

Agnieszka Miklewska

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Kształcenie ustawiczne jako szansa na podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne

Praca jako forma rehabilitacji
osób niepełnosprawnych

Praca jest szansą na poprawę stanu zdrowia osób niepełnosprawnych przez oddziaływanie bezpośrednie na osobę, ale też pośrednie na jakość jej życia i jej rodziny. Jeszcze w niedalekiej przeszłości (S. Kowalik, 2008) funkcjonowało przekonanie, że osoby chore psychicznie są trwale niezdolne do samodzielnego życia, przez co wyłączano je z społecznego istnienia. Tymczasem, jak wskazują badania przeprowadzone przez H. Sęk (1980), deprywacja społeczna wynikająca z wieloletniej hospitalizacji powodowała w znacznej mierze ich degradację emocjonalną.

Wykonywanie pracy, szczególnie poza swoim miejscem zamieszkania, daje szansę osobom niepełnosprawnym na nawiązywanie relacji społecznych, utrzymywanie już istniejących i, ogólnie, przynależenie do szerszej grupy społecznej. Wśród korzyści płynących z takiej aktywności jest nie tylko zaspokojenie potrzeby przynależności i akceptacji, ale też kontakty z osobami pracującymi i odnoszącymi sukcesy w pracy. Wszystko to stanowi ważny czynnik kształtowania stylu i modelu życia osoby niepełnosprawnej.

Niepodjęcie i nieposzukiwanie zatrudnienia prowadzi nie tylko do wykluczenia z rynku pracy, ale także z życia – bezrobotne

osoby niepełnosprawne to najczęściej osoby samotne (A. Brzezińska i in., 2008a). Mają one zdecydowanie mniejsze możliwości poznania nowych ludzi i zbudowania z nimi trwałych relacji. W ten sposób pośrednio zmniejszają się też ich szanse na znalezienie miejsca pracy, ponieważ obok potencjalnego bądź rzeczywistego źródła wsparcia społecznego kontakty społeczne stwarzają szanse na zdobycie informacji np. na temat wolnych miejsc pracy (A. Brzezińska i in., 2008a). Bierność zawodowa wśród osób niepełnosprawnych wiąże się z przebywaniem w bezpośrednim otoczeniu dużej liczby osób z ograniczeniami (A. Bańka, 2003; A. Brzezińska i in., 2008b; A. Miklewska, 2013). W ten sposób powstaje mechanizm błędnego koła: środowisko osób niepełnosprawnych staje się bardziej homogeniczne i brak w nim modeli aktywności zawodowej, a także źródeł informacji o niej. Jeżeli zaś osoba niepełnosprawna nawiąże trwałe relacje i założy rodzinę, to bezrobocie znacznie utrudni jej realizowanie i wypełnianie roli małżeńsko-rodzicielskiej (A. Miklewska, 2008b). Zagrożone bowiem zostaje bezpieczeństwo egzystencjalne całej rodziny, pojawia się lęk i poczucie beznadziejności.

Pozostawanie bez pracy, szczególnie w przypadku osób, które nigdy jej nie doświadczyły, a także wykonywanie jej w nadmiernie bezpiecznych warunkach, wiąże się z brakiem wyzwania, które często mają wymiar rozwojowy. Świadczenie pracy obliguje do realizacji wyznaczonych zadań, podporządkowania się przełożonym, współpracy z grupą, a tym samym do pracy nad sobą, kontroli impulsów i powstrzymywania się od konfliktów (A. Brzezińska i in., 2008a). Ponadto funkcjonowanie w rytmie pracowniczym umożliwia osobom z chorobą psychiczną lub upośledzeniem umysłowym strukturalizację poczucia czasu, tj. odróżnianie dni wolnych od dni pracy, czasu relaksu i wykonywania obowiązków, co jest niezwykle istotne dla prawidłowego funkcjonowania w życiu społecznym (A. Miklewska, 2008b). Praca mobilizuje do angażowania swoich zasobów, kształtuje nawyki i samodyscyplinę, uczy radzenia sobie z sytuacjami trudnymi wynikającymi z procesu pracy, których pokonanie z kolei łagodzi lęk przed kolejnymi nowymi zadaniami, np. na nowych stanowiskach. Aktywność zawodowa może w pewnym zakresie kompensować osobie niepełnosprawnej ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, a tym samym poprawić jakość jej życia.

Rehabilitacja zawodowa określana jest przez Międzynarodową Organizację Pracy jako część ogólnego procesu rehabilitacji. Działania

te obejmować powinny poradnictwo zawodowe, szkolenia zawodowe i pośrednictwo pracy zarówno w stosunku do osób, które podejmują pracę, jak i tych, które usiłują ją utrzymać bądź zdobyć awans zawodowy, a mają trwałe lub przejściowe istotne problemy ze zdrowiem (B. Kurkus-Rozowska, 2002; T. Majewski, 1995; A. Miklewska, 2013). Istotnym aspektem jest również podjęcie kształcenia ustawicznego celem osiągnięcia optymalnego poziomu rozwoju przez osoby niepełnosprawne, a także zdobycie takich kwalifikacji zawodowych, które otworzą przed nimi realne szanse na znalezienie pracy.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Jak już wskazano, praca zawodowa znacznie przyspiesza i ułatwia rehabilitację, a także stanowi efektywną formę aktywizacji społecznej. Wprawdzie liczba osób niepełnosprawnych przejawiających aktywność zawodową w ciągu ostatnich lat rośnie, ale ciągle niepokojącym zjawiskiem jest to, że w wieku produkcyjnym w tej grupie społecznej aktywność zawodową wykazuje mniej niż co piąta osoba.

W 2012 r. w Polsce aktywnych zawodowo było 17,4% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej; udział osób pracujących w tej grupie wiekowej wynosił 14,7%, a stopa bezrobocia 15,5% (GUS, *Aktywność ekonomiczna [...] w 2012 r.*). Dla porównania w końcu grudnia 2013 r. liczba bezrobotnych niepełnosprawnych w województwie śląskim wynosiła 12,8 tys. i przez okres roku zwiększyła się o 347 osoby (tj. o 2,8%). Nieznacznie wzrósł udział bezrobotnych niepełnosprawnych wśród ogółu bezrobotnych z 6,1% w grudniu 2012 do 6,2% w grudniu 2013. Według stanu na 31.12.2013 r. najwięcej osób niepełnosprawnych zarejestrowanych było w Częstochowie (1,4 tys. osób, tj. 9,2% ogółu) i Bielsku-Białej (880 osób; w tym mieście co siódmy zarejestrowany jest osobą niepełnosprawną; 14,0%) (www.wup-katowice.pl/arttykul/statystyki/1369392958/0/98).

Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w krajach Unii Europejskiej, gdzie wskaźnik aktywności osób niepełnosprawnych w zależności od kraju wynosi ok. 40–50%, czyli średnio co druga osoba niepełnosprawna jest aktywna zawodowo.

Wyznacznikiem sukcesu rehabilitacji zawodowej jest nie tylko podjęcie aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne, ale również poprawa ich stanu zdrowia. Osiągnięciem jest też zmiana postawy wobec pracy u osób z ograniczeniami sprawności, które zaczynają postrzegać się przez pryzmat kwalifikacji, nie zaś niepełnosprawności. Osoby te podejmują działania, które nawet jeśli nie są związane bezpośrednio z zatrudnieniem, to jednak świadczą o ich rozwoju indywidualnym (np. kursy prowadzące do uzyskania dodatkowych kwalifikacji, terapia indywidualna). Osoby uczestniczące w warsztatach i grupach wsparcia częściej wykazują własną aktywność, wolę samostanowienia, a także gotowość do zmiany i współpracy; czują się współodpowiedzialne za swoje życie, co daje im większe niż dotychczas poczucie osobistej satysfakcji i zadowolenia z życia, a także stanowi wyznacznik zdrowego przystosowania do sytuacji (A. Miklewska, 2013).

Oczekiwania rynku pracy

Wraz z rozwojem przemysłu i nowoczesnych technologii, a także budową gospodarki opartej na wiedzy, rośnie zapotrzebowanie na pracowników wysoko kwalifikowanych oraz dąży się do pełnego i trafnego wykorzystania zasobów ludzkich. Oczekiwania pracodawców wobec pracowników są coraz większe, a znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia zależy od posiadania przez potencjalnych pracowników adekwatnej wiedzy merytorycznej i kompetencji. Brak odpowiednich kwalifikacji zwiększa ryzyko bezrobocia oraz wpływa na długość czasu poszukiwania pracy. Ponieważ pracodawcy poszukują wysoko wykwalifikowanej kadry, a konkurencja na rynku pracy jest ogromna, przeto coraz większy staje się popyt na naukę potwierdzoną oficjalnym świadectwem, dyplomem czy certyfikatem. Nie bez znaczenia są również umiejętności miękkie oraz zdolności do poszukiwania i utrzymania pracy. Dlatego bez nastawienia na rozwój, stałe podwyższanie kwalifikacji, doskonalenie i nabywanie nowych umiejętności zawodowych i społecznych trudno sprostać rywalizacji na rynku pracy. Istotny staje się tu nie tylko dostęp do nowoczesnych technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz umiejętności związane z obsługą kompu-

tera i Internetu, ale także dyspozycyjność i mobilność, które oznaczają gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w zależności od oferty pracy.

Najbardziej poszukiwanymi są ci, którzy oprócz wiedzy merytorycznej i biegłej znajomości języków obcych posiadają też umiejętności miękkie, np. wysokie umiejętności komunikacyjne, samodzielność, umiejętność organizacji pracy czy współpracy w zespole. Szanse na rozwój uzyskują te firmy, które są nastawione na podnoszenie kwalifikacji pracowników, wykazują się inicjatywą, determinacją w dążeniu do celu, aktywnością i kreatywnością w funkcjonowaniu. Dlatego też dla wielu pracodawców liczy się przede wszystkim potencjał danego kandydata, jego zapał do nauki i pracy, motywacja do zdobywania nowej wiedzy oraz elastyczność, czyli umiejętność adaptacji do stale zmieniających się warunków i wymagań, jakie stawia rynek pracy, a co za tym idzie – umiejętność przekwalifikowania się w razie potrzeby. Jednak wiedza zawodowa szybko się dezaktualizuje, dlatego pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska i specjalności zawodowej, musi być otwarty na wyzwania i zmiany, z jakimi muszą się zmierzyć firmy czy organizacje w gospodarce rynkowej. Jak widać, umiejętność szybkiego uczenia się i zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce są potrzebne, aby osiągać dobre rezultaty w pracy i utrzymać konkurencyjność na rynku pracy. Dbalność o rozwój intelektualny, przykładanie dużej wagi do kwestii ustawicznego kształcenia i uzupełniania kwalifikacji jest najlepszym sposobem na planowanie i samodzielne decydowanie o rozwoju własnej ścieżki kariery zawodowej.

Wobec takiej presji w zakresie edukacji zawodowej osoby niepełnosprawne, często słabiej wykształcone i pozbawione umiejętności, mają znacznie ograniczone możliwości podjęcia zatrudnienia. Pośrednio taki stan jest konsekwencją ich niepełnosprawności, która ogranicza szanse na wszechstronny i optymalny rozwój. Niestety, rozpatrując sytuację w kategoriach zatrudnienia, gdzie analizowane są konkretne zasoby kandydata, a w mniejszym stopniu jego niezrealizowane, choć możliwe do rozwinięcia predyspozycje, osoba niepełnosprawna stoi na przegranej pozycji. Jednak osoby, które priorytetowo traktują swój własny rozwój zawodowy i inwestują w swoją przyszłość, niezależnie od niepełnosprawności poradzą sobie w sytuacji dużej konkurencyjności na rynku pracy.

Kształcenie ustawiczne stało się jednym z najistotniejszych elementów strategii rozwoju współczesnej gospodarki. Wysokie i stale uzupełniane kwalifikacje przyczyniają się do większej produktywności pracy i konkurencyjności gospodarki oraz umożliwiają elastyczne dopasowanie do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy. Rozwój edukacji ustawicznej jest więc narzędziem do przeciwdziałania bezrobociu, ubóstwu oraz wykluczeniu społecznemu. Jej mechanizmy muszą być wbudowane w system edukacyjny społeczeństwa (*Kształcenie ustawiczne i jego rola...*, 2013).

W sferze osobistej kształcenie ustawiczne pozwala na: wykorzystanie posiadanych i zdobycie nowych umiejętności, zwiększenie pewności siebie, dostęp do wiedzy i technologii, poczucie spełnienia i samorealizacji, poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach, integrację i wdrażanie do współpracy, przełamywanie barier.

Ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest niezbędne ze względu na rozwój nowoczesnych technologii i zmieniającą się strukturę popytu na pracę. Obecnie uważa się, że szkolenie powinno sprzyjać elastyczności pracowników, którzy będą zmuszeni w życiu zawodowym do kilkakrotnej zmiany pracy lub zawodu. Osoby o wyższym poziomie wiedzy znacznie częściej niż pozostałe są aktywne zawodowo. Lepsze, wszechstronne wykształcenie wiąże się zwykle z wyższymi dochodami pozwalającymi na podniesienie standardu życia, a także większy udział jednostki w życiu społecznym i politycznym. Korzyści płynące ze szkoleń dla pracodawcy to nie tylko wzbogacenie wiedzy i umiejętności pracowników. Szkolenia mają także duży wpływ na funkcjonowanie firmy na rynku, w otoczeniu społecznym oraz na jej wewnętrzne stosunki. Przeszkoleni pracownicy efektywniej realizują zadania związane z ich stanowiskami pracy. Pozwala to na poprawę ilości i jakości wyrobów czy usług, co w prostej linii wiąże się ze wzrostem wydajności pracy i podniesieniem jej konkurencyjności. Ponadto inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników ma duży wpływ na zwiększenie ich motywacji do pracy. Szkolenie stwarza im nowe możliwości w zakresie podejmowania trudniejszych zadań, co może przełożyć się na płace i awans. W wielu przedsiębiorstwach umożliwienie zdobywania lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formach kursów jest rodzajem nagrody za dobrą pracę, wyróżnieniem dostrzegalnym dla współpracowników. Przekłada się to na zwiększenie poczucia bez-

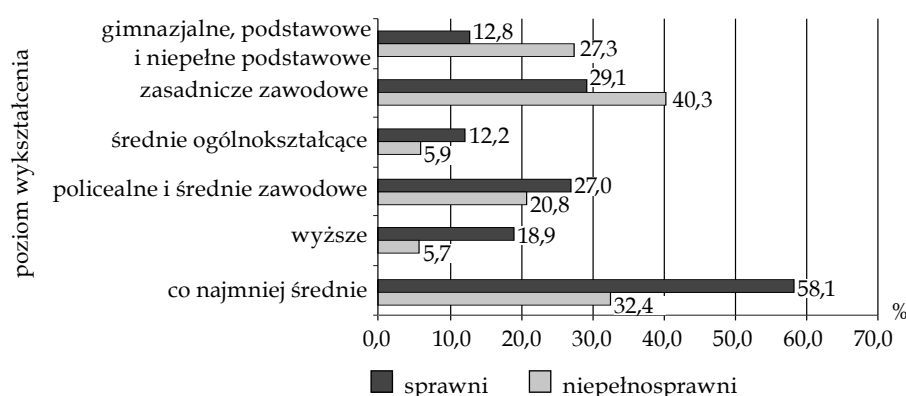
pieczeństwa związanego ze stabilizacją zatrudnienia. Dzięki systemowi szkoleń pracodawcy działają na rzecz utożsamiania się pracowników z zakładem pracy oraz lepszemu rozumieniu jego celów. Jeżeli osoby zatrudnione potrafią określić, do czego dąży firma, to są także świadome tego, jaki może być ich wkład w realizację zadań. Ma to także wpływ na zmniejszenie fluktuacji kadr, gdyż – ułatwiając pracę oraz przygotowując do nowych obowiązków – zapobiega się odejściom, co obniża koszty zwolnień i rekrutacji. Szerokie możliwości szkolenia powodują, że pracownicy są jednocześnie potencjalnymi kandydatami na wolne stanowiska: tworzy się wewnętrzny rynek pracy i zasób w postaci kadry rezerwowej w firmie (*Kształcenie ustawiczne i jego rola...*, 2013).

Szkolenie może być sposobem na zwiększenie elastyczności pracowników. Zdobywanie przez nich nowych, niezbędnych umiejętności jest skuteczną metodą przystosowywania do nowych warunków. Ta właściwość szkolenia jest szczególnie ważna w transformującej się gospodarce, w której większość przedsiębiorstw podlega ciągłym, czasami radykalnym przeobrażeniom. Proces kształcenia kadr ma także wpływ na komunikację wewnątrz firmy. Dzięki spotkaniom w ramach prowadzonych szkoleń pracownicy mają okazję zetknąć się z osobami z innych komórek organizacyjnych, wymienić doświadczenia lub po prostu lepiej się poznać. Istotnym czynnikiem poprawy relacji interpersonalnych są wspólne treningi kierowników i podwładnych lub osób z innych działów o różnym szczeblu zaszerogowania w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Jest to pole do nauki współpracy i wypracowania efektywnych sposobów porozumiewania się między pracownikami.

Reasumując, idea kształcenia ustawicznego kadry jest szeroko akceptowana przez pracodawców. Zdecydowana bowiem ich większość ma świadomość korzyści wynikających ze szkoleń z uwagi na zwiększenie wydajności, kreatywności i aktywności pracowników, lepsze dostosowanie posiadanych przez nich kwalifikacji do wymogów stanowisk pracy, a także poprawę komunikacji wewnątrz firmy. W tym przypadku istotna jest wysoka jakość szkoleń oraz dostosowanie ich treści merytorycznych do konkretnego rodzaju wykonywanej pracy i zadań zawodowych, a także powiązanie ich z motywacjami pracowników. Tak więc zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zainteresowani są rozwojem i doskonaleniem kompetencji zawodowych.

Istotną przeszkodą w znalezieniu pracy przez osoby niepełnosprawne jest znacznie niższe wykształcenie w stosunku do ich potencjalnych możliwości, a także w porównaniu z grupą osób bez żadnych ograniczeń (A. Miklewska, 2013).

Wykres. 1. Struktura osób niepełnosprawnych i sprawnych w wieku produkcyjnym według poziomu wykształcenia



Źródło: GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kw. 2008*; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-ii-kw-tale-2008>.

W ostatnich latach proporcje przedstawione na wykresie 1 zmieniają się na korzyść wykształcenia podnoszonego przez osoby niepełnosprawne. Warto zauważyć, że w 1988 r. ponad dwie trzecie niepełnosprawnych miało co najwyżej wykształcenie podstawowe, dziś wskaźnik ten jest prawie dwukrotnie niższy. Szczególnie poprawiła się sytuacja wśród osób z wyższym wykształceniem, których liczba regularnie rośnie w porównaniu ze stanem z ostatnich lat, ale też proporcjonalnie odnosząc do osób sprawnych. W 2012 r. już blisko 35% osób niepełnosprawnych miało wykształcenie co najmniej średnie (www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-edukacja/); niestety, ciągle stanowi zaledwie 1/3 liczby osób pełnosprawnych z kwalifikacjami na poziomie wyższym. Istotnym problemem jest to, że ponad 40% osób z ograniczeniami będących w wieku produkcyjnym ma wykształcenie zasadnicze zawodowe (GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce, Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kw. 2008*; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci->

-polski-w-i-kwartale-2012), które obecnie nie zapewnia korzystnej pozycji na rynku pracy, nawet osobom w pełni sprawnym.

Cechą charakterystyczną edukacji osób niepełnosprawnych jest to, że zbyt szybko rezygnują z oferowanej im nauki, osiągając poziom wykształcenia poniżej swoich możliwości. Mają na to wpływ różne czynniki, m.in. niższe oczekiwania społeczne i bariery, na które natrafiają, ale też mało atrakcyjna, niedostosowana dla nich oferta kształcenia zawodowego. W wielu szkołach powszechnie stosowane są ułatwienia wobec uczniów niepełnosprawnych zamiast dostosowań w nauce, co rozwija zarówno wśród uczniów, jak i rodziców postawy unikowe i roszczeniowe. Zdarza się i tak, że orzecznicy lekarscy mają tendencję do stawiania nieadekwatnych diagnoz, które mają za zadanie ułatwić funkcjonowanie szkolne niepełnosprawnym uczniom, ale nie mobilizują ich do podejmowania wyzwań – eksponuje się ich ograniczenia, marginalizując możliwości. Warto bowiem zauważyć, że optymalnemu rozwojowi sprzyja jedynie stawianie wymagań na granicy możliwości ucznia, a nie znacznie poniżej. Wszystko to powoduje, że osoby niepełnosprawne uzyskują wykształcenie niższe niż ich sprawni rówieśnicy.

Tymczasem, jak wskazują analizy (www.pfron.org.pl/), posiadane wykształcenie istotnie różnicuje poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Zależność jest następująca: im wyższy poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, tym wyższy współczynnik ich aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształceniem. Ponadto, jak pokazują badania przeprowadzone przez PFRON, niepełnosprawne osoby z wyższym wykształceniem w zdecydowanej większości pracują w wyuczonym zawodzie, a połowa z nich zajmuje stanowiska wymagające samodzielności, choć nie są to stanowiska kierownicze ani specjalistyczne. Osoby z wyższym wykształceniem najczęściej pracują na stanowiskach technicznych i biurowych. Niewielki odsetek osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem pracuje wedle własnych deklaracji na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji, natomiast wskaźnik ten dla osób z wykształceniem średnim jest zdecydowanie wyższy. Podobnie osoby z wykształceniem wyższym od gimnazjalnego stosunkowo rzadko podejmują się pracy bez umowy czy też częściowo bez umowy (www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/badania_i_analizy).

Na niską konkurencyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy wpływa system kształcenia i doskonalenia zawodowego, który w niewielkim stopniu przygotowuje absolwentów do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Często proponuje im się zawody mało atrakcyjne dla pracodawców, a często i dla nich samych (introligator, bukietarz, tapeciarsz, wizażysta), co powoduje, że osoby te nie mogą znaleźć zatrudnienia. Oferta kształcenia specjalnego jest zbyt sztywna i mało elastyczna wobec zmian gospodarczych, a jej poziom niski, mało skuteczny, nienastawiony na uzyskanie rzeczywistych kompetencji zawodowych. Także oferta kursów organizowanych przez PUP-y, MOPS-y i GOPS-y jest zbyt wąska i słabo związana z potrzebami rynku pracy. Nadto przygotowanie kilkudziesięciu pracowników w takich zawodach zmniejsza szanse osób niepełnosprawnych na zatrudnienie, a kształcenie z zakresu przedsiębiorczości nie odpowiada ich potrzebom i możliwościom. Brak zrozumienia ich problemów i potrzeb skutkuje dość powszechnym oferowaniem im chałupnictwa lub telepracy, tj. bez potrzeby wychodzenia z domu. A przecież jednym z aspektów rehabilitacji zawodowej, jak wykazano wcześniej, jest właśnie wyjście z domu, odpowiednie przygotowanie się do tego, sprostanie trudom podróży, spotkanie się z innymi ludźmi, podporządkowanie regulaminom zakładu pracy itd. W zakresie edukacji osób niepełnosprawnych bagatelizuje się rozwijanie ich umiejętności przedsiębiorczych, nie uwzględnia specjalnych problemów wynikających z niepełnosprawności, w szczególności potrzeby rozwoju umiejętności przystosowania się, rozwoju osobistego, kompetencji interpersonalnych i ogólnej aktywizacji. W szkołach brakuje lub są znacznie ograniczone możliwości rewalidacji i terapii. Dość niskim poziomem wykazuje się doradztwo zawodowe kierowane do niepełnosprawnych.

W obliczu wymagań stawianych przez pracodawców kandydatom do pracy szanse osób niepełnosprawnych na znalezienie zatrudnienia są dużo mniejsze niż osób sprawnych. Osoby niepełnosprawne legitymują się wykształceniem znacznie poniżej swoich możliwości, a tym samym są zmuszone do podejmowania niesatysfakcjonujących ich zajęć. Pogłębia to brak wiary we własne możliwości i deprywację potrzeb w zakresie rozwoju indywidualnego, czego konsekwencją jest niepodejmowanie przez nie wyzwań rozwojowych i brak twórczej adaptacji. Według badań przeprowadzonych przez PFRON (www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/badania_i_analzy) pracodawcy jako główny czynnik niezatrudniania

osób niepełnosprawnych wskazują poziom wykształcenia. Oceniają też, że jest to główna przyczyna bierności w poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne. Zauważono również, że proaktywne postawy wobec pracy częściej dostrzegane były wśród osób lepiej wykształconych, a postawy świadczące o niechęci do zatrudnienia częściej wiązały się z niższymi poziomami wykształcenia. Warto jednak zaznaczyć, że różnice w poglądach obserwowane między niepełnosprawnymi reprezentującymi różne poziomy i typy wykształcenia nie były na tyle wyraziste i jednoznaczne, aby uznać, iż to właśnie poziom wykształcenia jest jedynym ich determinansem. Nawet bowiem wśród osób z wyższym wykształceniem grono niechętnych do pracy jest liczniejsze od osób w pełni przekonanych o jej znaczeniu i zainteresowanych jej podjęciem. Wykazano, że w grupie osób niepełnosprawnych wykształcenie tylko częściowo było związane z biernością bądź aktywnością zawodową. Ogólnie bowiem liczba osób niepełnosprawnych podejmujących pracę jest niska dla całej populacji i tylko w niewielkim stopniu zwiększa się wraz z poziomem wykształcenia. Istnieje natomiast istotny związek między poziomem wykształcenia a trwałą biernością zawodową.

Czynnikiem silniej związanym z postawą wobec pracy u osób niepełnosprawnych jest poziom nie tyle kompetencji twardych, ile umiejętności miękkich. Szczególne znaczenie ma stosunek do zmian, radzenie sobie z sytuacjami trudnymi, oczekiwanie wsparcia zewnętrznego *versus* przyjęcie postawy aktywnej i otwartej na wyzwania, łatwość nawiązywania relacji społecznych, umiejętności uczenia się i adaptowania do nowych sytuacji.

Innym niepokojącym zjawiskiem jest oferowanie pracownikom niepełnosprawnym z wyższym wykształceniem pracy znacznie poniżej ich kwalifikacji. Pracodawcy oferują im jedynie najprostsze i niewymagające kwalifikacji miejsca pracy, a zarazem powiatowe urzędy pracy stają wobec podaży osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia na stanowiskach umysłowych. Ujawnia się w ten sposób specyficzny paradoks: szanse na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej rosną wraz ze wzrostem jej wykształcenia, ale ciągle ma ona niższe szanse niż osoba sprawna, przez co musi wykazać się ponadprzeciętną zaradnością i determinacją.

Możliwości kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych

W ostatnich latach w Polsce podejmowane są działania określane jako „wyrównywanie szans” w edukacji. Mechanizm ten polega przede wszystkim na działaniach na rzecz osób, które z różnych przyczyn, ale przede wszystkim nie z własnej winy nie miały możliwości optymalnego rozwoju swoich uzdolnień (Z. Kwieciński, 2008). Z jednej strony, buduje się sieć placówek, zwiększając ich dostępność dla zainteresowanych, z drugiej zaś zwraca się uwagę na ułatwienia dla osób niepełnosprawnych, np. czytniki dla niedowidzących, podjazdy i windy dla osób z ograniczeniami ruchu. Znacznie łatwiej też uzyskać wsparcie tzw. asystenta osoby niepełnosprawnej, który towarzyszy osobie potrzebującej w realizowaniu zamierzeń edukacyjnych. Niestety, bardzo często zdarza się i tak, że równe szanse oznaczają tylko podobny punkt wyjścia, który z racji zróżnicowanego zaplecza środowiskowego i kulturowego oraz odmiennego wyposażenia genetycznego powoduje, iż szczytne idee pozostają tylko postulatami (Z. Kwieciński, 2008).

Kształcenie ustawiczne rozumiane jest jako

[...] kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty-ryнку-pracy).

Natomiast Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju pojęcie to rozumie znacznie szerzej jako

[...] koncepcję uczenia się obejmującą rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności (www.uo.sggw.pl/aktywnosci/5-powolanie-do-zycia-universytetu-otwartego-sggw).

Bez względu jednak na przyjęte rozumienie tego pojęcia celem kształcenia ustawicznego jest stworzenie edukacyjnych możliwości do

optymalizacji rozwoju osób, które naukę w trybie obowiązkowym już zakończyły.

Osoby niepełnosprawne, w szczególności bierne zawodowo, niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Wśród osób niepełnosprawnych, z którymi nawiązał kontakt PRFON (www.pfron.org.pl), tylko nieliczni mieli okazję uczestniczyć w szkoleniach. W większości sytuacji były to raczej decyzje przypadkowe niż planowany sposób podnoszenia kwalifikacji zawodowych i nie prowadziły do zatrudnienia. Za główne determinanty takiego stanu rzeczy należy uznać przede wszystkim brak dostępu do informacji na temat istniejącej oferty i możliwości, bardzo częste przekonanie, ukształtowane na bazie dotychczasowych doświadczeń, o braku oferty szkoleń przystosowanej do posiadanego rodzaju niepełnosprawności, przekonanie ugruntowane na bazie doświadczeń wyniesionych z rynku pracy, że żadne szkolenie w ich przypadku nie ma sensu, bo i tak nie zmieni to nic w ich sytuacji na runku pracy. Najczęściej bowiem, jeśli w ogóle, mogą liczyć jedynie na prace najprostsze, niskopłatne i niewymagające żadnych kwalifikacji (www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/badania_i_analzy).

Edukacja pozaszkolna dla wielu niepełnosprawnych, którzy ukończyli już szkolną ścieżkę edukacyjną, pozostaje jedyną drogą na zwiększenie szans na rynku pracy. Na konieczność wzmacniania możliwości w zakresie kształcenia ustawicznego wskazywali przedstawiciele organizacji rynku pracy, którzy najlepiej dostrzegają luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych. W tym zakresie niezwykle istotna jest obsługa komputera oraz znajomość języków obcych.

Wyniki badań zrealizowanych przez PFRON (www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty) wskazały, iż obok niedostatków w zakresie kompetencji twardych i kształcenia fachowego istotnym problemem związanym z wykształceniem osób niepełnosprawnych jest brak przygotowania, kompetencji i motywacji do podejmowania pracy, a więc brak umiejętności miękkich, związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, a także brak inicjatywy, motywacji i przedsiębiorczości. Te same badania wskazują też, że osoby niepełnosprawne jako swoje mocne strony na rynku pracy postrzegają przede wszystkim pracowitość, sumienność i dokładność oraz umiejętność pracy w zespole. Za swoje ograniczenia – oprócz stanu zdrowia – uważają brak twardych kompetencji, które predysponują do wykonywania pracy umysłowej (nieznajomość

obsługi komputera i języków obcych, brak ogólnej wiedzy o świecie), brak doświadczenia zawodowego oraz zmniejszona odporność na stres i zmęczenie, a także braki w zakresie umiejętności autoprezentacyjnych. Czynnikiem wiążącym się z oceną posiadanych kwalifikacji jest u osób niepełnosprawnych także czas nabycia niepełnosprawności – osoby niepełnosprawne od urodzenia praktycznie na wszystkich wymiarach oceniają siebie dużo gorzej niż osoby, które nabyły niepełnosprawność w późniejszym wieku.

W okresie średniej i późnej dorosłości przychodzi czas na realizację tego, co jest istotą kształcenia ustawicznego, tj. samokształcenia, samorozwoju, aktywnego i twórczego kierowania życiem dla własnego komfortu, bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia oraz satysfakcjonującego współlistnienia z innymi w świecie. Psychologia rozwoju człowieka dorosłego w dużej mierze wyjaśnia, od czego zależą efektywność i skuteczność kształcenia. Człowiek dorosły mimo postępującego biologicznego procesu starzenia się przez całe życie dysponuje znacznym potencjałem rozwoju i możliwościami uczenia się. Ludzie, których życie było stałym, intensywnym procesem edukacji, uczą się stale i są w stanie uzyskiwać znaczące efekty. Najszybciej i najsprawniej dorosli przyswajają to, co jest związane z ich celowym działaniem, a więc z pracą zawodową, szczególnie taką, która stawia wysokie wymagania. Zapewnia ona człowiekowi mimo jego zaawansowanego wieku wysoki poziom w dziedzinach, w których specjalizował się przez lata. Aktywność intelektualna związana z kształceniem ustawicznym jest też formą ćwiczeń umysłu i działań rewalidacyjnych, zwłaszcza dla osób niepełnosprawnych umysłowo. Proces nabywania wiedzy zależy w znacznej mierze od przyjęcia aktywnej i poszukującej postawy w tej dziedzinie. Jeśli zaś niepełnosprawnemu nie są stawiane takie wymagania, to powoli dochodzi do regresu funkcji intelektualnych. Istotne znacznie ma zatem motywacja osoby niepełnosprawnej do podjęcia zmian.

Budowanie motywacji do podjęcia nauki w trybie kształcenia ustawicznego powinno spełniać wiele warunków. Punktem wyjścia winno być dostrzeżenie przez osoby niepełnosprawne realnych i praktycznych korzyści z nauki w swoim życiu, zarówno osobistym, jak i zawodowym. Kształcenie powinno mieć atrakcyjną formę i odbywać się w dogodnych warunkach. W relacji z osobami niepełnosprawnymi ważną rolę odgrywa również nauczyciel, który w kontakcie z dorosłymi powinien odejść od

roli dominującej, właściwej na poziomie szkół podstawowych, na rzecz pozycji partnerskiej, o charakterze mentorskim, ale nie dyrektywnym.

Wyznaczenie celów edukacyjnych osobom długotrwale bezrobotnym i mającym kłopot z przystosowaniem się do wymagań związanych z aktywnością zawodową może stanowić formę przejściową, rodzaj przygotowania do nowych zadań w związku z koniecznością sprostanania obowiązkom, dostosowania się do ustalonych zasad w różnych formach kształcenia. Podjęcie kształcenia, które zmierza do zdobycia lub podniesienia kwalifikacji, może nieznacznie odroczyć w czasie konieczność zmiany – podjęcie pracy, a tym samym jako obarczone mniejszym ładunkiem lęku staje się celem łatwiej akceptowalnym przez samych zainteresowanych. Może stać się okresem przyzwyczajania do myśli, że zmiany są nieodzowne. Jak wskazują doświadczenia autorki (A. Miklewska, 2009a), bezrobotne osoby niepełnosprawne znacznie chętniej podejmowały decyzję o rozpoczęciu edukacji niż o podjęciu pracy, chociaż miały świadomość, iż jest to etap wstępny do zatrudnienia. Edukacja zatem stała się szansą na podjęcie zmian rozwojowych w łagodnej formie, krokiem zmierzającym do poradzenia sobie z oporem. Osoby niepełnosprawne, już ograniczone na wcześniejszych etapach edukacji, mogą zmagać się z negatywnymi własnymi doświadczeniami bądź oczekiwać innego, łagodniejszego traktowania (zmniejszonych wymagań). Stąd warto, aby były umiejętnie wspierane, ale przede wszystkim stymulowane do rozwoju przez nauczycieli (*Kształcenie ustawiczne w Polsce na tle...*, 2013).

Także S. Kowalik (2007) zauważa, że proces usprawniania osoby niepełnosprawnej, a szczególnie chorej psychicznie, powinien przebiegać etapami, a możliwość przejścia z jednego poziomu na kolejny należy wyczuć z dużą ostrożnością. Proponuje on wyodrębnienie trzech faz: inicjacji procesu rehabilitacji, oswojania z procesem rehabilitacji i zaangażowania w proces rehabilitacji. Jeśli faza inicjacji rehabilitacji zostanie przeprowadzona niewłaściwie, to osoba niepełnosprawna w efekcie negatywnych doświadczeń może powrócić do stanu bierności. Jak wspomniano, kształcenie ustawiczne w procesie rehabilitacji może stanowić bezpieczny etap przygotowania do podjęcia zatrudnienia.

Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej ma jeden z najniższych wskaźników, jeśli chodzi o kształcenie ustawiczne (www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ). Proporcje te są jeszcze bardziej niekorzystne,

jeśli porównamy osoby zdrowe i niepełnosprawne, gdyż udział osób z ograniczeniami w kształceniu ustawicznym dorosłych wynosi ok. 0,5%, a w przypadku osób pełnosprawnych udział ten wynosi ok. 5% (www.pfron.org.pl). Taka sytuacja wynika prawdopodobnie z tego, że osoby dorosłe w naszym kraju jeszcze nie do końca doceniają korzyści płynące ze stałego uzupełniania wykształcenia i szkoleń. Tendencje rozwoju gospodarczego wskazują jednak, że starzejące się społeczeństwo w sytuacji niżu demograficznego potrzebuje stałego podnoszenia kwalifikacji. Dotyczy to zarówno osób niepełnosprawnych, jak i bez żadnych ograniczeń zdrowotnych. Dość jaskrawo ujawniają się obecnie rozbieżność między poziomami wykształcenia i umiejętności wśród młodszych i starszych osób dorosłych, co także poważnie ogranicza możliwości pozostania na rynku pracy starszych pracowników. Trudno wyobrazić sobie kreowanie ścieżki zawodowej bez uwzględniania kształcenia ustawicznego.

Słabą stroną oferty kształcenia ustawicznego kierowanej do osób niepełnosprawnych jest jej rozproszony i chaotyczny charakter. Brakuje ciągłości wsparcia osób niepełnosprawnych w wyborach edukacyjnych w toku życia, a kierowane do nich doradztwo zawodowe ma charakter przypadkowy i mało skoncentrowany na specyficznych problemach.

Biorąc pod uwagę funkcje, jakie pełni kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych, można wyodrębnić dwie główne funkcje: zastępczą i właściwą. Pierwsza polega na przekazaniu ludziom dorosłym wiadomości i ukształtowaniu umiejętności, dyspozycji, sił umysłowych czy cech charakteru, których nie zdobyli w czasie normalnego, obowiązkowego nauczania szkolnego. Funkcja właściwa polega na aktualizowaniu oraz uzupełnianiu wiedzy i umiejętności ludzi dorosłych w dziedzinie gospodarki, polityki, ideologii, różnych dziedzin nauki, techniki i sztuki, w zakresie nieobjętym programem szkoły, ale koniecznym do właściwego spełniania obowiązków zawodowych i społecznych, na dalszym kształtowaniu i doskonaleniu sił umysłowych uczących się, a także kształtowaniu świadomych postaw społecznych ludzi dorosłych stosownie do istniejących i stale zmieniających się potrzeb edukacji i aktywności zawodowej, rodzinnej czy społecznej (Z. Popławski, *Edukacja dorosłych...*, 2013.).

Kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych w zakresie umiejętności twardych

Jak wykazano, sprawą oczywistą jest potrzeba podniesienia przez osoby niepełnosprawne swojego wykształcenia przez osiągnięcie poziomu adekwatnego do posiadanych umiejętności, czyli rozwój tzw. umiejętności twardych. Warto jednak, aby decyzja tego typu została poprzedzona dokładną diagnozą potrzeb i właściwym ukierunkowaniem zawodowym i szkoleniowym. Osoba niepełnosprawna winna współuczestniczyć w projektowaniu własnej ścieżki rozwoju zawodowego, aby czuła się za nią współodpowiedzialna i w pełni identyfikowała się z wyznaczonymi celami. Zagrozeniem na tym etapie jest bowiem przyjęcie przez osobę szkolącą się postawy rezygnacji i postrzeganie propozycji edukacyjnej jako kolejnego, przypadkowo dobranego kursu, który nic nie zmieni w jej osobistej i zawodowej sytuacji. Dokonywanie bardziej świadomego wyboru kształcenia często jest utrudnione, ponieważ osoby niepełnosprawne mają ograniczone możliwości dostępu do informacji. W kontekście efektywnego radzenia sobie na rynku pracy potrzebna jest umiejętność obsługi komputera, znajomość języków obcych oraz posiadanie prawa jazdy.

Z wyborem kierunku kształcenia ustawicznego ściśle wiąże się profesjonalne doradztwo, świadczone przez osoby dobrze znające potrzeby osób niepełnosprawnych i specyfikę różnych schorzeń. Istotne też jest, aby wyznaczane kierunki rozwoju zawodowego pozostawały w związku z sytuacją gospodarczą kraju. Jak zauważył Kowalik (2008), osoby niepełnosprawne (chore psychicznie) reagują bardzo pozytywnie na propozycje udzielania im pomocy w tzw. duchu humanistycznym, w ramach rehabilitacji zdrowieniowej. Autor podkreśla, że udzielane im wsparcie musi być fachowe i dostosowane do potrzeb, a dopiero wówczas prawdopodobne staje się ich wychodzenie ze stanu zagubienia.

Badania przeprowadzone na zlecenie PFRON (www.pfron.org.pl/ftp/) pozwoliły wyłonić główne zasady, którymi należy kierować się podczas świadczenia pomocy osobom niepełnosprawnym w aktywizacji zawodowej. Punktem wyjścia winna być rzetelna diagnoza potrzeb samych osób niepełnosprawnych i ich otoczenia. Stąd też zakres oferowanych kursów powinien być elastyczny wobec potrzeb lokalnych pracodawców, a kierunki kształcenia w szkołach specjalnych powinny

ewoluować wraz ze zmieniającą się specyfiką rynku pracy. Drugim istotnym aspektem powinna być szersza indywidualizacja działań, tak aby straciły one charakter masowy, a konstruowane były na miarę potrzeb osoby niepełnosprawnej. Uznano również, że bardziej efektywne będą te programy, które adresowane będą do mniejszej liczby osób i traktują problem bardziej wnikliwie, niż programy skierowane do większej liczby osób, a działające tylko w najbardziej podstawowym wymiarze. Zwrócono też uwagę, aby podejmowane działania miały wymiar kompleksowy, tzn. integrujący różne obszary i formy wsparcia, co jednocześnie umożliwi likwidowanie barier dotyczących samej osoby niepełnosprawnej lub w jej otoczeniu. Kompleksowość działań powinna również polegać na zmobilizowaniu do rozwiązania problemu zatrudnienia osób niepełnosprawnych różnych instytucji lokalnych: pracodawców, pracowników instytucji rynku pracy itp. Aby osoby niepełnosprawne chętnie podejmowały wyzwania w zakresie kształcenia ustawicznego, poszerzania lub podnoszenia kwalifikacji, potencjalne korzyści muszą także przewyższać ponoszone koszty.

Przekwalifikowanie

Mając na uwadze specyfikę sytuacji osób niepełnosprawnych, należy pamiętać, że część z nich utraciła zdolność wykonywania zawodu właśnie z racji choroby, co spowodowało konieczność przekwalifikowania się. Punktem wyjścia powinna być wówczas specjalistyczna diagnostyka prowadzona zarówno przez lekarzy specjalistów, jak i psychologa. Następnym krokiem może być poradnictwo, przeprowadzone przez przeszkolonego doradcę zawodowego. Dopiero na tej podstawie możliwe jest wyznaczenie kierunku szkolenia lub ustawicznego kształcenia zawodowego wykorzystującego uzyskane na wstępie wyniki. Dbłość o dostosowanie wykonywanej pracy do obecnego stanu zdrowia podkreśla też E. Rutkowska i jej zespół (2008). Ich zdaniem każdy etap doradztwa zawodowego skierowanego do osób niepełnosprawnych winien uwzględniać stan psychofizyczny szkolonych i przysposabianych do pracy zawodowej, a także zawierać poradnictwo w zakresie indywidualnych zabiegów i ćwiczeń usprawniających. Proponowany kierunek kształcenia bądź pracy nie może stanowić zagrożenia dla zdro-

wia przyszłego pracownika i powinien odpowiadać jego możliwościom psychofizycznym.

Sytuacja poprawia się nieco w wyniku uruchomienia w ostatnim czasie systemu bezpłatnych szkoleń i kursów kwalifikacyjnych finansowanych przez Unię Europejską. Ciągłe jednak gotowość do przekwalifikowania się jest zbyt mała wśród osób niepełnosprawnych, co sprawia, że wolno i mało plastycznie odpowiadają na zmieniające się potrzeby rynku pracy (A. Miklewska, 2009b).

Kształcenie umiejętności miękkich

Osoby niepełnosprawne wcześniej nieaktywne zawodowo przed podjęciem zatrudnienia powinny być przygotowane przez psychologów i doradców zawodowych także w zakresie umiejętności miękkich (A. Miklewska, 2009a, 2013; D. Podgórska-Jachnik, *Edukacja szkolna...*, 2013). Jak już wspomniano, osoby niepełnosprawne często mają obniżony poziom umiejętności społecznych, co rzutuje znacznie na ich poczucie wartości i funkcjonowanie w grupie społecznej, jak również na relacje pracownik – pracodawca. Stąd etap przygotowań bezrobotnych osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy powinien koncentrować się na tych aspektach. Należy tu wskazać zwłaszcza na potrzebę dbałości przyszłych pracowników o poprawne relacje ze współpracownikami, a także rozwój innych kompetencji społecznych niezbędnych dla skutecznego poszukiwania pracy i poruszania się na rynku pracy, np. asertywność, umiejętność negocjowania, wywierania wpływu i autoprezentacji, znajomość podstaw prawnych dotyczących zatrudniania osób z dysfunkcjami, nauka efektywnego poszukiwania pracy, konstruowanie dokumentów aplikacyjnych. Poświęcone tym zagadnieniom warsztaty i treningi powinny obejmować wzmacnianie posiadanych zasobów i kompetencji, a dopiero w następnej kolejności pracę z deficytami. Najważniejszym jednak celem kształcenia ustawicznego w tym wstępnym okresie powinno być kreowanie u osoby niepełnosprawnej obrazu siebie jako pełnowartościowego pracownika na w miarę możliwości otwartym rynku pracy i nieocenianie swoich możliwości przez pryzmat niepełnosprawności. Dodatkowym pozytywnym efektem jest również

zmiana własnej postawy w kierunku aktywności, woli samostanowienia, gotowości do zmiany i otwartości na współpracę.

Zakres szkoleń w okresie przygotowawczym powinien być zawsze dostosowywany do indywidualnych potrzeb osób zainteresowanych i ich możliwości. Stąd znaczenie doboru kadry prowadzącej warsztaty i jej przygotowania w zakresie specyfiki poszczególnych niepełnosprawności. Ważne jest również to, aby edukacja jedynie przez wąską specjalizację i brak kształcenia kompetencji miękkich nie szufladkowała osób niepełnosprawnych, lecz dawała raczej wachlarz możliwości i kompetencje do uczenia się i zdobywania kwalifikacji przez całe życie (A. Miklewska, 2013; D. Podgórska-Jachnik, *Edukacja szkolna...*, 2013).

Edukacja w początkowym okresie zatrudnienia

Zdarza się, że pracodawcy, którzy oferują zajęcia o różnym stopniu skomplikowania, nie uwzględniają szczególnych ograniczeń danej osoby, których pokonanie jest możliwe po okresie przyuczenia. Na przykład osoba niewidoma potrzebuje czasu na wyuczenie nowej czynności manualnej, a po wstępnym okresie nauki może osiągać nawet lepsze wyniki niż widzący pracownicy, na co nie wskazują próbki pracy przeprowadzone podczas rozmów kwalifikacyjnych. Warto, aby potrafiły o tym informować pracodawców same bezrobotne osoby niepełnosprawne, prosząc o wyznaczenie czasu na przystosowanie. Istotną rolę w tym zakresie spełniają również osoby z najbliższego środowiska bądź specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, którzy także mogą pomóc w wyuczeniu nowej umiejętności (A. Miklewska, 2009a).

Przystosowanie do zmiany, jaką jest podjęcie pracy, znacznie łatwiej jest uzyskać, gdy osoby niepełnosprawne oprócz wsparcia otoczenia mogą liczyć na pomoc ze strony osób, które znalazły się w podobnej sytuacji (A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, 2006). Podczas spotkań w takich grupach ich członkowie dzielą się własnymi doświadczeniami i sukcesami, ale również doświadczanymi porażkami w obszarze aktywności zawodowej. Wzajemne podobieństwo przeżyć niweluje choć częściowo doświadczane poczucie osamotnienia, a zarazem daje szansę na podtrzymanie dalekosiężnej motywacji do pracy.

Formy kształcenia ustawicznego

Zakres form kształcenia ustawicznego jest szeroki. Obejmuje różnorodne placówki (centra) kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, szkoły wyższe (uniwersytety oraz uniwersytety trzeciego wieku), placówki naukowe, instytucje rynku pracy typu: publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego. Współpracę w tym zakresie podejmują też izby rzemieślnicze, pracodawcy itp. Osoby dorosłe zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji mają wiele możliwości, aby kontynuować naukę m.in. w szkolnych i pozaszkolnych formach edukacji na różnych poziomach i w różnych systemach: dziennym, wieczorowym lub zaocznym (*Instrumenty rynku pracy*, 2013).

E-learning – nowoczesna metoda nauki

W ostatnich latach dużą popularność zyskała nowa forma nauczania – kształcenie na odległość, nazywane również e-learningiem, e-edukacją i zdalnym nauczaniem. Kształcenie na odległość umożliwia naukę w dowolnym miejscu, czasie i tempie przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii informatycznych. Pozwala na ukończenie kursu, szkolenia, a nawet studiów bez konieczności fizycznej obecności w sali wykładowej, co dla osób z najcięższymi schorzeniami stanowi istotne ułatwienie (M. Senior, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, 2013).

Najważniejszą cechą odróżniającą kształcenie na odległość od tradycyjnych metod jest nałożenie głównego ciężaru nauki na uczącego się, a nie na nauczyciela. Jest to z jednej strony bardzo duża zaleta tego sposobu nauczania, z drugiej zaś wada, gdyż jego skuteczność zależy przede wszystkim od dobrej woli, wysokiego poziomu samodyscypliny i samozaparcia osoby uczącej się. Kwalifikacje nabyte podczas tego szkolenia są tak samo uznawane jak te zdobyte na tradycyjnych kursach czy studiach. Podstawowe zalety szkoleń e-learningowych to: oszczędność czasu i pieniędzy, brak dezorganizacji pracy, bieżący

monitoring wyników nauczania, dowolna liczba osób szkolonych i stałe doskonalenie programu szkoleniowego.

Pomimo licznych i bezsprzecznych korzyści wynikających z zastosowania e-learningu w miejsce tradycyjnych, stacjonarnych kursów doszkalających nie można także zapominać o wadach, które w pewnym stopniu mogą zmniejszyć atrakcyjność tego typu metod edukacji. Ograniczeniem jest z pewnością brak bezpośrednich relacji z innymi uczestnikami zajęć, co nie pozwala osobom niepełnosprawnym pokonać izolacji społecznej. Jednak także sprawnym uczestnikom zajęć brakuje osobistego kontaktu zarówno z innymi członkami danego kursu, jak i z nauczycielem kontrolującym postępy kursantów. Ponadto udział w tego typu formie nauki wymaga niezwykle dużej samodyscypliny.

Jednak dla niektórych osób niepełnosprawnych e-learning jest najlepszym rozwiązaniem. Szczególnie dotyczy to tych zainteresowanych, którzy mają utrudniony dostęp do systemu nauczania z powodu braku odpowiedniej kadry (specyficzny rodzaj kursu), barier architektonicznych istniejących w szkołach oraz niedostosowania oferty edukacyjnej do ich potrzeb i możliwości (A. Miklewska, 2013). W Polsce działają fundacje, które pomagają niepełnosprawnym uzyskać odpowiednie środki na naukę. Jedną z nich jest Fundacja na rzecz Rozwoju Edukacji w Polsce – Edukacja Bez Barrier (www.bez-barrier.org.pl). Fundacja ta nieodpłatnie pomaga we wszelkich działaniach wspierających dostęp do edukacji dla osób niepełnosprawnych, m.in. w aplikowaniu o fundusze na kształcenie osób niepełnosprawnych oraz na projekty e-learningowe, pozyskiwaniu partnerów do projektów e-learningu, promowaniu rozwiązań edukacyjnych dla osób niepełnosprawnych, poszukiwaniu kontaktów w celu podjęcia działań związanych z wdrażaniem nowoczesnych rozwiązań edukacyjnych w szkołach i na uczelniach, a także innych działaniach na rzecz rozwoju nowoczesnej edukacji w Polsce. Fundacja prowadzi system certyfikacji związany z edukacją w formie e-learningu, który zaświadcza o umiejętnościach, wiedzy eksperckiej lub uprawnieniach trenerskich (M. Sinior, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, 2013).

Podsumowanie

Można przyjąć, że istotnym kierunkiem zmian w zakresie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych winno być nie tylko zwiększenie dostępności wyższych uczelni, ale ogólne zwiększenie ich aktywności w zakresie własnej edukacji, nie tylko *stricte* zawodowej. Jak wspomniano bowiem, nie tylko poziom wykształcenia stanowi powód wysokiego bezrobocia osób z ograniczeniami. Ważnym aspektem jest zakres umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do poruszania się na rynku pracy, a także reprezentowanie postawy biernej bądź aktywnej wobec swojej sytuacji życiowej.

Warto skoncentrować się na stworzeniu elastycznej oferty szkoleń i kierunków rozwoju zawodowego, która będzie dostosowana do potrzeb wynikających z niepełnosprawności i standardów ich zaspokojenia (dostosowań), ale znajdzie także odzwierciedlenie w obecnej sytuacji gospodarczej lub będzie powiązana z potrzebami zgłaszanymi przez przedsiębiorców. Istotne mogłoby okazać się ograniczenie kształcenia ogólnego, wprawdzie służącego rozwojowi, ale niedającego konkretnych umiejętności, na rzecz edukacji zawodowej. Warto, aby oferowane szkolenia były traktowane szerokoprofilowo (np. łączenie kursu usług fryzjerskich z wizażem i umiejętnością robienia tipsów), a także stwarzały szanse na poszerzenie umiejętności. Z kolei włączenie osób niepełnosprawnych w szerszym wymiarze do edukacji powszechnej, przy ograniczeniu szkolnictwa specjalnego, prawdopodobnie przyczyniłoby się do porównywalności zdobywanych kwalifikacji i zapobiegało stygmatyzacji, a tym samym wykluczeniu społecznemu.

Na poziomie kraju brakuje precyzyjnego modelu kształcenia ustawicznego kierowanego do osób niepełnosprawnych (D. Podgórska-Jachnik, *Edukacja szkolna...*, 2013). Procedury powinny rozpoczynać się od ustalenia specjalistycznej formy diagnozy i stworzonej na tej podstawie indywidualnej prognozy dla poszczególnych osób z ograniczeniami (diagnoza funkcjonalna eksponująca zasoby). Z pewnością weryfikacji wymagają kryteria egzaminów kompetencyjnych dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i zwiększenie nacisku na egzekwowanie praktycznych umiejętności. Nauczyciele zawodu powinni mieć stałą możliwość korzystania z doradztwa psychologa, aby właściwie motywować uczniów i odpowiednio kierować procesem

kształcenia ustawicznego. Nie mogą to być osoby przypadkowe; również rzemieślnicy oferujący staże zawodowe najpierw powinni przejść przeszkolenie i zdobyć certyfikat potwierdzający właściwy poziom kompetencji do kształcenia osób niepełnosprawnych. Także doradcy zawodowi wymagają dodatkowych i specjalistycznych szkoleń, dzięki którym trafniej dopasują ofertę rozwoju edukacyjnego i zawodowego do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych powinno uwzględniać edukację w zakresie przedsiębiorczości i ekonomii społecznej.

Warto, aby osoba niepełnosprawna jako aktywny uczestnik projektujący swoją ścieżkę rozwoju zawodowego miała łatwy dostęp do kierowanej do niej oferty. W swoim rozwoju zawodowym powinna móc liczyć na wsparcie zarówno instytucji rynku pracy, jak i profesjonalistów związanych ze służbą zdrowia (rehabilitanci, psycholodzy), biznesem (mentorzy, coachowie) bądź pomocą społeczną (asystenci rodziny). Celowe wydaje się rozszerzenie próbnych form pracy, które umożliwiają zapoznanie się z przyszłymi obowiązkami i ich naukę bez obciążeń wynikających z umowy o pracę. Można sądzić, że najlepsze rezultaty osiągnięto by też przy współpracy poszczególnych instytucji: rynku pracy, edukacji i pracodawców.

Wnioski

1. Poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych jest znacznie niższy niż osób w pełni sprawnych. Bardzo mały jest odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, które w przypadku stanowisk wykwalifikowanych jest już standardem w oczekiwaniach pracodawców.
2. Udział osób niepełnosprawnych w różnorodnych formach kształcenia ustawicznego jest niewielki.
3. Bezrobotne osoby niepełnosprawne wykazują się bardzo niskim poziomem przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany. Mają istotne kłopoty w zakresie kompetencji społecznych.
4. W strukturze wykształcenia osób niepełnosprawnych dominują zawody anachroniczne. Kształcenia ustawiczne nie zawsze pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy.

Bibliografia

- Bańka, A. (2003). Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy. W: *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały konferencyjne*. Warszawa; www.praca.ffm.pl/doc/pozon.pdf.
- Brzezińska, A.I., Kaczan, R., Piotrowski, K., Rycielski, P. (2008a). Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny. *Nauka*, 2.
- Brzezińska, A.I., Kaczan, R., Piotrowski, K., Sijko, K., Rycielski, P., Wiszejko-Wierzbicka, D. (2008b). Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: czynniki społeczno-demograficzne. *Nauka*, 1.
- Brzezińska, A., Woźniak, Z., Maj, K. (2006). *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*. Warszawa.
- GUS, Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-i-iv-kwartale-2005-r-4.10.html>; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-i-iv-kwartale-2008-r-4.10.html>; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-i-iv-kwartale-2012-r-4.10.html>, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-iii-kwartale-2013-r-4.10.html> (05.11.2013).
- Instrumenty rynku pracy*. (2013). www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty/.
- Kowalik, S. (2007). *Psychologia rehabilitacji*. Warszawa.
- Kowalik, S. (2008). Rehabilitacja osób chorych psychicznie. Propozycje działań dla psychologów klinicznych. W: J. Brzeziński, L. Cierpiałkowska (red.). *Zdrowie i choroba. Problemy teorii, diagnozy i praktyki*. Gdańsk.
- Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*. (2013). www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/ksztalcenie_ustawiczne_www.pdf.
- Kształcenie ustawiczne w Polsce na tle innych krajów – na podstawie badania TRAL 2*. (2013). www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/nowe/PolskanatleTRAL.pdf.
- Kurkus-Rozowska, B. (2002). Wpływ rehabilitacji na poprawę wydolności fizycznej osób niepełnosprawnych ruchowo. *Bezpieczeństwo Pracy*, 3.

- Kwieciński, Z. (2008). O różnym rozumieniu „równych szans” edukacyjnych. W: J. Brzeziński, L. Cierpiałkowska (red.). *Zdrowie i choroba. Problemy teorii, diagnozy i praktyki*. Gdańsk.
- Majewski, T. (1995). *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. Warszawa.
- Miklewska, A. (2008a). Opór przed zmianą – problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. W: D. Kukla, Ł. Bednarczyk (red.). *Edukacja – wsparcie – praca w życiu osób niepełnosprawnych. Wybrane aspekty*. Warszawa – Częstochowa.
- Miklewska, A. (2008b). Psychospołeczne uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Przykład dobrej praktyki. W: R. Derbis (red.). *Jakość życia: od wykluczonych do elity*. Częstochowa.
- Miklewska, A. (2009a). Edukacja jako wyznacznik zmiany w życiu bezrobotnych osób niepełnosprawnych. W: A. Gofron, M. Adamska-Staroń (red.). *Podstawy edukacji. Ciągłość i zmiana*. Kraków.
- Miklewska, A. (2009b). Wybrane problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na podstawie programu autorskiego. W: K. Janowski i M. Artymiak (red.), *Człowiek chory – aspekty biopsychospołeczne*. T. 4. Lublin.
- Miklewska, A. (2013). Aktywność zawodowa jako forma rehabilitacji osób niepełnosprawnych. W: J. Rottemund, K. Czupryna (red.). *Niepełnosprawność niejedno ma imię*. Bielsko-Biała.
- Podgórska-Jachnik, D. (2013). Edukacja szkolna i kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych w kontekście szans zatrudnienia ON na otwartym rynku pracy, www.isp.org.pl/files/14609877610110809001239015625.pdf.
- Popławski Z. (2013). Edukacja dorosłych. Wymóg współczesności czy chęć indywidualnego rozwoju? <http://pl.scribd.com/doc/57189962/Pop%C5%82awski-Zbigniew-Edukacja-doro%>.
- Rutkowska, E., Otrębski, W., Piasecki, J., Stępnia, M., Śliwak, J. (2008). Przebieg rehabilitacji ustawicznej jako element doradztwa zawodowego. W: M. Piasecki, J. Śliwak (red.). *Wybrane zagadnienie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Lublin.
- Sęk, H. (1980). *Orientacja w sytuacjach społecznych*. Poznań.
- Sinior, M. (2013). Kształcenie ustawiczne dorosłych, www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/Kształcenie_ustawiczne (5.11.2013).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty/ (5.11.2013).

[http://pl.scribd.com/doc/57189962/Pop%C5%82awski-Zbigniew-Edukacja-doro%](http://pl.scribd.com/doc/57189962/Pop%C5%82awski-Zbigniew-Edukacja-doro%20lat) (4.01.2014)

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-i-iv-kwartale-2005-r-4.10.html> (5.11.2013)

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-i-iv-kwartale-2008-r-4.10.html> (5.11.2013)

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenie/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-iii-kwartale-2013-r-4.10.html> (5.11.2013)

www.bezbarier.pl/ (5.11.2013)

www.isp.org.pl (5.11.2013)

www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/nowe/PolskanatleTRAL.pdf (5.11.2013)

www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/badania_i_analazy (5.11.2013)

www.uo.sggw.pl/aktywnosci/5-powolanie-do-zycia-uniwersytetu-otwartego-sggw

www.wup-katowice.pl (4.01.2014)

www.wup-katowice.pl/artypul/statystyki/1369392958/0/98

www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/ksztalcenie_ustawiczne_www.pdf (5.11.2013)

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, kształcenie ustawiczne, rehabilitacja zawodowa, aktywność zawodowa

Streszczenie

Podjęcie aktywności zawodowej znacznie przyspiesza proces rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Ich bierność zawodowa ma złożone przyczyny, a identyfikacja niektórych pozwala podjąć działania korekcyjne.

Kwalifikacje zawodowe osób niepełnosprawnych często są znacznie niższe niż osób sprawnych, co zmniejsza ich szanse na zatrudnienie. Kształcenie ustawiczne umożliwia ich wyrównanie. Artykuł prezentuje czynniki wpływające na kształcenie i rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych.

Key words: the disabled person, permanent education, professional rehabilitation, professional activity

Summary

Undertaking of the professional activity highly accelerates process of the disabled people's rehabilitation. The professional passivity has compound causes. The identification of some of allows to undertake corrective actions. Professional qualifications of disabled people are poorer than skills of healthy people and they have smaller chance of starting professional activity. Permanent education gives possibility of equal chances. The article presents factors influencing on disabled people's professional rehabilitation and professional activity.