zawodowej dla doświadczania dorosłości przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną**

Współcześnie trudno jest określić granice i kryteria dorosłości, tym bardziej w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wejście w dorosłość wiąże się z pełnieniem nowych ról, które wynikają z norm społecznych obowiązujących w danej kulturze. Istota bycia dorosłym nie polega jedynie na osiągnięciu określonego wieku metrykalnego, ale realizacji zadań rozwojowych odpowiadających temu okresowi życia, czyli wczesnej oraz późnej dorosłości. Robert J. Havighurst (1981) wymienia wiele zadań rozwojowych związanych z dorosłością, na przykład: wybór małżonka, uczenie się współżycia z nim, założenie własnej rodziny, wychowanie dzieci, prowadzenie domu, pracę zawodową, podjęcie obowiązków obywatelskich, znalezienie pokrewnej grupy społecznej i inne. Obserwacja życia osób z niepełnosprawnością oraz wyniki badań naukowych nie dają złudzeń. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są w stanie zrealizować wielu zadań rozwojowych, co utrudnia im, a niekiedy uniemożliwia, doświadczanie dorosłości. Defekt intelektualny u osób z niepełnosprawnością zaburza wszystkie sfery rozwoju oraz ogranicza zdolności przystosowawcze<sup>1</sup>. Stereotypy, a także niewłaściwe postawy otoczenia społecznego, przyczyniają się do ograniczenia aktywności opisywanych osób w porównaniu z grupą w normie intelektualnej w danej kulturze. Jerzy Modrzewski (2007, s. 163) pisze o subkulturze ludzi niepełnosprawnych jako „nieposiadających, według społecznie akceptowanej normy, w pełni ukształtowanych kompetencji dorosłości”. Trudno się zatem dziwić, że zostały one „cofnięte do wieku dziecięcego lub starczego” (Modrzewski 2007, s. 163). Rodzi się pytanie, jak zmienić schemat myślenia o osobie z niepełnosprawnością intelektualną jako „wiecznym dziecku” czy też „dziecku udającym dorosłego”? (Kumaniecka-Wiśniewska 2006, s. 276-277). Ograniczone możliwości myślenia abstrakcyjnego u osób z niepełnosprawnością intelektualną utrudniają im uczenie się, co skutkuje niskim poziomem wykształcenia, trudnościami w znalezieniu pracy. Mniejszy krytycyzm oraz powinność moralna powodują, że dorosłe osoby na skutek wyuczzonej bezradności nie widzą niczego złego w tym, że nie pracują, korzystają w dorosłym życiu ze wsparcia finansowego rodziców, otrzymywana renta nie wystarcza im bowiem na samodzielną egzystencję. To samo dotyczy warunków mieszkaniowych. Dorosli z niepełnosprawnością intelektualną

---

<sup>1</sup> Niepełnosprawność intelektualną definiuje się jako „zaburzenie charakteryzujące się zarówno deficytem intelektualnym, jak i deficytem w funkcjonowaniu przystosowawczym z początkiem w okresie rozwojowym (Bobińska, Gałecki 2012, s. 32). Ludzie z niepełnosprawnością intelektualną różnią się od siebie nie tylko ze względu na stopień upośledzenia umysłowego, tj. lekki, umiarkowany, znaczny i głęboki, określane indywidualnie za pomocą testów inteligencji, ale zachowaniami przystosowawczymi, które pozwalają im lepiej lub gorzej funkcjonować w różnych obszarach życia (Kostrzewski 1997).

najczęściej mieszkają z rodzicami lub bliskimi krewnymi, dzięki czemu nie muszą martwić się o swoją sytuację finansową. Konsekwencją takich praktyk jest wzmacnianie bierności oraz wyuczonej bezradności, a także utrwalanie w społeczeństwie stereotypów dotyczących osób z niepełnosprawnością jako niezaradnych, wymagających opieki. Analizowana grupa społeczna nie jest jednorodna pod względem kompetencji do podejmowania aktywności zawodowej. Absolwenci specjalnych szkół zawodowych (aktualnie branżowych szkół) nie są wystarczająco przygotowani do wykonywania pracy lub nie mają wymaganych kompetencji, aby sprostać stawianym wymaganiom (Cytowska 2012; Bąbka, Mirosz 2019; Majewski 2011). Beata Jachimczak (2011, s. 141) dowodzi, że młodzież z niepełnosprawnością intelektualną korzystająca z edukacji ogólnodostępnej uzyskała lepsze wyniki w testach kompetencyjnych w porównaniu z osobami z niepełnosprawnością słuchową oraz wzrokową, co powinno zwiększać u nich szanse na uzyskanie wykształcenia oraz zawodu umożliwiającego wykonywanie pracy. Niestety w środowisku brakuje na rynku pracy stanowisk, które byłyby dopasowane do swoistych możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną (Mrugalska 1999, s. 63). Badania potrzeb osób niepełnosprawnych wskazują na to, że aż 40% osób z niepełnosprawnością intelektualną w ciągu ostatnich trzech lat pozostawała bez pracy. Niepokojące jest, że aż 77% badanych deklaroowało, że nie chce podjąć pracy, nawet gdyby im ją zaoferowano (Sochańska-Kawiecka i inni 2017, s. 195-218). Niekorzystną sytuację analizowanej grupy potwierdzają badania, z których wynika, że tylko nieco ponad 5% osób z niepełnosprawnością intelektualną ma pracę (stałą 3,1%, dorywczą i sezonową 2,3%) (Krause, Żyta, Nosarzewska 2010, s. 155).

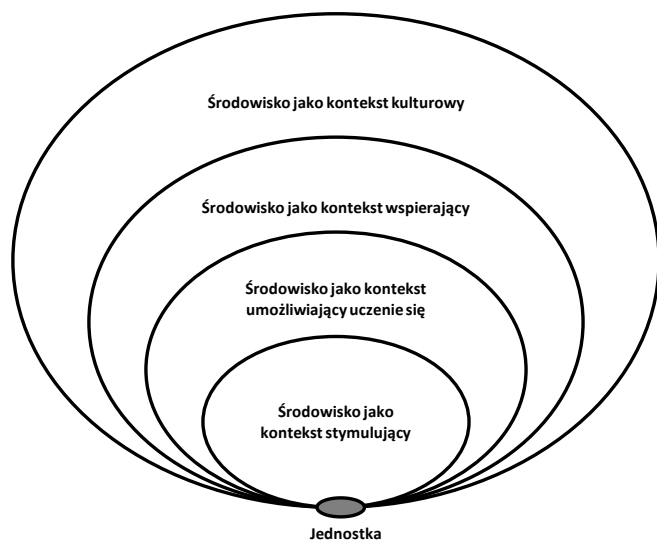
Dla niniejszych rozważań fundamentalne są wyniki badań dotyczące znaczenia pracy zawodowej dla dorosłego życia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Z prac takich autorów, jak Beata Cytowska (2012), Jarosław Bąbka, Monika Mirosz (2019), Karol Bidziński (2009), Tadeusz Majewski (2011), wynika, że aktywność zawodowa otwiera przed osobami z niepełnosprawnością intelektualną przestrzeń związaną z odkrywaniem nowej tożsamości, a w szczególności jednostki doskonalącej się, aktywnej, odpowiedzialnej za powierzone jej zadania, społecznie przydatnej, powiązanej siecią społecznych interakcji z innymi ludźmi w środowisku pracy. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną interpretują swoją dorosłość poprzez aktywność zawodową. Badani pomimo wielu ograniczeń bardzo poważnie traktowali zobowiązanie wobec pracodawcy, przestawali być bierni, odczuwali satysfakcję z wykonywania czynności społecznie użytecznych, dzięki czemu zyskiwali w oczach innych ludzi, a także doświadczali niezależności finansowej ze względu na zarabiane pieniądze, którymi trzeba rozsądnie gospodarować.

## **Wspieranie aktywności zawodowej oraz społecznej inkluzji osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez tworzenie kontekstu sprzyjającego ich rozwojowi**

Inkluzja społeczna wyraża się w działaniach mających na celu włączanie do społeczeństwa jednostek oraz grup społecznych wykluczanych lub zagrożonych społecznym wykluczeniem (ekskluzją) poprzez stwarzanie im szans oraz możliwości realizacji zadań rozwojowych odpowiadających różnym etapom życia. Oznacza to, że inaczej będziemy myśleli o społecznej inkluzji dzieci z niepełnosprawnością, a inaczej o dorosłych, jednostka bowiem na różnych etapach życia stoi wobec odmiennych wyzwań rozwojowych oraz społecznych. W literaturze przedmiotu różnie się definiuje inkluzję społeczną. Najczęściej społeczną inkluzję ujmuje się jako pokonanie nierówności społecznych, separacji oraz marginalizacji, a także docenianie różnorodności (Ziemen 2012). Paweł Broda-Wysocki (2012) traktuje inkluzję jako zbiór koniecznych działań związanych z zaangażowaniem obywatelskim oraz równym dostępem do partycypacji w osiągnięciu indywidualnych i kolektywnych szans życiowych. Włączanie społeczne oznacza równość szans, dostęp do życia społecznego i kulturalnego, udział w podejmowaniu decyzji, które człowieka dotyczą, dokonywanie samodzielnych wyborów, kontakty i relacje z innymi ludźmi, możliwość płatnej pracy, dochodzenie swoich praw (Dykcik 2008). Autorzy są zgodni, że inkluzja społeczna dotyczy różnych obszarów życia jednostki, na przykład udziału ekonomicznego, zdrowia, dostępu do usług, osobistej niezależności i samostanowienia, edukacji, interakcji ze społeczeństwem i wypełniania ról społecznych (Taylor, Room 2012). W tym kontekście są opracowywane wielowymiarowe modele ekskluzji oraz inkluzji. Przykładem jest Indeks Inkluzji Społecznej, który uwzględnia takie aspekty funkcjonowania grup defaworyzowanych, jak: aktywność rodzinna, aktywność społeczna, aktywność zawodowa, dochód, aktywność polityczna i obywatelska, usługi sektora publicznego, usługi finansowe, bezpieczeństwo w miejscu zamieszkania, transport, czas wolny, zdrowie psychiczne, zdrowie fizyczne, aktywność edukacyjna (Huxley i in. 2006). Zaletą wielowymiarowych i interakcyjnych modeli inkluzji jest to, że wskazują one na konieczność wspierania grup zagrożonych wykluczeniem w wielu obszarach życia. Interakcyjny charakter modeli oznacza, że ekskluzja w jednym obszarze pogarsza funkcjonowanie jednostki w innych płaszczyznach i odwrotnie, na przykład wsparcie w sferze aktywności zawodowej może polepszyć funkcjonowanie jednostki w innych obszarach życia. Georg Feuser (2012) wiąże inkluzję z przestrzenią społeczną oraz cechami charakteryzującymi grupy społeczne oraz relacje międzyludzkie. Zdaniem autora inkluzja może się dokonać w społecznościach otwartych, natomiast w społecznościach zamkniętych będzie utrudniona lub pozorna. Inkluzja społeczna jest ważnym elementem kultury społecznej każdego człowieka

(Jerg 2013). Inkluzji społecznej nie można analizować w oderwaniu od konkretnej społeczności lokalnej, w której osoby z niepełnosprawnością mogą wykonywać pracę zawodową, stanowiącą podstawową aktywność w życiu dorosłego człowieka. Wynika z tego, że otoczenie społeczne powinno, zgodnie z założeniami współczesnych paradygmatów, a także idei normalizacji oraz społecznej inkluzji, zapewnić osobom z niepełnosprawnością intelektualną możliwość realizacji zadania rozwojowego związanego z pracą zawodową. Społeczność otwarta na jednostki marginalizowane i wykluczane poprzez ich aktywizację zawodową wzmacnia u nich podmiotowość, sprawczość oraz zaangażowanie we współpracę (Feuser 2012; Gindrich 2017).

U podstaw myślenia o aktywizacji zawodowej dla inkluzji osób z niepełnosprawnością intelektualną znajduje się koncepcja kontekstu rozwoju według Frances D. Horowitz (1998, s. 20-40). Według tej koncepcji kontekst rozwoju jednostki tworzą cztery nakładające się na siebie poziomy oraz pozostające ze sobą w dynamicznych związkach (rys. 1).



Rysunek 1. Konteksty rozwoju jednostki według France D. Horowitz

Źródło: Brzezińska 2007, s. 210.

Najniższy poziom stanowi środowisko jednostki jako zbiór bodźców oddziałujących na jednostkę. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną może odbierać środowisko życia jako źródło sytuacji trudnych. Dzieje się tak wtedy, kiedy otoczenie jest niedopasowane do jej możliwości psychofizycznych, będących konsekwencją niepełnosprawności intelektualnej, na przykład lekceważenie potrzeb przez rodziców, brak ofert pracy zawodowej, alternatywy spędzania wolnego czasu, ograniczony dostęp do rehabilitacji

fizycznej. Zasadne jest wykreowanie środowiska jako układu bodźców sprzyjających rozwojowi dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Drugi poziom stanowi środowisko rozumiane jako kontekst umożliwiający uczenie się, co wiąże się z dopasowaniem oferty edukacyjnej do możliwości wychowanka. Warunkiem *sine qua non* dla procesu uczenia się osób z niepełnosprawnością intelektualną jest związek edukacji z życiem, rozpoznawanie ich preferencji oraz mocnych stron, praktyczna nauka, ukazywanie użyteczności działania oraz korzyści wynikających z dalszego uczenia się. Trzeci poziom kontekstu rozwoju jednostki odnosi się do działań podejmowanych przez otoczenie społeczne. Środowisko społeczne, w tym nauczyciele zawodu, instruktorzy, a także rodzice, powinno przygotowywać osoby z niepełnosprawnością intelektualną do bycia dorosłymi poprzez wzmocnianie niezależności, zaradności, samodzielności, motywacji do uczenia się przez całe życie. Deficyty w wiedzy, umiejętnościach oraz w zachowaniu u osób z niepełnosprawnością intelektualną można zapełnić na każdym etapie życia, aby przygotować ich do roli pracownika. Najszerszy poziom – kontekst kulturowy – obejmuje wcześniej omówione poziomy, w tym w szczególności organizację i funkcjonowanie różnych instytucji, grup społecznych, a w konsekwencji pojedynczych ludzi (Brzezińska 2007, s. 210-212). Otoczenie może traktować osoby z niepełnosprawnością intelektualną w kategorii dewiantów lub jednostek niekompetentnych (Farber za Kowalik 1989, s. 107). Konsekwencją pierwszego podejścia są praktyki stygmatyzacyjne oraz izolacyjne. Natomiast ujmowanie osoby z niepełnosprawnością w kategorii jednostki niekompetentnej może sprzyjać działaniom wspierającym, pomocowym, aktywizującym w sferze społeczno-zawodowej. Inkluzja w środowisku lokalnym nie powinna sprowadzać się do rozdawnictwa i udzielania jedynie pomocy społecznej. Znacznie ważniejsze może się okazać na przykład zorganizowanie mieszkania chronionego dla takich osób, w którym one samodzielnie będą funkcjonowały, czy też zakładu pracy, który będzie dla nich miejscem aktywności zawodowej i społecznej, źródłem korzyści finansowych, a także miejscem nabywania przekonania o społecznej przydatności oraz poczucia związku ze wspólnotą.

### **Założenia badań własnych**

Badania zrealizowano poprzez wykorzystanie metody monografii pedagogicznej, dzięki której można opisać strukturę, zasady oraz efektywność działania różnych instytucji<sup>2</sup> (Pilch, Bauman 2010, s. 78). Przedstawiony w artykule wycinek badań uzyskano za pomocą techniki badania dokumentów oraz wywiadu z kierownikiem instytucji. Badania przeprowadzono w 2018 roku w Szprotawskim Zakładzie Aktywności Zawodowej,

<sup>2</sup> Badania przeprowadziła mgr Regina Korzeniowska – doktorantka studiów trzeciego stopnia na Wydziale Pedagogiki, Psychologii i Socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego.

na terenie województwa lubuskiego, w jednej z dwóch działających w regionie takich placówek. Celem badań było poznanie celów, struktury oraz działalności Zakładu Aktywności Zawodowej w Szprotawie pod kątem tworzenia kontekstu dla rozwoju dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez zapewnienie im możliwości pracy, co wpisuje się w założenia idei społecznej inkluzji. Zaprezentowane wyniki badań stanowią podstawę do udzielenia odpowiedzi na pytania: (1) Jakie są cele Zakładu Aktywności Zawodowej w Szprotawie?, (2) Jakie zadania realizuje Zakład Aktywności Zawodowej w Szprotawie?, (3) Jaka jest struktura zatrudnienia w Zakładzie Aktywności Zawodowej w Szprotawie?, (4) Na czym polega rehabilitacja zawodowa i społeczna w Zakładzie Aktywności Zawodowej w Szprotawie?

### **Szprotawski Zakład Aktywności Zawodowej jako przykład instytucji wspierającej inkluzję społeczną osób z niepełnosprawnością intelektualną**

Opisane w tej części opracowania funkcjonowanie Szprotawskiego Zakładu Aktywności Zawodowej, zgodnie z koncepcją F. Horowitz, stanowi modelowy przykład tworzenia kontekstu sprzyjającego rozwojowi osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wspierania społecznej inkluzji. Zaangażowanie grupy samorządowej w Szprotawie sprzyjało tworzeniu klimatu wobec jednostek z niepełnosprawnością jako ważnych i przydatnych we wspólnocie. Zakład Aktywności Zawodowej został powołany na mocy Uchwały Rady Miejskiej w Szprotawie jako samorządowy zakład budżetowy. Formalnie jednostka rozpoczęła swoją działalność na mocy decyzji D/ZAZ/1/2016 Wojewody Lubuskiego, który nadał jej status Zakładu Aktywności Zawodowej (Szymczak 2018). Cele Szprotawskiego ZAZ uwzględniają: (1) zatrudnianie i utrzymanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, w tym tych, u których stwierdzono niepełnosprawność intelektualną, (2) rehabilitację zawodową i społeczną pracowników ZAZ, (3) przygotowanie niepełnosprawnych pracowników ZAZ do aktywnego życia w otwartym środowisku przy wykorzystaniu ich możliwości i zdolności (Statut ZAZ 2014). Realizacja celów odbywa się poprzez następujące zadania: (1) organizowanie miejsc pracy zgodnie z możliwościami i zdolnościami osób z niepełnosprawnościami, (2) przyuczanie osób z niepełnosprawnością do wykonywania zawodu, (3) opracowywanie wspólnie z osobami z niepełnosprawnością indywidualnych programów rehabilitacji zawodowej i społecznej, (4) przygotowanie pracowników z niepełnosprawnościami do funkcjonowania w miejscu pracy i w środowisku, (5) organizowanie dostosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami procesu produkcyjnego, (6) wspieranie osób w poszukiwaniu pracy poza ZAZ, (7) współpracę ze środowiskiem rodzinnym i pomoc w rozwiązywaniu problemów życiowych (Statut ZAZ 2014).

Realizacja celów statutowych jest możliwa dzięki zatrudnieniu na etacie ośmiu osób personelu pomocniczego, w tym kucharki, pomocy kuchennej, pracownika gospodarczego, kierowcy-konserwatora, fizjoterapeuty, inspektora ds. administracyjno-kadrowych, głównego księgowego oraz kierownika zakładu. Personel pomocniczy pomaga osobom z niepełnosprawnościami, a w szczególności przygotowuje je do aktywności zawodowej oraz udziela im instruktażu stanowiskowego. Wszystkich pracowników obowiązują zasady pracy zawarte w Kodeksie pracy. Źródłami budżetu Szprotawskiego ZAZ są dotacje PFRON, Urzędu Marszałkowskiego, Gminy Szprotawa, środki Systemu Obsługi Dofinansowań, a także dochody z własnej działalności gospodarczej.

Obecnie, jak podkreślała w wywiadzie kierownik Szprotawskiego ZAZ, placówka zatrudnia 21 osób z niepełnosprawnościami. Są to osoby posiadające orzeczenie o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności. Pracownicy z niepełnosprawnością realizują zatrudnienie w pracowni gastronomicznej, pralni i maglu oraz wykonują prace zlecone na terenie Gminy Szprotawa dla instytucji i osób prywatnych (tab. 1). Osoby z niepełnosprawnością, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej (2012, poz. 850), są zatrudnione w ramach umowy o pracę na czas określony na 0,55 etatu, co powoduje, że pracują dziennie trzy godziny i 51 minut<sup>3</sup>. Otrzymują 55% najniższego wynagrodzenia w danym roku (w 2018 r. wynagrodzenie wynosiło 1155,00 zł/brutto, a w 2019 r. ma wynosić 1237,50 zł/brutto). ZAZ zorganizował dojazdy do pracy pracownikom z niepełnosprawnością.

W opinii kierownika działalność ZAZ wzbogaciła szprotawski rynek usług. Początkowe założenia dotyczące na przykład przygotowywania posiłków jedynie dla podopiecznych Ośrodka Pomocy Społecznej nie wytrzymały w zderzeniu z wymaganiami ekonomii. Zatem, aby utrzymać zakład, a przede wszystkim miejsca pracy, zdecydowano się na poszerzenie usług gastronomicznych. Kierownik ZAZ podkreśla, że poszerzenie usług w zakresie przygotowywania posiłków obiadowych i wyrobów cukierniczych przyczyniło się do pozyskania większej liczby klientów indywidualnych, ponadto zakład stał się konkurencyjny wobec innych firm tego typu, a także przynosi zyski.

Ważnym obszarem działalności ZAZ jest rehabilitacja. Każdy z pracowników codziennie spędza 60 minut na rehabilitacji zdrowotnej (Szymczak 2018). W ramach tego typu rehabilitacji pracownicy uczestniczą w zajęciach prowadzonych przez rehabilitanta w odpowiednio wyposażonej sali. Przygotowanie osób z niepełnosprawnością intelek-

---

<sup>3</sup> Czas pracy osób z orzeczeniem o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin dziennie (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami).



Tabela 1. Usługi wykonywane przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną w Szprotawskim Zakładzie Aktywności Zawodowej

Obszar działalności	Wykonywane usługi	Odbiorcy usług
Gastronomia	przygotowywanie ciast i wyrobów cukierniczych na uroczystości miejskie, gminne i powiatowe	mieszkańcy gminy, powiatu
	wykonywanie ciast, ciastek i tortów	klienci indywidualni, instytucje gminne
	przygotowanie posiłków na gminną Wigilię	mieszkańcy gminy, osoby szczególnie potrzebujące
	przygotowywanie obiadów dla podopiecznych OPS w Szprotawie (w 2017 w ilości 32 032)	podopieczni OPS
	przygotowywanie obiadów na otwartym rynku (w 2017 w ilości ok. 8400)	klienci indywidualni
Pralnia i magiel	wykonywanie usług pralniczych dla klientów indywidualnych	klienci indywidualni
	wykonywanie usług pralniczych dla zakładów pracy i jednostek prowadzących usługi gastronomiczne	instytucje
Prace zlecone	wykonywanie prac, które dla firm są elementem procesu produkcyjnego, np.: składanie pudełek, wykonywanie ramek drewnianych	instytucje
	wykonywanie kartek okolicznościowych i świątecznych	instytucje

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania z działalności Szprotawskiego Zakładu Aktywności Zawodowej w 2017 roku.

tualną do przyjęcia roli pracownika, w ocenie kierownika ZAZ, wymagało skoordynowanych działań personelu pomocniczego. Z wywiadu z kierownikiem ZAZ wynika, że dla osób z niepełnosprawnością intelektualną najtrudniejsze było: (1) stawanie się pełnoprawnym pracownikiem, który samodzielnie wykonuje zadania, (2) uwierzenie we własne możliwości i nabycie przekonania, że ich praca jest wartościowa, ważna dla innych, (3) nawiązywanie kontaktów społecznych z innymi współpracownikami i społecznością instytucji. Zgodnie z założeniami rehabilitacji zawodowej na tym etapie doszło do rozpoznania potencjału i możliwości osób z niepełnosprawnością oraz nauki przestrzegania instrukcji związanych z cyklem wykonywania prac. Ogromnym wyzwaniem w początkach istnienia zakładu było wypracowanie zasad współpracy, dobrej organizacji działania, a także odpowiedniej komunikacji pomiędzy pełnosprawnymi i niepełnosprawnymi pracownikami. Aktualnie osoby z niepełnosprawnością są bardzo zaangażowane i sumienne podczas wykonywania czynności zawodowych, nie boją się wyzwań, a także chętnie się uczą podczas zmiany stanowisk pracy. W ramach rehabilitacji społecznej prowadzone są z pracownikami z niepełnosprawnością treningi umiejętności społecznych. W ocenie kierownika ZAZ zakład jest dobrze odbierany w lokalnym środowisku. Mieszkańcy interesują się działalnością ZAZ, wiedzą, że

korzystają z usług osób z niepełnosprawnością intelektualną, co świadczy o dokonującym się procesie społecznej inkluzji. Ponadto pracownicy ZAZ biorą udział w życiu społeczności lokalnej, na przykład w piknikach, dożynkach, Gminnym Dniu Osób Niepełnosprawnych. Wynika z tego, że Szprotawski ZAZ stał się dla osób z niepełnosprawnością intelektualną „systemem wsparcia społecznego” (Brzezińska 2007, s. 211). Pojawiają się głosy, że zasadne byłoby zorganizowanie większej liczby miejsc pracy dla innych osób z niepełnosprawnościami. Z wywiadu z kierownikiem ZAZ wynika, że problemem są niewystarczające środki finansowe, dzięki którym można byłoby poszerzyć aktywność kulturalną oraz wyjazdy rekreacyjne. Jest to o tyle ważne, że dorosłe osoby z niepełnosprawnością po powrocie z pracy do swoich rodzin mają ograniczone możliwości wyjazdów poza miejsce zamieszkania oraz korzystania z różnych kulturalnych ofert.

### **Dyskusja nad wynikami badań**

Z założenia ZAZ są powoływane w celu rehabilitacji zawodowej oraz społecznej osób z niepełnosprawnościami. Rehabilitacja zawodowa wiąże się ułatwieniem uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego poprzez poradnictwo zawodowe, szkolenia i pośrednictwo pracy. Z kolei celem rehabilitacji społecznej jest umożliwienie osobom z ograniczeniami sprawności uczestnictwa w życiu społecznym (Dz.U. z 1997, poz. 776). Zakłady aktywności zawodowej w pierwotnych założeniach miały być elementem systemu rehabilitacji, pomiędzy warsztatem terapii zajęciowej (WTZ) a chronionym i otwartym rynkiem pracy dla osób z niepełnosprawnościami (Nieradko-Iwanicka, Iwanicki 2010). Niestety, jak wskazują badania, zakłady aktywności zawodowej w niewielkim stopniu umożliwiają wejście osobom z niepełnosprawnościami na otwarty lub chroniony rynek pracy, który nie ma dla nich odpowiednich ofert (Nieradko-Iwanicka, Iwanicki 2010, s. 331). Na razie żadnemu z pracowników ZAZ w Szprotawie nie udało się znaleźć zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Ponadto ZAZ stanowią ciągle słabo rozpowszechnioną formę rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz cechują się słabą dostępnością dla osób, które nie mają innych możliwości, aby wejść na rynek pracy (Nałęcz, Pawlak 2017; niepełnosprawni.gov.pl). Liczba powoływanych zakładów aktywności zawodowej w środowisku lokalnym jest ciągle niewystarczająca w stosunku do potrzeb. W Polsce w pierwszej połowie 2018 roku funkcjonowało 109 ZAZ zatrudniających 2808 osób z niepełnosprawnością i chorobami psychicznymi (tab. 2). Pierwszy ZAZ w województwie lubuskim powstał dopiero w 2016 roku. Aktualnie w regionie funkcjonują dwie tego typu instytucje. Wśród przyczyn utrudniających organizację takich instytucji można wymienić brak zrozumienia dla dorosłych osób z niepełnosprawnością w środowisku lokalnym, po-

strzeżenie tej grupy osób jako nieprzydatnych, co uniemożliwia tworzenie kontekstu dla ich społecznej inkluzji. Zakłady aktywności zawodowej są jednostkami wyodrębnionymi organizacyjnie i finansowo (Dz.U. z 1997, nr 123, poz. 776). Powołanie instytucji o statusie zakładu aktywności zawodowej wiąże się ze spełnieniem restrykcyjnych wymagań: (1) zatrudnianie co najmniej 70% osób z niepełnosprawnością, posiadających orzeczenie o stopniu znacznym lub umiarkowanym ze względu na niepełnosprawność intelektualną, autyzm, chorobę psychiczną, (2) zapewnienie odpowiedniej infrastruktury oraz przystosowanie stanowisk pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych na potrzeby osób z niepełnosprawnościami, (3) przeznaczanie uzyskanych dochodów na zakładowy fundusz aktywności, (4) uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia ZAZ na danym terenie (Dz.U. z 1997, nr 123, poz. 776).

Tabela 2. Zakłady Aktywności Zawodowej w Polsce w latach 2013-2018

Województwo	Liczba											
	ZAZ	NI	ZAZ	NI	ZAZ	NI	ZAZ	NI	ZAZ	NI	ZAZ	NI
	2013	2014	2015	2016	2017	I poł. 2018						
Dolnośląskie	4	97	5	123	5	127	6	154	6	151	6	151
Kujawsko-pomorskie	1	165	7	173	8	181	8	177	9	226	9	196
Lubelskie	5	107	6	165	7	169	7	172	7	181	7	183
Lubuskie	0	0	0	0	0	0	1	14	1	12	2	19
Łódzkie	3	54	6	107	6	105	6	119	7	129	7	133
Małopolskie	6	104	6	144	8	188	8	199	10	221	10	217
Mazowieckie	7	115	8	148	8	156	8	157	8	156	8	155
Opolskie	2	53	2	53	2	55	2	54	2	56	2	56
Podkarpackie	8	178	11	275	12	297	13	323	13	344	12	350
Podlaskie	2	26	2	33	3	50	4	67	4	72	4	68
Pomorskie	2	57	2	72	2	71	2	74	2	71	2	73
Śląskie	9	222	10	261	12	327	13	374	13	372	14	379
Świętokrzyskie	4	37	4	50	4	62	4	69	4	70	4	83
Warmińsko-mazurskie	5	82	7	115	7	137	8	151	8	160	9	191
Wielkopolskie	9	229	9	222	9	275	9	227	9	273	9	290
Zachodniopomorskie	4	207	4	217	4	243	4	246	4	261	4	264
Ogółem	71	1733	89	2158	97	2443	103	2577	107	2755	109	2808

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji Biura Rzecznika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej> [dostęp: 12.11.2018]).

Szprotawski Zakład Aktywności Zawodowej stanowi modelowy przykład tworzenia kontekstu sprzyjającego rozwojowi dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, o czym świadczy zainteresowanie jego organizacją i działalnością samorządowców z innych regionów Polski. Opisany Zakład Aktywności Zawodowej wspiera społeczną

inklużę osób z niepełnosprawnością poprzez oferowanie im zatrudnienia, ponadto umożliwia rehabilitację zawodową i społeczną, a także przygotowuje do funkcjonowania w społeczeństwie oraz na otwartym rynku pracy. Jest to zgodne z ideą empowermentu, czyli upęnomocnienia, przysposobiania jednostki do przejmowania kontroli w różnych dziedzinach własnego życia, a także wspierania jej w podejmowaniu decyzji (Theunissen, Plaute 2002, s. 150-153). Odpowiednio przygotowana infrastruktura, wspierająca kadra, indywidualnie tworzone dla pracowników programy rehabilitacji zawodowo-społecznej umożliwiają realizację celów statutowych instytucji. Osoby z niepełnosprawnością korzystają z rehabilitacji, która jest ukierunkowana na doskonalenie ich kompetencji zawodowych oraz społecznych. Praca zawodowa daje osobom z niepełnosprawnością intelektualną szansę na zerwanie z nudą, bezczynnością, a także poczucie społecznej przydatności i przynależności. Osoby z niepełnosprawnością otrzymują wynagrodzenie, co pozwala im doświadczać funkcji ekonomicznej pracy, która jest podstawową aktywnością człowieka dorosłego. Niepełnosprawni pracownicy bardzo cenią sobie możliwość pracy w ZAZ, co podkreślają w indywidualnych rozmowach: „mam pracę i jestem szczęśliwa”, „jestem z ludźmi, a nie zamknięty w domu”, „jestem jak inni ludzie”, „ta praca daje mi radość i chce mi się żyć”<sup>4</sup>. Mieszkańcy Szprotawy doceniają usługi świadczone przez osoby z niepełnosprawnością oraz korzystają z nich.

Zakład nie jest wolny od trudności i ograniczeń. ZAZ nie ma możliwości zapewnienia zatrudnienia wszystkim osobom z niepełnosprawnością intelektualną zamieszkującym w Szprotawie i okolicach. Warunkiem uzyskania pracy było nie tylko posiadanie przez kandydatów orzeczenia o niepełnosprawności, ale dysponowanie podstawowymi umiejętnościami adaptacyjnymi oraz komunikacyjnymi. ZAZ ze względu na ograniczone warunki lokalowe nie ma też możliwości zorganizowania nowych stanowisk pracy, na przykład krawieckich, co znacznie poszerzyłoby ofertę świadczonych usług. Choć instytucja zarabia, a także jest dotowana, to uzyskiwane środki finansowe ciągle nie są wystarczające w stosunku do potrzeb oraz planów dalszego rozwoju.

## Zakończenie

Opracowanie stanowi głos w dyskusji na temat znaczenia pracy zawodowej dla społecznej inklużi dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Praca odgrywa szczególną rolę w życiu każdego człowieka, pozwala mu bowiem budować tożsamość zawodową, dążyć do mistrzostwa, uzyskiwać niezależność ekonomiczną oraz bezpieczeństwo egzystencjalne. Praca w życiu człowieka z niepełnosprawnością intelektualną nabiera jeszcze innego znaczenia. Osoby z niepełnosprawnością poprzez gromadze-

---

<sup>4</sup> Wypowiedzi zebrane podczas rozmów z pracownikami z niepełnosprawnością.

nie doświadczeń związanych z aktywnością zawodową nabywają, a potem utrwalają status dorosłego człowieka. Ponadto wyzwalają się od stygmatu przypisanego przez społeczeństwo jako ludzi nieszczęśliwych, poszkodowanych przez los, niezaradnych, nieprzydatnych wymagających opieki oraz świadczeń socjalnych ze strony państwa. Zaprezentowany przykład świadczy o tym, że niepełnosprawność intelektualna nie jest przeszkodą uniemożliwiającą wykonywanie pracy<sup>5</sup>. W myśl koncepcji F.D. Horowitz ograniczenia wynikające z niepełnosprawności intelektualnej utrudniające pełnienie roli pracownika można pokonać poprzez odpowiednie zorganizowanie środowiska, w którym kontekst społeczny umożliwi uczenie się i funkcjonowanie na miarę możliwości człowieka. Oznacza to, że istnieje potrzeba objęcia badaniami większej liczby ZAZ oraz wykorzystania innych metod niż monografia pedagogiczna, aby jeszcze pełniej ukazać relacje pomiędzy dorosłością osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich pracą oraz społeczną inkluzją.

## Bibliografia

- Bąbka J., Mirosz M. (2019), *Marginalizacja i wykluczenie dorosłych osób z lekką niepełnosprawnością intelektualną* (w druku).
- Bidziński K. (2009), *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych a ich poczucie jakości życia i tożsamości społecznej*, w: *Relacje i doświadczenia społeczne osób z niepełnosprawnością*, C. Kosakowski, A. Krause, M. Wójcik (red.), Wydawnictwo Akapit, Toruń-Olsztyn, s. 60-67.
- Biuro Rzecznika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (2018), <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej> [dostęp: 12.11.2018].
- Bobińska K., Gałęcki P. (2012), *Rys historyczny, terminologia, definicja, nozologia, kryteria rozpoznawania niepełnosprawności intelektualnej*, w: *Niepełnosprawność intelektualna – etiopatogeneza, epidemiologia, diagnoza, terapia*, K. Bobińska, T. Pietras, P. Gałęcki (red.), Wydawnictwo Continuo, Wrocław, s. 21-40.
- Broda-Wysocki P. (2012), *Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji*, Wydawnictwo IPISS, Warszawa.
- Brzezińska A. (2007), *Spoleczna psychologia rozwoju*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Chodkowska M., Szabała B. (2012), *Osoby z upośledzeniem umysłowym w stereotypowym postrzeganiu społecznym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Chrzanowska I. (2015), *Pedagogika specjalna. Od tradycji do współczesności*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Cytowska B. (2012), *Trudne drogi adaptacji. Wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym społeczeństwie polskim*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Dykcik W. (2008), *Wykluczanie, dyskryminacja i marginalizacja godności oraz praw osób z głębszą i złożoną niepełnosprawnością jako problem społeczny i pedagogiczny*, w: *Współczesne problemy pedagogiki specjalnej*, U. Bartnikowska, C. Kosakowski, A. Krause (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn, s. 33-38.

<sup>5</sup> We wrześniu 2018 r. działalność Szprotawskiego Zakładu Aktywności Zawodowej została uhonorowana w ogólnopolskim konkursie Lodołamacze 2018 w kategorii zatrudnienie chronione.

- Feuser G. (2012), *Eine zukunftsfähige „Inklusive Bildung“ – keine Sache der Beliebigkeit!*, [http://www.georg-feuser.com/compresso/\\_data/Feuser\\_\\_G.\\_Zukunftsf\\_hige\\_Inklusive\\_Bildung\\_HB\\_06\\_06\\_2012.pdf](http://www.georg-feuser.com/compresso/_data/Feuser__G._Zukunftsf_hige_Inklusive_Bildung_HB_06_06_2012.pdf) [dostęp: 9.09.2018].
- Gindrich P. (2017), *Od ekskluzyj do inkluzji osób z niepełnosprawnościami – edukacja włączająca szansą na lepsze jutro?*, <http://pedagogikaspecjalna.tripod.com/notes/fromexclusionintoinclude.html> [dostęp: 10.09.2018].
- Havighurst R.J. (1981), *Developmental Tasks and Education*, Longman, New York and London.
- Horowitz F.D., Haritos C. (1998), *The organism and the environment: implications for understanding mental retardation*, w: *Handbook of Mental Retardation and Development*, J.A. Burack, R.M. Hodapp, E. Zigler (red.), Cambridge University Press, Cambridge, s. 20-40.
- Huxley P., Evans S., Munroe M., Webber M., Burchardt T., Knapp M., McDais D. (2006), *Development of a Social Inclusion Index to capture subjective and objective domains (Phase I)*, Oxford: National Coordinating Centre for Research Methodology, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.5761&rep=rep1&type=pdf> [dostęp: 7.09.2018].
- Jachimczak B. (2011), *Społeczno-edukacyjne uwarunkowania startu zawodowego młodych osób niepełnosprawnych. Studium empiryczne z regionu łódzkiego*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Jerg J. (2013), *Inklusion beginnt in den Köpfen*, <http://www.dw.com/de/jo-jerg-inklusion-beginnt-in-den-k%C3%B6pfen/a-17085393> [dostęp: 12.09.2018].
- Kostrzewski J. (1997), *Ewolucja poglądów AAMR dotyczących niedorozwoju umysłowego. Od Ricka Hebera (1959) do Ruth Luckasson i in. (1992)*, „Roczniki Pedagogiki Specjalnej”, t. 8, s. 210-233.
- Kowalik S. (1989), *Upośledzenie umysłowe. Teoria i praktyka rehabilitacji*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa-Poznań.
- Krause A. (2004), *Człowiek niepełnosprawny wobec przeobrażeń społecznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Krause A., Żyta A., Nosarzewska S. (2010), *Normalizacja środowiska społecznego osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń.
- Kumaniecka-Wiśniewska A. (2006), *Kim jestem? Tożsamość kobiet upośledzonych umysłowo*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Majewski T. (2011), *Problem zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną*, w: *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności*, B. Cytowska (red.), Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, s. 89-105.
- Mirosław J., Smoder A., Kryńska E. (2014), *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z perspektywy instytucji pomocy społecznej – wyniki badań jakościowych*, <http://www.watchdogpfron.pl/wp-content/uploads/2014/03/Krynska-Determinanty-aktywnosci-zawodowej-instytucje-pomocy-spol.pdf>, s. 36 [dostęp: 21.09.2018].
- Modrzewski J. (2007), *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne – studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Mrugalska K. (1999), *Osoby z niepełnosprawnością intelektualną*, w: *Osoby niepełnosprawne w środowisku lokalnym*, B. Szczepankowska, J. Mikulski (red.), Wydawnictwo Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, s. 54-64.
- Nałęcz S., Pawlak M. (2017), *Zakłady aktywności zawodowej*, [https://www.researchgate.net/profile/Slawomir\\_Nalecz/publication/310590350\\_Zaklady\\_aktywnosci\\_zawodowej/link-s/583234e308aef19cb819b051/Zaklady-aktywnosci-zawodowej.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Slawomir_Nalecz/publication/310590350_Zaklady_aktywnosci_zawodowej/link-s/583234e308aef19cb819b051/Zaklady-aktywnosci-zawodowej.pdf) [dostęp: 18.09.2018].
- Nieradko-Iwanicka B., Iwanicki J. (2010), *Zakłady aktywności zawodowej: rola w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i perspektywy dalszego rozwoju*, „Problemy Higieny i Epidemiologii”, nr 91 (2), s. 329-331.

- Pilch T., Bauman T. (2010), *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 roku w sprawie załączników aktywności zawodowej, Dz.U. 2012, poz. 850.
- Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Zielińska D., Makowska-Belta E., Ziwić P. (2017), *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, [https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania\\_i\\_analizy/Badanie\\_potrzeb\\_ON/Raport\\_koncowy\\_badanie\\_potrzeb\\_ON.pdf](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf) [dostęp: 24.02.2019].
- Statut Szprotawskiego Zakładu Aktywności Zawodowej, Załącznik nr 3 do Uchwały nr LV/405/2014 Rady Miejskiej w Szprotawie z dnia 26 maja 2014 roku (maszynopis).
- Szymczak M. (2018), *Sprawozdanie z działalności szprotawskiego Zakładu Aktywności Zawodowej za 2017 rok*, Szprotawa.
- Taylor R., Room L.S. (2012), *The five faces of social inclusion: Theory and methods underpinning approaches to the measurement of social inclusion for children with disabilities*, <http://sociology.cass.anu.edu.au/events/five-faces-social-inclusion-theory-and-methods-underpinning-approaches-measurement-social> [dostęp: 9.09.2018].
- Theunissen G., Plaute W. (2002), *Handbuch Empowerment und Heilpädagogik*, Lambertus Verlag, Freiburg, im Breisgau.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami.
- Ziemen K. (2012), *Inklusion*, [http://www.inklusion-lexikon.de/Inklusion\\_Ziemen.pdf](http://www.inklusion-lexikon.de/Inklusion_Ziemen.pdf) [dostęp: 12.09.2018].

#### **WSPIERANIE SPOŁECZNEJ INKLUZJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ – NA PRZYKŁADZIE ZAKŁADU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ**

**STRESZCZENIE:** Celem opracowania jest ukazanie znaczenia tworzenia w środowisku kontekstu sprzyjającego uczeniu się oraz podejmowaniu pracy zawodowej przez dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną, co przyczynia się do ich społecznej inkluzji. Praca umożliwia osobom z niepełnosprawnością intelektualną uwalnianie się od stereotypu jednostek nieprzydatnych, wymagających pomocy, doświadczanie satysfakcji emocjonalnej i finansowej z aktywności zawodowej, a także utrwalanie statusu dorosłego człowieka. Podjęty w opracowaniu problem przeanalizowano w kontekście założeń paradygmatu normalizacyjnego i emancypacyjnego, koncepcji zadań rozwojowych według Roberta J. Havighursta, koncepcji kontekstu rozwoju jednostki opracowanej przez Frances D. Horowitz, a także współczesnych ujęć społecznej inkluzji. W artykule zaprezentowano wycinek materiału empirycznego umożliwiającego ukazanie, na czym polega tworzenie kontekstu sprzyjającego pracy zawodowej oraz społecznej inkluzji osób z niepełnosprawnością intelektualną na przykładzie organizacji Zakładu Aktywności Zawodowej w Szprotawie.

**SŁOWA KLUCZOWE:** dorosłość, niepełnosprawność intelektualna, praca zawodowa, Zakład Aktywności Zawodowej.

#### **SUPPORTING THE SOCIAL INCLUSION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES – BASED ON THE EXAMPLE OF THE OCCUPATIONAL ACTIVITY CENTRE**

**SUMMARY:** The purpose of the paper is to show the importance of creating an environment that supports learning and the taking up of jobs by adults with intellectual disability which facilitates their social inclusion. Work makes it possible for people with intellectual disabilities to escape the stereotype of a useless individual requiring assistance and helps them experience emotional and financial satisfaction from working. It also confirms their status of being adults. The problem undertaken in the paper was analyzed in terms of the normalisation and emancipation paradigms, the concept of

developmental tasks by Robert J. Havighurst, the concept of the background of an individual's development by Frances D. Horowitz as well as the contemporary approaches to social inclusion. The paper also presents a section of empirical material explaining the process of creating an environment that supports professional work and social inclusion of people with intellectual disabilities as exemplified by the organization of the Occupational Activity Centre.

**KEYWORDS:** adulthood, intellectual disability, professional work, Occupational Activity Centre.