

Przyszłość zawodowa mojego wyjątkowego dziecka

Przyszłość zawodowa mojego wyjątkowego dziecka

Rola rodziców w planowaniu kariery uczniów
wymagających wsparcia rozwojowego

DOROTA PODGÓRSKA-JACHNIK

Copyright by Województwo Łódzkie/Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu

Warszawa 2024

Publikacja może być rozpowszechniana jedynie w celach niekomercyjnych zgodnie z licencją Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0.

Wydanie pierwsze

Recenzent

dr hab. Hanna Żuraw, prof. Uniwersytetu w Siedlcach

Redaktor prowadząca

Iwona Kuc

Korekta

Monika Baranowska

Projekt okładki

Mikołaj Miodowski

Zdjęcie na okładce

123rf.com

ISBN 978-83-8270-359-7

e-ISBN 978-83-8270-362-7

Difin Sp. z o.o.

Warszawa 2024

00-768 Warszawa, ul. F. Kostrzewskiego 1

tel. 22 851 45 61, 22 851 45 62

Księgarnia internetowa Difin: www.ksiegarnia.difin.pl

Skład i łamanie: WAŻKA Łukasz Piotrowski, tel. 600 244 717

Wydrukowano w Polsce

SPIS TREŚCI

Wstęp	9
Rozdział 1 Niepełnosprawne, wybitnie uzdolnione, z zaburzeniami rozwoju... Jaka jest wyjątkowość mojego dziecka?	13
Rozdział 2 Kim będzie w dorosłości? Kiedy trzeba zacząć myśleć o przyszłości zawodowej dziecka?	23
Rozdział 3 Kształcenie zawodowe a wychowanie do przyszłej pracy. Dlaczego praca jest taka ważna w życiu człowieka – także tego z niepełnosprawnością?	31
Rozdział 4 Jak moje dziecko ma uwierzyć w siebie? Rola rodziców w budowaniu samooceny ich dziecka	36
Rozdział 5 Przedsiębiorczość rodzi się w dzieciństwie. Jak ją wzmacniać? Jak jej nie zniszczyć?	42

Rozdział 6

Specjalne, indywidualne, zróżnicowane? Potrzeby edukacyjne i potrzeby zawodowe w podejściu włączającym 51

Rozdział 7

Orzeczenie o niepełnosprawności – stygmat czy dokument umożliwiający wsparcie? Czy obawiać się formalnego potwierdzenia niepełnosprawności dziecka? 56

Rozdział 8

Potęga różnorodności na rynku pracy – mit czy fakt we współczesnym świecie? 61

Rozdział 9

Różne drogi do przyszłej pracy. Jak wybierać i którą wybrać dla mojego dziecka? 66

Rozdział 10

Gdzie szukać wsparcia? Doradcy, rzecznicy, grupy wsparcia dla osób z niepełnosprawnością i ich rodzin 70

Rozdział 11

Umiejętności społeczne – niezbędne w każdej pracy, które warto rozwijać od najmłodszych lat? 80

Rozdział 12

Czy naprawdę moje dziecko ma szansę? Jaką pracę wykonują najczęściej osoby z różnymi niepełnosprawnościami i ograniczeniami rozwoju? 84

Rozdział 13

Wzorce, przykłady, mentorzy. Czego może nauczyć się moje wyjątkowe dziecko od innych wyjątkowych ludzi, którzy już odnaleźli swoją drogę zawodową?	94
---	----

Rozdział 14

Ważny jest plan. Jak go stworzyć, pamiętając o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych?	101
---	-----

Rozdział 15

Jak to robić na co dzień? Zabawy i aktywności sprzyjające rozwojowi zawodowemu dziecka	106
---	-----

Podsumowanie: na co szczególnie zwrócić uwagę, a czego unikać?	122
---	-----

Wykaz polecanych źródeł, w tym stron internetowych z krótkim opisem, do czego mogą służyć	125
--	-----

Narzędzia diagnostyczne dla rodziców	130
---	-----

Bibliografia	145
---------------------	-----

Spis tabel	151
-------------------	-----

Spis rysunków	152
----------------------	-----

Spis fotografii (zrzutów ekranowych)	153
---	-----



WSTĘP

*Ktoś nie ma ręki i nogi, komuś brakuje marzeń
i wiary w siebie. Każdy z nas ma swoje ograniczenia.*

Magda Mela (2022)

Wychowanie dziecka jest dla każdego rodzica odpowiedzialnym życiowym zadaniem, a przygotowanie go do przyszłej pracy – wielkim wyzwaniem. I to bez względu na to, jakie są jego cechy i czym to dziecko różni się od innych. Czasami wydaje się nam, że niektórym rodzicom jest łatwiej niż innym, ale często to tylko pozory. Raczej nie warto tracić czasu na porównywanie własnej sytuacji do sytuacji innych, jeśli nie dostarcza nam to racjonalnych wskazówek, które można przenieść do swojego życia. Chociaż czasem i tak z zazdrością myślimy o niektórych dzieciach tak podatnych na wpływy wychowawcze, że ich rodzice zdają się nie mieć już nic do roboty. Dzieci te nie stwarzają żadnych lub większych trudności, wszystko w ich życiu toczy się trybem, który nie budzi niepokoju. Rozwijają się bez problemów. Są ciekawe świata, aktywne. Bawią się, uczą, utrzymują kontakty z innymi dziećmi – wszystko zgodnie z naszym wyobrażeniem normalności. To samo dotyczy kolejnych etapów edukacji: dom, czasem żłobek, przedszkole, szkoła podstawowa, ponadpodstawowa, czasem studia. Zdobywanie zawodu, jakiejś pracy, profesjonalna kariera...

Mamy w głowach takie wyobrażenie „oczywistych” losów dziecka. Ale także wyobrażenie naszych rodzicielskich powinności. Dobry rodzic to rodzic, który poprowadzi swoje dziecko taką „normalną” ścieżką rozwojową i edukacyjną. Nawet jeśli nigdzie tego nie zapisano wprost, to jednak – no cóż! – tak to jakoś właśnie odczuwamy. Zazwyczaj nikt nie uczy nas, jak być rodzicem, a jednak poddajemy się tego typu oczekiwaniom społecznym. Psychologia nazywa to

wchodzeniem w role, a więc przyjmowaniem na siebie zadań i pewnych niepisanych zasad postępowania, które z pewnymi rolami społecznymi kojarzymy. Oczywiście niektóre zadania, prawa i obowiązki rodzica są także formalnie zapisane w prawie. Z tego wynika np. obowiązek troski o zdrowie i życie dziecka, sprawowania nad nim odpowiedzialnej pieczy, realizacji obowiązku szkolnego czy też obowiązku nauki itd. Niewykonywanie tych obowiązków może prowadzić do ograniczenia bądź nawet odebrania praw rodzicielskich. Niestety, tak też się czasem zdarza. Ale nie to jest tematem tej książki. Chodzi raczej o rodziców, którzy wchodzą z najlepszymi intencjami w swoje rodzicielskie role. Mają wyobrażenie tej „normalnej” ścieżki rozwojowej dziecka, ale na drodze do jej realizacji stoją pewne przeszkody. Przeszkodą może być np. niepełnosprawność, zaburzenia rozwojowe, jakieś nietypowe zachowania, skłonności czy zdolności. One czynią rozwój nietypowym. I podnoszą poprzeczkę trudności przed rodzicami.

Jaki jest cel wydania tej książki? Pomoc rodzicom we wspieraniu rozwoju zawodowego ich dzieci: w odnalezieniu ich mocnych stron, rozwijaniu zainteresowań, ale także w rozpoznaniu warunków, w jakich przebiega wybór zawodu oraz droga ku zatrudnieniu. Adresowana jest do rodziców dzieci z niepełnosprawnościami, nauczycieli i doradców zawodowych, ale także do dzieci, u których inne przyczyny czynią ich rozwój i warunki wyboru zawodu nietypowymi. Dzieci wymagających wsparcia rozwojowego.

Z jakiej perspektywy zwracam się do Państwa? Z perspektywy osoby, która całe życie zawodowe zajmowała się naukowo i praktycznie wsparciem dla osób z niepełnosprawnością i ich rodzin: edukacją, doradztwem, pomocą psychologiczno-pedagogiczną. Pod moim kierunkiem wiele osób z niepełnosprawnościami ukończyło studia, a niektóre nawet sięgnęły wyżej – po doktoraty. Wspierałam ich w poszukiwaniu pracy, w job-coachingu, w tworzeniu spółdzielni socjalnych. Tą wiedzą chciałabym się podzielić. Jestem też matką trzech dorosłych już synów – każdy ze swoją indywidualną i wyjątkową ścieżką zawodową. O sprawach osobistych nie będę pisać, ale chciałabym, żebyście Państwo znali perspektywę, z jakiej się zwracam. Może łatwiej będzie zrozumieć pewne kwestie. Także te, na które możecie mieć zupełnie inne spojrzenie. Wychowanie dzieci, również w obszarze ich rozwoju zawodowego, to nie jest zadanie z jednym rozwiązaniem. Ale nawet gdy mamy różne zdania, warto poznać inne punkty widzenia.

Publikacja jest częścią projektu realizowanego przez Województwo Łódzkie *Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych* finansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy

i Zwiększania Odporności. Projekt ma na celu stworzenie mechanizmów koordynacji uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Jego efektem ma być lepsze dopasowanie kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, do zachodzących zmian społecznych, z uwzględnieniem zarówno perspektywy potrzeb regionu, jak i indywidualnych potrzeb osób w różnym wieku i w różnej sytuacji życiowej. Ta książka powstała w ramach działań realizowanych przez Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu. Koncentruje się na osobach ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi. Warto jednak śledzić także inne podejmowane inicjatywy projektowe CRE WŁ, realizowane przy udziale różnych partnerów społecznych (<https://www.lodzkie.pl/edukacja/projekt-III>). Gdy więc zwracam się do Państwa w liczbie mnogiej – my – to mam na myśli także realizatorów projektu – dyrekcję i kadre CRE WŁ w Zgierzu.

Z tego powodu nieprzypadkowy jest też cytat rozpoczynający wstęp. Zaczęłam go słowami Magdy Meli, żony popularnego w Polsce podróżnika Jana Meli (przez lata znanego wszystkim jako Jaś Mela). Historia chłopca, który w wyniku porażenia prądem stracił rękę i nogę, a potem został najmłodszym zdobywcą w jednym roku bieguna północnego i południowego, znana jest wszystkim. Kto jeszcze nie zna, może obejrzeć film fabularny pt. *Mój biegun* (2013) w reż. Marcina Głowackiego. Jan „Jaś” Mela był jednym z gości konferencji zorganizowanej przez CRE w Zgierzu w ramach wspomnianego wyżej projektu. Jego przykład inspiruje i pobudza do działania. Magda Mela zwraca uwagę na to, jak równi jesteśmy w różnicach: „Ktoś nie ma ręki i nogi, komuś brakuje marzeń i wiary w siebie. Każdy z nas ma swoje ograniczenia”. Ze słów tych można domyślić się, że brak ręki i nogi Jan Mela pokonuje swoimi marzeniami i wiarą w siebie. Jednocześnie słowa „Każdy z nas ma swoje ograniczenia” zestawione są – trochę przewrotnie – z zupełnie przeciwnym przekazem ze wszystkich wystąpień tego podróżnika. Można powiedzieć, że płynie z nich przesłanie: „Każdy ma swoje atuty, swoją siłę, swoje mocne strony”. I to przede wszystkim chcemy Państwu przekazać.

Planując tę książkę, chcieliśmy nadać jej formę przystępną dla każdego odbiorcy. Zachowuje ona jednak wymagania stawiane publikacjom naukowym: opisane w niej koncepcje mają charakter naukowy, są udokumentowane źródłowo, podobnie jak ważniejsze definicje czy wyniki badań. Przypisy w tekście i bibliografia potwierdzają zgodność ze stanem nauki, a zainteresowanym umożliwiają dalsze samodzielne poszukiwania. Podano też przydatne akty prawne (stan aktualny na 10.09.2024 r.). Ponieważ rodzice często poszukują podstaw prawnych dotyczących spraw swoich dzieci, warto upewnić się, co do ich aktualności w Internetowym Systemie Aktów Prawnych – ISAP (<https://isap.sejm.gov.pl/>), prowadzonym przez Kancelarię Sejmu.

Niezależnie od bibliografii, kilka najcenniejszych książek i stron internetowych opisane zostało nieco szerzej w przekonaniu, że mogą przydać się wszystkim. Zachęcam do zapoznania się i wykorzystania w praktyce, podobnie jak opisane w końcowej części zabawy i wspólne aktywności. Jeśli jednak Czytelnik nie zdecyduje się na ich wprowadzanie, mam nadzieję, że przeczytanie książki i zapoznanie się z tymi propozycjami może być pomocne w zwróceniu uwagi na niektóre tematy. Ważny jest nawet sposób rozmawiania o sprawach związanych z wyborem zawodu i przyszłą pracą. W przypadku dzieci z niepełnosprawnościami występuje bowiem niepokojące zjawisko: częściej przygotowuje się je raczej do przyszłej renty niż do przyszłej pracy (Jachimczak, Olszewska, Podgórska-Jachnik, 2011). Wielu nauczycieli nie widzi szans ukończenia przez nie szkoły, zdobycia zawodu i zatrudnienia (Chrzanowska, 2021; Podgórska-Jachnik i Jachimczak, 2024). Na szczęście zmienia się to wraz ze wzrostem świadomości społecznej i rozwojem systemu rehabilitacji zawodowej. Ale rola rodziców i tych nauczycieli, którzy dostrzegają takie szanse, jest kluczowa dla zmiany. Aby dziecko mogło uwierzyć w siebie, to najpierw Państwo musicie sami w nie uwierzyć. Ta książka ma na celu pomóc w tym Państwu, a docelowo pomóc młodym ludziom.

Dorota Podgórska-Jachnik

NIEPEŁNOSPRAWNE, WYBITNIE UZDOLNIONE, Z ZABURZENIAMI ROZWOJU... JAKA JEST WYJĄTKOWOŚĆ MOJEGO DZIECKA?

Pierwszy pomysł, aby napisać tę książkę, dotyczył jako odbiorców rodziców dzieci z niepełnosprawnością. W Polsce pracuje jeszcze zbyt mało osób z niepełnosprawnościami, niż by mogło: zatrudniona jest zaledwie co piąta z tych osób (GUS BAEL, I kwartał 2024), i wynik ten nie jest stabilny (w 2022 r. była to co trzecia osoba). Potem rozszerzono tematykę książki także na innych uczniów, których nietypowy rozwój powoduje ich wyjątkowość, ale i potrzebę wyjątkowego wsparcia. Również w zakresie rozwoju zawodowego, wyboru zawodu, a w przyszłości zatrudnienia. Trudności w tym obszarze mogą mieć bowiem uczniowie z ADHD, dysleksją, zaburzeniami emocjonalnymi, różnego rodzaju trudnościami w komunikacji i relacjach społecznych. Nawet uczniowie zdolni, nawet wybitnie – często potrzebują dodatkowego wsparcia.

Dostrzegając trudności uczniów z niepełnosprawnościami, zaczęto kiedyś tworzyć szkoły specjalne, później klasy integracyjne w zwykłych szkołach. Obecnie rozwija się także edukacja włączająca. Daje ona możliwość nauki każdemu uczniowi w każdej szkole ogólnodostępnej, najlepiej najbliższej miejscu zamieszkania ucznia (Szreniawska, 2012). Wybór szkoły należy jednak do rodziców. W miarę zwiększania się liczby uczniów z niepełnosprawnością w zwykłych szkołach zaczęto dostrzegać coraz bardziej zróżnicowane potrzeby innych dzieci. I coraz więcej dzieci wymagających wsparcia. Czasem zastanawiamy się, czy jesteśmy świadkami „epidemii” różnych zaburzeń, czy nauczyliśmy się dostrzegać różnorodność i wnikliwiej rozpoznawać związane z nią potrzeby? Odpowiedź nie jest taka prosta, bo w grę wchodzi tu obie przyczyny.

Ten rozdział – nieco obszerniejszy od pozostałych – przedstawia perspektywę systemu edukacji w spojrzeniu na różnorodność uczniów wymagających wsparcia. To pozwoli zobaczyć, gdzie w tym systemie jest miejsce dla wyjątkowych potrzeb dziecka.

Ważnym momentem dla uznania różnorodności społeczności szkolnej było wprowadzenie określenia „specjalne potrzeby edukacyjne” (SPE). Objęto nim już nie tylko uczniów z niepełnosprawnościami, lecz także innych, którzy potrzebowali pomocy. Teraz zaczynamy odchodzić od określenia SPE (wyjaśnienie będzie w osobnym rozdziale). Jednak prawo oświatowe wyróżnia całą listę uczniów, którzy wymagają takiego dodatkowego, wyjątkowego wsparcia z powodu:

- 1) niepełnosprawności;
- 2) niedostosowania społecznego;
- 3) zagrożenia niedostosowaniem społecznym;
- 4) zaburzeń zachowania lub emocji;
- 5) szczególnych uzdolnień;
- 6) specyficznych trudności w uczeniu się;
- 7) deficytów kompetencji i zaburzeń sprawności językowych;
- 8) choroby przewlekłej;
- 9) sytuacji kryzysowych lub traumatycznych;
- 10) niepowodzeń edukacyjnych;
- 11) zaniedbań środowiskowych związanych z sytuacją bytową ucznia i jego rodziny, sposobem spędzania czasu wolnego i kontaktami środowiskowymi;
- 12) trudności adaptacyjnych związanych z różnicami kulturowymi lub ze zmianą środowiska edukacyjnego, w tym związanych z wcześniejszym kształceniem za granicą (Dz.U. 2017 poz. 1591).

To dość długa lista, a w poszczególnych grupach kryją się domyślnie jeszcze inne zaburzenia lub szczególne sytuacje, częściej lub rzadziej występujące u dzieci szkolnych. Zaburzenia rozwojowe to szeroka kategoria stanów, takich jak zakłócenia, opóźnienia, dysharmonie, dysfunkcje w różnych obszarach rozwoju psychofizycznego dziecka.

Zaburzenia nie są chorobami (nie są nimi autyzm lub dysleksja), ale choroby mogą spowodować zaburzenia. Zaburzenia rozwojowe wpływają na codzienne funkcjonowanie dziecka, na jego możliwości edukacyjne, a także interakcje społeczne. Pojawiają się najczęściej we wczesnym dzieciństwie – jeszcze przed rozpoczęciem nauki szkolnej. Rzutują na zdolność uczenia się. W najnowszych klasyfikacjach określa się je jako zaburzenia neurorozwojowe, co podkreśla związek z funkcjonowaniem układu nerwowego. Należy brać je też pod uwagę przy

wyborze zawodu. Nie uniemożliwiają pracy, ale czasem mogą być przeszkodą w jej wykonywaniu, uciążliwością dla samego pracownika.

Jednak coraz częściej słyzy się o poszukiwaniu pracowników o pewnych określonych typach zdolności, które wpisują się w obraz neuroróżnorodności. Dobra diagnoza, dostosowany do niej wybór i kształcenie zawodowe, czasem także pewne dostosowania w miejscu pracy – pozwalają najczęściej usunąć większość przeszkód. Dlatego konieczny jest też wzrost świadomości pracodawców. Podobnie jest w przypadku większości niepełnosprawności, choć zakres dostosowań najczęściej jest inny.

W najnowszej klasyfikacji ICD-11 (na niej opiera się polski system diagnostyczno-terapeutyczny¹) zaburzenia neurorozwojowe (6A0) obejmują:

- 6A00 Zaburzenia rozwoju intelektualnego;
- 6A01 Rozwojowe zaburzenia mowy lub języka;
- 6A02 Zaburzenia ze spektrum autyzmu;
- 6A03 Rozwojowe zaburzenia uczenia się;
- 6A04 Rozwojowe zaburzenia koordynacji motorycznej;
- 6A05 Zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi;
- 6A06 Stereotypowe zaburzenie ruchu;
- 6A0Y Inne określone zaburzenia neurorozwojowe;
- 6A0Z Zaburzenia neurorozwojowe, nieokreślone (ICD-11).

Pojęcie zaburzeń rozwojowych lub neurorozwojowych nie jest zupełnie rozłączne z klasyfikacją niepełnosprawności. Na przykład zaburzenia rozwoju intelektualnego lub zaburzenia ze spektrum autyzmu uznawane są też przez prawo oświatowe jako niepełnosprawność. Uczniowie z takimi diagnozami mogą otrzymać orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Uczniowie z dysleksją (rozwojowe zaburzenia uczenia się), ADHD (zespół nadpobudliwości ruchowej z deficytem uwagi) lub dyspraksją (rozwojowe zaburzenia koordynacji motorycznej) – już nie. Jeśli trzeba otrzymają inne wsparcie, ale nie takie, jakie przewiduje się dla uczniów z niepełnosprawnością.

Rodzice często oczekują podania w diagnozie konkretnego zaburzenia. Ale to jeszcze nie pozwala na rozpoznanie wyjątkowości ich dziecka i jego potrzeb edukacyjnych. Gdy pojawia się takie rozpoznanie, np. autyzm lub ADHD, wydaje się, że trochę bardziej rozumiemy, dlaczego u dziecka pojawiają się pewne

¹ Przejściowo do 2027 r. korzystamy jeszcze ze starszej wersji ICD-10 (polska wersja dostępna jest tutaj: <https://ezdrowie.gov.pl/portal/home/interoperacyjnosc/klasyfikacje>). Diagnoza, m.in. poradni psychologiczno-pedagogicznych, powinna być zgodna z nazewnictwem zaburzeń w aktualnej wersji ICD.

trudności. Jednak to jeszcze nie wystarcza, by sobie z nimi poradzić. Dzieci z jednakowymi diagnozami różnią się bardzo. Czasem lepiej jest znać i zrozumieć mechanizm zauważanych trudności niż nazwę zaburzenia. W przyszłej pracy ważniejsza będzie znajomość tych mechanizmów i zdolność samoregulacji (tego, jak Twoje dziecko jako pracownik będzie sobie radzić z napięciem, rozdrażnieniem, wahaniem uwagi) niż etykieta „Bo ja mam takie zaburzenie”.

Rozpoznanie zaburzenia nazywamy diagnozą nozologiczną. Rozpoznanie tego, jak ktoś funkcjonuje w różnych okolicznościach nazywamy diagnozą lub oceną funkcjonalną. W wychowaniu ważniejsza jest dla nas ocena funkcjonalna. Diagnoza nozologiczna klasyfikuje dziecko do pewnego typu zaburzeń. Nie oddaje jednak jego wyjątkowości dziecka i nie pozwala planować działań dopasowanych do jego potrzeb.

Zrozumiałe jest, że rodzice dążą do poznania przyczyn trudności w zachowaniu dziecka. Jednak samo nazwanie zaburzenia (diagnoza nozologiczna) niewiele zmienia. Do tego jeśli nawet nie ma zaburzenia rozpoznanego u Państwa dziecka na liście uczniów wymagających większej pomocy psychologiczno-pedagogicznej, proszę pamiętać, że jest to pomoc przeznaczona dla wszystkich. Czasem każdy może znaleźć się w trudniejszej sytuacji. System edukacji przekształca się w tym kierunku, by podstawą udzielenia wsparcia uczniom nie była diagnoza jakiegoś zaburzenia, ale ocena ich funkcjonowania. Ocena funkcjonalna pozwala rozpoznać słabe, ale i mocne strony dziecka, zakwalifikować dziecku do odpowiedniego poziomu wsparcia. Jest także pomocna w doborze profilu zawodowego ucznia. Nie mylcie jej z oceną szkolną (stopniami, jakie stawia nauczyciel)! Jeśli chcecie dowiedzieć się więcej, czym jest szkolna ocena funkcjonalna, tu znajdziecie dostępne publikacje:

- Domagała-Zyśk, Mariańczyk, Chrzanowska [i in.] (2022), <https://repozytorium.kul.pl/server/api/core/bitstreams/d0b29e34-69b7-4431-93d6-6992e7bd9a49/content>
- Podgórska-Jachnik (2023), <https://dspace.uni.lodz.pl/handle/11089/47732>

Wróćmy jednak do listy grup uczniów wymienionych w rozporządzeniu o pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Trzy spośród nich mogą uzyskać oprócz tej pomocy jeszcze inne dodatkowe wsparcie edukacyjne. To uczniowie, którym przysługuje tzw. orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Są to uczniowie:

- 1) z niepełnosprawnością – dla nich przewidziana jest dodatkowa rewalidacja indywidualna (zajęcia podnoszące umiejętności i kompetencje istotne

- w procesie uczenia się), indywidualny program edukacyjno-terapeutyczny, a jeśli jest taka potrzeba, to także dodatkowy nauczyciel;
- 2) zagrożeni niedostosowaniem społecznym – objęci są wsparciem socjoterapeutycznym;
 - 3) niedostosowani społecznie – objęci są resocjalizacją.

Uczniowie z dwóch ostatnich grup także mogą mieć więcej trudności w zdobywaniu zawodu i uzyskaniu zatrudnienia. Ale właśnie doświadczenia związane z pracą są ważnym czynnikiem socjalizacji i resocjalizacji. Doświadczenia pracy, szczególnie współpracy w grupie wykorzystuje także socjoterapia.

Chociaż wszyscy mamy jakieś potoczne wyobrażenia, czym jest niepełnosprawność i jej rodzaje, to jednak wcale nie jest to takie oczywiste. Rodzaje niepełnosprawności wyróżniać można bowiem zależnie od celu, dla którego dokonuje się klasyfikacji. Zupełnie inaczej wygląda taki podział dla celów systemu oświaty, inaczej dla celów związanych z rehabilitacją (także zawodową), z uzyskiwaniem świadczeń, pomocy społecznej itd. W Polsce system orzeczniczy jest złożony i nie będziemy go tutaj szczegółowo omawiać. W tabeli 1 zestawiono tylko rodzaje niepełnosprawności, jakimi posługuje się system edukacji oraz system orzeczniczy (powiatowe i wojewódzkie zespoły orzekania o niepełnosprawności). Nie wszyscy rodzice wiedzą o takim „podwójnym orzecznictwie” (wrócimy jeszcze później do kwestii orzeczeń).

Warto zwrócić uwagę, że nie wszystkie niepełnosprawności występują w obu kolumnach tabeli (tabela 1). Na przykład system oświaty nie uznaje za niepełnosprawność chorób przewlekłych. Nie znaczy to, że nie przewiduje wsparcia dla takich uczniów. Jest to jednak głównie wsparcie organizacyjne, a nie specjalny sposób nauczania. Pomocą jest np. przesunięcie realizacji zajęć do szkoły przy szpitalnej czy sanatoryjnej, nauczanie indywidualne w domu ucznia w czasie, gdy tego wymaga choroba.

Z kolei zwraca uwagę w niepełnosprawnościach wymienianych przez prawo oświatowe osobne wymienianie różnego nasilenia niepełnosprawności. Na przykład osobno wymieniani są uczniowie słabowidzący i niewidomi, słabosłyszący i niesłyszący, różne stopnie niepełnosprawności intelektualnej (łatwo zauważyć, że nie ma tu w ogóle stopnia głębokiego). Wynika to ze stosowanych rozwiązań w systemie oświaty, np. innych metod dydaktycznych, a nawet innej podstawy programowej (taka sama jak pozostali uczniowie w przypadku lekkiej niepełnosprawności intelektualnej, a odrębna dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym).

Tabela 1. Rodzaje niepełnosprawności wyróżniane dla celów oświatowych oraz dla celów związanych ze świadczeniami i z rehabilitacją (m.in. zawodową)

Kategorie uczniów z niepełnosprawnością w orzeczeniach o potrzebie kształcenia specjalnego	Symbole niepełnosprawności wg przyczyn w orzeczeniach o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności
niestyszący	01-U – upośledzenie umysłowe [<i>obecnie: niepełnosprawność intelektualna</i>]
słabosłyszący	02-P – choroby psychiczne
niewidomi	03-L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu
słabowidzący	04-O – choroby narządu wzroku
z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją	05-R – upośledzenie narządu ruchu
z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim	06-E – epilepsja
z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym	07-S – choroby układu oddechowego i krążenia
z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera	08-T – choroby układu pokarmowego
z niepełnosprawnościami sprzężonym	09-M – choroby układu moczowo-płciowego
	10-N – choroby neurologiczne
	11-I – inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego

Źródło: Dz.U. 2017 poz. 1591; Dz.U. 2003 nr 139 poz. 1328.

Orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego jest pewnym rodzajem potwierdzenia niepełnosprawności, ale nie wszyscy rodzice tak właśnie myślą o swoich dzieciach. Autyzm wymieniany był np. i jako zaburzenie rozwojowe, i jako niepełnosprawność. Nie ma tu sprzeczności: zaburzenia mogą prowadzić do niepełnosprawności. Coraz więcej osób w spektrum autyzmu nie zgadza się jednak z tym przyporządkowaniem. Widoczny na świecie i w Polsce jest bowiem ruch na rzecz tzw. neuro różnorodności.

Osoby określające siebie jako neuroatypowe, nie chcą medycznych etykiet. Do tego słusznie uważają, że są w stanie całkiem dobrze funkcjonować, jeśli tylko stworzy im się do tego właściwe warunki. Dotyczy to także warunków do pracy. I właśnie zainteresowanie zarządzaniem w taki sposób neuro różnorodnością w miejscu pracy to chyba największy zwrot w postrzeganiu tego, co inni

nazywają zaburzeniami. Będzie jeszcze o tym mowa. To ważne dla wielu rodziców, bo dzieci ze spektrum autyzmu to przecież jedna z najliczniejszych grup uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia w polskich szkołach. Trzeba jednak dać sobie odpowiedź, czy traktujemy autyzm naszego dziecka jako niepełnosprawność, czy tylko jako odmienny sposób funkcjonowania.

Warto też dodać, że pojęcia neuroróżnorodności i neuroatypowości nie obejmuje tylko autyzmu. Dotyczy także osób z ADHD, dysleksją, dygrafią, dyskalkulią, z zespołem Tourette'a i innymi diagnozami. Dotyczy wszystkich, którzy wymagają nieco innego sposobu organizacji nauki i pracy, by wydobyć swój potencjał. Kiedyś spotkałam się z nieco złośliwym pytaniem: „To może w końcu okaże się, że wszyscy jesteśmy neuroróżnorodni?” No cóż, właśnie chyba o to chodzi. I nieważne, by rywalizować o uznanie różnic czy wyjątkowości. Ważne, by umieć znaleźć te najlepsze warunki do wykorzystania potencjału rozwojowego każdego człowieka, ucznia, pracownika. Jeszcze się tego uczymy.

Myślenie kategoriami neuroróżnorodności i zarządzania neuroróżnorodnością rzeczywiście zmienia zupełnie perspektywę zawodową i jest wielką szansą dla wielu osób. Proszę jednak pamiętać, że nie jest to kategoria uznana w pełni za naukową. To przejaw pewnej postawy wobec inności i dążeń do uznania społecznego dla innego spojrzenia na problem dopasowania jednostek do ogółu. Namawiam do zainteresowania się tym podejściem i tym ruchem (np. działalnością Fundacji: Atypika, Neuroróżnorodni, Prodeste i wielu innych; badaniami nad funkcjonowaniem osób, w tym uczniów i studentów atypowych – Płatos, 2016; Błeszyński, 2020; Mesjasz, 2023; Pisula i in., 2024). Wymaga to jednak – jak już wspomniałam – także rodzicielskiej konsekwencji. Nie można harmonijnie wychowywać dziecka, rozwijając w nim jednocześnie poczucie, że jest i nie jest osobą z niepełnosprawnością. Takie „rozdwojenie” nie jest źródłem siły i przekonania o własnych możliwościach, ale raczej postawy roszczeniowej i pewnego życiowego zagubienia. Niektórzy rodzice i badacze zwracają także uwagę, że pojęcia neuroróżnorodności nie da rozciągnąć na głębsze zaburzenia, np. autystyczne, z dodatkową niepełnosprawnością intelektualną (Gerc i Jurek, 2017). Nie jest więc ono uniwersalne, ale warte uwagi.

Podobny dylemat, czy ktoś czuje się, czy nie osobą niepełnosprawną, dotyczy także osób niesłyszących. Gdy korzystają z języka migowego, nie odczuwają barier komunikacyjnych – zwłaszcza wśród podobnych osób, mogą zupełnie nie odczuwać swojej niepełnosprawności. Jest coraz więcej takich osób, które w ogóle odrzucają określenie „niepełnosprawność słuchowa”. Za to z dumą mówią i piszą o sobie „Głusi” (wielką literą na początku, tak jak w nazwie narodowości). Czują się częścią kultury Głuchych i społeczności Głuchych. Jedną z bohaterek filmu *Ja. Głuchy* (2013) ujmuje to w następujący sposób: „Słowo »głuchy« to nie

»niepełnosprawny«. Jaki niepełnosprawny? To, że nie słyszy mowy? Słowo niepełnosprawny jest niewłaściwe. Nie czuję się dobrze tak nazwana. Tak samo jak »głuchoniemy«. Jestem niema? Mam ręce, mogę mówić” (PZG, 2013, <https://www.youtube.com/watch?v=yEmEWZyhAts>).

Warto obejrzeć ten krótki, ale ważny film dla zrozumienia, jak można patrzeć na niepełnosprawność. Także w odniesieniu do pracy zawodowej. Film powstał bowiem w projekcie wsparcia zatrudnienia młodych głuchych absolwentów „Cztery kroki”.

Wśród uczniów wymienianych jako wymagający wsparcia warto zwrócić jeszcze uwagę na uczniów szczególnie uzdolnionych. To ciekawe, gdyż do tej pory wszystkie kategorie specjalnych potrzeb dzieci i uczniów wskazywały na mniejsze zasoby niż przeciętnie lub na inny, nietypowy dostęp do tych zasobów (neuroróżnorodność). Tymczasem wybór ścieżki zawodowej dla dzieci uzdolnionych stanowi także wielkie wyzwanie dla rodziców. Czy rzeczywiście rozwój zawodowy dzieci szczególnie uzdolnionych również wymaga wsparcia? Sądzę, że tak:

- Tak, bo choć wybitne zdolności to wyjątkowy dar, to jest to także przykład rozwoju nieharmonijnego. Pod względem jednych zdolności dziecko wyprzedza rówieśników, pod względem innych może być zupełnie przeciętne, a nawet poniżej wieku. Nie zawsze to wystarcza, by dziecko mogło udźwignąć własny talent.
- Tak, bo oczarowani wyjątkowymi umiejętnościami dziecka czasem przedwcześnie zamykamy jego ścieżkę rozwojową. Tymczasem potrzebna jest cierpliwość, a także zaufanie, by pójść za rozwijającymi się zainteresowaniami utalentowanych dzieci. Pokażę to na przykładzie chłopca zdradzającego wczesne i niezwykle uzdolnienia matematyczne². Już w przedszkolu jego ulubioną zabawką był kalkulator, liczył znakomicie, liczby i liczenie wyraźnie go fascynowały. W szkole pojawiła się pasja historyczna, dominująca i rozwijana aż do czasu, dopóki nie odkrył... brydża. Dla wielu rodziców „gra w karty” zamiast rozwijania się w nauce mogłaby być traktowana jak porażka. Nikt nie blokował jednak rozwoju tej pasji. Chłopak wybrał i ukończył studia politechniczne, oczywiście założył na swojej uczelni kółko brydżowe. Zdobył liczne medale w międzynarodowych olimpiadach i zawodach sportów umysłowych, posiada tytuł arcymistrza, jest sędzią międzynarodowym, instruktorem i dziennikarzem czasopism brydżowych. Młody człowiek sam

² Przykład, jak wszystkie inne opisywane w książce, jest prawdziwy. Opis sukcesów brydżysty można znaleźć na kilku stronach internetowych. Ze względu na ochronę danych osobowych nie podaję jednak nazwisk w przypadku informacji, które nie zostały upublicznione przez opisywane osoby. Tu akurat dotyczy to historii rozwoju uzdolnień i zainteresowań w dzieciństwie, co mogłam kiedyś śledzić osobiście. I przyznam, że byłam bardzo ciekawa, jak potoczy się kiedyś historia tego niewątpliwie wybitnie uzdolnionego dziecka.

wykreował swoją ścieżkę do unikalnego – trzeba przyznać – zawodu. Pracy, którą wykonuje z pasją i sukcesami. Rodzice zaoferowali mu jednak mądre wsparcie, m.in. nie zmuszając do zbyt wczesnego zamknięcia w kręgu zainteresowań na pewnych etapach jego życia.

- Tak, bo nawet jeśli chcemy przekuć uzdolnienia w wybory zawodowe, to trzeba rozpoznać także inne zasoby dziecka. Uzdolnienia muzyczne nie spowodują, że każdy młody człowiek w przyszłości dobrze poczuje się na scenie. Nie każdy na scenie będzie solistą, niektórzy lepiej rozwijają swój talent w zespole. A poza sceną też są inne zawody muzyczne: stroiciel instrumentów (to nawet jeden z kierunków kształcenia zawodowego proponowanych w naszym kraju uczniom niewidomym) kompozytor, muzykoterapeuta, nauczyciel muzyki, realizator nagrań (dźwięku), dziennikarz muzyczny. Odkrywanie uzdolnień to jedno, droga do zawodu – to drugie, choć powiązane z tym pierwszym.
- Tak, bo nietrafna decyzja może być zamiast życiowego sukcesu – przyczyną życiowej porażki. Nie o taki scenariusz życiowy chodzi. I nie stać nas – jako całego społeczeństwa – na marnowanie talentów. „Talenty nie rodzą się na kamieniu” – mówi popularna mądrość życiowa. Doceniajmy te, które się ujawnią.

Uzdolnienia chyba najbardziej wydają się zgodne z pojęciem wyjątkowości. Ale jest jeszcze jedno bliskie temu pojęcie, które odzwierciedla złożoność specjalnych potrzeb edukacyjnych. To wprowadzone już ponad pół wieku temu określenie „podwójnie wyjątkowi” (*twice exceptional* – Elkind, 1973). Zwraca ono uwagę na uczniów utalentowanych, lub nawet wybitnych, z jednoczesnymi trudnościami w uczeniu się. Określa się ich także czasem jako 2E (*2 exceptional* – Kaufman, 2018). Ani niepełnosprawność, ani zaburzenia rozwojowe nie wykluczają możliwości pojawienia się uzdolnień. Trochę trudniej jest je jednak rozpoznać, trudniej rozwijać, a także trudniej promować w zderzeniu z negatywnymi postawami i stereotypami społecznymi. Ale „podwójna wyjątkowość” została dostrzeżona. Budzi coraz większe zainteresowanie badaczy. A najważniejsze – zmienia powszechne wyobrażenia o osobach z niepełnosprawnościami i skłania do wyłaniania i rozwijania talentów także wśród nich. Zresztą nie tylko wśród osób z niepełnosprawnościami. Pojęcie 2E dotyczy także uczniów z ADHD, dysleksją, dysgrafią i wszelkimi innymi zaburzeniami rozwojowymi utrudniającymi uczenie się (Arky, 2023, November 6).

Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Uczniów Podwójnie Wyjątkowych (Twice Exceptional Community of Practice) określiło tych uczniów jako doświadczających: „jednocześnie wyjątkowych umiejętności i zaburzeń, które skutkują wytworzeniem specyficznych okoliczności edukacyjnych. Ich wyjątkowe umiejętności mogą dominować, ukrywając zaburzenia; ich zaburzenia mogą dominować,

ukrywając wyjątkowe umiejętności; każdy z obszarów może maskować drugi w taki sposób, że nie jest on możliwy do rozpoznania i podjęcia interwencji” (za: Łodej, Komperda i Paryż, 2018, s. 40).

Jeśli u Państwa dzieci występują trudności w uczeniu się, nie dziwcie się, gdy dostrzecie u nich także jakieś zdolności. To możliwe i to wspaniała wiadomość! Zdolności te mogą być podstawą do zbudowania ich ścieżki kariery zawodowej. Nawet jeśli ścieżka ta będzie trudniejsza, a sukcesy nie będą tak oszałamiające jak u dzieci, które nie doświadczają jednocześnie innych trudności – to i tak macie w rękach ważne atuty. Wasze dziecko może robić to, co lubi i to, w czym jest naprawdę dobre. Tylko pamiętajcie także, że zdolności trzeba rozwijać. Nie zmarnujcie tego.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Każde dziecko jest wyjątkowe i zasługuje na wyjątkowe traktowanie. Czasem częścią tej wyjątkowości jest też potrzeba większego wsparcia.
- Szczegółowość sytuacji dzieci z niepełnosprawnościami wynika np. z tego, że w przyszłości mogą mieć ograniczone możliwości wykonywania pracy. To np. oceniają obecnie stopnie niepełnosprawności.
- Uznając wyjątkowość wszystkich dzieci i ich indywidualnych potrzeb, odchodzi się obecnie od klasyfikacji do określonych grup uczniów według ich zaburzeń. Każde dziecko w pewnych sytuacjach może wymagać większego wsparcia. Także uczniowie ze szczególnymi uzdolnieniami.
- Jeszcze posługujemy się listą niepełnosprawności czy uczniów wymagających wsparcia. Ale orzecznictwo idzie w inną stronę. Trwają prace nad wprowadzeniem oceny funkcjonalnej, jako podstawy orzeczeń – i w systemie oświaty, i w systemie orzekania o niepełnosprawności.
- Ocena funkcjonalna pokazuje profil słabych, ale i mocnych stron osoby. Orzekanie ma być związane nie tyle ze wskazaniem, czego osoba nie może wykonywać, ile jakie zachowała możliwości. Pokazuje jej indywidualność, np. pozwala opisać „podwójną wyjątkowość” (dzieci uzdolnionych, choć z trudnościami w uczeniu się).
- Ocena funkcjonalna wprowadzana jest już w szkołach (jeszcze nie jest obowiązkowa: doskonalone są narzędzia oceny, uczą się jej nauczyciele i specjaliści). Po wprowadzeniu oceny funkcjonalnej lista uczniów uprawnionych do wsparcia prawdopodobnie w ogóle nie będzie potrzebna.
- Ocena funkcjonalna sprzyja rozpoznawaniu wyjątkowości dziecka – jego słabych i mocnych stron, bez nadawania mu jakichś etykiet.

KIM BĘDZIE W DOROSŁOŚCI? KIEDY TRZEBA ZACZAĆ MYŚLEĆ O PRZYSZŁOŚCI ZAWODOWEJ DZIECKA?

Kim będzie w przyszłości moje dziecko? To pytanie każdego rodzica – wypowiedziane lub częściej cicho przemykające przez głowę. Ała zawsze z troską, Choć nie zawsze jest to przedmiotem rozmów, to trudno uniknąć myślenia na ten temat. Kiedyś było to o tyle prostsze, że tradycyjne zawody nie zmieniały się tak jak obecnie. Wiedzę i doświadczenie starszych pokoleń można było wykorzystać do kształtowania ścieżki zawodowej najmłodszych. Dzisiaj, w szybko zmieniającym się świecie, mamy do czynienia ze zjawiskiem zanikania zawodów i wyłaniania się nowych. Najmłodszy pewnie zupełnie nie mają pojęcia, czym zajmował się latarnik (zapalający i gaszący miejskie latarnie gazowe), maszynistka (osoba przepisująca teksty na maszynie, jeszcze niedawno trudno było wyobrazić sobie bez niej przygotowania pracy magisterskiej) czy telefonista/telefonista (osoba łącząca rozmowy w centrali telefonicznej). Zawód zecera – towarzysza sztuki drukarskiej, składającego teksty z pojedynczych czcionek oraz metrampaża, składającego te teksty w całe strony do druku – praktycznie zniknęły wraz ostatnimi tradycyjnymi, typograficznymi drukarniami. A jako ciekawostkę można podać, że właśnie zawód zecera był w Polsce przez wiele lat cenionym kierunkiem kształcenia zawodowego uczniów głuchych. Kto o tych zawodach dziś jeszcze pamięta? Na naszych oczach giną kolejne.

Widzimy też jednak bardzo dynamiczne wyłanianie się nowych zawodów. Niektóre przyniosł XXI w., ale nie budzą już zdziwienia, np. menadżer, animator, audytor, programista, webmaster, grafik komputerowy. Ten ostatni – choć nowy, jest już na liście zawodów, które mogą wkrótce zniknąć, wyparte przez sztuczną

inteligencję. Trudno w tej sytuacji doradzić zawód swojemu dziecku, gdy uświadomimy sobie, że będzie żyło w zupełnie nieznanym nam świecie. Co więcej, trudno sobie czasem w ogóle wyobrazić, w jaki sposób zarabiają blogerzy, vlogerzy, podcasterzy itd. Tymczasem, jak wynika z badań *Aspiracje dziewczynek w Polsce* (IQS, 2021), co druga nastolatka w naszym kraju marzy, by w przyszłości zostać influencerką, tiktokerką, youtouberką. Ilu z rodziców potrafi uznać to za zawód i skutecznie pokierować dziecko do tego zawodu?

Trudno powiedzieć, jak będzie wyglądała przyszłość zawodowa naszych dzieci, choć czasem mamy własne marzenia, wyobrażenia o „dobrym zawodzie”, potrzebę kultywowania rodzinnych tradycji. Bariery może być zapatrzenie w przeszłość, które nie otwiera na to, co będzie w przyszłości. Lepiej więc nie wchodzić w rolę doradcy wyboru zawodu, ale kreatora przestrzeni do tego wyboru. Stwórzmy najlepsze z możliwych warunki, by dziecko mogło do tego dorastać. Kierujmy się w tym prawidłowościami rozwoju zawodowego.

Co zatem wiemy o rozwoju zawodowym człowieka? Okazuje się, że całkiem sporo i że rozwój zawodowy doczekał się nawet „swoich” i to dość licznych teorii naukowych (Myszka-Strychalska, 2017). Najczęściej profesjologdy (specjaliści od badań nad zawodami) korzystają z teorii Donalda E. Supera lub Eli’ego Ginzberga i jego współpracowników (zob. Jachimczak, Olszewska, Podgórska-Jachnik, 2011; Paszkowska-Rogacz, 2015, 2022). W koncepcjach tych nie chodzi tylko o opis pojawiania się nowych możliwości młodego człowieka. Celem jest pokazanie wyboru zawodu jako ciągu decyzji podlegających zmianom w życiu człowieka. Podkreślał to szczególnie Ginzberg. Ale przytaczam jego nazwisko także dlatego, że zaznaczał konieczność dokonywania przy tych decyzjach kompromisu pomiędzy aspiracjami a możliwościami podmiotu (Myszka-Strychalska, 2017). Kompromis ten jest szczególnie ważny, gdy możliwości te są ograniczone, np. z powodu niepełnosprawności. Ale nie oznacza to w ogóle rezygnacji z aspiracji, marzeń i dążeń. Wychowanie to także budzenie u dziecka życiowych aspiracji. Dotyczy to też aspiracji edukacyjnych i zawodowych. Dotyczy to też dzieci z niepełnosprawnością. Rosnące aspiracje spowodowały np., że znacznie więcej osób z niepełnosprawnościami studiuje niż jeszcze 20–30 lat temu. Wybory zawodowe wpisują się jednak w pewne realia życiowe – i dotyczy to wszystkich. Nie należy tego traktować tylko jako ograniczeń. Realia to także zmieniające się warunki, wspomaganie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. To nowe, elastyczne formy zatrudnienia, to nowe zawody. Realizm można potraktować również jako dostrzeżenie nowych szans.

- Z obu wybranych koncepcji Supera i Ginzburga³ można wywnioskować, że:
- rozwój zawodowy zaczyna się już od wczesnego dzieciństwa, zanim jeszcze dziecko pójdzie do szkoły. W każdym wieku można więc podjąć jakieś działania, które ten rozwój wspierają;
 - rozwój zawodowy zaczyna się od fantazji i wyobrażeń związanych z zawodami. Następnie podejmowanie są próby – „przymierzanie się” do różnych ról zawodowych. Później przychodzi czas na wybory realistyczne i utwierdzenie się w nich – lub też nie (ale wtedy trzeba taki nietrafny wybór traktować także jako wybór próbny). Niektórzy potrzebują na to po prostu nieco więcej czasu;
 - rozwój zainteresowań zawodowych przebiega tak jak wszystkich innych zainteresowań: od zaciekawienie dziecka, przez rozwijanie upodobania do pewnych czynności – zamiłowań, aż do faktycznego zainteresowania, czyli zaangażowania związanego z chęcią bliższego poznania, doświadczenia;
 - zainteresowania różnią się m.in. intensywnością, czasem trwania. Dla rozwoju zawodowego i podejmowania prób w tym zakresie ważne będą szczególnie te głębsze i trwalsze. Ale to wymaga wsparcia, zwłaszcza w przypadku niektórych niepełnosprawności. Powierzchowne i nietrwale zainteresowania nie są wystarczającą podstawą do dokonania wyboru zawodowego. Może to być nawet ryzykowne, grozić zniechęceniem do dalszych prób;
 - zamiłowania i zainteresowania sprzyjają powtarzaniu pewnych czynności, angażowaniu się w nie. Sprzyja to ujawnianiu się uzdolnień. Nie muszą to być od razu jakieś wybitne talenty, szczególne uzdolnienia. Ale dostrzegamy, że dziecko nie tylko lubi coś robić (znajduje zamiłowanie do czegoś), ale wyraźnie ma smykałkę do pewnych rzeczy. Łatwiej i chętniej czegoś się uczy, wykonuje to sprawniej, osiąga wyjątkową biegłość. Zainteresowania sprzyjają odkrywaniu zdolności, ale także zdolności sprzyjają rozwijaniu zainteresowań. W przypadku niektórych niepełnosprawności (np. autyzmu) trudno czasem odróżnić pewne rytuały, czynności kompulsywne, przymusowe od zamiłowań czy zainteresowań. Warto zwrócić uwagę, czy czynności te służą tylko samoregulacji, czy też są w jakiś sposób produktywne. To te drugie warto uwzględnić w rozwoju zasobów do przyszłej pracy;
 - w próbach pracy zachodzi także proces wartościowania. Nie tylko jakieś zajęcie zaczyna być oceniane wyżej niż inne. Pojawiają się kryteria tych ocen:

³ Koncepcje różnią się, choć mają elementy podobne. Używają nieco innych nazw okresów i podokresów. Nie chcę jednak obciążać Czytelnika szczegółami. Wybrałam z nich to, co uważam za najwartościowsze dla rodziców do wykorzystania w praktyce. Szczegółowe opisy znajdują się m.in. w podanych publikacjach źródłowych.

dłaczego bardziej cenię takie zajęcia? W późniejszej pracy istotne jest, dlaczego ją chcemy wykonywać: dla pieniędzy? dla kontaktów z innymi? dla tego, co w jej wyniku powstaje? dla uznania, z jakim się spotykamy? – powodów może być wiele. A stoją za nimi wartości, które są dla nas ważne. Jeśli praca jest dla nas satysfakcjonująca, może mieć same zalety, ale może też mieć więcej plusów niż minusów. Gdyby było odwrotnie – pewnie byśmy z niej zrezygnowali. Choć nie zawsze. Człowiek godzi się na pewne niedogodności, bo bardzo potrzebuje pieniędzy. Albo wie, jak ważne może być dla innych to, co robi. Albo że doświadczane niedogodności prowadzą go do jakiegoś celu. Gra wartości toczy się w pracy człowieka nieustannie i wpływa na nasze zawodowe decyzje. Dostrzeganie różnych wartości jest zatem także częścią rozwoju zawodowego.

Okres fantazji w rozwoju zawodowym w obu koncepcjach trwa do ok. 10. r.ż. Zainteresowania zawodowe wyłaniają się już w wieku 11–12 lat, uzdolnienia w wieku 13–14 lat (niektóre wcześniej). Odkrywanie wartości wiąże się z podejmowaniem pierwszych prób pracy, czyli najczęściej w wieku 15–16 lat. Krystalizacja przypada na ok. 20. r.ż., a stabilizacja następuje po 15. r.ż. To jedynie pewien uproszczony kalendarz, wyprowadzony z obu teorii. Należy go traktować orientacyjnie. Do tego widać pewien paradoks: dzieci i młodzież z niepełnosprawnością mogą potrzebować na to więcej czasu, ale jednocześnie dość wcześnie muszą ograniczyć swój wybór i podjąć decyzje, które zaważą na ich całym życiu. Trzeba się bowiem liczyć z przeciwwskazaniami medycznymi. Z realiami zatrudnienia tam, gdzie mieszkamy. Z niewielką ofertą kształcenia zawodowego dla uczniów z określonymi niepełnosprawnościami. Niestety, zdarza się także, że dokonany wybór z tej oferty nie może być zrealizowany, bo zebrało się zbyt mało chętnych dla utworzenia klasy z danym zawodem. A trzeba wybrać cokolwiek, by nasze dziecko mogło kontynuować naukę. Założenia przedstawionych koncepcji nie zakładają wymuszonych prób i utraty zainteresowania narzuconym zawodem. To okrutne zderzenie teorii z praktyką. Jednak warto czasem włożyć więcej wysiłku, czasem dodatkowej nauki, by nasze dziecko mogło zdobyć zawód, który lubi i który pozwoli mu się usamodzielić.

Do czego możecie Państwo wykorzystać wnioski wypływające z przedstawionych koncepcji? Przede wszystkim do zrozumienia, jak przebiega rozwój zawodowy Waszego dziecka, ale także do zaplanowania działań wspierających. Wskazówki do tego wsparcia wraz z orientacyjnym wiekiem dziecka przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Możliwości wspierania rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży w różnych okresach rozwojowych w świetle teorii D.E. Supera i E. Ginzburga

Wiek dziecka	Jak najlepiej wspierać rozwój zawodowy dziecka?
9–10 lat	Okres fantazji, korzystania z wyobraźni w zabawie i zdobywania pierwszych informacji o pracy człowieka, najczęściej, przez odgrywanie ról zawodowych lub naśladowania czynności związanych z pracą. Warto wykorzystać przebrania i rekwizyty (narzędzia pracy), filmy, ilustracje w książkach itd. Dziecko zdobywa orientację w zawodach, mając okazję do obserwacji, najczęściej osób bliskich – trzeba mu to umożliwić. Nabywa też podstawowe umiejętności społeczne, konieczne w pracy. Uczy się aktywnie rozwiązywać swoje codzienne problemy – należy zachęcać go do inicjatywy, wzmacniać zaradność życiową i przedsiębiorczość.
11–14 lat	Rozwijanie zainteresowań, zdolności specjalnych i ogólnych umiejętności zawodowych. Pierwsze refleksje nad własnymi zainteresowaniami i zdolnościami w kontekście przydatności społecznej i zawodowej. Krytyczna ocena różnych aspektów zawodów i różnych zawodów – początkowo oparta na kryteriach silnie subiektywnych. Wskazanie na łączenie ról zawodowych i prywatnych przez bliskich.
15–16 lat	Jak wyżej – choć ma miejsce obiektywizacja ocen i krystalizacja zainteresowań: kształtowanie się konkretnych zainteresowań zawodowych, rozeznanie się we własnych możliwościach; „przymierzanie się” do zawodów i wybór kierunku kształcenia zawodowego. Refleksje nad własnymi predyspozycjami i możliwościami wykorzystania ich w przyszłej pracy. Tworzą się zręby projektu własnej kariery (czasem już wcześniej, ale czasem później) i rozwiązania alternatywne.
18–19 lat	Kształtowanie się konkretnych zainteresowań zawodowych, stałe potwierdzanie własnych możliwościach i wybór kierunku kształcenia zawodowego. Realistyczna ocena własnych możliwości: wybór najkorzystniejszej opcji z uwzględnieniem bilansu swoich mocnych i słabych stron, pozytywów i negatywów zawodów/rodzajów pracy.
20–24 lata	Decyzje życiowe i edukacyjne podporządkowane planom i celom zawodowym. Rozpoczęcie aktywności zawodowej. Początek korzystania z instytucji wsparcia pozaszkolnego biur karier, agencji i biur pośrednictwa pracy, centrów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Jachimczak, Podgórska-Jachnik, Olszewska, 2011.

Wsparcie dziecka w rozwoju zawodowym może odbywać się przez różne wspólne aktywności, które pomogą przejść przez te fazy. Nie wymaga to od rodziców jakichś specjalnych narzędzi lub pomocy, choć na końcu książki można znaleźć trochę różnych inspiracji. Najważniejsze jest jednak zrozumienie tego, co się dzieje. Wystarczy rozmowa, np. obserwacja ludzi przy ich pracy, wzbudzenie zaciekawienia, inspirowanie.

Od lat fascynuje mnie amerykański *National Take Your Child to Work Day* – Narodowy Dzień Zabierania Dzieci do Pracy. Dlaczego mnie fascynuje? Pewnie dlatego, że pamiętam sama, gdy czasem zdarzyło się rodzicom zabrać mnie do pracy. Kilka razy zabierali mnie ze sobą także ciocie i wujkowie. To były fascynujące wizyty, nawet gdy były pojedyncze. Towarzyszyłam w ten sposób znajomym osobom pracującym w gospodarstwie, w szkole (ale nie w charakterze uczennicy), w biurze, sklepie, punkcie medycznym, laboratorium mleczarni (fascynująca), kabinie maszynisty itd. Szczególnie ekscytujące było wykonywanie „czegoś prawdziwego”. Sadziłam rośliny, karmiłam zwierzęta; coś tam porządkowałam, układałam, ważyłam, stemplowałam, tktałam na krośnie, pracowałam na maszynie dziewiarskiej. Pisząc tę książkę, przypominałam sobie nawet, że mogłam naciśnąć guzik uruchamiający śluzę na Wiśle! I widziałam efekty tego naciśnięcia. Trudno opisać, jakie to uczucie mocy.

Dlaczego o tym opowiadam? Nie po to, by pokazać, jakim byłam „zapracowanym dzieckiem”. To były pojedyncze epizody. Kilka godzin pobytu w takim miejscu pozostawia jednak wielkie wrażenia. Opowiadam po to, byście sami przywołali podobne wspomnienia. Takie doświadczenia ma przecież większość z nas.

A teraz? Czy dzieci mają okazję widzieć swoich rodziców lub towarzyszyć innym osobom przy pracy? Myślę, że część moich doświadczeń byłaby obecnie niemożliwa – przede wszystkim z powodu przepisów BHP. Ale nie tylko. Najczęściej w ogóle nie przychodzi nikomu do głowy, by zabierać dzieci do pracy. Byłoby to niemiłe widziane. Uznane za nieprofesjonalne, niebezpieczne, dziwaczne. Dodatkowo, gdy dziecko jest niepełnosprawne lub przejawia jakieś zaburzenia zachowania, mogłoby to powodować przecież dodatkowe kłopoty (choć wcale tak być nie musi). W rezultacie tego dzieci często po prostu nie wiedzą, na czym polega praca ich rodziców. Może poza tymi, które widzą pracę rodziców w gospodarstwie rolnym lub prywatnej firmie. Pytania: „Gdzie pracują rodzice?”, „Co robią?” (a to wcale nie to samo), są prostym sposobem na sprawdzenie orientacji dziecka w otoczeniu, jego wiedzy o tym, co je otacza. Zadawane bywa przy badaniu gotowości szkolnej. Zdarza się coraz częściej, że dziecko tego nie wie. Albo wymienia nazwy zawodów – często obco brzmiące – ale nie potrafi powiedzieć, co właściwie robi w pracy tata i mama. A czasem opowiada o czymś, co zna z filmów, a nie z własnego doświadczenia czy choćby z opowiadań rodziców.

Dlatego wspominam o amerykańskim Narodowym Dniu Zabierania Dzieci do Pracy, bo bardzo brakuje mi takiego myślenia o doświadczeniach dzieci w naszym kraju. Zwyczaj taki zainicjowała feministka Gloria Stein w 1992 r. w Nowym Jorku akcją zabierania córek do pracy *Take Our Daughters to Work Day*:

„Dzięki zapewnieniu dziewczynkom prawdziwych dorosłych wzorców do naśladowania w różnych zawodach, program starał się pokazać dziewczynkom, że płeć nie jest czynnikiem wykluczającym w ich wymarzonym zawodzie” (Powel, 2024).

Kilka lat później poszerzono tę akcję o synów, aby pokazać, że obie płcie mogą „wybrać dowolną karierę, niezależnie od przypisanych przez społeczeństwo ról płciowych” (Powel, 2024). Obecnie jest to wielkie, coroczne wydarzenie (zawsze w czwarty czwartek kwietnia; w 2018 r. wzięło w nim udział ponad 37 mln osób w ponad 3,5 mln miejsc pracy), obejmujące także dzieci i młodzież, którzy nie mają rodziców lub których rodzice nie mają zatrudnienia. Program ma „inspirować do aspiracji” (*Inspire 2 Aspire*), być okazją do działań motywujących do nauki, do wytyczania swojej ścieżki zawodowej (Powel, 2024). Jest to też coś, co można zaoferować swojemu dziecku. Wizyta taka (cały harmonogram wielkiej, ogólnonarodowej akcji) jest w USA starannie przygotowywany. Myślę, że w skromniejszym zakresie można takie mniejsze, indywidualne spotkanie przygotować na własną rękę – mimo tych ograniczeń lub obaw, o których pisałam wcześniej. Warto wiedzieć, że coraz więcej firm wprowadza tzw. politykę przyjazną rodzinie czy też zatrudnienie przyjazne rodzinie (*Family Friendly Employment* – FFE), wprowadza kodeksy dobrych praktyk prorodzinnych. Być może będziecie pierwszymi pracownikami, którzy zwrócą się z taką prośbą. Na pewno warto spróbować. Jeśli Dzień Zabierania Dzieci do Pracy w USA uznawany jest za „wyjątkową okazję, aby zmienić całą perspektywę dziecka, a tym samym zmienić jego życie”, to spróbuj zaufać temu doświadczeniu i daj szansę ukształtowania perspektywy Twojego wyjątkowego dziecka (*Take Our Daughters And Sons To Work Foundation*, 2024, <https://daughtersandsonstowork.org/>).

Co oznaczają jeszcze w praktyce opisane wcześniej próby pracy? Można określić to jako wykonywanie czynności składających się na pracę – zarówno nieodpłatne, jak i odpłatne. Przygotowując tę książkę, zadawałam wielu osobom pytanie o pierwsze zarobione pieniądze i najczęściej słyszałam bardzo ciekawe opowieści. Najczęściej były to okazjonalne prace – pomoc w czymś, w zbiorach, pracach gospodarskich, pilnowaniu młodszych dzieci, ale także sprzedaż butelek, makulatury, mycie szyb samochodowych, skoszenie trawnika, sprzedaż samodzielnie wykonanych dekoracji świątecznych. Mamy różny stosunek do płacenia dzieciom za ich

pomoc w różnych domowych czynnościach – i należy to uszanować. Ale doświadczenie zapłaty wpisuje się także w próby pracy i najczęściej na początku są tak nagradzane pewne zadania dodatkowe. Czasem za przysługę są skłonni zapłacić znajomi, sąsiedzi. To także bardzo ważne i dowartościowujące przeżycie. Uczy wartości pracy. Jest przejawem poważnego traktowania osoby wynagradzanej. Młodzi ludzie z niepełnosprawnością lub zaburzeniami mogą być pozbawiani okazji do takich prób, a to również sprzyja ich rozwojowi zawodowemu. W niektórych przypadkach (np. niedostosowania społecznego) praca jest wręcz traktowana jako element resocjalizacji. Namawiam do tego, by powspominać z dziećmi Wasze doświadczenia w tym zakresie; zadać pytanie o pierwsze zarobione pieniądze dziadkom, babciom, znajomym w obecności Waszych dzieci. I także stworzyć możliwości zarobienia pierwszych pieniędzy. Przy tym uwaga: mogą to być jedynie sytuacje okazjonalne. Polskie prawo nie dopuszcza możliwość zatrudnienia osób młodocianych poniżej 15. r.ż. (poza pewnymi wyjątkami, obwarowanymi dodatkowymi warunkami; jeśli np. nawet młodsze dziecko zarabia, grając w filmie czy w reklamie, konieczne jest uzyskanie opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej).



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Rozwój zawodowy człowieka zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie.
- Rozwój ten przebiega od fantazji, wyobrażeń i zabaw związanych z pracą i zawodami, przez próbne wybory i próby pracy, do wyborów realnych.
- Wspierając dziecko w wyborze zawodu, pomóż mu wydobyć jego zainteresowania i ukształtować jego własną ścieżkę do zatrudnienia. Nie przelewaj na dziecko swoich niespełnionych ambicji. Nie wiń go też, że z powodu jego niepełnosprawności być może zawieszona została Wasza kariera zawodowa. Tak też w życiu się zdarza.
- Najtrudniejszą sztuką jest mówienie o pracy, pokazywanie jej wartości, ale równocześnie niewzbudzanie u dziecka przekonania, że jako człowiek będzie liczyć się tylko wtedy, gdy pracuje. Nie zawsze zależy to tylko od jednostki. Już rozwijanie się, zdobywanie i doskonalenie umiejętności – na takim poziomie, jaki jest dostępny człowiekowi – zasługuje na szacunek.
- Spraw, by dziecko widziało siebie w rolach zawodowych, wyobrażało sobie w nich. By miało możliwość „przymiarki”. Niech obawa przez barierami wynikającymi z niepełnosprawności i innych „nietypowości” nie pozbawi go tych doświadczeń, podobnie jak prób pracy za prawdziwe pieniądze.
- Pokaż dziecku swoją pracę. Zabierz dziecko do pracy lub niech to zrobi dla Was ktoś inny. Porusz wyobraźnię dziecka autentycznym przeżyciem w zastrzeżonym dla dorosłych świecie ich pracy (i dlatego takim ciekawym). Inspirować, by budzić jego zawodowe aspiracje.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE A WYCHOWANIE DO PRZYSZŁEJ PRACY. DLACZEGO PRACA JEST TAKA WAŻNA W ŻYCIU CZŁOWIEKA – TAKŻE TEGO Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ?

We wszystkich językach świata znajdziemy wiele sentencji poświęconych pracy i jej znaczeniu w życiu człowieka. Najczęściej mają wydźwięk pozytywny, pokazujący pracę jako ogromną wartość w życiu człowieka, np.: *Nauką i pracą ludzie się bogacą, Bez pracy nie ma kołaczy, Praca uszlachetnia człowieka*. Z pewnością znajdziecie Państwo jeszcze więcej podobnych złotych myśli.

Tymczasem niepełnosprawność w pewien sposób zdefiniowana jest poprzez pracę, a właściwie poprzez ograniczenia w możliwościach jej podejmowania. Stopień niepełnosprawności opisuje się czasem poprzez zakres ograniczeń w samodzielnym życiu oraz stopień niezdolności do pracy. Niezdolność do pracy staje się zatem jednym z kryteriów niepełnosprawności (choć nie można stawiać tu żadnego znaku równości!). A jeśli osoby z niepełnosprawnością mają ograniczone możliwości wykonywania pracy, to warto zastanowić się: co przez to tracą? Co je omija, jeśli nie mogą pracować? Dlaczego osoby z niepełnosprawnościami podejmują tyle wysiłku, by pracować? Jeśli znajdziemy odpowiedzi na te pytania, to rozumiemy, co motywuje te osoby do poszukiwania możliwości zatrudnienia. Także do kształcenia zawodowego dla przyszłej pracy. A jest to bardzo ważne, gdyż częściej odnosi się wrażenie, że niepełnosprawna młodzież przygotowana jest bardziej do życia na zasiłku niż do wykonywania pracy (Jachimczak, Podgórska-Jachnik, Olszewska, 2011). Po drugie, odpowiedzi te podpowiadają,

jakie potrzeby nie są zaspokojone, gdy nie można podjąć zatrudnienia. Niektóre z nich można bowiem zaspokoić w inny sposób.

Mimo wielu intensywnych działań nadal nie pracuje tak dużo osób z niepełnosprawnościami, jakbyśmy tego oczekiwali. I jak one same tego oczekują. Jak już pisałam, pracuje mniej więcej co czwarta osoba z niepełnosprawnością (ok. 26%), choć zależy to także od stopnia niepełnosprawności i od samej niepełnosprawności. Poziom ten ostatnio obniżył się: jeszcze w 2022 r. wynosił 32,2%. Obecnie pracuje blisko 27% osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, ok. 19% w stopniu umiarkowanym i niespełna 6% w stopniu znacznym. W całej populacji wskaźnik zatrudnienia jest ponad dwa razy wyższy i wynosi obecnie blisko 57% (GUS BAEL, 2022; 2024).

Zatem po co ludzie (nie tylko niepełnosprawni) chcą pracować? Pierwsza odpowiedź, jaka się nasuwa: by zarobić pieniądze. By zaspokoić potrzeby swoje i swojej rodziny, by móc decydować o sobie i swoim życiu, realizować swoje marzenia. By żyć z godnością. Chcemy posiadać pieniądze, by przeżyć, zapewnić byt rodzinie, realizować własne plany i marzenia. Dla wszystkich grup – zarówno osób bez niepełnosprawności, jak i z niepełnosprawnością – podstawowa motywacja wydaje się taka sama. Pracujemy po to, by żyć (ale na pewno nie żyjemy po to, żeby pracować). I choć system rent i zasiłków częściowo rekompensuje brak zarobków, to poziom ten jest bardzo skromny, by zaspokoić wszystkie potrzeby osób niepełnosprawnych.

Ze swojej pracy pamiętam maturzystę z poważną niepełnosprawnością ruchową i zniekształceniami kończyn. Przyszedł na uniwersytet po poradę, na jakich kierunkach mógłby studiować, a na jakich mógłby napotkać ograniczenia. Sam – mimo swojej niepełnosprawności – widział tych ograniczeń niewiele. Może wydać się to dziwne, ale był bardzo wysportowany. Znakomicie jeździł na deskorolce i wołał jeździć na niej po mieście niż w wózku inwalidzkim. Zadziwił szczególną logiką: mówił, że musi wybrać kierunek studiów, który zapewni mu dobrze płatną pracę właśnie dlatego, że... jest osobą niepełnosprawną. Liczył się z tym, że być może potrzebne mu będą pieniądze na lepszą rehabilitację, na zaspokojenie przyszłych potrzeb – większych niż u innych osób. Wybrał inną uczelnię, ukończył ją, zarabia godnie na swoje utrzymanie.

Z kolei dwie studentki, poruszające się na wózkach, w bardzo dużej zależności od innych (wymagały pomocy przy ubieraniu się, myciu, nawet przekręcaniu się na łóżku) podejmowały sporo dodatkowych zajęć (prywatne lekcje języków obcych i rysunków). Rozumiały swoje zarobki jako wkład w życie rodziny. Jedna z nich uważała, że musi – i tylko w ten sposób mogła – zatroszczyć się także o swoich starzejących się rodziców. Że niepełnosprawność, nie zwalnia z naturalnego

porządku: troszczycie się o mnie, potem ja troszczę się o was. Druga jest żoną i matką. Zawsze o tym marzyła. Prywatnymi lekcjami wnosi wkład w utrzymanie swojej rodziny, swoich dzieci.

Obie kobiety poprzez zarabiane pieniądze zmniejszyły poczucie zależności. Jednostronne poczucie wdzięczności wobec osób, od których czują się zależne. A przecież wszyscy – bez względu na stopień sprawności – jesteśmy zależni od innych. Ile z nas – polskich kobiet, polskich rodziców – nie mogłoby pracować, gdyby nie pomoc nieocenionych babć, dziadków, cioć, wujków, przyjaciół. Gdyby nie potęga społecznych relacji. Państwo, jako rodzice dzieci wymagających większej troski, większego wysiłku – pewnie jeszcze lepiej znacie to uczucie. Jeśli mamy się czym odwdzięczyć, zmniejsza się w nas poczucie jednostronnej zależności. Wymiana „ty mnie, ja tobie” przywraca poczucie godności. Pieniądze to nie jedyna rzecz, którą osoby z niepełnosprawnością mogą dać innym. I do tego rzecz, która na pewno nie może przesądzać o wartości człowieka. Ale rzecz wymierna, odczuwalna. Relacja wzajemności w kontaktach społecznych nie zawsze jest możliwa, ale jest bardzo istotna (Guzy-Steinke, 2013). Także bardzo złożona. Wzrost poczucia wzajemności podnosi poczucie autonomii – nawet gdy jesteś osobą bardzo, bardzo zależną od innych. W nauce określa się to mianem autonomii relacyjnej (Mackenzie i Stoljar, 2000; Graby i Greenstein, 2016; Podgórska-Jachnik, 2018). Każdy powiększony zasób dziecka, przybliżenie do możliwości pracy, zwiększa jego potencjał relacyjny. Zwiększa też jego autonomię: „Uzyskujemy niezależność, możliwość samostanowienia i decydowania, dokonywania wyborów. Wreszcie możemy udzielać wsparcia rodzinie i bliskim” (FAZON, 2023).

Przedstawię to jeszcze inaczej. Dziesięć lat temu ukazał się w internecie niespełna trzyminutowy filmik kierowany do kobiet, które dowiedziały się, że urodzą dziecko z zespołem Downa. To krótki, ale wspierający, piękny, pełen dobrych emocji film włoskiego stowarzyszenia CoorDown (2014) pt. *Dear future mom (Droga przyszła mamo*, <https://www.youtube.com/watch?v=Ju-q4OnBt-NU>). Kilko nieco starszych już dzieci z zespołem Downa przekazuje przyszłym mamom komunikat: „Nie bój się”. Mówi, jak to będzie. I mówi też, co – pomimo trudności, którym nikt nie zaprzecza – może osiągnąć takie dziecko. Padają bardzo ważne dla tej książki słowa, że to dziecko w przyszłości: „może pracować i zarabiać pieniądze. I za te pieniądze może zaprosić cię na obiad” (CoorDown, 2014).

Po to także pracujemy, by zaprosić bliskie osoby na obiad. By poczuć się kimś ważnym (zapraszającym, płacącym za obiad) i sprawić, by zaproszone osoby także poczuły się kimś ważnym. To piękna rzecz, którą można zrobić z zarobionymi

pieniężdmi. I tego także chcą osoby z niepełnosprawnościami. Życzę Państwu, byście kiedyś byli zaproszeni na obiad przez swoje dziecko. Ale wiem, że jeśli tego nie będzie mogło zrobić, może też inaczej wyrazić swoje uczucia...

Pieniądze nie są jednak jedynym motywem poszukiwania pracy. Przez dwa lata pracowałam jako psycholog w Centrum Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (CAZON) Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Zadawałam tam wielokrotnie osobom z niepełnosprawnościami, które poszukiwały pracy: „Po co to robią?”. Wcale nie oczekiwały wysokich zarobków (najczęściej w obawie przed utratą innych świadczeń – trzeba przyznać, że jest to fatalna pułapka naszego systemu). Ale to, czego najczęściej potrzebowały, to kontakty społeczne, praca z ludźmi, okazja do zbliżenia się, może zaprzyjaźnienia. „Dzięki temu stajemy się częścią społeczeństwa. Czujemy się podobni do innych i co ważniejsze potrzebni innym” (FAZON, 2023).

FAZON, czyli Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – organizacja z wieloletnim doświadczeniem w zakresie wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – wymienia jeszcze wiele innych powodów, dla których osoby (nie tylko z niepełnosprawnościami) poszukują możliwości pracy:

„Bez pracy często czujemy pustkę, wyobcowanie, a nawet bezradność. Pracując stajemy się bardziej pewni siebie, co za tym idzie odważniejsi. Praca pozwala zorganizować codzienność, nadać rytm kolejnym dniom. Dzięki niej doceniamy odpoczynek, cieszymy się urlopem, oczekujemy świąt i weekendów. Aktywnie i sensownie wypełnimy czas. Praca stwarza również możliwości rozwoju, awansu społecznego i materialnego” (FAZON, 2023).

Do podobnych wniosków dochodzi Karolina Gniazdowska (2024) w swojej pracy doktorskiej poświęconej wsparciu, jakiego udzielają sobie uczestniczki zamkniętej grupy na Facebooku „Kobiety SMA” (z rdzeniowym zanikiem mięśni). Autorka, uczestniczka tego forum, opisuje, jak kobiety pomagają sobie m.in. w poszukiwaniu pracy (bardzo często zdalnej i jest zapotrzebowanie na ten rodzaj pracy) i jakie korzyści przynosi im zatrudnienie:

„Znaczenie pracy wykracza poza aspekt finansowy, wpływając na poczucie własnej wartości, integrację społeczną, rozwój osobisty oraz walkę ze stereotypami. Praca daje osobom z niepełnosprawnością możliwość samorealizacji poprzez wykorzystywanie swoich umiejętności i talentów” (Gniazdowska, 2024, s. 160).

Jako ciekawostkę, a zarazem zachętę do wspierania aspiracji edukacyjnych i zawodowych osób nawet z głęboką niepełnosprawnością mogą dodać, że zdecydowana większość kobiet z tego forum ma znaczny stopień niepełnosprawności i porusza się na wózku. Jednak co czwarta z nich pracuje, co trzecia uczy się lub studiuje, a więc część łączy naukę z pracą zawodową. Szukając wsparcia, poznając perspektywy zawodowe, a także szukając pomocy w zatrudnieniu, warto korzystać z grup tematycznych i forów internetowych osób o podobnych doświadczeniach.

Podsumowując, praca w całościowy sposób – można użyć modnego słowa „kompaktowy” – zaspokaja większość potrzeb człowieka. Od tych zupełnie podstawowych, fizjologicznych (zaspokojenie głodu, poczucia bezpieczeństwa, posiadanie schronienia), przez wyższe potrzeby społeczne (przynależności, bycia wśród ludzi, opieki, oparcia, redukcji osamotnienia), aż do tych najwyższych, związanych z poczuciem sukcesu, uznaniem i samorealizacją.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Praca potrzebna jest osobom z niepełnosprawnościami dla lepszej stabilności ekonomicznej i lepszej możliwości zaspokojenia ich potrzeb.
- Praca zarobkowa pozwala poczuć się godnie, zwłaszcza gdy jesteśmy zależni od innych w najprostszych czynnościach. Wyrównuje potencjał relacyjny (to, co wnosimy w relacje) i daje poczucie godności. Zwiększa poczucie autonomii, mimo zależności od innych. Wszelstronnie zaspokaja większość potrzeb człowieka.
- Bardzo pożądaną przez osoby z niepełnosprawnościami wartością pracy są kontakty społeczne i poczucie przynależności, nawet gdy praca ma formę zdalną (czasem jedyną dostępną osobom z niepełnosprawnościami).
- Dobrym wsparciem w zakresie wyboru zawodu, a potem wsparcia przy poszukiwaniu zatrudnienia są fora/grupy tematyczne w internecie.

JAK MOJE DZIECKO MA UWIERZYĆ W SIEBIE? ROLA RODZICÓW W BUDOWANIU SAMOOCENY ICH DZIECKA

Ważnym elementem kariery jest samoocena własnych predyspozycji i zdolności. To ona decyduje o wyborze zawodu i wszystkich działaniach po drodze. Nie sposób przecenić roli samooceny w kształtowaniu całej ścieżki życia człowieka. Samoocena jest postawą wobec samego siebie. W niej wyraża się przekonanie o własnej wartości, o własnych możliwościach, o własnych cechach – zwłaszcza tych wartościowych społecznie. Wysoka samoocena sprzyja pozytywnym emocjom, zadowoleniu z siebie, poczuciu bycia wartościowym. Motywuje też do działania, bo wiąże się z przekonaniem, że można osiągnąć sukces. Wyznacza poziom aspiracji: jeśli pozytywnie oceniam swoje możliwości, to sięgam po więcej. Jeśli nie – najczęściej rezygnuję, z obawy przed porażką. I dzieje się tak, niezależnie od tego, jakie są nasze rzeczywiste możliwości. Dlatego mówi się, iż wiara (w siebie) uskrzydla; pozwala osiągnąć to, co wydaje się niemożliwe. Pozwala realizować śmiało cele, także te zawodowe. Z tego powodu podnoszenie samooceny oraz budowanie wiary we własne możliwości stanowią część rozwoju zawodowego.

Nie sposób przecenić z kolei roli rodziny i relacji rodzinnych w kształtowaniu samooceny dziecka. Kształtuje się ona – wraz z poczuciem własnej wartości – już od wczesnego dzieciństwa i trwa przez całe życie. Bywa, że różne wydarzenia wpływają na nie pozytywnie lub negatywnie, ale zawsze punktem odniesienia jest to, co zostało ukształtowane w najwcześniejszych latach życia. Traktujmy to więc jako kapitał, w który można wyposażać dziecko.

Niestety, nie zawsze rodzice zdają sobie sprawę ze skutków, jakie przynoszą ich różne zachowania wobec dzieci i czasem – w dobrej wierze – obniżają samoocenę dziecka. Jeszcze trudniej jest, gdy sami mają trudności z postawą wobec

dziecka, gdy pojawiają się u niego niepełnosprawność, zaburzenia rozwojowe czy choćby tylko nasilone kłopotliwe zachowania, z którymi trudno sobie poradzić. Mogą pojawić się u rodzica problemy z akceptacją dziecka.

Prawdziwym problemem jest jednak nie tyle „zaburzone dziecko”, ile „zaburzona rodzina”. Rzadko myślimy o własnej rodzinie, że może być zaburzona, o ile nie ma jakichś poważnych dysfunkcji czy wręcz patologii. Tymczasem światowej sławy, nieżyjąca już wybitna terapeutka rodzin Virginia Satir opisuje takie rodziny na podstawie własnego doświadczenia terapeutycznego. Czasem są to subtelne rysy na obrazie rodziny, czasem poważne pęknięcia. Dają się jednak naprawić, a kluczem do sukcesu jest uświadomienie sobie szkodliwych mechanizmów i zmiana sposobu myślenia o rodzinnych relacjach. „Zaburzoną rodzinę” według Satir (2000) charakteryzuje:

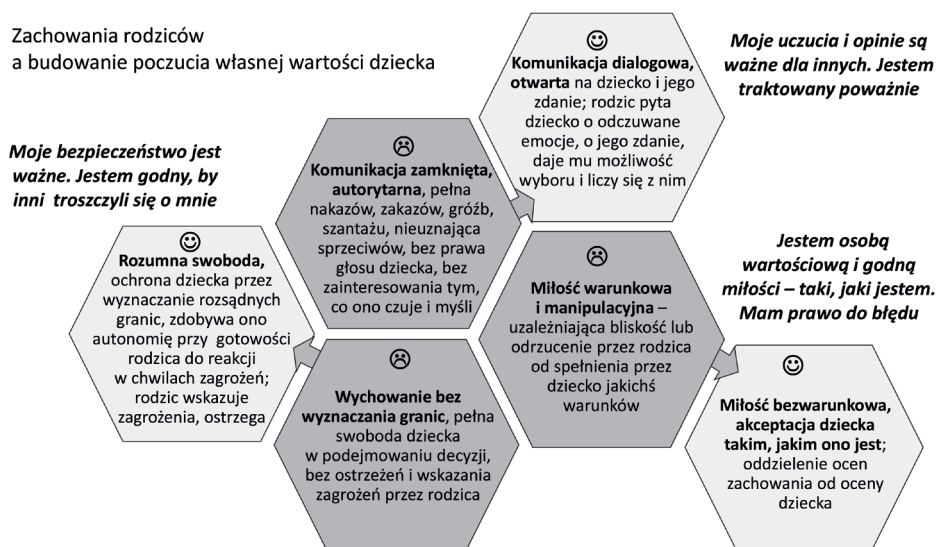
- zaburzona komunikacja – w prawidłowo funkcjonującej rodzinie każdy komunikuje się z każdym; w zaburzonej pojawiają się blokady i wzajemne wykluczenia. Gdy człowiek czuje się pomijany w relacjach rodzinnych, trudno, by myślał o sobie pozytywnie;
- to, że nie kształtuje ona pozytywnej samooceny jej członków; kto jak nie rodzina, ma dać nam wiarę w to, że można osiągnąć wszystko? Ale z doświadczeń Satir wynika, że to właśnie z domu wiele osób wynosi przekonanie, że są gorsze od innych, że nie dadzą rady, nie osiągną sukcesu;
- sztywne, nienegocjowane zasady – dziecko potrzebuje zasad; potrzebuje przewidywalności, a więc planu i struktury, ale także elastyczności. Rodzice w dobrej wierze mogą trzymać się zasad, ale jeśli zasada staje się ważniejsza niż osoba, budzi to poczucie żalu i poczucia bycia kimś mało ważnym;
- system zamknięty – brak otwarcia na inne osoby spoza rodziny. Gdy rodzina nie utrzymuje kontaktów społecznych, dziecko nie nabiera naturalnej pewności w poszerzających się relacjach społecznych. Rozwijają w sobie niepewność i lęk;
- tajemnica rodzinna – coś, o czym się nie mówi, co jest wstydlive; ukrywane latami przed innymi. To z pewnością nie sprzyja poczuciu wartości (Satir, 2000).

Najważniejszy powód, dla którego przytaczam myśl terapeutki, to wzmocnienie przekonania, że budowanie pozytywnej samooceny to powinność rodziny, a jej niespełnianie oznacza jej zaburzenie. Ale pozostałe cechy rodziny zaburzonej mogą się znacznie łatwiej pojawiać, gdy jest w niej dziecko z niepełnosprawnością. To bowiem wyzwanie, które wprowadza konieczność większej dyscypliny (stąd sztywność zasad, organizacji życia), osłabienie więzi z innymi (rodziny dzieci z niepełnosprawnościami często czują się osamotnione – system rodzinny

zamyka się). Problemy zdrowotne, niepełnosprawność, zaburzenia otaczane są tajemnicą, jak coś wstydlwego. Problemy komunikacyjne wpisują się w ogóle w każdą niepełnosprawność, ale w rodzinie takiej łatwiej o napięcia, koncentrację na jednym dziecku itd. I jeszcze ta samoocena...

Jeśli zainteresował czytelnika któryś z wymienionych obszarów jako taki, który można usprawnić – odsyłam do lektury książek Virginii Satir. Tu skupimy się na podnoszeniu samooceny, by mimo istniejących ograniczeń dziecko mogło w siebie uwierzyć. Byście sami Państwo mogli się skupić na jego wyjątkowości, a nie na brakach.

Pozytywną samoocenę budują przede wszystkim pozytywne komunikaty. Przynoszą dziecku skrawki informacji, jak traktują je inni – najbliżsi. Na tej podstawie buduje ono swoje pozytywne przekonania o sobie.



Rys. 1. Budowanie poczucia własnej wartości dziecka w relacji z rodzicami

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Widłak-Langer, 2018; Mitręga, 2017.

Na rysunku zestawiałam trzy czynniki, które przedstawiane są jako najważniejsze dla budowania poczucia własnej wartości dziecka.

1. Komunikacja otwarta, dialogowa – zamiast zamkniętej, autorytarnej zakazowo-nakazowej. Ten rodzaj komunikacji pozwala zbudować przekonanie dziecka, że jego myśli i uczucia są ważne dla rodziców i dla innych.
2. Rozumna swoboda, rozsądne wyznaczanie granic i ochrona przed zagrożeniami – zamiast całkowitej swobody, pozbawiającej poczucia bezpieczeństwa. To zachowanie przynosi dziecku przekonanie, że jest godne troski i ochrony.

3. Bezwarunkowa akceptacja i miłość – zamiast miłości warunkowej, manipulacyjnej. To przekonuje, że dziecko jest osobą wartościową i godną miłości takiej, jakie jest. Także z jego niepełnosprawnością i trudnościami.

To tylko trzy wskazówki dla rodziców, ale wypełniające większość ich relacji z dzieckiem. Można je uzupełnić vademecum budowania poczucia własnej wartości u dzieci autorstwa Jamesa Dobsona (1993). Można poszerzyć tę wiedzę o samodzielną lekturę jego książki na ten temat. To ciekawa publikacja, która powstała w odpowiedzi na zauważoną przez autora „epidemię gorszości”: odrzucenia, poniżania, braku akceptacji i miłości. To nie jest książka o niepełnosprawności, ale o relacjach ludzi na przełomie XX i XXI w. Dziś można powiedzieć, że epidemia ta przybrała jeszcze na sile. Wszyscy bardzo potrzebujemy skutecznego dowartościowania. W ramce opisano kilka użytecznych sposobów.

Vademecum budowania poczucia własnej wartości u dzieci (Dobson, 1993):

1. Nie żartuj ze słabych cech dziecka, zwłaszcza tych, z których żartują inni.
2. Chwal dziecko – to wzmocni w nim pozytywne i konstruktywne zachowania.
3. Oducz je obwiniania samego siebie – ciągła samokrytyka to zły nawyk; jeśli się powtarza, zbadaj przyczyny i pomóż rozwiązać problem.
4. Pomóż dziecku równoważyć jego słabości poprzez maksymalne wykorzystanie mocnych stron.
5. Przyglądaj się jego wynikom w nauce i staraj się pomóc w razie trudności.
6. Wstrzegaj się nadopiekuńczości i uzależnienia dziecka – ucz je odpowiedzialności i daj mu swobodę właściwą do jego wieku.
7. Traktuj je z szacunkiem i miłością, nawet gdy je skarcisz.
8. Znajdź czas na rozmowę o jego sprawach i bądź wtedy uważny (słuchaj go, nie zajmuj się wtedy czymś innym).
9. Pozwól mu wyrażać i bronić własnego zdania.
10. Nigdy nie porównuj go z rodzeństwem, rówieśnikami ani sobą samym – uznaj jego odmienność.

W literaturze często mówi się o tzw. procesie żałoby rodziców, którzy wobec niepełnosprawności muszą się rozstać z wcześniejszymi wyobrażeniami o oczekiwanyim dziecku, by dojść do fazy akceptacji dziecka takim, jakim jest. I to nie wszyscy do tego dochodzą. Jednak rzadziej się mówi, że rozpoczęcie każdego nowy etap w życiu dziecka to powrót troski o jego przyszłość. Może to spowodować odświeżenie traumy i ponowne problemy z akceptacją i brakiem

wiary w możliwości dziecka. A ono potrzebuje dokładnie odwrotnej reakcji. Takiego dodatkowego problemu nie mają (najczęściej) rodzice innych dzieci. Gdy zobaczycie u siebie taki problem, warto samemu skorzystać ze wsparcia. Psycholog lub doradca zawodowy zdają sobie sprawę z takiej potrzeby w krytycznych momentach życiowych. Okres podejmowania decyzji zawodowych z Waszym dzieckiem na pewno do takich należy.

Na zakończenie tego wątku chciałam przypomnieć ciekawą dyskusję zamieszczoną kilka lat temu na forum internetowym poświęconym ADHD. Tematykę forum zdominowały oczywiście problemy wychowawcze oraz trudności, na jakie napotykają dzieci z tym zaburzeniem. Moderatorka próbowała odwrócić sposób myślenia matek. Napisała: „Proszę napisać coś sympatycznego o swoim dziecku. Wymienić jego trzy pozytywne cechy”. Zwróciłam szczególnie uwagę na odpowiedź jednej z matek: „Cechy pozytywne... bystrość, czynność, empatia, opiekuńczość względem zwierząt (dwie kocie znajdy w domu), poczucie humoru... mogłabym wymieniać i wymieniać” (<http://www.goldenline.pl/grupy/Pozostale/adhd/adhd-owiec-musi-sie-spakowac,405140/s/2>)⁴.

To bardzo ważna informacja, czy rzeczywiście rodzic jest w stanie dostrzec i wymieni tak wiele pozytywnych cech u swego dziecka. Niestety, nie uczy go tego język diagnoz, język trudności dziecka, jakim rozmawiają z nim najczęściej specjaliści. Tymczasem wiara w dziecko to podwaliny jego późniejszej wiary w siebie i pozytywnej samooceny.

„Z wiarą w siebie łączy się twórcza komunikacja, refleksyjne myślenie, planowanie, poprawne podejmowanie decyzji oraz przeświadczenie, że nasze umiejętności są wystarczające, by osiągnąć założone cele. Wiarę w siebie kultywuje nie tylko wsparcie ze strony innych, ale także samoocena kształtowana poprzez nasze kompetencje, doświadczanie miłości oraz niezłomną postawę wobec codziennych trudności” (Paskowska-Rogacz, 2015, s. 117).

Wszystkie te zależności stanowią siłę napędową rozwoju zawodowego dziecka.

⁴ Wpis już nie jest dostępny w internecie. Zacytowałam go w swoim artykule o ADHD: Podgórska-Jachnik (2019).



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Swoją samoocenę budujemy przez całe życie. Jednak największe znaczenie mają wczesne lata życia dziecka (zwłaszcza pierwszych 5 lat życia) i doświadczenia wyniesione z domu rodzinnego.
- Pozytywną samoocenę budują komunikaty: „wiesz”, „umiesz”, „potrafisz”, „zrobisz”. Nie chodzi jednak tylko o słowa, ale także o sytuacje, które pomagają dziecku tego doświadczyć. Twórz okazje do potwierdzania przez dziecko jego możliwości.
- Nie wszyscy muszą mieć jakieś uzdolnienia, ale każdy ma jakieś mocne strony. W przypadku zaburzeń rozwojowych dziecka można mieć trudności w dostrzeżeniu i jednych, i drugich.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ RODZI SIĘ W DZIECIŃSTWIE. JAK JĄ WZMACNIAĆ? JAK JEJ NIE ZNISZCZYĆ?

Przedsiębiorca to w potocznym ujęciu osoba, która podejmuje jakieś przedsięwzięcie zarobkowe: świadczy jakieś usługi, coś produkuje, coś pozyskuje, coś sprzedaje itd. Prowadzi działalność gospodarczą. Nie każdy ma pomysł, odwagę i inne zasoby, by stać się przedsiębiorcą. Nie zawsze jednak musi to być duże czy nawet średnie przedsiębiorstwo. Warto zdać sobie sprawę, że w naszym kraju jest ok. 2,6 mln przedsiębiorstw jednoosobowych (Miernik, 2023). Część to także osoby z niepełnosprawnościami: szacuje się, że może być ich od 50 tys. do 100 tys. (Dązbłaż, 2024). Piszę o tym dlatego, by zwrócić uwagę również na taką perspektywę zawodową. Co więcej, jest to forma zatrudnienia popularyzowana i wspierana przez PFRON. Tylko w roku 2023 PFRON dofinansował 23,2 tys. osób z niepełnosprawnościami w założeniu własnych przedsiębiorstw. Najczęściej małych jednoosobowych. Z tej liczby ponad 10,8 tys. to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności i ponad 10,5 tys. z umiarkowanym. Zdecydowało się na to jednak także blisko 2 tys. osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (GUS, 2023).

Osoba decydująca się na założenie własnej formy niewątpliwie powinna być przedsiębiorca. Jednak przedsiębiorczość to cecha potrzebna w każdej pracy. Można i należy ją wypracować już w dzieciństwie. Dlatego też „Podstawy przedsiębiorczości” pojawiły się także jako przedmiot szkolny. W roku 2023 zmienił nazwę na „Biznes i zarządzanie”, ale nadal najważniejsze jest w nim rozwijanie przedsiębiorczości młodego człowieka. Biznes (ang. *business*) to po prostu szeroko pojęta działalność gospodarcza. Przedsiębiorczość to cechy i kompetencje, które ułatwiają prowadzenie takiej działalności. To „połączenie różnych talentów, umiejętności oraz energii z wyobraźnią, odpowiednim planowaniem i zdrowym rozsądkiem” (Matusiak, Mażewska, 2005, s. 12).

Osoba z orzeczonym stopniem niepełnosprawności może otrzymać środki na złożenie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Może otrzymać m.in. pożyczkę (czasem nawet bezzwrotną) na założenie działalności lub wkład do spółdzielni socjalnej, dofinansowanie do odsetek spłacanych kredytów czy refundację składek emerytalnych i rentowych (30% składek w przypadku lekkiej niepełnosprawności, 60% w przypadku umiarkowanej i 100% w przypadku znacznej). Nie zawsze informacja o tym dociera do osób, które mogą skorzystać ze wsparcia. Dlatego warto zainteresować się takimi możliwościami (np. na stronie PFRON, *Dofinansowanie działalności gospodarczej*: <https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/dofinansowanie-dzialalnosci-gospodarczej/> albo też: Dązbłaż, 2024, *Osoba z niepełnosprawnością może liczyć na dotacje na założenie firmy*, <https://www.prawo.pl/biznes/jakie-niepelnosprawnemu-przysluguja-dotacje-na-zalozenie-firmy,527993.html> <https://www.prawo.pl/biznes/jakie-niepelnosprawnemu-przysluguja-dotacje-na-zalozenie-firmy,527993.html>).

Jeśli koncepcja programowa polskiej szkoły dostrzeże potrzebę wspierania rozwoju przedsiębiorczości wszystkich uczniów, to tym bardziej potrzebne jest takie wsparcie w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami. I taka świadomość powinna pojawiać się u rodziców tych uczniów jak najwcześniej. Działalność gospodarcza nie jest i nie może być kolejnym obszarem wykluczenia niektórych grup osób (np. z niepełnosprawnościami). Szanse, jakie stwarza osobom wyjątkowym, wiążą się możliwością tworzenia najbardziej nietypowych warunków pracy, skrojonych dokładnie na miarę wyjątkowych potrzeb. Może obejmować dowolne godziny pracy, wykorzystanie technologii, sposoby kontaktowania się z klientem – właściwie wszystko.

Czym jest zatem przedsiębiorczość? Kim jest człowiek przedsiębiorczy? Choć przedsiębiorczość kojarzy się z pracą, wiele osób ma trudności z określeniem, co to tak naprawdę jest. I trudno się dziwić. Nawet w nauce ma ona wiele różnych definicji: w teorii zarządzania, ekonomii, naukach prawnych. Ale również znajdziemy to pojęcie w psychologii, i to w psychologii rozwoju człowieka. To właśnie psychologia podpowiada, że przedsiębiorczość to pewna cecha człowieka, która rodzi się już we wczesnym dzieciństwie. I wtedy jest najlepszy czas, aby zacząć ją rozwijać.

Synonimy słowa „przedsiębiorczość” znalezione w *Słowniku wyrazów blisko-znacznych* przedstawia tzw. chmura skojarzeń widoczna rysunku 2.



Rys. 2. Synonimy wyrazu „przedsiębiorczość”

Źródło: opracowanie własne na podstawie: www.synonimy.pl.

Kierując się słowami przedstawionymi na rysunku, można powiedzieć, że człowiek przedsiębiorczy ma przede wszystkim jakiś pomysł na siebie i swoje życie. Do tego ma energię i motywację, by coś zrobić i coś osiągnąć. I podejmuje taki wysiłek, aby osiągnąć cel. Można to nazwać także po prostu pracowitością, produktywnością lub zaradnością. Przedsiębiorczość oznacza również pewne ryzyko: że pojawią się przeszkody; że się coś nie uda. Ale najważniejsze jest w niej stwarzanie sobie szans na sukces: jeśli nic nie przedsięweźmiesz – nic nie zyskasz. Dla osób z niepełnosprawnością szczególnie istotne jest wszystko, co buduje (lub przywraca) ich poczucie zaradności; wiarę w to, że mogą sobie poradzić w różnych okolicznościach.

Dla rodziców wszystkich dzieci (a więc także tych z niepełnosprawnością czy w inny sposób wyjątkowych) ważne jest z kolei to, że przedsiębiorczość rozwija się nie przez „pogadanki o biznesie”: rozwija się przez stawianie w odpowiednim czasie odpowiednich wymagań. Nie zwalnia z tego niepełnosprawność. Przyjrzyjmy się pewnej teorii z obszaru psychologii rozwoju dziecka, która najlepiej wyjaśnia te mechanizmy. To teoria rozwoju psychospołecznego Erika Eriksona (2011), nazywana też teorią kryzysów psychospołecznych. Najważniejszą rolę odgrywają tu właśnie zmieniające się wymagania otoczenia, przede wszystkim rodziców.

Erikson (2011) wyróżnił osiem stadiów rozwoju w ciągu całego życia człowieka. Na okres wychowania Twojego dziecka przypada ich pięć: wiek niemowlęcy, poniemowlęcy, wczesne dzieciństwo, środkowe dzieciństwo i dorastanie. Można przypisać je określonemu wiekowi w latach, ale podawanie wieku kalendarzowego jest nieco umowne. Nauka określa normy rozwojowe, ale dzieci z różnych powodów mogą mieć też swoje własne tempo rozwoju. Ważne jest dostrzeganie gotowości dziecka do sprostania nowym wymaganiom. Ważne są próby stawiania wymagań i wsparcie, aby dziecko mogło im sprostać. Przepis dla rodzica (każdego dziecka) jest więc uniwersalny: **obserwuj – wymagaj – wspieraj**.

Co znaczy „obserwuj”? Spróbuj rozpoznać, o jakich potrzebach świadczą zachowania dziecka, do jakich (nowych) zadań wydaje się ono gotowe. W kwestiach niepełnosprawności rodzice często oczekują wsparcia specjalistów. Ale to Wy sami możecie najlepiej zrozumieć swoje dziecko. Poznawaj je – i to na każdym etapie jego życia, w nowych sytuacjach, nowych rolach.

Co znaczy „wymagaj”? Stawiaj nowe zadania. Małymi krokami, ale do przodu. Nie wyręczaj dziecka w różnych czynnościach: pozwól mu to zrobić samemu. To mądre słowa Marii Montessori, stanowiące myśl przewodnią jej systemu pedagogicznego. Dzięki temu podejściu wydobywała ona z dzieci z różnego rodzaju deficytami ich potencjał rozwojowy. Najlepiej jak się dało w danym przypadku. Pedagogika Montessori uznana jest dziś na całym świecie, w odniesieniu do dzieci z niepełnosprawnościami czy innymi zaburzeniami, i bez takich zagrożeń rozwojowych. Wspiera spontaniczny i twórczy rozwój aktywności podopiecznych. Mądrość rodzicielska polega na wypośrodkowaniu pomiędzy nadmierną ochroną (unikaniem stawiania wymagań) a nadmiernymi wymaganiami (takimi, którym dziecko nie jest w stanie sprostać, nawet z pomocą rodziców).

Co znaczy „wspieraj”? Bądź gotów/gotowa z pomocą i umiej ją też stopniowo ograniczać. To, co dziecko robi dzisiaj z Twoją pomocą, jutro, a może za tydzień lub miesiąc zrobi samo. Wykonuj zadania wspólnie z dzieckiem (nie za nie), dostarczaj wzorców (przykładów), dostarczaj wskazówek (mogą być wypowiedzi słowne, ale mogą być także bezsłowne: podsuniecie przedmiotu, naprowadzenie ręki, akceptacja na Twojej twarzy itd. Jeśli Twoje dziecko nie jest w stanie wykonać jakiejś czynności – czy to prostej czynności zabawowej, czy to czynności związanej z uczeniem się wykonywania jakiejś pracy – znamy dwa najlepsze sposoby, by mu pomóc. Pierwszy to podział czynności na mniejsze kroki – czasem naprawdę maleńkie. Drugi to ćwiczenia wstępne – łatwiejsze, o mniejszym zakresie, przygotowujące do zadania zasadniczego.

Wróćmy do stadiów rozwoju według Eriksona. Zmieniające się wymagania stawiają dzieci przed pewnymi konfliktami do rozwiązania. W wieku niemowlęcym dziecko rozwiązuje konflikt pomiędzy ufnością a nieufnością do ludzi.

W okresie poniemowlęcym dziecko uczy się podstawowej autonomii (przede wszystkim treningu czystości, ale także dokonywania prostych wyborów).

Cechy związane z przedsiębiorczością kształtują się natomiast we wczesnym i środkowym dzieciństwie (wiek przedszkolny i młodszy szkolny). W okresie wczesnego dzieciństwa rozwijają się bowiem ciekawość i inicjatywa dziecka. To ta aktywność, żywotność, energia, która pojawia się na rysunku nr 2 z chmurą skojarzeń. Konflikt, który przynosi ten okres, to konflikt między inicjatywą a poczuciem winy; wspieraniem dziecięcej ciekawości a ciągłym „nie rusz!”, „nie dotykaj!”, „nie wolno!” Oczywiście często takie słowa rodzice wypowiadają w trosce o bezpieczeństwo dziecka. Małuch potrafi być bowiem nieprzewidywalny w swoich poszukiwaniach. To, co możesz zrobić, to zapewnić mu bezpieczne warunki do takiej eksploracji. Żeby rozwijać inicjatywę, musi poczuć swobodę. Trzeba wyważyć pomiędzy swobodą a ochroną i wsparciem. Jest to szczególnie trudne, gdy dziecko ma ograniczenia związane z niepełnosprawnością; nie widzi, nie słyszy, nie rozumie zagrożeń (bardziej niż rówieśnicy bez niepełnosprawności). Jednak także w takich przypadkach dziecko musi się nauczyć siebie i swojej niepełnosprawności. Swoboda poznawania świata potrzebna jest każdemu. Sama inicjatywa nie jest jeszcze przedsiębiorczością, ale jest niezbędna, by młody człowiek mógł ją rozwijać.

Środkowe dzieciństwo, a także okres dorastania to właściwy czas na rozwój przedsiębiorczości. Dokładnie to konflikt między nią a poczuciem niższości. Oznacza to, że dzięki przedsiębiorczości dziecko nabiera poczucia sprawczości, mocy, pewności siebie. Jak je w tym wesprzeć? Przede wszystkim wspierać w podejmowaniu aktywności ukierunkowanych na osiągnięcie celu. Zrobienie czegoś, co można podziwiać, wykorzystać do czegoś, zjeść itd. To właśnie uczy przedsiębiorczości. Dobrze służy temu włączanie dzieci do prawdziwych prac domowych (dzieci lubią towarzyszyć rodzicom w ich czynnościach): prania, gniecienia ciasta, lepienia pierogów, obierania ziemniaków. Docenianie ich wysiłku: pochwała, pokazanie innym, celebrowanie zjedania posiłku z tym, co przygotowało dziecko. Im więcej takich sytuacji, tym więcej dostrzeganych związków między pracą a jej efektami. I poczucia sukcesu, bycia kimś ważnym, prawdziwym. Ważne, by nie ulegać przy tym pokusie poprawiania dzieła dziecka. Może być niedoskonałe, ale zrobione własnoręcznie. To wówczas kształtuje się u dziecka poczucie kompetencji: „mogę”, „potrafię”, „zrobiłem to” lub „zrobiłam to”. Oczywiście, ważne jest też wskazanie możliwości dalszego doskonalenia, ale krytyka nie powinna dominować nad poczuciem spełnienia. Nadmierne krytykanctwo zniechęca i raczej pozbawia dziecko przedsiębiorczości niż ją wzmacnia.

Gdy widzimy potrzebę pohamowania aktywności dziecka czy nawet skarceńia go za poczynione szkody, warto poznać najpierw jego intencje. Wyobraź sobie drogi zestaw klocków poklejonych przez dziecko plasteliną, trudną do usunięcia.

Dla rodziców to zniszczenie zabawki. Niezrozumiałe, bo przecież syn tak lubił te klocki! Dla chłopca – a myślę o konkretnym, znanym mi przypadku – to pomysł, jak poszerzyć funkcjonalność zabawki zaprojektowanej przez dorosłych. Znakomity przykład kreatywności, niestandardowego rozwiązania problemu: jak połączyć patyczki z plastikowymi klockami. Niszczyciel czy młody wynalazca? Czy zatem ganić, czy chwalić? Na pewno rozmawiać i na pewno dostrzegać niezwykłą pomysłowość dziecka. Stworzyć mu nowe możliwości działania. Podążanie za rozwijającą się pomysłowością dziecka nie jest łatwe. A przecież tak właśnie możemy wesprzeć jego przedsiębiorczość. Do tego – podobnie jak w rozwoju inicjatywy – wraca kwestia wyważonego bezpieczeństwa, szczególnie trudna do oceny w przypadku dzieci z niepełnosprawnością.

Gever Tulley (2007, 2011) jest amerykańskim informatykiem i edukatorem, założycielem „zielonej szkoły majsterkowania”, pomagającej dzieciom wykonywać przedmioty, które same sobie wymyślą. Uważa, że przesadna troska o bezpieczeństwo pozbawia dzieci możliwości poznania świata, rozumienia sił przyrody i nauczenia się oddziaływania na nie. Jeśli np. dziecko nigdy nie dostanie ostrego narzędzia do ręki, to zetknięcie się z nim i tak musi kiedyś prowadzić do zranienia. Według Tulleya dziecko może opanować posługiwanie się różnymi narzędziami uznawanymi za niebezpieczne, a dzięki narzędziom może rozwijać się i to w bardzo młodym wieku. Jest współautorem książki pt. *50 Dangerous Things (You Should Let Your Children Do)*, czyli *50 niebezpiecznych rzeczy (które powinieneś pozwolić zrobić swemu dziecku)*. Kilka z tych propozycji można obejrzeć w jego wykładzie na popularnej platformie TED (wykład jest w języku angielskim, ale można włączyć podpisy i automatyczne tłumaczenie na język polski). Tulley tłumaczy, czego może nauczyć się dziecko, np. bawiąc się ogniem, posługując szczyrzykiem, jako pierwszym uniwersalnym narzędziem, czy rozkręcając na części zużyte urządzenia. O swojej Szkole Majsterkowania mówi z nieco czarnym humorem: „Daję drugoklasistom narzędzia elektryczne do ręki, a więc jeśli chcecie postać dzieci do Szkoły Majsterkowania to wrócą posiniaczone, podrapane i pokrwawione” (Tulley, 2007).

Podkreśla jednak, że mimo prowokacyjnego tytułu, promuje tak naprawdę bezpieczeństwo. Chce wychowania dzieci na pomysłowych, pewnych sobie ludzi, umiających radzić sobie z otoczeniem. Na pewno to także składa się na przedsiębiorczość. Jego zdaniem rodzice powinni pozwalać swoim dzieciom na wykonywanie nadzorowanych czynności, które są uważane za niebezpieczne.

Myślę, że warto przemyśleć niektóre argumenty Tulleya w kontekście rozwijania przedsiębiorczości. Zaznaczam jednak, że książka spotkała się także z krytyką niektórych rodziców oraz psychologów dziecięcych. Sami jednak rozważcie Państwo, gdzie jest granica między opiekuńczością a nadopiekuńczością. Dodam tylko, że widziałam w wielu przedszkolach w Stuttgarcie, m.in. pudła ze starymi „urządzeniami do rozkręcania” (stare radia, telefony, ekspresy do kawy, maszyny do pisania itd.), 6–7-latków piłujących na podwórku przedszkolnym (samodzielnie, choć pod okiem nauczycielki) prawdziwą piłą prawdziwe bloczki z pianobetonu. Przykładami przestrzeni do samodzielnego rozwijania przedsiębiorczości są też w tym mieście farmy dziecięce (*Kinderbauernhöfe*: dzięki opiekują się zwierzętami i wykonują prace ogrodnicze; tu przykładowe ilustracje: <https://jufa-botnang.de/>) oraz nieco „dzikie” tereny na „robinsonadę” (*Aktivspielplatz*), gdzie dzieci – w dość niebezpiecznych według naszych kryteriów warunkach – zbijają sobie np. gwoździami domki ze starych desek, robią szałas i inne konstrukcje (<https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.aktivspielplaetze-in-stuttgarter-boom-der-jugendfarmen-hat-folgen.a55af5dc-8a64-48d4-b146-a10e7abc7a64.html>). W takich miejscach zabaw pozaszkolnych są obecni dyżurni dorośli opiekunowie, ale nie są po to, by organizować dzieciom zabawę, tylko wspierać je w ich pomysłach i aktywnościach. *Aktivspielplatz* to ważne w Niemczech przestrzenie zabaw dla dzieci. Opiekun *Aktivspielplatz Raitelsberg* zadaje ważne pytanie: „Gdzie jeszcze dzieci z miasta mogą się wspinać na drzewa, opiekować się zwierzętami, rozpałać ogniska i budować chaty?” (Volland, 2018). A jeśli to takie ważne dla wszystkich dzieci, to także dla dzieci z niepełnosprawnościami. Pozwólmymy im tego doświadczyć. Znakomicie ujęła to też w swoim artykule Laura Jurga – przedstawiająca się jako osoba z niepełnosprawnością:

„Chodzi także o to, by mądrze wymagać od dziecka. To toruje mu drogę do wspomnianej samodzielności, a rodzicowi zostawi przestrzeń na realizację i rozwój jego własnych zainteresowań. Nadopiekuńczość rodzicielska sprawia, że dziecko nie doświadcza poczucia sprawstwa, nie sprawdza swoich umiejętności, nie odnosi nie tylko sukcesów, ale także nie doświadcza porażek, które są niezbędne, ponieważ przyczyniają się do wyrabiania ważnej w życiu dorosłym odporności emocjonalnej. Ważne, by dziecko w kontakcie z rodzicem doświadczało zarówno bliskości, jak i dystansu” (Alliora, za: Jurga, 2016, s. 246).

W przedszkolu i szkole ważnym elementem pracy wychowawczej jest stworzenie dziecku możliwości osiągnięcia sukcesu. W klasach jest zawsze miejsce na wystawę dziecięcych rysunków, wykonanych prac plastycznych. Jeśli Twoje

dziecko przynosi takie prace do domu (także wykonane własnoręcznie dla Was upominki), znajdźcie odpowiednie miejsce na ich wystawienie. Zawsze znajdźcie czas na rozmowę o przyniesionych czy wykonanych w domu pracach („a jak to zrobiłeś?”, „dużo czasu ci to zajęło?”, „skąd miałeś/miałaś taki pomysł?”, „skąd wiedziałeś/wiedziałaś, że lubię ten kolor?”). Okażcie swoją radość, wykorzystajcie te przedmioty, jeśli mają cel użytkowy (np. breloczek do kluczy, zakładka do książki). Jeśli przyjdzie czas na rozstanie się z przedmiotem, zdjęcie dekoracji lub jeśli nie ma miejsca na nowe, można prace takie sfotografować i w taki sposób utrwalić. Czasem można wracać do tych zdjęć, aby pokazać dziecku jego rozwój. Dla rozwoju przedsiębiorczości istotne jest spójne doświadczanie uznania do postępów. Historia prac temu sprzyja. Czy widzicie związki z przedsiębiorczością?

Już w środkowym dzieciństwie kształtują się nawyki wobec pracy. Jednym z najważniejszych, a często niezauważanych, jest nawyk doprowadzania pracy do końca. Przedsiębiorczość oznacza dochodzenie do celu. Nie sprzyja jej kształtowaniu wykonywanie zadań bez wyznaczonego celu. Niedokończone kolorowanki, porzucone budowle z klocków, niesprzątnięte zabawki po zakończonej zabawie – czegoś tu zabrakło. Albo właściwie określonego celu: co chcę zbudować? kiedy można uznać budowlę za skończoną? jak podkreślić sukces związany z osiągnięciem celu? Albo właściwie dobranego poziomu trudności zadania: budowla ze zbyt dużej liczby klocków; zbyt pracochłonna kolorowanka (częsty błąd rodziców lub opiekunów). Albo pewnej struktury kształtowanych nawyków, np. jeśli wyjmuję nową zabawkę, to chowam poprzednią; jeśli bawię się klockami, to stałym elementem zabawy jest ich sprzątnięcie i odłożenie na miejsce. Nauka sprzątania zabawek to częsty problem rodziców. Czasem robią to za dzieci. Tymczasem powinno być to traktowane jako element zabawy, nawyk kończenia jej. Nie nauczymy tego dziecka, jeśli sami nie będziemy tego traktować jako części całej aktywności zabawowej. Oczywiście może być to trudne w przypadku ograniczeń związanych z niepełnosprawnością. Jeśli koniecznością jest zbieranie klocków za dziecko, to przynajmniej niech towarzyszy w tej czynności. Niech symbolicznie, swoją ręką (nawet podtrzymywaną przez Twoją) schowa dwa, trzy ostatnie klocki. Niech zamknie pudełko i / lub odłoży je na miejsce. Czy widzisz związek tej czynności z nawykami pracy? Jak pracować bez tych nawyków?

Z wiekiem podejmowane czynności będą coraz bardziej złożone. Zadbajcie o to, by Wasze dziecko uczyło się konkretnych umiejętności (to zawsze mu się przyda) i potrafiło odpowiedzieć: „Co potrafisz robić?” lub „Co potrafisz robić najlepiej?” To bardzo proste, ale i bardzo trudne pytanie. Osoba, która ma poczucie swoich kompetencji, odpowie na to bez większych trudności. Niestety, w swojej pracy spotykałam się często z sytuacją, gdy młody człowiek (czy nawet niekoniecznie młody) nie potrafił odpowiedzieć na to pytanie. Zamiast tego padały

odpowiedzi: „ukończyłem/ukończyłam szkołę, kurs, studia...”, „mam maturę”. „Ale co umiesz? Jakie są Twoje umiejętności?” Stwórz sytuację, by Twoje dziecko – bez względu na stopień sprawności – mogło i potrafiło odpowiedzieć na takie pytanie. To pytanie o poczucie kompetencji – „Co sam/sama wiesz, o swoich umiejętnościach?” I pytanie o przedsiębiorczość – „Co jesteś w stanie zrobić dla siebie albo dla innych?”, „Co masz do zaoferowania światu?”

Od tych pytań tak naprawdę zaczynają się próby pracy, o których pisałam w rozdziale 2 – o rozwoju zawodowym. Każdą umiejętność można bowiem zaoferować innym: bezinteresownie, w ramach jakiejś wymiany lub w ramach płatnej pracy. Uzyskane w ten sposób wdzięczność, uznanie, pieniądze i inne dobra stanowią efekt naszej pracy. Widoczny związek pomiędzy inicjatywą (podjęciem działania) a uzyskanym efektem. W którymś momencie zaczynamy pracę łączyć z pieniędzmi i przedsiębiorczość ze zdolnością ich zarabiania. Nie ma nic złego w chęci zarabiania pieniędzy. Ale warto pamiętać, że to także nie jedyny cel i nie jedyny miernik naszej przedsiębiorczości. Ta świadomość pozwoli Ci lepiej wzmacniać Twoje dziecko w jego pierwszych próbach pracy, w jego działaniach przedsiębiorczych. Tylko pamiętaj, że ich początki są znacznie wcześniejsze – co zostało opisane na poprzednich stronach.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Przedsiębiorczość to pewien kompleks cech użyteczny w każdej pracy. Można go wypracować, ale jej kształtowanie zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie.
- Przedsiębiorczość wiąże się z poznaniem siebie, realistyczną i optymistyczną oceną własnych umiejętności. To ich połączenie z naszymi zamiłowaniem, talentami, ale także pewną inicjatywą, energią i wyobraźnią oraz odpowiednim planowaniem i zdrowym rozsądkiem. Przedsiębiorczość łączy to, co możemy zaoferować innym z konkretną wiedzą o realiach prowadzenia działalności zarobkowej.
- Przedsiębiorczość, wiedza o biznesie i zarządzaniu uznane są za ważny element przygotowania uczniów we współczesnej szkole do przyszłego samodzielnego życia. Tym bardziej trzeba wspierać osoby z niepełnosprawnościami i różnymi problemami rozwojowymi w rozwijaniu ich przedsiębiorczości, by nie doznawały z tego powodu wykluczenia na rynku pracy. Mogą być przedsiębiorcze i mogą prowadzić swoje przedsiębiorstwa.

SPECJALNE, INDYWIDUALNE, ZRÓŻNICOWANE? POTRZEBY EDUKACYJNE I POTRZEBY ZAWODOWE W PODEJŚCIU WŁĄCZAJĄCYM

W rozdziale 1 pojawiło się określenie „specjalne potrzeby edukacyjne”. Używane jest też określenie „specjalne potrzeby rozwojowe” wobec tych dzieci wymagających wsparcia, które jeszcze nie są objęte obowiązkiem szkolnym. Tak naprawdę to tylko kwestia umowna: potrzeby edukacyjne i rozwojowe dopełniają się. Wspierając dziecko w uczeniu się, wspieramy jego rozwój. Mówiąc o potrzebach „specjalnych” podkreślamy potrzebę szczególnej, dodatkowej pomocy psychologiczno-pedagogicznej, bez której dziecko nie poradzi sobie samo. To terminy powszechnie używane. Przyzwyczailiśmy się do nich. Są też dosyć wygodne, bo na tyle ogólne, że nie trzeba zawsze wyjaśniać, o jaką kategorię trudności dziecka tutaj chodzi. Są też na tyle znane, że przez analogię można też mówić o specjalnych potrzebach zawodowych.

Pojęcie „specjalne potrzeby edukacyjne” pojawiło się w nauce i praktyce edukacyjnej i jest powszechnie używane. Ma jednak charakter potoczny. Dla wielu osób jest zaskoczeniem, że termin ten nie pojawia się w prawie oświatowym. Jak zostało opisane w rozdziale 1, prawo oświatowe wymienia kilkanaście grup dzieci i uczniów wymagających większego wsparcia psychologiczno-pedagogicznego, ale nie używa nazwy „specjalne potrzeby edukacyjne”.

Do tego trzeba także wyjaśnić, że w podejściu włączającym (szkoła dla wszystkich) pojęcie „specjalne potrzeby” nie jest najważniejsze. Niektórzy przedstawiciele osób z niepełnosprawnościami, w tym rodzice, uważają nawet, że jest pewien eufemizm: określenie zastępcze, uciekające od nazwania pewnych

rzeczy wprost. Jeszcze niedawno w podobny sposób krytykowane były określenia: „dzieci specjalnej troski”, „dzieci sprawne inaczej”, „dzieci niepełnosprytne”. To także eufemizmy. Słowa, które łagodzą coś, co sami uważamy za niestosowne. W tym wypadku używane są określenia, które omijają powiedzenie wprost, że chodzi o niepełnosprawność. Jakby nazwa ta była wstydliva i trzeba było jej unikać. A nie jest obraźliwa. Nie trzeba jej unikać. Jeśli szukamy nazwy ogólniejszej (dzieci inne, atypowe, wyjątkowe), to dlatego, by zaznaczyć, że nie tylko dzieci z niepełnosprawnością mogą wymagać większego wsparcia.

Coraz częściej podnoszą się głosy, że termin „specjalne potrzeby edukacyjne” może być mylący, a nawet obraźliwy (Rudy, 2024). Warto wyjaśnić, na czym polega problem. Co innego pojawia się zamiast tego, do czego już zdążyliśmy się przyzwyczaić.

Dlaczego określenie „specjalne potrzeby” jest mylący? Dlatego, że nie mówi jednoznacznie, o kogo chodzi:

„termin »specjalne potrzeby« stał się uniwersalnym określeniem wszystkich form niepełnosprawności i różnych diagnoz. Obecnie »specjalne potrzeby« mogą odnosić się do wszystkiego, od »trudności z czytaniem na poziomie szkoły podstawowej« po »niezdolność do wykonania najbardziej podstawowych zadań dnia codziennego« (Rudy, 2024).

Gdy szukamy wsparcia edukacyjnego dla dziecka, termin ten wprowadza w błąd. Inną pomoc można zaoferować uczniowi z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, inną z opinią psychologiczno-pedagogiczną. Dodatkowe wsparcie może wynikać z orzeczenia o niepełnosprawności, a po ukończeniu 16. r.ż. z orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Te regulacje są bardzo istotne w kwestiach związanych z pracą i zatrudnieniem. Poza tym wielu rodziców obawia się, że poważne problemy niepełnosprawności ich dzieci znikną w nadmiarze różnych „specjalnych potrzeb” o znacznie mniejszym według nich ciężarze, że pojęcie „specjalne potrzeby” rozmywa ciężar istniejących wyzwań. Dlatego potrzeba określeń konkretnych, o ustalonym znaczeniu: „Wyrażenie »specjalne potrzeby« nie ma znaczenia prawnego, słowo »niepełnosprawność« ma je. »Niepełnosprawny« to proste słowo o jasnym znaczeniu, dlatego wiele osób niepełnosprawnych woli je od wyrażenia »specjalne potrzeby«” (Rudy, 2024).

Ciekawe kwestie pokazał również pewien eksperyment na amerykańskiej uczelni. Okazało się, że studenci chętniej deklarowali zgodę na zamieszkanie w akademiku z „osobą z niepełnosprawnością” niż z „osobą ze specjalnymi potrzebami”. W pierwszym przypadku wiedzieli po prostu, co oznacza termin

„niepełnosprawność”. Za terminem „specjalne potrzeby” mogło kryć się wszystko i to rodziło obawy (Gernsbacher i wsp., 2016). W kontaktach międzyludzkich lepiej czasem komunikować coś wprost, niż pozostawiać niepewność.

Dlaczego określenie „specjalne potrzeby” jest niezgodne z podejściem włączającym? Dlatego, że podkreśla „specjalność” i odmienność, a podejście włączające podkreśla podobieństwa. Oczywiście, w szerokiej palecie ludzkich potrzeb zdarza się, że niektóre są bardziej, inne mniej zaspokojone. Albo żeby je zaspokoić, potrzeba indywidualnych środków. Ale nasze ludzkie potrzeby mamy wszyscy, więc podkreślanie „specjalną nazwą” odmienności nie sprzyja realizacji zasady „społeczeństwa dla wszystkich”. Bardzo dobrze ujęła to internautka – osoba z niepełnosprawnością, w dyskusji na temat określenia „specjalne potrzeby” w serwisie społecznościowym Reddit:

„Używanie terminu »specjalne potrzeby« powoduje rzeczywistą krzywdę osobom niepełnosprawnym. Utrwala mit, że jesteśmy »inni«. Sprawia również, że młodzi i od niedawna niepełnosprawni ludzie oraz osoby zdrowe wierzą, że nasze potrzeby są inne lub stanowią większy ciężar. Mamy takie same potrzeby jak inni ludzie. Sposób, w jaki zaspokajamy te potrzeby, może być różny, ale rzeczywiste potrzeby są takie same.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnego) jedzenia.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnego) schronienia.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnego) transportu.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnej) edukacji.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnej) opieki zdrowotnej.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnych) możliwości zapewnienia.

My (ludzie) potrzebujemy (dostępnej) społeczności.

To takie proste. Nie ma w tym nic »specjalnego«. [...] Mogę z tym walczyć. Mogę powiedzieć ludziom, że ich słowa mają znaczenie, mają prawdziwe znaczenie. Kształtują postrzeganie i wpływają na wszystko” (anniemdi, głos w dyskusji *How do you feel about the term „special needs”?*, reddit.com; tłum. własne).

Pojęcie „specjalne potrzeby zawodowe” nie ma tak ugruntowanego miejsca w języku. Jednak logika tego określenia jest podobna. We włączającym środowisku pracy powinniśmy raczej mówić o indywidualizacji (dostosowaniu) warunków: „My (ludzie) potrzebujemy po prostu (dostępnego) środowiska pracy”.

W terminologii systemu oświaty nazwę „specjalne potrzeby edukacyjne” próbuje się obecnie zastępować określeniem „indywidualne potrzeby edukacyjne” lub „zróżnicowane potrzeby edukacyjne”. Jest to zgodne z podejściem włączającym, choć są to terminy nieprecyzyjne i także nie mają znaczenia prawnego. Co do zasady, potrzeby wszystkich ludzi są podobne, jednak nie u wszystkich jednakowo zaspokojone. Spersonalizowane podejście do każdego ucznia powinno pomóc w diagnozie, jakie są w jego przypadku „niezaspokojone potrzeby edukacyjne”. Szukając rozwiązań dla konkretnego dziecka, nie warto zajmować się analizami terminologicznymi, ale dążyć do precyzyjnego określenia diagnozy – przede wszystkim funkcjonalnej. Trzeba zatem wskazać konkretne ograniczenia i bariery, zachowane zasoby – osobiste i środowiskowe, a także możliwości zmniejszenia istniejących ograniczeń i barier. Dotyczy to także środowiska pracy.

Dlaczego określenie „specjalne potrzeby” może być odbierane jako obraźliwe? Bo utrwała przekonanie, że nie powinno się używać słowa „niepełnosprawny” czy innych określeń nazywających jakieś dysfunkcje. „Obecność niepełnosprawności nie jest i nie powinna być postrzegana jako wstyd. Użycie eufemizmu zamiast diagnozy lub nawet zamiast terminu „niepełnosprawność” stwarza wrażenie, że istnieje coś negatywnego, a nawet wstydliwego, co należy przemilczeć” (Rudy, 2024).

Tymczasem coraz więcej osób z dumą podkreśla, że są niepełnosprawne, głuche, że cenią sobie przynależność do pewnych kultur (kultura Głuchych, kultura Aspi), nie boją się słów: „niepełnosprawny”, „głuchy”, „ślepy”, „kaleki” itd.

„Niepełnosprawny to nie jest brzydkie słowo. Jestem z tego dumny [...]. To uroczy sposób na obejście faktu, że wszyscy będziemy potrzebować pomocy, niektórzy wcześniej niż inni, niektórzy w większym stopniu niż inni. Mam 20 lat, mój dziadek ma 80 lat, mamy nakładające się potrzeby, mimo że jesteśmy zupełnie innymi ludźmi” (Q1go, głos w dyskusji *How do you feel about the term „special needs”?*, reddit.com; tłum. własne).

Warto także zdać sobie sprawę, że to, jakie słowa uważane są za wstydlive czy obraźliwe, może być kwestią naszych odczuć, wcześniejszych doświadczeń. Język urzędowy ma swoje źródło w aktualnym prawie. Pewne określenia się zmieniają. Nie należy być przewrażliwionym na tym punkcie. Powinniśmy szukać pojęć neutralnych. Za takie obecnie uważa się nazwy „osoba z niepełnosprawnością”,

„osoba z dysleksją” itd. Ale jeśli ktoś się czuje źle z jakimś określeniem, najlepiej po prostu uszanować jego prośbę, by używać innej nazwy. Jeśli ktoś sam chce być określany jako „dyslektyk”, bo czuje, że ta nazwa wpisuje się w jakiś sposób w jego tożsamość – zaakceptujmy to. Natomiast nie musicie się jako rodzice godzić, by używane były wobec Waszych dzieci określenia, które uznajecie za krzywdzące lub obraźliwe. Jeśli słyszycie o swoim dziecku: „orzeczeniowiec”, „aspergerowiec”, „adehadowiec”, „umiarek”, „umiarkowaniec” czy inne tym podobne określenia (niestety, ale to słowa zasłyszane w praktyce) – nie zgadzajcie się na to. To krzywdzący, wykluczający żargon, niemający nic wspólnego z podejściem włączającym. I obecnie, na etapie nauki szkolnej, i później w przyszłej pracy. Słowa mają znaczenie. Mogą włączać. Mogą dyskryminować. Są także bardzo ważne dla budowania podejścia włączającego.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Pojęcie „specjalne potrzeby edukacyjne” nie pasuje do języka podejścia włączającego, podkreśla to co „specjalne”. Osoby z niepełnosprawnościami nie uważają, że ich potrzeby są inne niż pozostałych osób. Ale wymaga pewnej indywidualizacji sposób ich zaspokojenia.
- Pojęcie „specjalne potrzeby” zastępuje się obecnie określeniami „indywidualne potrzeby” lub „zróżnicowane potrzeby”. Podkreśla to, że potrzeby mają wszyscy, i podejście włączające powinno uwzględniać potrzeby wszystkich osób, a nie jedynie niektórych.
- Nie ma potrzeby ukrywania słowa „niepełnosprawność” oraz innych diagnoz po innymi eufemistycznymi określeniami, choć nie można godzić się na określenia obraźliwe. Język jest też częścią podejścia włączającego, zarówno w szkole, środowisku społecznym, jak i środowisku pracy.

ORZECZENIE O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI – STYGMAT CZY DOKUMENT UMOŻLIWIAJĄCY WSPARCIE? CZY OBAWIAĆ SIĘ FORMALNEGO POTWIERDZENIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI DZIECKA?

„Czy dziecko ma orzeczenie?” – z takim pytaniem spotykają się często rodzice lub nauczyciele dziecka z niepełnosprawnością. Ale jedyną odpowiedzią może być z kolei pytanie: „Jakie orzeczenie?” Orzeczenia w różnych sprawach związanych z niepełnosprawnością wydają bowiem różne instytucje. Jeśli niepełnosprawność została wykryta we wczesnym dzieciństwie, dziecko objęte było wczesnym wspomaganiam rozwoju – najczęściej ktoś już wcześniej doradził, by wystąpić o orzeczenie o niepełnosprawności. Jeśli niepełnosprawność ujawniła się później, gdy dziecko już chodziło do szkoły i diagnozy dokonała poradnia psychologiczno-pedagogiczna – może nie mieć takiego orzeczenia. Co więcej, rodzice mogą nie wiedzieć, że system oświaty ma swoje własne orzecznictwo. Postaramy się więc uporządkować te sprawy i pomóc w podjęciu decyzji: występować czy nie występować o wystawienie dziecku takiego dokumentu.

Dlaczego rodzice mają w ogóle takie wątpliwości? Najczęściej obawiają się, że załatwiając dokument potwierdzający niepełnosprawność dziecka, mogą mu zaszkodzić. Boją się, że do dziecka przyłgnie jakaś etykieta. Że w przyszłości zamkną się pewne możliwości nauki lub pracy. Że zniechęcą się do niego rówieśnicy lub nauczyciele. Od razu należy wyjaśnić, że większość tych obaw

jest niezasadna, a tylko posiadanie formalnego potwierdzenia niepełnosprawności umożliwi uzyskać pomoc, ważną także w przygotowaniu do przyszłej pracy i w zatrudnieniu.

Każdy, kto posiada dokument formalnie potwierdzający niepełnosprawność, sam decyduje o tym, czy z niego skorzystać, czy nie. W przypadku dzieci decyzja ta należy do ich rodziców. Ale trzeba mieć taki dokument, by skorzystać z możliwości wsparcia przewidzianych dla osób z niepełnosprawnościami. Bez okazania go, nie można oczekiwać, że będzie się traktowanym jak osoba z niepełnosprawnością. To kwestia wyboru, ale świadomego. Lepiej zadbać o posiadanie takich dokumentów. Daje to większe możliwości wsparcia, a w przypadku zatrudnienia – m.in. możliwość dostosowania stanowiska pracy oraz pewnych przywilejów pracowniczych przewidzianych dla osób z niepełnosprawnościami.

Uporządkujmy jednak kwestie orzeczeń. W orzecznictwie dla celów edukacyjnych jest ich kilka, np. orzeczenie o potrzebie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego; orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania; orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych. Jednak największe znaczenie ma orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Może być wydane z powodu jednej lub kilku niepełnosprawności, jakie wymienia prawo oświatowe (omówiono je rozdziale 1, o tym, jaka jest wyjątkowość Twojego dziecka). Orzeczenie takie można uzyskać jeszcze przed rozpoczęciem nauki szkolnej. Z orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego wynikają różne dostosowania edukacyjne i pomoc dopasowana do rodzaju niepełnosprawności. Dziecko będzie podlegać Wielospecjalistycznej Ocenie Poziomu Funkcjonowania Ucznia (WOPFU), gdzie jego nauczyciele rozpoznają jego praktyczne możliwości i potrzeby edukacyjne. Działania dostosowawcze opisane będą w indywidualnym programie edukacyjno-terapeutycznym (IPET), zgodnym z WOPFU. Jako rodzic można mieć wpływ na IPET, potwierdzić jego przyjęcie.

Co do zasady, dzieci z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego realizują taką samą podstawę programową, co pozostali uczniowie w klasie (inna jest tylko podstawa w przypadku niepełnosprawności intelektualnej umiarkowanej i znacznej). Korzystają jednak – jeśli trzeba – z innych metod kształcenia, czasem zmodyfikowanych treści, dostosowanych materiałów. Egzamininy mogą zdawać w tzw. alternatywnej formie. Czasem otrzymują wsparcie dodatkowego nauczyciela lub asystenta. Najważniejsza wydaje się jednak rewalidacja indywidualna (m.in. dwie godziny tygodniowo). Na tych zajęciach specjalista wypracowuje

u dziecka umiejętności umożliwiające komunikację i uczenie się, a w przyszłości przydatne także w pracy. Dla dzieci niewidomych może to być np. poznanie systemu Braille’a, dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną – techniki szkolne (czytanie, pisanie, liczenie), dla dzieci z autyzmem – trening umiejętności społecznych czy treningi komunikacyjne.

Orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego jest niezbędne, by dziecko mogło podjąć naukę w szkole specjalnej. Ale nie zmusza rodziców do takiego wyboru – poradnia może najwyżej zasugerować, co wydaje się w danym przypadku najlepsze. Bez względu na to, czy rodzic wybierze szkołę specjalną, integracyjną czy edukację włączającą, szkoła jest zobowiązana zapewnić uczniowi wsparcie wynikające z orzeczenia.

Zdarza się, że uczeń w edukacji ogólnodostępnej uzyskuje orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, a rodzice nie pokazują go w szkole. Mają takie prawo, jednak zamykają tym samym dziecku drogę do pewnych form pomocy. Jeśli chcą w ten sposób uniknąć wspomnianej stygmatyzacji, może jednak lepiej porozmawiać z dyrektorem lub wychowawcą o tych obawach? Część rodziców sądzi, że takim stygmatem może być np. dodatkowy nauczyciel. Czasem rezygnują konkretnie z tej formy wsparcia. Ważne, by przemyśleć, co faktycznie jest lepsze dla ich dziecka.

W przypadku kształcenia zawodowego posiadanie orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego poszerza wybór. Do wyboru są bowiem technika i technika specjalne, szkoły branżowe i szkoły branżowe specjalne. Są także szkoły przysposabiające do pracy – tylko specjalne. Przeznaczone są dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, a także z niepełnosprawnościami sprzężonymi (gdy jedną jest intelektualna). Jest to szansa dla tych uczniów, którzy nie są w stanie ukończyć szkoły ani zdobyć zawodu w innych szkołach zawodowych. Wybór szkoły przysposabiającej do pracy oczywiście wymaga orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego.

Jeśli kandydat spełnia powszechnie kryteria przyjęcia do ogólnodostępnej szkoły zawodowej (np. technikum), ma prawo podjąć w niej naukę. Dotyczy to także uczniów z niepełnosprawnością intelektualną. Będą oni jednak realizować program wybranej szkoły. Mogą więc napotykać na poważne trudności, np. muszą podjąć naukę drugiego języka, choć wcześniej byli z tego zwolnieni (Czarnocka, 2020). Nie wystarcza to, by odmówić przyjęcia ucznia do jakiegokolwiek szkoły, ale warto rozważyć taką decyzję – najlepiej ze szkolnym doradcą zawodowym. Trafny wybór szkoły

i zawodu jest ważny z punktu widzenia samooceny i motywacji ucznia, ale także chroni go przed niepotrzebną porażką edukacyjną. Podstawą wyboru powinien być jednak przede wszystkim zawód, a dopiero potem rodzaj szkoły.

Innym typem orzeczeń, które mogą dotyczyć dzieci, jest orzeczenie o niepełnosprawności (do 16. r.ż.) lub orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (po ukończeniu 16. r.ż.). Wydają je powiatowe lub wojewódzkie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności. Orzeczenie o niepełnosprawności pozwala rodzicom dzieci z niepełnosprawnościami uzyskać pewne świadczenia oraz wsparcie na zakup sprzętu rehabilitacyjnego, dofinansowanie rehabilitacji, w tym turnusów rehabilitacyjnych dla dziecka i jego opiekuna. Warto zatroszczyć się o to wsparcie. Wszystkie działania rehabilitacyjne mają za zadanie podniesienie lub zachowanie poziomu sprawności. Ich celem jest jak największe usamodzielnienie osoby z niepełnosprawnością, w tym umożliwienie zatrudnienia. Sama informacja o licznych i ciągle nowych technologiach wspomagających, które mogą być użyteczne dla niepełnosprawnego dziecka, to ogrom specjalistycznej wiedzy. Dostęp do niej może czasem zmienić wszystko, więc trzeba wiedzieć, gdzie jej szukać. A warto to robić. Dodajmy, że w Polsce rehabilitacja medyczna, społeczna i psychologiczna powiązana jest w jeden system z rehabilitacją i aktywizacją zawodową oraz zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776). System ten jest bardzo złożony (Podgórska-Jachnik i Żmurkow, 2022). Aby w pełni poznać jego możliwości, potrzeba naprawdę dobrej i aktualnej informacji. Warto też mieć dokument potwierdzający niepełnosprawność, by z niego skorzystać.

Działanie systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami koordynuje i dofinansowuje Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). PFRON finansuje m.in. w całym kraju Centra Informacyjno-Doradcze dla Osób z Niepełnosprawnością (CIDON). CIDON ma w swoim zakresie działań specjalistyczne usługi doradcze związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami (zob. *Główny zakres działania CIDON*, <https://cidon.pfron.org.pl/glowny-zakres-dzialania-cidon/>). Doradztwo w zakresie nowych

technologii i sprzętu dla osób z niepełnosprawnościami prowadzą z kolei finansowane przez PFRON Ośrodki Wsparcia i Testów (OWIT – zob. *Ośrodki Wsparcia i Testów*, <https://cidon.pfron.org.pl/osrodki-wsparcia-i-testow/osrodki-wsparcia-i-testow-zakonczenie-naboru/>). Specjaliści OWIT doradzą, co najlepiej pomoże w funkcjonowaniu Państwa dzieciom. Sprzęt, urządzenia i oprogramowanie można wypożyczyć dla dziecka w celu ich testowania. Właściwie dobrane technologie (np. komunikacyjne) otwierają osobom z niepełnosprawnościami zupełnie nowe perspektywy nauki i pracy. Bądź na bieżąco i wykorzystaj tę szansę!



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Istnieje nie jeden, a kilka rodzajów dokumentów potwierdzających niepełnosprawność. W systemie oświaty najważniejsze jest orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego.
- Oprócz tego można uzyskać dla dziecka orzeczenie o niepełnosprawności (do 16. r.ż.), a po ukończeniu 16. r.ż. orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Umożliwiają one skorzystanie z licznych form wsparcia w systemie rehabilitacji osób niepełnosprawnych.
- Nie wahaj się w uzyskaniu potwierdzenia niepełnosprawności swego dziecka i nie obawiaj stygmatyzacji. Osoba posiadająca odpowiednie orzeczenie (lub w jej imieniu opiekun prawny) sama decyduje, czy wykorzystać ten dokument, czy nie. Korzyści może być wiele, bo jest to system, którego celem jest wyrównywanie szans.
- Pełną informację o możliwym wsparciu, w tym technologicznym, można uzyskać w Centrach Informacyjno-Doradczych dla Osób z Niepełnosprawnością (CIDON) oraz w Ośrodkach Wsparcia i Testów (OWiT). Wiedza specjalistów z zakresu zarządzania rehabilitacją jest cennym uzupełnieniem wsparcia szkolnego doradcy zawodowego, który najczęściej nie jest tak dobrze zorientowany w kwestiach rehabilitacji.

POTĘGA RÓŻNORODNOŚCI NA RYNKU PRACY – MIT CZY FAKT WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE?

Coraz częściej można usłyszeć opinię, że różnorodność jest cenną wartością. Podkreśla się znaczenie bioróżnorodności, ale także zróżnicowania społeczeństwa. Jednocześnie towarzyszą temu niepokoje i lęki przed innymi, obcymi – ludźmi, którzy różnią się od tych, których znamy i akceptujemy obok siebie. Nie zawsze także potrafimy pozytywnie ocenić inność, która jest źródłem barier i trudności, np. taką, która wynika z niepełnosprawności. Czy rzeczywiście taka różnorodność może wnieść coś pozytywnego do naszego społeczeństwa i na rynek pracy, czy to tylko mit i puste słowa?

Postaram się pokazać dwie kwestie: po pierwsze, że mimo tych wątpliwości każda różnorodność może wnieść coś pozytywnego. I nie tylko niepełnosprawność rodzi na początku pewne trudności, które trzeba pokonać, żeby w pełni wykorzystać zasoby zróżnicowanego zespołu. Po drugie, chcę pokazać, co już się dokonało w tym zakresie na rynku pracy: jak w praktyce mniejsi i więksi pracodawcy otwierają się na pracowniczą różnorodność. Dobra wiadomość jest taka, że rzeczywiście zmiany w tym obszarze są bardzo widoczne. Rodzi to nadzieję na większe szanse zatrudnienia dla osób w różny sposób odmiennych, wyjątkowych, innych, ale także na coraz lepsze warunki pracy w zróżnicowanych zespołach.

Dlaczego tak bardzo zależy nam wszystkim na pracy osób z niepełnosprawnością i w ogóle wszystkich osób? Poza tym, jak ważna jest praca dla każdego człowieka, istotne jest przekonanie, że praca może być udziałem wszystkich, i dobrze, gdy jest udziałem wszystkich. Świadczy to o zdrowej, zintegrowanej społeczności. Osoby z niepełnosprawnościami stanowią cenny zasób kapitału ludzkiego. Przekonujemy się o ich możliwościach, a nowe technologie pozwalają znosić kolejne bariery. Odkrywane są nowe możliwości zatrudnienia. Dla wszystkich korzystniejszą

sytuacją jest to, że osoby te pracują, wnoszą swój wkład w życie społeczne, niż gdyby miały pozostawać w domu. Praca pozwala im na samodzielność.

Odkrycie i promowanie różnorodności w miejscu pracy to także coraz bardziej widoczne zjawisko. Istnieją badania i analizy, z których wynika, że zespoły różnorodne mają wiele zalet: ocenia się je jako bardziej kreatywne, bardziej wydajne, zdolne do rozwiązywania różnych problemów. Ocenie się je jako bardziej przyjazne środowiska pracy. Pracownicy mają większe możliwości wykorzystania własnego potencjału, większe szanse na rozwój. Kolejne firmy przekonują się, że promocja różnorodności pozwala na zdobycie lepszych kadr i na budowanie przewagi konkurencyjnej. Nie jest to jednak takie proste. Nie wystarczy samo zatrudnianie różnorodnych pracowników. Potrzeba również zmiany kultury organizacyjnej, budowania świadomości pracowników, ustanowienia włączania społecznego jako cel firmy.

Początek XXI w. przyniósł nawet nowy zawód: *Diversity & Inclusion Manager*, czyli menadżer ds. zarządzania różnorodnością i włączeniem (Chutnik, 2024). Jego zadaniem jest organizowanie pracy zespołu z uwzględnieniem różnorodności. Początkowo chodziło przede wszystkim o różnice związane z płcią oraz z wiekiem pracowników. Na przykładzie wieku widać, że współpraca młodszych i starszych pracowników może być trudna. Jednak jeśli stworzy się warunki do tej współpracy, można lepiej wykorzystać to, co mają do zaoferowania i jedni, i drudzy, np. młodszy – energię i nowoczesne umiejętności, starsi – doświadczenie i wieloletnie zaangażowanie w rozwój firmy. Skorzystać mogą wszyscy. Z czasem zaczęto dostrzegać korzyści z innych aspektów zróżnicowania: osoby pochodzące z różnych środowisk, krajów, osoby z niepełnosprawnościami, osoby neuroróżnorodne itd. Cała sztuka polega na odkrywaniu posiadanych przez nie zasobów i stworzeniu odpowiednich warunków pracy. Wiąże się to z potencjalnymi korzyściami dla firmy, choć pracownicy mogą się różnić stylem pracy, wartościami, posiadanymi umiejętnościami i wieloma innymi rzeczami. Dlatego konieczne jest podejście strategiczne. I takie działania są podejmowane:

„W naszej firmie zaczęła rosnąć świadomość różnorodności i inkluzji [...]. Firma w wyniku różnych zmian, między innymi dzięki zaangażowaniu we wdrażanie polityki i kultury różnorodności i inkluzji odnosiła i odnosi duże sukcesy biznesowe, dostaje liczne nagrody [...]. Dziś wiem, że zarządzanie różnorodnością w organizacji to coś więcej niż przełamywanie barier, wspieranie różnych grup pracowników i przeciwdziałanie dyskryminacji. To celowe działania firmy na rzecz wykorzystania różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów” (Gierczyńska, 2024).

Firmy potrafią dostrzec konkretne korzyści wynikające z zatrudniania różnorodnych pracowników. W Polsce wskazuje się najczęściej na zmniejszenie kosztów pracy przez system dopłat PFRON (BZ Group, 2022), ale można na to spojrzeć szerzej:

Korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnością według Australian Disability Network (2024) poparte wynikami badań i studiami przypadków:

„Włączenie osób niepełnosprawnych do biznesu to dobry biznes. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych to sprawa każdego. [...]. Podczas gdy organizacje myślące przyszłościowo wiedzą o ogromnych korzyściach, niektóre organizacje tracą. [...] Firmy tracą, gdy pomijają włączenie niepełnosprawności. Zebraliśmy listę 10 korzyści biznesowych, które zyskujesz, zatrudniając osoby niepełnosprawne – przy niewielkich lub zerowych dodatkowych kosztach dla pracodawcy, ponieważ około 60% dostosowań w miejscu pracy nie kosztuje nic. A w przypadku tych, które kosztują – rządowa pomoc jest dostępna w celu pokrycia kosztów dla uprawnionych osób”. Te korzyści biznesowe to:

1. Dostęp i poszerzanie puli talentów (których nie brak wśród osób z niepełnosprawnością; firma inkluzyjna przyciąga talenty).
2. Poszerzanie bazy klientów (lepsze produkty i usługi dla wszystkich – lepsze rozumienie potrzeb projektowania uniwersalnego przez pracowników).
3. Utrzymanie pracowników (zmniejszenie rotacji kadr, większe przywiązanie do firmy pracowników z niepełnosprawnością).
4. Reprezentowanie klientów przez firmę (kadra firmy jest obrazem społeczności, w której są także osoby z niepełnosprawnościami).
5. Mniejsza absencja (wbrew pozorom pracownicy z niepełnosprawnościami korzystają rzadziej ze zwolnień lekarskich).
6. Poprawa reputacji marki (wizerunek odpowiedzialnej, zaufanej firmy).
7. Zwiększenie produktywności (większe zaangażowanie pracowników).
8. Zaangażowana kultura miejsca pracy (firma postrzegana jest jako dobra dla wszystkich pracowników).
9. Mniejsze ryzyko w miejscu pracy (większy nacisk na bezpieczeństwo; przemyślane, ergonomiczne stanowiska pracy).
10. Przestrzeganie praw osób niepełnosprawnych (realizacja misji społecznej).

(<https://australiandisabilitynetwork.org.au/join-us/why-hire-people-with-a-disability/benefits>)

Coraz częściej pojawiają się strony pośrednictwa pracy dla osób neuro różnorodnych (na razie jeszcze głównie zagranicznych, ale już widać polskie zwiastuny). Na nich także pracodawcy mogą dowiedzieć się o korzyściach z zatrudniania takich osób:

Korzyści z zatrudniania osób neuro różnorodnych według platformy Culture Amp (2024):

„Neuro różnorodni pracownicy nie są tylko pozytywnym uzupełnieniem miejsca pracy, ale tworzą udowodnioną przewagę konkurencyjną. Odkryto, że osoby neuro różnorodne posiadają niektóre z najbardziej pożądanых umiejętności we współczesnym świecie pracy, w tym:

- Większą niż normalnie zdolność przetwarzania informacji. Badania wykazały, że pracownicy autystyczni mają większą niż normalnie zdolność przetwarzania informacji nawet z szybkich prezentacji i są lepiej w stanie wykrywać informacje określane jako »krytyczne«.
- Myślenie kreatywne. Wiele objawów ADHD – kreatywność, poszukiwanie ryzyka, wysoka energia i chęć wykonywania wielu zadań jednocześnie – może stać się kluczowymi mocnymi stronami, jeśli zostaną wykorzystane we właściwy sposób, we właściwej pracy i we właściwej organizacji. Tymczasem osoby z dysleksją »często potrafią dostrzec powiązania, których inni nie potrafią, i tworzyć narracje, które mogą uprościć złożone zadania lub produkty«.
- Większą produktywność. Studium przypadku przeprowadzone przez JPMorgan Chase wykazało, że specjaliści w ramach inicjatywy Autism at Work popełniali mniej błędów i byli o 90% do 140% bardziej produktywni niż pracownicy neurotypowi.
- Możliwość przyjęcia innej perspektywy. Ponieważ osoby neuroatypowe są »zaprogramowane« inaczej niż osoby neurotypowe, często wnoszą do swoich zespołów i organizacji innowacyjne sposoby myślenia i rozwiązywania problemów” (Luc, 2024).

Już tylko te dwa przykłady pokazują, że docenianie różnorodności i neuro różnorodności na rynku pracy nie jest mitem. Pracodawcy zaczynają poszukiwać takich osób dla konkretnych korzyści biznesowych. Dzieje się to przede wszystkim za sprawą budowania świadomości i upowszechniania wiedzy o mocnych stronach takich osób. Wiele z nich doznawało wcześniej wykluczenia, albo po prostu nie dostrzegano tego, co mają do zaoferowania. Na szczęście to się zmienia.

Warto zapamiętać ten symbol: D&I. Oznacza: *Diversity & Inclusion*, czyli Różnorodność i Włączanie. Warto zapamiętać w kontekście poszukiwania inkluzyjnych

miejsc pracy. Coraz częściej firmy deklarują w ten sposób otwarcie i gotowość zatrudniania zróżnicowanych kadr pracowniczych. To większa szansa na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, ale w firmie rozumiejącej zróżnicowane potrzeby swoich pracowników, doceniającej ich talenty.

Czy słyszeliście Państwo o Karcie Różnorodności? To także ciekawa inicjatywa Forum Odpowiedzialnego Biznesu. W 2011 r. grupa pierwszych polskich przedsiębiorstw przystąpiła do międzynarodowego projektu wspierającego różnorodność w miejscu pracy. Obecnie jest ich już 370 i ciągle dołączają nowe. „Karta jest zobowiązaniem podpisywanym przez pracodawców, którzy decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w miejscu pracy” (Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2024).

Przedsiębiorstwa podejmują działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności, na rzecz spójności i równości społecznej. Poddają się diagnozie stopnia dojrzałości pracodawców do zarządzania różnorodnością i budowania włączających organizacji. Szukając miejsca pracy dla wyjątkowych osób, warto zapoznać się z listą sygnatariuszy Karty Różnorodności, która jest dostępna na stronie Forum Odpowiedzialnego Biznesu: Sygnatariusze Karty Różnorodności w Polsce, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/sygnatariusze-karty/>.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Docenianie różnorodności w miejscu pracy jako wartości nie jest jedynie mitem, ale rzeczywistym trendem na rynku pracy w wielu krajach.
- Firmy coraz częściej tworzą stanowiska menadżerów zarządzających różnorodnością i włączaniem.
- Można wskazać konkretne korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych, neuroróżnorodnych, ale także innych pracowników o pewnych cechach wyjątkowości lub ze szczególnymi doświadczeniami. Pracodawcy uczą się postrzegać to jako dostęp do cennych zasobów kadrowych i czynnik budowania przewagi konkurencyjnej. Korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami znajdują potwierdzenie w badaniach naukowych.
- Szukając pracy dla osoby z niepełnosprawnością (na otwartym rynku pracy), osoby neuroatypowej lub osoby w jakiegokolwiek nietypowej sytuacji osobistej, warto zwrócić uwagę na przedsiębiorstwa inkluzyjne. Mogą być to np. sygnatariusze Karty Różnorodności, firmy używające symbolu D&I (*Diversity & Inclusion*, czyli Różnorodność i Włączenie). Mogą też w jakikolwiek inny sposób deklarować otwarcie na zróżnicowane potrzeby pracowników, zakaz dyskryminacji i odpowiedzialną politykę swojej firmy.

RÓŻNE DROGI DO PRZYSZŁEJ PRACY. JAK WYBIERAĆ I KTÓRĄ WYBRAĆ DLA MOJEGO DZIECKA?

System edukacji to bardzo złożona sieć, ale dzięki temu edukacja może przebiegać w różny sposób. Różne drogi mogą prowadzić do zatrudnienia. Jest to istotne, gdyż niepełnosprawność, przewlekła choroba lub różnego rodzaju utrudnienia w uczeniu się mogą zakłócić typowy scenariusz kariery szkolnej dziecka. Składają się na to np. różnego rodzaju opóźnienia lub wydłużenie poszczególnych etapów edukacji, inne formy realizacji obowiązku szkolnego i obowiązku nauki (nauczanie indywidualne, obecnie coraz częściej nauczanie domowe, czasem wspierane dodatkowo jeszcze innymi rozwiązaniami, np. nauczaniem zdalnym w tzw. szkole w chmurze).

W Polskim systemie edukacji mamy możliwość wyboru różnych ścieżek kształcenia prowadzących uczniów z niepełnosprawnościami do zawodu i zatrudnienia. Szkołę podstawową uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego mogą kończyć w szkole specjalnej, integracyjnej lub w edukacji włączającej. Właściwe kształcenie zawodowe zaczyna się po szkole podstawowej. Uczniowie mogą wybierać: technika, szkoły branżowe I i II stopnia. Tu również jest możliwość wyboru formy edukacji specjalnej i niespecjalnej (integracyjnej lub włączającej). Wybór jednak bywa ograniczony przez dodatkową specjalizację branż i zawodów. Dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi są także trzyletnie specjalne szkoły przysposabiające do pracy (Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe; Dz.U. z 2024 r. poz. 737).

Warto też zaznaczyć, że przy takim zróżnicowaniu polskie prawo nie zakłada odmowy przyjęcia ucznia z niepełnosprawnością do żadnej szkoły. Nawet gdy jest to niepełnosprawność intelektualna umiarkowana lub znaczna, uczeń powinien być przyjęty do wybranej szkoły, jeśli spełnione są ogólne kryteria. Często są to np. kryteria zdrowotne, związane z kształceniem i przyszłym zawodem (stanowi to często barierę np. dla uczniów słabowidzących i niewidomych). Czasem

mogą być wprowadzane dodatkowe kryteria konkursowe (liczba punktów). Jednak to głównie z powodów zdrowotnych wybór zawodu dla uczniów z niektórymi niepełnosprawnościami bywa ograniczony. Co roku jest jednak lepiej. Wynika to z: 1) wdrażania do szkół ustawowych standardów dostępności, 2) wyłaniania się nowych zawodów. Od 2022 r. Polska realizuje krajowy plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022–2025. Plan ten uwzględnia przemiany gospodarcze, postęp technologiczny i cyfryzację. Nowe rozwiązania i propozycje są szansą dla wszystkich – także dla uczniów z niepełnosprawnością.

Obserwuje się taką prawidłowość, że wśród uczniów z orzeczeniami wybierającymi technika 91,2% uczy się poza szkołami specjalnymi (w liceach – 85,9%). Wśród uczniów wybierających szkoły branżowe – tylko 35%. Do tego pozostają jeszcze jako w 100% specjalne szkoły przysposabiające do pracy.

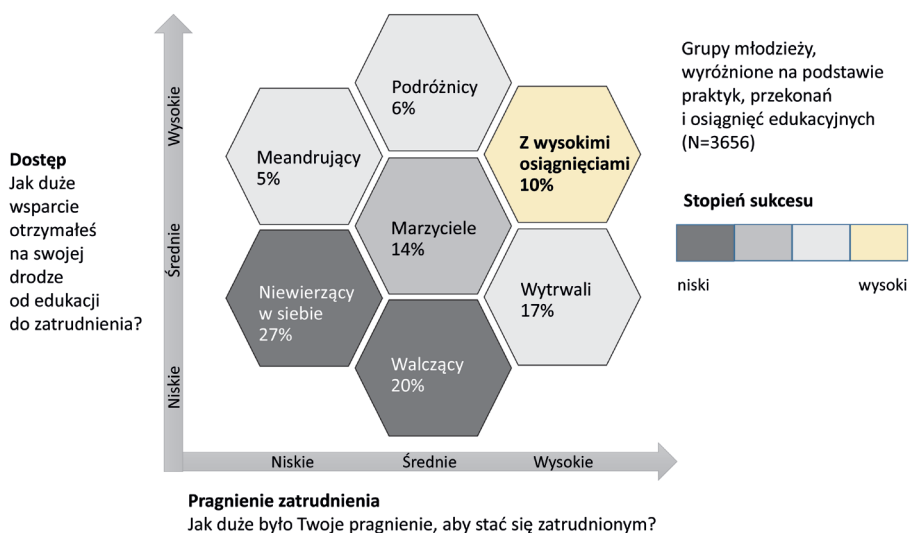
Rodzice niepokoją się, jaką szkołę wybrać. Choć często zmiany nie są korzystne, trzeba pamiętać, że taka różnorodność możliwości kształcenia jest po to, by: 1) w pełni korzystać z tego wyboru, 2) móc zmienić coś na tej ścieżce, jeśli coś zawodzi. Czasem uczeń nie może się odnaleźć w wybranym zawodzie. Nie odpowiada mu środowisko szkolne. Pojawia się perspektywa zatrudnienia w innym zawodzie. Przy dobrze przeprowadzonym procesie doradztwa, przy dobrym wsparciu rodzicielskim, błędy powinny być ograniczone. Ale nie da się ich zupełnie uniknąć. Jeśli natomiast zmiany są konieczne, nie należy ich się obawiać. Zły wybór zawodu lub szkoły zapewne nie doprowadzi do zatrudnienia. Prędzej do unikania pracy w ogóle. Poza tym także po zakończeniu szkoły większość dorosłych ma dzisiaj perspektywę przekwalifikowania się. Czasem kilkakrotnego. Zmiany szkoły po niewłaściwym wyborze nie powinniśmy zatem traktować jak porażki.

Z punktu widzenia zdobywanych kwalifikacji większe znaczenie ma wybór właściwego zawodu albo przynajmniej branży. Mniejsze ma wybór szkoły specjalnej, integracyjnej czy realizującej edukację włączającą. Mimo że edukacja włączająca traktowana jest jako pewien wyższy standard (jest zagwarantowana prawem na każdym etapie kształcenia), czasem wybór szkoły specjalnej może być dla danego ucznia lepszym rozwiązaniem (o czym już pisałam). Poszukiwanie, zmiany, korekty planów to wszystko jest zjawiskiem obecnym także w życiu młodych ludzi bez niepełnosprawności, wchodzących na rynek pracy. Nie jest to najbardziej pożądana sytuacja, ale pokazują to zjawisko po to, by wskazać pewną ogólną prawidłowość, by zmniejszyć poczucie porażki, może nawet przegranej, gdy coś nie wychodzi. To nie wina niepełnosprawności dzieci, i nie wina wyborów rodziców. To po prostu okres poszukiwań. Dajcie sobie i swoim dzieciom prawo do tego.

Z takim przesłaniem chciałabym zapoznać z bardzo ciekawymi badaniami na temat edukacji do zatrudnienia (E2E – *Education to Employment*; Mourshed, Patel i Suder, 2013). Dotyczyły one wprowadzania do pracy młodych Europejczyków. Nie dotyczyły niepełnosprawności, ale praktyk wsparcia przy wejściu

na rynek pracy oraz przekonań młodych ludzi związanych z pracą. Poszukiwano czynników decydujących o sukcesie. Niestety, udana droga dotyczyła jedynie co piątej badanej osoby.

Niewiele, bo tylko 10% młodych ludzi może pochwalić się sukcesem i wysokimi osiągnięciami. Na rysunku 3 widać, że była to grupa dobrze przygotowana i zmotywowana, by pracować (wysokie pragnienia zatrudnienia, ale także duże wsparcie na drodze od edukacji do zatrudnienia). Nieco niższy poziom sukcesu mieli ci z dużym wsparciem, ale nieco gorszym przygotowaniem i motywacją do pracy. To „podróżnicy” (zmieniający pracę – 6%) i „meandrujący” (próbujący się w niej odszukać – 5%). Nieco niższy poziom sukcesu jest też u tych, którzy mają wysokie pragnienie zatrudnienia, ale nie uzyskali dużego wsparcia. Określeni są jako „wytrwali” (17%). Mogą doświadczać w pracy frustracji z powodu niewielkich osiągnięć. Podobnie trzy pozostałe grupy – tylko u nich pragnienie zatrudnienia nie jest już tak wysokie. To „średniacy” określani jako „marzyciele” (14%). O czym marzą? Że może coś się zmieni na lepsze, ale nie mają specjalnie motywacji, by to zmienić. To osoby „niewierzące w siebie” (aż 27% młodych ludzi): słabo wspierani, słabo przygotowani i z niewielkim pragnieniem zatrudnienia. „Walczący” (20%) mają nieco większą od nich motywację do pracy, ale przy niskich osiągnięciach i znikomym wsparciu sami toczą walkę o utrzymanie się w niej (Mourshed, Patel i Suder, 2013).



Rys. 3. Wyniki badań nad sukcesem młodych Europejczyków na drodze do zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie: McKinsey za: Mourshed, Patel i Suder, 2013, s. 4.

Badania te nie dotyczą młodzieży z niepełnosprawnością. Nie uwzględniają zróżnicowanych potrzeb edukacyjnych. Nie oceniane były uzdolnienia. Jedyne dwa czynniki psychologiczne. Przypomnijmy raz jeszcze: pierwszy to pragnienie, wola zatrudnienia. Jeśli chcę jakiejś pracy, to przygotowuję się do niej najlepiej jak mogę: i motywacyjnie, i kompetencyjnie. Buduję w sobie tę siłę. Drugi czynnik to otrzymane wsparcie w tym okresie od zakończenia edukacji do podjęcia pracy. To często czas, gdy jako rodzice odpuszczamy („Uff! Udało się skończyć szkołę!”). Nie. Właśnie wtedy potrzebne jest rodzicielskie wsparcie. Bardzo potrzebne. Szczególnie że kończy się wtedy bezpośrednie wsparcie szkoły. Pierwsze zatrudnienie może nastąpić po miesiącach, czasem po latach. I ten czas także trzeba wypełnić działaniami aktywizacyjnymi. Służy to podtrzymaniu pragnienia zatrudnienia.

Ważna – chyba nawet najważniejsza – wiadomość jest taka, że macie Państwo wpływ na obydwa kluczowe czynniki: najpierw na długoletnie budowanie potrzeby zatrudnienia. To nie dzieje po zakończeniu szkoły. Jak pokazaliśmy: to proces zaczynający się we wczesnym dzieciństwie. Potem Wasz wpływ to wsparcie – aż do uzyskania przez dziecko pracy. Myślę, że te wyniki dowodzą, jak bardzo ważna jest wiara w dziecko. Pokazują też, dlaczego nowoczesne doradztwo zawodowe nie ogranicza się do kontaktu młodego człowieka z doradcą. Włącza do współpracy rodziców jako najważniejszych partnerów i najważniejszych sprzymierzeńców swojego dziecka.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- W polskim systemie istnieje wiele możliwości i wiele ścieżek prowadzących uczniów z niepełnosprawnością do przyszłej pracy zawodowej.
- Na różne typy szkół (technika, szkoły branżowe, przysposabiające do pracy) nakłada się podział szkół na ogólnodostępne, integracyjne, specjalne. Z punktu widzenia przyszłego zatrudnienia najważniejsze jest poszukiwanie najlepszej branży i zawodu dla dziecka.
- Choć edukacja włączająca traktowana jest jako lepszy wybór, to czasem lepiej wybrać szkołę specjalną – jeśli oferuje lepszy zawód i lepsze wsparcie.
- Poszukiwania i zmiany są właściwością okresu dojrzewania, i dotyczy to także poszukiwań zawodowych. Niewielu absolwentów bez niepełnosprawności osiąga sukces od razu po zatrudnieniu.
- Są dwa czynniki, które sprzyjają sukcesowi w przyszłej pracy Waszego dziecka. I macie na to wpływ jako rodzice. Pierwszy to motywacja – budowanie pragnienia bycia zatrudnionym. Drugi to wsparcie w trudnym okresie od zakończenia szkoły do podjęcia pierwszej pracy.

GDZIE SZUKAĆ WSPARCIA? DORADCY, RZECZNICY, GRUPY WSPARCIA DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ I ICH RODZIN

Każda nietypowość w każdym obszarze ludzkiego funkcjonowania rodzi potencjalnie trudności, gdyż wymaga nietypowych ścieżek i nietypowych rozwiązań. To dość oczywiste. Nietypowość postrzegana jako inność lub obcość zagraża dodatkowo wykluczeniem i osamotnieniem. Doświadczają tego osoby z niepełnosprawnością i ich całe rodziny, podobnie jak wielu innych problemów życiowych (Żyła, 2012; Mikołajczyk-Lerman, 2013; Sekułowicz i Kaczmarek, 2014). Do tego często nie potrafią dopominać się o własne prawa, a czasem nawet ich nie znają. Także edukacja i droga do zatrudnienia młodego człowieka z niepełnosprawnością mogą być trudne, a sama praca zawodowa także może wymagać różnego rodzaju wsparcia. Dlatego dobrze jest wiedzieć, gdzie można skorzystać z pomocy, w tym z doradztwa lub pośrednictwa różnych osób i instytucji, które występują w imieniu i w interesie takich osób.

W pierwszej kolejności warto rozejrzeć się w najbliższym otoczeniu i poszukać osób w analogicznej sytuacji życiowej. Rodzice dzieci z niepełnosprawnością – zwłaszcza taką samą lub podobną jak u Państwa dzieci – często chętnie dzielą się swoim doświadczeniem. Mogą to być po prostu indywidualne rodziny, ale czasem także zrzeszają się w różnego rodzaju organizacjach.

Nawet jeśli Państwo do tej pory nie korzystaliście ze wsparcia innych rodziców, doradców lub rzeczników, warto to zmienić. Wybór zawodu i poszukiwanie pracy to jedne z najważniejszych decyzji w życiu Waszego dziecka. Inni rodzice, grupy wsparcia, organizacje osób z niepełnosprawnościami, ich rzecznicy – mogą dostarczyć cennych informacji, wskazówek i wzorców. Mogą podzielić się doświadczeniem, ale też udostępnić swoje kontakty, a to bezcenne w poszukiwaniu pracy. Doradcy zawodowi – oprócz wsparcia informacyjnego, czasem także pośrednictwa – przeprowadzą profesjonalną diagnozę, która umożliwi trafny wybór zawodu. Diagnoza taka może zawierać też wskazówki, dotyczące niezbędnych dostosowań na stanowisku pracy konkretnej, badanej osoby. To wielka pomoc w rozmowach z pracodawcą.

Grupa wsparcia to grupa różnych osób, które łączy wspólny albo podobny problem lub grupa problemów, podobna sytuacja życiowa – jakiś wspólny mianownik. Osoby te spotykają się (w rzeczywistości, ale teraz także coraz częściej w przestrzeni wirtualnej, wymieniają się doświadczeniami). Przede wszystkim jednak udzielają sobie wsparcia emocjonalnego i pomocy w przezwyciężaniu trudności. Są „ekspertami z doświadczenia” w zakresie wynikającym z przeżytych, zwłaszcza z pokonanych już trudności⁵. Grupa wsparcia może być utworzona zarówno przez specjalistów (np. psychologów lub psychoterapeutów), jak i osoby przeżywające określone problemy i w ten sposób szukające pomocy. Zazwyczaj jednak uczestnictwo w grupie wsparcia związane jest z dłuższym, w miarę systematycznym spotykaniem się. Jeśli bowiem nawet w danym momencie nie odczuwasz żadnych problemów, to Twoje doświadczenie i wsparcie mogą być potrzebne innym. To sprawdzona i stosunkowo łatwo dostępna forma wzajemnej pomocy. Przekonuje o tym m.in. portal jednego ze stowarzyszeń wspierających osoby z autyzmem i ich rodziny:

⁵ Rola „ekspertów z doświadczenia” została doceniona w praktyce, np. we wspieraniu osób wychodzących z kryzysów psychicznych. Wprowadzono nawet nowy zawód „asystenta zdrowienia”. Mogą być takimi asystentami właśnie „eksperti przez doświadczenie”, czyli „osoby, które zmagają się z problemami natury psychicznej lub wszyscy, którzy towarzyszyli tym osobom w różnych sferach życia, czyli: bliscy (rodzice, rodzeństwo, partnerzy, przyjaciele, znajomi); pracodawcy/współpracownicy; osoby, które na co dzień pracują z młodzieżą/młodymi dorosłymi (np. nauczyciele, pedagodzy i psychologowie szkolni)”, Stowarzyszenie Na Tak, br., <https://www.natak.pl/o-nas/aktualnosci-2/825-poszukujemy-ekspertow-przez-doswiadczenie.html>.

Oczywiście określenie „ekspert przez doświadczenie” nie jest zastrzeżone tylko do problemów zdrowia psychicznego.

„Na całym świecie działają miliony takich grup – spotykających się cyklicznie w celu:

- dzielenia się doświadczeniem w pokonywaniu związanych ze wspólnym problemem trudności,
- dzielenia się wsparciem emocjonalnym,
- zwalczania bezradności wobec problemu, własnej choroby, trudnej sytuacji życiowej itp.,
- budowania siły, nadziei i poczucia wartości wśród uczestników,
- wymiany użytecznych informacji, pogłębiania wglądu i zrozumienia u uczestników oraz szukania wspólnymi siłami rozwiązań” (*Co to jest grupa wsparcia?*, <https://www.karuzela.org/grupa-wsparcia/co-to-jest-grupa-wsparcia.html>).

Obecnie rolę grup wsparcia odgrywają różnego rodzaju fora internetowe lub grupy tematyczne w portalach społecznościowych (np. grupy na Facebooku). Czasem prowadzą dyskusje otwarte, dostępne dla wszystkich; czasem są to grupy zamknięte, jedynie dla zweryfikowanych członków. Obie formy mają swoje zalety.

Rozbudowane kontakty są bardzo ważne przy poszukiwaniu pracy. Pomocy w trafnym wyborze zawodu i ścieżki do zatrudnienia najlepiej szukać u doradcy zawodowego. Pomoże on w ocenie możliwości i predyspozycji, wskaże możliwości dostosowań stanowisk pracy. Szkolni doradcy zawodowi zatrudnieni są w szkołach i placówkach systemu oświaty. Poza tym doradców zawodowych znajdziemy w:

- poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- centrach informacji i planowania kariery zawodowej przy wojewódzkich urzędach pracy,
- powiatowych urzędach pracy,
- prywatnych centrach doradztwa zawodowego,
- instytucjach i placówkach związanych z edukacją i rynkiem pracy.

„Doradcy zawodowi współpracujący z urzędami pracy lub zakładami doskonalenia zawodowego zwykle dobrze znają lokalny rynek pracy. W związku z czym pomagają również w realnej ocenie możliwości zatrudnienia w preferowanym zawodzie. [...] Osoby niepełnosprawne, które chcą skorzystać z form aktywizacji zawodowej w urzędzie pracy (staż, szkolenie, dofinansowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej) odbywają spotkanie z doradcą zawodowym, aby ocenić czy potencjalną efektywność tego wsparcia, na przykład: czy planowana działalność gospodarcza ma

szanse utrzymać się na lokalnym rynku pracy i dać utrzymanie osobie niepełnosprawnej. Wiele form doradztwa zawodowego jest realizowanych przez organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych. PFRON corocznie finansuje projekty organizacji, których celem jest pomoc w rozpoznaniu własnego potencjału zawodowego i podjęciu zatrudnienia. [...] Udział w projektach jest bezpłatny dla osób niepełnosprawnych. Lista projektów, które w danym roku zostały objęte dofinansowaniem Funduszu zawsze jest udostępniana na stronie internetowej PFRON” (PFRON, br., *Doradztwo zawodowe*).

Przykładowe aktualnie realizowane programy PFRON dotyczące aktywizacji zawodowej to: „Praca – Integracja”, „Absolwent”, „Stabilne zatrudnienie”, „Zajęcia klubowe w WTZ”. Mogą się one zmieniać, więc warto na bieżąco śledzić stronę internetową PFRON. W informacji o wybranym programie podane są adresy organizacji realizujących program. Można się zwrócić do tej najbliższej. Można także uzyskać pomoc w najbliższym centrum informacyjno-doradczym dla osób z niepełnosprawnością (wykaz na stronie PFRON: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/>).

Niektóre projekty PFRON pozwalają zdobyć pewne umiejętności przydatne w każdej pracy (np. umiejętności społeczne, pracy w grupie, komunikacji). Inne pozwalają na uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych (np. posługiwanie się komputerem, kurs uprawniający do pracy na określonych stanowiskach). Czasem można uzyskać zatrudnienie w ramach danego projektu (najczęściej na rok lub dwa lata). Ale wiele osób zostaje w tych miejscach pracy również po jego zakończeniu. Uczą się pracować, ale także pracodawcy mogą przekonać się, jakimi są pracownikami są osoby z niepełnosprawnością. Jeszcze inne projekty ułatwiają późniejszy kontakt z pracodawcą (np. przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacji: PASZPORT DO PRACY).

Należy pamiętać, że PFRON powołany jest przede wszystkim po to, by wspierać rehabilitację zawodową i zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością powyżej 16. r.ż. Ale niektóre formy wsparcia rehabilitacyjnego i niektóre projekty dotyczą także dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością.

PASZPORT DO PRACY to ciekawy projekt zrealizowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Polegał on na kompleksowej ocenie zdolności do pracy osób z niepełnosprawnościami. W czasie badania osoby z niepełnosprawnością eksperci CIOP-PIB oceniali jej:

- sprawności sensoryczne (słuch, wzrok, mowa itd.);
- możliwości fizyczne i funkcjonalne (możliwości wykonywania różnych czynności, użycia siły, precyzji ruchów, pracy w pozycji stojącej, siedzącej itd.);
- psychospołeczne aspekty zdolności do pracy (uwagę – koncentrację, inne zdolności poznawcze i intelektualne, możliwość pracy samodzielnej, pod nadzorem itd.).

Przypominało to znane badania lekarskie i psychologiczne. Różnica polegała na tym, że nie określano głównie deficytów, tylko zachowane możliwości.

Po badaniu osoba wychodziła z gotowym PASZPORTEM DO PRACY. Oprócz ww. wyników, PASZPORT zawierał szczegółowo opisane: „predyspozycje zawodowe, listę proponowanych zawodów, mocne strony przyszłego pracownika, warunki, w jakich potencjał zatrudnionego zostanie najlepiej wykorzystany, ale także – na jakich stanowiskach praca nie przyniesie satysfakcji ani pracownikowi, ani pracodawcy” (CIOP-BIP, b.r., PASZPORT DO PRACY).

PASZPORT DO PRACY lub podobny dokument może być znakomitą gotową pomocą dla pracodawcy w zakresie dostosowania miejsca pracy. Ale przede wszystkim pokazuje, jak wiele ma do zaoferowania dana osoba. Jak wiele czynności zawodowych może wykonywać mimo niepełnosprawności. Jakie są jej zasoby i mocne strony. Miejmy nadzieję, że projekt będzie kontynuowany. Być może PASZPORT DO PRACY zastąpi tradycyjne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności? Warto pomyśleć, jak inaczej możemy się poczuć, stając przed pracodawcą z takim PASZPORTEM w porównaniu z orzeczeniem, które podkreśla, jak bardzo jesteśmy niezdolni do pracy... Z projektem (i wieloma innymi cennymi informacjami i publikacjami dotyczącymi pracy osób z niepełnosprawnością) można zapoznać się na stronie CIOP-PIB:

CIOP (b.r.). PASZPORT DO PRACY, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=25067&html_tresc_id=300013961&html_klucz=19558&html_klucz_spis=

Wracając do kwestii doradców zawodowych, należy pamiętać, że nie zawsze muszą być oni wyspecjalizowani w zakresie niepełnosprawności, jak np. eksperci CIOP-PIB. Jeśli doradca nie zna specyfiki niepełnosprawności, nie znaczy to, że nie ma nic do zaoferowania. Rozpoznanie predyspozycji zawodowych, profilu zdolności, stylu poznawczego i wielu różnych cech istotnych w wyborze zawodu z pewnością będzie przeprowadzone profesjonalnie (pisałam już o wysokim poziomie wymagań kwalifikacyjnych wobec doradców). Jednak warto taką poradę poszerzyć o to, co dotyczy w szczególności danej niepełnosprawności. Użyteczne może być np. wsparcie organizacji pozarządowej ukierunkowanej na daną niepełnosprawność, pracowników wyspecjalizowanych biur pośrednictwa pracy właśnie dla osób z niepełnosprawnościami (czasem także działają one w różnych projektach). Szczególną rolę może odegrać także doradca, konsultant lub koordynator ds. dostępności – sieć tych specjalistów rozwija się od czasu wprowadzenia w naszym kraju Ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2019 poz. 1696). Czasem to właśnie właściwe dostosowanie oznacza zawodowe „być albo nie być” osoby z niepełnosprawnością.

Problemy wynikające z niepełnosprawności rzadko występują w izolacji. Trudno np. stwierdzić, że dany problem jest związany tylko z pracą czy kształceniem zawodowym. Dlatego chcę wskazać jeszcze inne możliwe źródła wsparcia. Tabela 3 przedstawia całą listę różnych rzeczników, którzy mogą być pomocni w rozwiązywaniu problemów związanych z niepełnosprawnością dzieci i dorosłych.

Tabela 3. Kategorie rzeczników, którzy mogą być pomocni osobom z niepełnosprawnością i ich rodzinom

Kategoria rzeczników	Nazwa urzędu funkcji
Rzecznicy konstytucyjni	<ul style="list-style-type: none"> • Rzecznik Praw Obywatelskich • Rzecznik Praw Dziecka
Rzecznicy powołani innymi aktami prawnymi (ustawy, uchwały, decyzje lub uchwały samorządu lokalnego)	<ul style="list-style-type: none"> • Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (reprezentuje rząd, ale w sprawach związanych z niepełnosprawnościami) • Rzecznik Ubezpieczonych • Rzecznik Praw Konsumenta • Rzecznik Praw Pacjenta Szpitala Psychiatrycznego • Rzecznik Praw Pacjenta (przy NFZ) • Miejski/Gminny Rzecznik Osób Niepełnosprawnych • Rzecznik Praw Ucznia/Studenta

Kategoria rzeczników	Nazwa urzędu funkcji
Inni rzecznicy w instytucjach i organizacjach pozarządowych	<ul style="list-style-type: none"> • Rzecznicy w instytucjach pozarządowych (np. społeczni rzecznicy osób niepełnosprawnych stowarzyszeń i sejmików lokalnych, np. rzecznik praw osób z autyzmem przy Fundacji Synapsis) • Instytucje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnością (np. Polski Związek Głuchych) • Instytucje pozarządowe typu <i>watchdog</i> (monitorujące działanie instytucji publicznych) • Rzecznicy i eksperci powoływani w realizacji działań o charakterze projektowym • Rzecznicy oraz funkcje lub stanowiska równorzędne powołane w dowolnych instytucjach, działających na rzecz osób z niepełnosprawnością • Specjaliści i eksperci powołani do reprezentowania i pracy na rzecz osób z niepełnosprawnością (m.in. terapeuci, nauczyciele, pracownicy socjalni itd.) • Komisje Dialogu Obywatelskiego

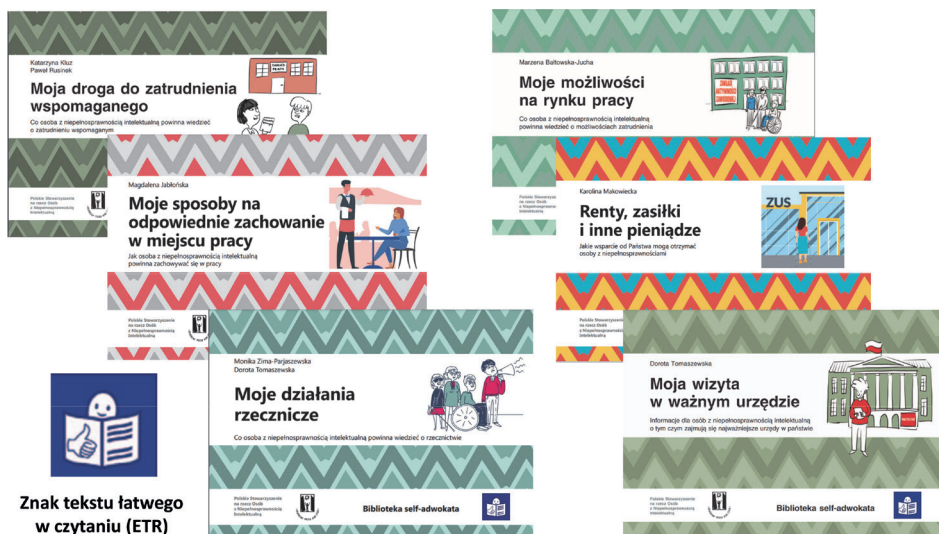
Źródło: Podgórska-Jachnik, 2014.

Na koniec warto jeszcze podkreślić, że w ostatnich latach bardzo nasiliła się także działalność tzw. samorzeczników, znanych także jako self-adwokaci. Są to osoby z niepełnosprawnościami (choć nie tylko takie), które występują w swoim imieniu. To bardzo ważny rodzaj aktywności tych osób. Walczą w ten sposób o własne prawa. Dopominają się, by usłyszeć ich głosy. Ma to duże znaczenie, gdyż często z powodu niepełnosprawności osób takich nie traktowano poważnie. Jest to widoczne szczególnie w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, które często – nawet jako dorośle – traktowane są jak dzieci. Konieczna jest zmiana w ich traktowaniu, ale konieczne jest też kształtowanie kompetencji do bycia własnym rzecznikiem.

Ruch self-adwokatów rozwija się w Polsce od ok. 30 lat. Przeprowadzono już wiele szkoleń i warsztatów dla tych osób. Uczestnicy uczą się mówić o swoich sprawach. Dowiadują się o prawach osób z niepełnosprawnościami. Uczą się je rozumieć i egzekwować. Najbardziej aktywną we wspieraniu self-adwokatów organizacją jest Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (PSONI). Namawiam do zapoznania się z materiałami dla self-adwokatów i o self-adwokatach na stronie PSONI. Jeśli nawet dziecko ma inny rodzaj niepełnosprawności, proszę i tak skorzystać z materiałów PSONI. Mówienie o własnych sprawach i domaganie się swoich praw wcale nie jest łatwe. Umiejętności self-adwokata potrzebne są każdemu.

W przypadku niepełnosprawności intelektualnej PSONI ma do zaoferowania szkolenia samorzecznicze, ale także wiele form wsparcia w zatrudnieniu. I pewnie jako rodzice obeznani z niepełnosprawnością intelektualną znacie Państwo PSONI. Polecam jednak wszystkim znakomitą „Bibliotekę self-adwokata” – jako biblioteczkę dla wszystkich. Przede wszystkim dla osób z trudnościami w czytaniu. Teksty „Biblioteki self-adwokata”, opracowane są w tzw. tekście łatwym w czytaniu (ETR = ang. *easy to read*). Są to jednak łatwe teksty o trudnych czasach sprawach. Teksty o zachowaniu i emocjach, o relacjach społecznych. Teksty o ciele, zdrowiu, bezpieczeństwie psychicznym i fizycznym. O różnych obszarach naszej rzeczywistości społecznej, o różnych instytucjach. O prawach osób z niepełnosprawnościami, prawach człowieka, pracownika, konsumenta. To mądre, rzeczowe opracowania, wartościowe merytorycznie. Przybliżają każdemu czytelnikowi w prosty sposób złożone problemy. Pracuję na nich na zajęciach ze studentami, z nauczycielami, z osobami dorosłymi – to nie są teksty infantylne. Trudno np. znaleźć lepiej opracowany tekst Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Wiele innych opracowań prezentuje też treści, które z pewnością przydadzą się Państwu (jeśli ich jeszcze nie znacie). To nie tylko gotowy materiał do pracy z dziećmi – także tymi starszymi. To znakomity przykład, jak mówić prosto i zrozumiale – nawet na trudne tematy, a to wcale nie takie łatwe.

Na rysunku 4 przedstawiam kilka przykładowych książeczek, które mogą najbardziej zainteresować w kontekście wspierania dziecka w drodze do dorosłości i zatrudnienia. Wszystkie – a także inne, jest ich naprawdę dużo i na najróżniejsze tematy – znajdują się stronie PSONI: <https://psoni.org.pl/publikacje/>. Warto także pobierać na bieżąco czasopismo „Społeczeństwo dla Wszystkich”. Dotyczy ono aktualnych problemów związanych z niepełnosprawnością (choć nie tylko). Część artykułów pisanych jest w tekście łatwym (ETR). Warto zainteresować dziecko czasopismem. Praca to uczestnictwo społeczne, kontakty z ludźmi, rozmowy, wymiana myśli. Jak wspominałam, te kontakty to czasem najważniejsza wartość związana z pracą. Wdrożenie do czytania czasopism to nie tylko „ćwiczenie w czytaniu”, lecz także wdrożenie do kontaktu z bieżącą informacją o świecie. To wdrożenie do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym.



Rys. 4. Wybrane tytuły „Biblioteki self-advokata” PSONI oraz ikona ETR (tekstu łatwego w czytaniu)

Źródło: <https://psoni.org.pl/publikacje/> (dostęp: 20.09.2024 r.).



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Wybór zawodu, a potem poszukiwanie zatrudnienia to punkty zwrotne w życiu każdego człowieka. Także Państwa dziecka. Warto poszukać dobrych źródeł informacji oraz wsparcia w niełatwych decyzjach.
- Wsparcie może mieć różny charakter: od nieformalnego, z naturalnego otoczenia dziecka, aż po różne instytucje rzecznicze.
- Grupą wsparcia mogą być osoby z niepełnosprawnością, dzielące się swoim doświadczeniem w drodze do ich zatrudnienia, ale także ich rodziny, zwłaszcza rodzice. Wiele grup wsparcia to uczestnicy forów internetowych lub tematycznych grup w portalach społecznościowych.
- W kwestii oceny predyspozycji oraz wskazania możliwości zatrudnienia nieocenione jest wsparcie profesjonalnych doradców zawodowych. Należy wziąć pod uwagę wsparcie szkolnego doradcy zawodowego, ale czasem trzeba to poszerzyć o doradztwo bardziej dopasowane do problemów związanych ze specyfiką niepełnosprawności dziecka.

- W ocenie funkcjonalnej do celów rozwoju zawodowego osoby z niepełnością najważniejsze są dwa aspekty: zachowane zasoby i predyspozycje oraz niezbędne dostosowania miejsc pracy (użyteczny byłby dokument na wzór PASZPOTU DO PRACY).
- Trudno oderwać kwestie zawodowe od innych problemów, które pojawiają się w przypadku niepełnosprawności. Aby je skutecznie rozwiązywać, warto wiedzieć, z pomocy jakich rzeczników można skorzystać.
- Wśród różnych rzeczników osób z niepełnosprawnościami najważniejszymi własnymi rzecznikami mogą być oni sami. Rozwijanie kompetencji samorzeczników/self-adwokatów to także ważny obszar wsparcia na drodze do dorosłego, samodzielnego życia.
- Wiele działań i projektów związanych z aktywizacją zawodową inicjuje i finansuje PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Większość działań PFRON adresowanych jest do osób po 16. r.ż., ale są też działania wspierające dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością.

UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE – NIEZBĘDNE W KAŻDEJ PRACY, KTÓRE WARTO ROZWIJAĆ OD NAJMŁODSZYCH LAT?

We współczesnym świecie za sukces w zatrudnianiu odpowiadają nie tylko kwalifikacje zawodowe czy nawet posiadane zdolności. Zależy tu także od tzw. kompetencji miękkich. W różnych badaniach wskazuje się co prawda na nieco różne zestawy tych kompetencji, ale chodzi tu głównie o pewne umiejętności społeczne, które umożliwiają pracę z innymi ludźmi.

Użyłam tu dwóch określeń: „kompetencje” i „umiejętności”. Umiejętności są bardziej cząstkowe. To coś, czego można się nauczyć, np. pisać, liczyć, prowadzić samochód. Jeśli posiadam takie umiejętności, to znaczy, że umiem je wykonać.

Kompetencja to coś szerszego. To pewna zdolność człowieka do wykorzystywania posiadanych umiejętności do wykonywania bardziej złożonych zadań, radzenia sobie w różnych sytuacjach. Można mieć umiejętność pisania, ale nie poradzić sobie z wykorzystaniem tej umiejętności, by napisać podanie do biura. Osoba taka ma umiejętność pisania, ale brak jej kompetencji, by to wykorzystać do pisania pism użytkowych. Można umieć liczyć, np. w zakresie 100, a przy tym nie mieć kompetencji, by posługiwać się pieniędzmi na zakupach w sklepie. Ktoś inny może umieć uruchomić samochód, nawet może mieć prawo jazdy. Tylko jego wyjazd samochodem poza podwórko mógłby się źle skończyć. Opanował podstawową umiejętność prowadzenia samochodu, ale nie jest kompetentnym kierowcą. Na to składa się jeszcze wiele innych umiejętności. Wysokie kompetencje społeczne ułatwiają nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów zawodowych, a to okazuje się kluczowe dla rozwoju kariery i odkrywania nowych możliwości w tym zakresie.

Skąd się biorą umiejętności i kompetencje społeczne? Rozwijane są przez całe życie. Ich rozwój wpisuje się także w wyzwania psychospołeczne opisane

w teorii Erika Eriksona we wcześniejszych rozdziałach. Rozwój społeczny i rozwój komunikacji pozostają w ścisłym związku. W tym rozdziale pokażę jednak te konkretne kompetencje i umiejętności, które okazują się najbardziej istotne dla dobrego funkcjonowania w pracy. To dość uniwersalny zestaw, który warto rozwijać u każdego dziecka. Jednak należy pamiętać, że każda praca ma także swoją specyfikę. Tam również mogą się liczyć nieco inne kompetencje. Dlatego przy wyborze konkretnej pracy należy dotrzeć do opisów zawodów (o kartach zawodów i kompetencji piszę w dalszej części). Indywidualne wybory powinny się wiązać z dodatkowym treningiem umiejętności i kompetencji.

Rysunek 5 przedstawia siedem najważniejszych z punktów widzenia pracy kompetencji. Wyróżniono je w badaniach przeprowadzonych w holenderskim projekcie ATLAS. W ramach tego projektu wypróbowano również skuteczność pewnego modelu wsparcia przeznaczonego dla młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Siedem kluczowych kompetencji w pracy



Rys. 5. Siedem kompetencji społecznych uznanych za kluczowe do tego, by utrzymać zatrudnienie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Hamond van i Haccou, 2007; PSOUU, 2007.

Na kompetencje składa się wiele umiejętności szczegółowych, co przedstawia zestawienie w tabeli 4.

Tabela 4. Kluczowe kompetencje w pracy a niezbędne umiejętności społeczne

Kompetencja kluczowa	Najważniejsze umiejętności społeczne, składające się na tę kompetencję
1. Osoba jest w stanie porozumiewać się adekwatnie do danej pracy w określonym miejscu	<ul style="list-style-type: none"> • potrafi pytać • poświęca uwagę rozmówcy (kontakt wzrokowy), słucha instrukcji i poleceń • ma poczucie odpowiedzialności
2. Jest w stanie odpowiednio zachowywać się w pracy	<ul style="list-style-type: none"> • posiada motywację • okazuje lojalność wobec firmy i pracy • wykazuje chęć do nauki i słuchania innych
3. Jest w stanie nawiązać pozytywne stosunki w bezpośrednim kontakcie z przełożonymi, z klientami	<ul style="list-style-type: none"> • wie, kiedy poprosić o pozwolenie • wie, kiedy przeprosić • jest przyjaźnie nastawiona do klientów • przestrzega zasad przepisów i uzgodnień • jest otwarta, uczciwa i realistycznie oceniająca własne umiejętności
4. Jest w stanie nawiązać dobre stosunki z kolegami z pracy	<ul style="list-style-type: none"> • współpracuje z kolegami i koleżankami z pracy • ma odwagę po prosić o pomoc i wsparcie w razie potrzeby • ma świadomość konwencji panujących w miejscu pracy i nie działa wbrew nim • ma właściwe relacje z osobami tej samej i przeciwnej płci • szanuje opinie innych
5. Jest w stanie zachowywać się w sposób akceptowalny społecznie	<ul style="list-style-type: none"> • ocenia, jakie zachowanie jest właściwe w środowisku zawodowym • ma zdolność oddzielania życia zawodowego od rodzinnego/ osobistego • unika sytuacji, w których dochodzi do zderzenia tych dwóch obszarów życia • rozpoznaje zachowania i działania niewłaściwe
6. Jest w stanie radzić sobie skutecznie ze stresem	<ul style="list-style-type: none"> • jest wytrwała
7. Jest w stanie dostosować się do ogólnych uzgodnień i porozumień	<ul style="list-style-type: none"> • jest punktualna • jest sprawna • dba o wygląd zewnętrzny • dba o higienę osobistą • umie dobrać właściwy strój do pracy

Źródło: na podstawie projektu ATLAS, Hamond van, Haccou (2007).

W celu nauczania tych umiejętności wykorzystywane są przede wszystkim codzienne sytuacje, choć w praktyce sprawdzają się także różnego rodzaju treningi. W pracy z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną i autyzmem sprawdza się szczególnie metoda TUS (Treningi Umiejętności Społecznych).



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- O sukcesie w zatrudnieniu decydują nie tylko zdolności i kwalifikacje zawodowe pracownika.
- Bardzo ważne są tzw. kompetencje miękkie. To kompetencje i umiejętności społeczne. Pracodawcy dodają do tego jeszcze kompetencje etyczne (np. uczciwość, prawdomówność).
- Żeby ukształtować i rozwinąć u dziecka kompetencje, trzeba nauczyć je cząstkowych umiejętności. Na cząstkowych umiejętnościach społecznych opierają się kompetencje, dzięki którym radzimy sobie w bardziej złożonych sytuacjach.
- Uczenie poszczególnych umiejętności społecznych to proces rozłożony w czasie. Tak naprawdę to po prostu proces wychowania, który zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie.
- Kształtowanie kompetencji i umiejętności społecznych może odbywać się nieustannie, we wszystkich codziennych sytuacjach. Jeśli tylko myślimy o tym i celowo uczymy dziecko pewnych pożądanych zachowań.
- Szczególną pomocą są tzw. TUS-y, czyli Treningi Umiejętności Społecznych dla dzieci z autyzmem, niepełnosprawnością intelektualną, także zagrożonych niedostosowaniem. Osoba pracująca poprzez TUS-y powinna przejść szkolenie. Jeśli Państwa dziecko uczestniczy w TUS-ach, warto zgłosić się po instrukcje, jaką umiejętność możecie utrzymywać w domu; w jaki sposób. Umiejętności społeczne trzeba przenosić na inne środowiska, nie wystarczy trening w gabinecie terapeuty. Współpraca rodziców jest nieoceniona.
- Niektóre zawody mogą wymagać pewnych szczególnych kompetencji i umiejętności, których nie zawiera ta lista. Można dowiedzieć się o nich z charakterystyk zawodów.

CZY NAPRAWDĘ MOJE DZIECKO MA SZANSĘ? JAKĄ PRACĘ WYKONUJĄ NAJCZĘŚCIEJ OSOBY Z RÓŻNYMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I OGRANICZENIAMI ROZWOJU?

Zmartwieniem rodziców z niepełnosprawnościami lub innymi ograniczeniami rozwojowymi jest to, czy perspektywy – także te zawodowe – jakie im się przedstawia, dotyczą ich dziecka. Czy naprawdę może mieć ono szansę? Oczywiście, rodzaje i stopnie niepełnosprawności są różne. I losy ludzkie są różne. Jednak jeśli tak dużo ludzi i instytucji chce, by osoby z niepełnosprawnościami mogły pracować i jeżeli one same tego chcą – szanse te ogromnie się zwiększają.

Wyobraźcie sobie Państwo młodego człowieka po ciężkim wypadku. Człowieka całkowicie sparaliżowanego, oddychającego za pomocą respiratora. Wymagającego pomocy innych przez 24 godziny na dobę. Określającego swoje życie jako wegetację. W 2007 r. osoba ta jako pierwsza w Polsce złożyła do sądu wniosek o eutanazję. To Janusz Świtaj. Czy taka osoba ma szansę na życiowe spełnienie, na pracę? I jak wygląda dalszy ciąg tej historii? Tak:

„Usłyszała o nim cała Polska. Historią pana Janusza przejęła się też Anna Dymna, aktorka, założycielka fundacji »Mimo wszystko«, która zaproponowała mu pracę. I tą propozycją zmieniła wszystko! Pan Janusz, choć nie od razu, zaczął odzyskiwać chęć do życia. Tę chęć do życia zaczął też odzyskiwać dzięki wielu osobom z różnych stron kraju, które wsparły go w zbiorce na specjalistyczny wózek, dzięki któremu

nie jest już więzieniem czterech ścian i bez większego kłopotu może opuszczać mieszkanie. Potem było już coraz lepiej. Pan Janusz postanowił rozpocząć studia psychologiczne, by w przyszłości móc pomagać innym. »Spełniłem swoje największe marzenie. Żyję dziś pełnią życia« – powiedział »Dziennikowi Zachodniemu« po obronieniu na piątkę pracy magisterskiej na Uniwersytecie Śląskim. Marzenie o pomaganiu realizuje teraz w Górnośląskim Centrum Rehabilitacji, w którym rozpoczął staż” (Lasyk, 2021).

Jeśli zastanawiamy się, jaką pracę można zaproponować osobie całkowicie fizycznie zależnej od innych, to właśnie taką pracą może być pomaganie innym. Praca w fundacji polegała m.in. na odpisywaniu na listy osobom doświadczającym różnych trudności. Są zawsze jakieś obszary ludzkich zasobów, których nie dosięga niepełnosprawność. Jeśli Państwo czytacie tę książkę, to widzicie na pewno jakieś zasoby swojego dziecka.

Posłużyłam się przykładem pracy wykonywanej przez Janusza Świtaja, by pokazać, w jak nieoczekiwanych okolicznościach może nastąpić przemiana w ludzkim życiu. Dlatego ludzkim obowiązkiem jest trwać w nadziei. Ale podałam ten przykład także po to, by pokazać, jak wartościowa może być praca osób nawet przy dużych ograniczeniach ciała. Kiedyś osoby takie mogły liczyć jedynie na wsparcie rodzin. Teraz zaczyna się to zmieniać. To dla takich osób podejmowany jest obecnie program AOON (Asystencji Osobistej Osób Niepełnosprawnych) oraz kampanie, takie jak np. „Tak dla niezależnego życia”:

„Czy życie osoby z niepełnosprawnością może być niezależne? Czy osoba, która nie komunikuje się werbalnie, może pracować? Czy osoba z porażeniem mózgowym może wychowywać dzieci? Czy osoba z niepełnosprawnością intelektualną może zamieszkać bez rodziców w swoim mieszkaniu? Tak, dzięki asystencji osobistej osoby z niepełnosprawnościami przejmują kontrolę nad swoim życiem; wspierane przez asystentów osobistych – zaczynają korzystać ze swoich wolności i praw człowieka. Asystencja osobista nie jest pomaganiem, opiekowaniem się, aktywizowaniem i spędzaniem wolnego czasu. Asystencja osobista to podążanie za potrzebami człowieka, realizowanie jego woli i wspieranie go. [...] Asystencja osobista otwiera niedostępne dotychczas sfery życia dla każdej osoby z niepełnosprawnością. [...] Bo decydować znacząco być!” (PSONI, 2020).

Czy zatem Państwa dziecko ma w przyszłości szansę na niezależne życie, którego częścią jest też praca i zatrudnienie? Na pewno jest coraz więcej takich możliwości, a wiele w tym względzie zależy także od Was, tym bardziej że w zróżnicowanym obrazie różnych niepełnosprawności każdy może znaleźć swoją własną szansę i swoją własną drogę do pracy.

Żeby to zilustrować, przyjrzyjmy się kilku różnym historiom kilku różnych osób, z różnymi niepełnosprawnościami lub utrudnieniami rozwojowymi. To historie oparte na faktach, choć z ukrytymi danymi i informacjami, które pozwalają rozpoznać te osoby. Historie trochę w tym celu zmienione, ze zmienionymi imionami, czasem płcią. Są też takie złożone z kilku nałożonych na siebie życiorysów. W każdej historii możecie Państwo dostrzec jakiś proces poszukiwania siebie i swego miejsca, pewne siły czy wydarzenia sprzyjające zamianie posiadanym zasobów na zatrudnienie. Postarajcie się Państwo prześledzić ten proces i te przemiany. To też zaledwie kilka przykładów, jak mogą pracować osoby z niepełnosprawnościami, ale być może pozwoli to Państwu na bardziej optymistyczne spojrzenie na przyszłość swojego dziecka.

Wojtek

Wojtek jest osobą słabosłyszącą. Uczęszczał do zwykłego przedszkola, choć nie pamięta zabaw z dziećmi. Lubił zabawy klockami. W przedszkolu chodził na intensywne zajęcia logopedyczne, dzięki czemu mówił całkiem dobrze. Wcześniej nauczył się też czytać, choć robił to niechętnie. Mama kładła duży nacisk na naukę języka. To dzięki temu mógł rozpocząć naukę i ukończyć szkołę podstawową ogólnodostępną. Miał pewne trudności językowe, ale jego mocną stroną były matematyka i informatyka. Problemy z językiem polskim uwidoczniły się w gimnazjum. Po roku przeniósł się do gimnazjum specjalnego dla młodzieży z uszkodzonym słuchem. Tam spotkał się z językiem migowym, który opanował szybko i z wielką ciekawością. Kontakt z głuchą młodzieżą poszerzył jego kontakty społeczne. Bardzo dobrze czuł się wśród osób migających. Startował w specjalnych olimpiadach matematycznych. Zainteresował się informatyką. Uczęszczał na dodatkowe zajęcia z nauczycielem informatyki. Dzięki temu szybko zaczął wykorzystywać komputer do różnych innych celów niż tylko do kontaktów w mediach społecznościowych. Zainteresował się programowaniem, grafiką komputerową. Bardzo spodobało mu się tworzenie arkuszy kalkulacyjnych w Excelu. Po gimnazjum wybrał technikum o profilu informatycznym. Planował wyjechać do technikum specjalnego do innego miasta, ale nauczyciel przekonał go, że z jego umiejętnościami może poradzić sobie w technikum ogólnodostępnym w swoim mieście. Rodzice trochę obawiali się złych doświadczeń

z niepowodzeniem w gimnazjum, trudności w nauce języka polskiego i obcego, ale Wojtek podjął taką próbę. Cały czas utrzymywał też kontakty ze swoimi głuchymi przyjaciółmi z gimnazjum. Doskonalił swoje umiejętności w języku migowym. Od czasu do czasu korzystał z korepetycji z języków, ale przedmioty zawodowe poszły mu świetnie. Niestety, matura z języka polskiego okazała się zbyt trudna. Wojtek musiał powtarzać klasę. Zdecydował się na wyjazd do technikum specjalnego. Dzięki temu w następnym roku zdał maturę w formie dostosowanej do potrzeb osób z uszkodzonym słuchem. Matura otworzyła mu drogę na studia informatyczne. Miał kłopoty z niektórymi przedmiotami. Nawet musiał powtarzać rok. Wykorzystał to na staż w jednym z banków, gdzie odbywał już wcześniej swoje praktyki. Półroczny staż sfinansowany był przez Wojewódzki Urząd Pracy w ramach programu aktywizacji zawodowej. Jednocześnie okazało się, że bank uruchamia wsparcie dla niepełnosprawnych klientów i gotów jest zatrudnić tłumacza języka migowego. Wojtek musiał uzyskać certyfikat tłumacza PJM (polskiego języka migowego), co nie było dla niego problemem. Wrócił na studia, ale dwa razy w tygodniu pracował na dyżurach tłumacza PJM dla klientów. Ta nowa funkcja bardzo zmieniła wizerunek banku. Po ukończonym licencjacie Wojtek został zatrudniony w banku jako informatyk i konsultant dla klientów głuchych. Nadal pełni dyżury tłumacza. Prowadził także szkolenia z podstaw języka migowego dla innych pracowników. Jest bardzo zadowolony z pracy. Jest cenionym pracownikiem. Wiele razy spotkał się z życzliwością przełożonych: „Nie wiem, co my byśmy bez Pana zrobili!”

Joanna

Joanna ma zespół Tourette’a. To zaburzenie neurologiczne związane z zespołem tików ruchowych i głosowych. Zwłaszcza w chwilach napięć nie jest w stanie ich powstrzymać. Obraz tików nieco się zmienia dzięki zastosowanej terapii. Nie jest w stanie zupełnie opanować przymusowych zachowań, ale obecnie to najczęściej przekręcanie głowy, pochrząkiwanie i przymus dotykania lub wężania czegoś bądź kogoś. To ostatnie bywa czasem kłopotliwe, choć wśród znajomych nie ma problemu. Wcześniej zachowania przymusowe były bardziej problematyczne, przyciągały uwagę dzieci, powodowały kpiny lub konflikty. Joanna uczęszczała do zwykłego przedszkola, choć rodzice dwukrotnie je zmieniali. Źle się czuli z powodu powtarzających się incydentów. Uważają, że mieli szczęście, że w szkole Joanna trafiła do klasy integracyjnej. Choć była jedyną osobą z zespołem Tourette’a, w klasie i szkole odnoszono się życzliwie do różnych odmienności. Rodzice już w przedszkolu próbowali wyleczyć zaburzenie – chodzili do lekarzy, stosowali lekarstwa, diety. Nie przynosiło to właściwie rezultatów.

Pomocna okazała się terapia poznawczo-behawioralna – przekształcono niektóre kłopotliwe tiki w zachowania bardziej społecznie akceptowane. Joanna nauczyła się zamiast ciągłego wężania swoich dłoni (co śmieszyło i wzbudzało komentarze rówieśników), wężania gumki zapachowej, a potem aromatyzowanej pomadki w sztyfcie. Dzięki diagnozie i terapii integracji sensorycznej łatwiej było zrozumieć mechanizm tych zachowań. Pomogło to Joannie na wypracowanie pewnych samoregulacji. Tiki zmniejszały się po ćwiczeniach wymagających napięcia ciała. Terapeutka zaproponowała kiedyś np. wspinaczkę na ścianie. Rodzice uznali to za pomysł zły i niebezpieczny. Okazało się, że to nie tylko dobre ćwiczenie dla Joanny, ale także czynność wykonywana z zamiłowaniem. Joanna zaczęła uczęszczać na zajęcia wspinaczkowe. Poznała nowych znajomych. Dobrze czuła się w niewielkim gronie osób rozumiejących jej problemy. Problemem okazała się nauka w gimnazjum. Szkoła była duża, hałaśliwa. Nie było tak przyjaznej atmosfery jak w dawnej klasie integracyjnej. Nasiliło to trudności Joanny. Za radą psychologa zdecydowano się na dość dziwne rozwiązanie: umieszczono Joannę w gimnazjum, a potem liceum specjalnym. Nie ma w Polsce szkół specjalnych dla osób z zespołem Tourette’a, o wyborze szkoły zadecydowała pewna dysfunkcja sensoryczna. W przypadku Joanny nie było potrzeby jakichś specjalnych dostosowań. Wystarczyło, że były tam znacznie mniejsze klasy, szkoła niewielka i spokojna, kończąca się także egzaminem maturalnym. Przy okazji poznała uczniów z niepełnosprawnościami w swojej nowej szkole i bardzo ją to zainteresowało. Po maturze wybrała kierunek pedagogiczny o specjalności sportowej. Praktyki odbywała w swoim specjalnym liceum oraz w organizacji pozarządowej organizującej różnego rodzaju zajęcia dla osób z niepełnosprawnościami. Znalazła w niej pracę, prowadząc zajęcia sportowe i aktywizujące dla dzieci i młodzieży. Joanna chce zrobić uprawnienia instruktora wspinaczkowego i chciałaby uczyć wspinaczki osoby z niepełnosprawnością. Sama uważa, że na tego zajęciach ruchowych jej „Tourett” nie jest tak bardzo widoczny i kłopotliwy. Ona sama czuje się naprawdę dobrze, gdy ćwiczy razem z dziećmi. Interesuje się terapią pedagogiczną dla dzieci z autyzmem, ADHD, z zespołem Tourette’a. Planuje dalsze studia w tym kierunku.

Maciek

Rodzice Maćka nigdy nie mówili mu o swoich niepokojach, ale mama dostrzegła u niego od wczesnych lat objawy autyzmu. Z racji swojego zawodu miała pewną wiedzę psychologiczną, choć nie specjalizowała się ani w diagnozie zaburzeń, ani w ich terapii, ani w pracy z dziećmi. Trochę intuicyjnie, trochę na podstawie wiedzy dostarczała jednak Maćkowi właściwego wsparcia rozwojowego. Potem,

gdy Maciek był już nastolatkiem, czytała o „terapii śmiechem”, o terapii *floor-time* (czyli „czas na podłodze”), o żetonach jako sposobie na łagodzenie zachowań trudnych, o czytaniu sygnałów sensorycznych, o podążaniu za dzieckiem, o uczeniu go zachowań społecznych i samodzielności. Doszła do wniosku: „Tak, tak właśnie robiłam, nie znając tych wszystkich zaleceń i metod”. Rysów autystycznych u Maćka było całkiem sporo: unikanie kontaktu wzrokowego, ograniczony uśmiech społeczny, tendencja do izolowania się, mechaniczna mowa „robota”, specyficzny profil sensoryczny, specyficzne zabawy, z porządkowaniem, kolekcjonowaniem, brak tolerancji na zmiany. I ciągle rysowanie, rysowanie, rysowanie. Potem także pisanie, tworzenie list. Jednak zachowania te nie były bardzo niepokojące, co więcej – niektóre wydawały się nawet użyteczne (np. rysowanie lub planowanie na podstawie list). Może właśnie czujność matki nie pozwoliła na przekształcenie specyficznych tendencji w zachowaniach w zaburzenia. Sama uważa, że dobrze, że nie dała się ponieść pokusie profesjonalnej diagnozy, nawet podzielenia się swoimi niepokojami z innymi członkami rodziny: mężem, babcią. Maciek był po prostu trochę inny niż jego rówieśnicy, ale kochany, wymagający pewnej ochrony emocjonalnej. I dużo wspólnej aktywności. Uczył się w zwykłej szkole, przechodził przez kolejne etapy edukacji, może bez wybitnych osiągnięć, ale też bez większych trudności. Był ciekawy świata: gromadził różne przedmioty, materiały, zdjęcia, z czasem coraz lepiej fotografował. Słuchał muzyki. Sam muzykował. Poznał dziewczynę, z którą dzielą pasje muzyczne i ciekawość świata, ale i potrzebę unikania wszelkich nadmiarów. Skończył studia plastyczne, jest grafikiem – oczywiście nadal rysuje, i w pracy, i po pracy. Zawodowo wyspecjalizował się w grafice komputerowej. Początkowo miał pewne trudności w kontaktach z klientami: wydawało się, że trudno mu wykonać lub poprawić grafikę zgodnie z ich oczekiwaniami. Rysował jednak ciągle głównie dla siebie. Sam twierdzi, że nie chciałby prowadzić firmy usługowej. Ale trafił – trochę przez szczęśliwy przypadek – do firmy, która jest otwarta na różnorodność: jest sygnatariuszem Karty Różnorodności. Maciek od kilku lat pracuje z powodzeniem w niedużym zespole. Doświadczył, co mogą wnieść do pracy zespołu różne osoby: z niepełnosprawnością, z ADHD, z dysleksją, obcokrajowcy w międzynarodowych projektach firmy (znajomość języków znacząco poszerza możliwości zatrudnienia!). Znakomicie przyjmuje różne elastyczne rozwiązania oferowane przez pracodawcę: elastyczne godziny rozpoczynania pracy (można zacząć o godz. 7.30, ale można i o godz. 10.00), decydowanie o przerwach, w niektóre dni możliwość wyboru pracy w domu lub zdalnej. Ceni sobie możliwość wnoszenia własnych pomysłów, swobodę ubierania się, zagospodarowania przestrzeni do pracy. Nie wszystko jest cudowne: źle znosi przeciążenie pracą, przeżywa swoje błędy i niepowodzenia. Stara się odsuwać niepokój, iż w świecie sztucznej

inteligencji prognozuje się zniknięcie zawodu grafika komputerowego. Uczy się nowych technik, także współpracy ze sztuczną inteligencją.

Iwona

Iwona to osoba na wózku. Choruje na chorobę zanikową. Kiedyś chodziła, ale krótko. Nie miała nigdy problemów z nauką ani z kontaktem z rówieśnikami. Śliczna, roześmiana dziewczyna budziła zawsze sympatię i rówieśników, i dorosłych, w tym życzliwych jej nauczycieli. Może to wzbudziło w niej dość wcześnie przekonanie, że jej niepełnosprawność nie jest żadną przeszkodą w śmiałych marzeniach i w ich realizacji. Jej poruszanie się na wózku miało swoje ograniczenia: siłą własnych rąk mogła przejechać po gładkiej powierzchni kilkadziesiąt, no może kilkaset metrów. Nigdy jednak nie wybrałaby się samodzielnie w podróż z domu do szkoły, czy potem na uczelnię. Dopiero później, po latach, gdy pojawił się w jej posiadaniu wózek akumulatorowy, można ją było spotkać samą na ulicy. A tak – wszędzie z tatą. Ojciec przywoził, zawoził, odwoził. Iwona ukończyła zwykłe, czyli ogólnodostępne szkoły bez większych problemów. Nie było w nich żadnych klas integracyjnych, nie mówiło się wtedy jeszcze o edukacji włączającej. W jej życiu bardzo ważne okazały się szczególnie trzy wydarzenia. Pierwsze to spotkanie z sąsiadem, który był artystą plastykiem. Zainteresował się małą sąsiadką na wózku. Zaprosił ją i jej rodziców, pokazał swoje obrazy, warsztat pracy – fascynujący dla dziewczynki. Zaczął udzielać jej lekcji rysunku, ale także zaraził swoją pasją do poezji. Iwona jako nastolatka pisała wiersze i pięknie je ilustrowała. Na jednej z wystaw artysty spotkała gości z zagranicy. Atmosfera wernisazu, wielkiej sztuki i wielkiego świata zrobiły na niej wrażenie, a język hiszpański zabrzmiał jak muzyka – to drugie z ważnych życiowo wydarzeń. Zapragnęła uczyć się języków: zapisała się na kurs języka angielskiego i pobierała prywatne lekcje hiszpańskiego. Co prawda prywatne lekcje są kosztowne, ale Iwona odkryła, że w przyszłości może ich przecież także udzielać. Trzecie ważne wydarzenie to spotkanie w szpitalu z dziećmi chorymi onkologicznie. Mimo swojej niepełnosprawności Iwona poczuła, jak bardzo może być przydatna innym. Właściwie nawet czuła, że dzięki wózkowi może bardziej zbliżyć się do tych dzieci. Zajęła się wolontariatem w hospicjum, ukończyła szkolenia z zakresu pomocy wolontarystycznej. Uzyskała licencjat z filologii angielskiej i uczęszczała na kursy hiszpańskiego. Chciała studiować jeszcze psychologię, ale nie było możliwości podjęcia takich studiów w formie niestacjonarnej. Zwykłe dzienne studia nie były możliwe: i z powodów codziennych dojazdów, i z powodu czasu na pracę. Tak jak zaplanowała, udzielała prywatnych lekcji języka, czasem także lekcji rysunków. Ukończyła pedagogikę i kursy terapeutyczne, by lepiej pomagać

dzieciom w hospicjum. To była jej życiowa misja, ale wiedziała, że głównym źródłem dochodów będą prywatne lekcje. Ciekawe, że przy całej fizycznej zależności od innych – ojca, potem męża czy w końcu asystentki osobistej, czuła się odpowiedzialna za innych: „Mam starszych już rodziców, to ja teraz muszę o nich zadbać. To, co mogę zrobić, to zarobić pieniądze na opiekę nad nimi. To da mi przede wszystkim udzielanie prywatnych lekcji”.

Marek

Marek jest fizjoterapeutą. Jest też osoba niewidomą, ale przede wszystkim jest cennym masażystą, także nauczycielem tego zawodu. Masażysta to jeden z tych zawodów, gdy brak wzroku nie jest żadną przeszkodą, a nawet stanowi pewien atut (pacjent czuje się bardziej komfortowo, gdy musi się rozebrać do zabiegu). Osoby niewidome i słabowidzące mogą nauczyć się tego zawodu w specjalnych technikach masażu i fizjoterapii. Marek jest też uroczym gawędziarzem, który swoje zabiegi potrafi ubarwić ciekawymi opowieściami. Był dzieckiem niewidomym od urodzenia, choć długo zachowywał resztki wzroku. Jako niewidomy trafił do ośrodka w podwarszawskich Laskach. W pamięci utkwiły mi szczególnie opowieści o pierwszych dniach i pierwszych krokach w Laskach. To ośrodek specjalny i moi inni niewidomi znajomi, którzy również ukończyli tamtejszą szkołę, uważają, że jednak jest to rodzaj wykluczenia. Nie podważają tego, że się dużo tam nauczyli. Ale jako dorośli, którzy ukończyli takie elitarne kierunki, jak np. psychologię czy dziennikarstwo na najlepszych polskich uniwersytetach, twierdzą, że mogliby już wcześniej stanąć przed większymi wyzwaniem. Mogliby zatem jeszcze więcej osiągnąć, ucząc się poza szkołą specjalną. Oczywiście, możliwe są różne wybory i drogi. Marek uważał, że wszystko, co w życiu osiągnął, wynika ze zmuszenia go do wczesnej samodzielności oraz z nauki orientacji przestrzennej w Laskach. Jego zdaniem: to właśnie tam mógł uzyskać naukę orientacji najlepszą z możliwych. Także dlatego, że bezpośrednio od innych niewidomych uzyskiwał najcenniejsze wskazówki dotyczące radzenia sobie w przestrzeni. Zdaniem Marka to właśnie osiągnięcie pewności w orientacji przestrzennej dało mu taką swobodę, że mógł wybrać właściwie każdy zawód. „Nie widzę przeszkód” – to przewrotne zdanie lubi używać wielu niewidomych. Marek także stara się dostrzegać więcej możliwości, niż przeszkód. W radzeniu sobie z barierami fizycznymi pomocne są mu laska i pies przewodnik (który także towarzyszy mu w jego gabinecie terapeutycznym). Ale Marek wykorzystuje też wszelkie nowoczesne technologie (np. aplikację na telefon umożliwiającą planowanie podróży, nawigację GPS). Nie tylko chodzi samodzielnie po ulicach swojej miejscowości, ale także chętnie wyjeżdża do innych miast. Oferta zawodów dla osób

niewidomych nie jest zbyt duża, ale właśnie zawód masażysty – fizjoterapeuty wydał się Markowi bardzo atrakcyjny. Myślę, że wiąże się to także z wysokimi kompetencjami społecznymi i dobrą komunikacją. To pozwoliło mu zostać nie tylko terapeutą, ale i nauczycielem tego zawodu.

Szymon

Szymon jest osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Już we wczesnym dzieciństwie sprawiał wrażenie powolnego, z trudem uczącego się. Jednak był pogodnym chłopcem, chętnie towarzyszącym dorosłym w ich pracach domowych. Nie uczęszczał do przedszkola, ale wykonywał drobne prace porządkowe w domu i w ogrodzie. Gdy rodzice usłyszeli diagnozę niepełnosprawności intelektualnej w stopniu umiarkowanym, uznali, że praktyczne umiejętności dadzą mu w przyszłości możliwość pracy. A jeśli nawet nie znajdzie zatrudnienia, to przydadzą mu się one w życiu. Szymon trafił do szkoły specjalnej. Nie wykazywał większego zainteresowania jakimś rodzajem zajęć, co nieco martwiło rodziców. Duże wrażenie wywarły na nim w końcu zajęcia z kynoterapii. Choć uczestniczył w nich tylko kilka razy, ciągle o nich opowiadał i bardzo tęsknił za poznanym psem. Od czasu do czasu miał też kontakt z rodziną, gdzie był pies. Po zajęciach z kynoterapii Szymon naciskał rodziców, aby częściej go odwiedzać. Chłopiec chętnie bawił się z psem, karmił go. Wykazywał się dużą troskliwością. Wujek – właściciel psa, nauczył Szymona pielęgnacji zwierzęcia: kąpieli, czesania, sprzątanania po nim. Chłopiec wychodził z wujkiem i psem na spacer, kilkakrotnie nawet sam wyprowadzał swego ulubieńca. Po badaniach psychologicznych Szymona skierowano do szkoły przysposabiającej do pracy. Uznano, że nie jest w stanie nauczyć się zawodu w szkole branżowej. W nowej szkole chłopak najchętniej uczestniczył w zajęciach ogrodniczych. Dość dobrze uczył się czynności związanych z dziewiarstwem maszynowym. Nie sprawiało mu to jednak większej przyjemności. W projekcie prowadzonym przez organizację pozarządową Szymon znalazł kilkumiesięczne zatrudnienie w kawiarni socjalnej. Wykonywał pomocnicze prace porządkowe i był z tego zadowolony. Projekt się skończył, zatrudnienie także. Nadal pomagał w codziennych pracach domowych. Aby go trochę zaktywizować, rodzice zdecydowali się na psa. Było to wielkie przeżycie dla Szymona, bardzo się zaangażował w opiekę nad zwierzęciem. Chętnie też zaczął chodzić z rodzicami do sklepu zoologicznego, którego wcześniej nie znał. Stało się to jego ulubionym miejscem wypraw. Chętnie przyglądał się zwierzętom, zwłaszcza królikom i rybkom, ale interesowały go też inne rzeczy. Właściciel sklepu kilka razy podjął rozmowę z Szymonem i jego rodzicami. Wiedział, że rodzice bardzo chcieliby, żeby syn mógł pracować. Wiedział też o jego niepełnosprawności. Właściciel nie

mógł mu zaproponować stałej pracy, nie miał też doświadczenia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Zaprosił chłopaka do pomocy przy sprzątanii klatek. Szymon dobrze poradził sobie z zadaniem i był naprawdę szczęśliwy. Obecnie nie ma stałej pracy. Na co dzień pomaga rodzicom, opiekuje się swoim psem, a czasem otrzymuje dorywcze płatne prace porządkowe w swoim ulubionym sklepie zoologicznym. Szymona i jego historię poznała także mieszkająca niedaleko klientka sklepu, której od czasu do czasu prosi go o wyprowadzenie na spacer, za drobną opłatą, jej psa.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Szansa na zdobycie zawodu, pracy, na stałe lub choćby czasowe, okazjonalne zatrudnienie przez osobę z niepełnosprawnością lub innych zaburzeniami rozwojowymi istnieje. I przede wszystkim Państwo, jako rodzice, powinniście mieć taką nadzieję.
- Wzrasta liczba programów i działań, które mają za zadanie zaktywizować zawodowo i życiowo osoby z niepełnosprawnościami i zapewnić im jak najbardziej niezależne życie. Nawet w przypadku bardzo dużych ograniczeń są takie rozwiązania, jak asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością (AON) – będący wsparciem także w wykonywaniu pracy.
- Z biografii zawodowych różnych osób z różnymi niepełnosprawnościami wyłaniają się różne drogi do zawodu i zatrudnienia.

WZORCE, PRZYKŁADY, MENTORZY. CZEGO MOŻE NAUCZYĆ SIĘ MOJE WYJĄTKOWE DZIECKO OD INNYCH WYJĄTKOWYCH LUDZI, KTÓRZY JUŻ ODNALEŻLI SWOJĄ DROGĘ ZAWODOWĄ?

W wychowaniu każdego dziecka ważne znaczenie mają inni ludzie, odgrywający rolę modeli. Mogą dawać przykłady różnych stylów życia. Mogą być wzorcami do naśladowania. Mogą być wreszcie mentorami, czyli przewodnikami życiowymi, bardziej doświadczonymi osobami, dzielącymi się swoją wiedzą. Młodemu człowiekowi łatwiej wyobrazić sobie swoją przyszłość, gdy korzysta z takiego wsparcia, a nie zawsze jest to łatwe do wyobrażenia. Szczególnie gdy do pokonania są liczne trudności, dobrze zobaczyć obraz, który motywuje do działania.

Wyjątkowe dzieci potrzebują wyjątkowych wzorców. Potrzebują ich także ich rodzice, choć czasem nie wiedzą, gdzie ich szukać. Albo też nie zawsze chcą po nie sięgnąć. Doświadczenia rodziców dzieci z niepełnosprawnością pokazują, jak wiele można skorzystać także z pomocy innych rodzin – na co wskazałam już w rozdziale dotyczącym źródeł wsparcia. Problemem, który często się pojawia, jest brak gotowości do takich kontaktów. Rodzice, którzy nie zdążyli się pogodzić z usłyszaną diagnozą, wcale nie muszą szukać innych rodzin w podobnej sytuacji. Jeśli nie mam w sobie akceptacji np. dla niepełnosprawności mojego dziecka, mogę nie chcieć widzieć innych osób z tą niepełnosprawnością. Wypieram tę diagnozę. To może być trudna sytuacja, czasem wymagająca nawet wsparcia psychologicznego. Warto jednak się z nią uporać, gdyż kontakt z osobami z podobną

diagnozą – podobną niepełnosprawnością, chorobą, zaburzeniem – jest ważnym elementem wychowania wyjątkowego dziecka. Sami możemy dowiedzieć się, jak radzą sobie z tym inni. Ale to Wasze dziecko musi ukształtować w sobie postawę do własnej inności. Nie znajdzie w sobie zgody na niepełnosprawność (chorobę, zaburzenie), jeśli uciekają przed nią jego rodzice. Nie poczuje się akceptowane przez innych, jeśli jego rodzice unikają lub odrzucają z jakichkolwiek przyczyn osoby z taką niepełnosprawnością. Kontakt z innymi osobami, które odnalazły się w tej sytuacji, jest dla nich nieoceniony. Mogą skorzystać z ich doświadczenia, ze sposobów radzenia sobie w życiu, z ich postaw. Także z ich drogi zawodowej.

Przez wiele lat zajmowałam się wsparciem głuchych studentów na uczelniach. Znam biografie edukacyjne wielu z nich, prowadziłam badania na ten temat (Podgórska-Jachnik, 2013). Pierwsi głusi studenci pojawili się na polskich uczelniach ok. 30 lat temu (przedtem to zupełnie pojedyncze przypadki). Obecnie studiuje ich ok. 1,5 tys. (GUS, 2022). Co spowodowało tę zmianę? Na pewno zniesienie bariery egzaminu wstępnego (przyjęcia na uczelnie na podstawie wyników matur). Na pewno finasowanie tłumaczy języka migowego na studiach. Na pewno pojawienie się serwisów wspierających na wyższych uczelniach. Można znaleźć jeszcze wiele innych przyczyn. Ale jedną z najważniejszych było budzenie aspiracji oraz przecieranie dróg na uczelni. Widać było, że głusi studenci szczególnie chętnie wybierali te uczelnie, które były już sprawdzone przez innych głuchych. Głucha młodzież akademicka była najlepszym przykładem dla nieco młodszych koleżanek i kolegów. Najlepszym wzorem osobowym – głusi absolwenci, którzy podejmowali pracę w szkołach dla uczniów głuchych. Uczniowie na co dzień widzieli przykład dorosłej osoby z niepełnosprawnością, która ukończyła studia. Wiele lat temu napisałam artykuł, w którym zaznaczałam, jak ważne jest zatrudnianie nauczycieli z niepełnosprawnością. Jeśli w szkołach jest coraz więcej uczniów z niepełnosprawnością, to powinni w nich być zatrudniani także tacy nauczyciele. To najlepszy przykład i najlepsze źródło aspiracji dla niepełnosprawnej młodzieży.

Dobrym wzorem osobowym są także znane osoby z niepełnosprawnością czy też zaburzeniami, o których otwarcie mówią i pokazują swoją życiową drogę. W poprzednim rozdziale przedstawiłam drogę do zawodu, do zatrudnienia osób anonimowych. Chodziło o przykłady, jak mogą wyglądać takie ścieżki w przypadku różnych niepełnosprawności. Ale jest też wiele przykładów znanych postaci – znanych i podziwianych, które mogą odegrać ważną rolę dla naszych dzieci, np. Jan „Jaś” Mela, o którym pisałam we wstępie. Podróżnik występuje na różnych spotkaniach i konferencjach, motywując do działania osoby z niepełnosprawnościami – i nie tylko je. Wiele materiałów i filmów z jego udziałem można znaleźć, przeszukując internet.

Poznanie historii znanych (i mniej znanych) osób z niepełnosprawnościami dostarcza wielu wartościowych przemyśleń: nie tylko o sprawnym i niesprawnym ciele. Dostarcza inspiracji do refleksji i rozmów o tym, co w życiu jest ważne, kim jesteśmy jako ludzie. Gdzie mieści się w nas to, co czyni nas kimś ważnym i godnym szacunku, nawet gdy zawodzi niesprawne ciało.

To ważne rozmowy, ale nie zawsze rodzice potrafią poruszyć te tematy ze swoimi dziećmi. Gdy są małe, koncentrujemy się na opiece nad nimi. Potem nie bardzo wiemy, kiedy przychodzi czas, by zacząć rozmawiać o ich niepełnosprawności. Ale już nie w kontekście ćwiczeń i terapii, tylko w kontekście stawania się osobą. Człowiekiem, który bez względu na swoją kondycję decyduje o własnym życiu, staje się dorosły i odpowiedzialny. Wiem, że niektórym rodzicom rozmowy takie przychodzą bez trudu. Innym wydają się trudne, może dziwne lub niepotrzebne. Jeżeli należycie Państwo do tych drugich – spróbujcie wykorzystać do tego właśnie historię jakiejś sławnej osoby z niepełnosprawnością czy zaburzeniem podobnym do zaburzenia Waszego dziecka. Zwróćcie uwagę, czy Wasze dziecko nie wysyła sygnałów, że potrzebuje takiej rozmowy: nie staje się smutne, zirytowane, bardziej agresywne. Nie zadaje pytań, których nie było wcześniej. A może właśnie wyraźnie unika jakichś tematów. Może właśnie przyszedł czas na inny rodzaj wsparcia. Szczególnie trudny jest pod tym względem dla niepełnosprawnej młodzieży okres dojrzewania. To czas szukania własnej tożsamości. Pytania o to, kim jestem, jaki/jaka jestem i jaka ma być moja przyszłość. Warto podejmować rozmowy na ten temat.

Rozmowy takie pomagają przetrwać trudne chwile dojrzewania i nie zawsze łatwe lata pobytu w szkole. Jak wiadomo, nie zawsze jest to środowisko przyjazne. Uczniowie w jakikolwiek sposób inni nie tylko doświadczają trudności w uczeniu się, ale także częściej spotykają się z niechęcią, odrzuceniem czy nawet z przejawami przemocy. Ważną rolę odgrywają wtedy mentorzy. Najczęściej są to właśnie rodzice, ale też inne, ważne dla dziecka osoby. W środowisku szkoły istotną rolę może odegrać ulubiony nauczyciel, życzliwy szkolny specjalista. Może być nim dodatkowy nauczyciel lub asystent ucznia. Może być nim nauczyciel religii, wychowawca w świetlicy, bibliotekarka, instruktor pozalekcyjnych zajęć sportowych. Czasem nawet po prostu życzliwa pani woźna jako osoba dorosła w środowisku szkoły, która zna dzieci i nie jest obojętna na to, co się z nimi dzieje. Warto poszukać tego rodzaju wsparcia.

Ale mentor to także każda osoba z większą wiedzą i doświadczeniem życiowym, która jest gotowa się nim podzielić. Mentorzy pomagają zrealizować potencjał wspieranej osoby, nabyć jakieś umiejętności, osiągnąć ważne cele, wskazać drogę. To babcia, dziadek, szanowana i zaangażowana ciocia lub wujek albo życzliwy sąsiad lub sąsiadka. W rolę mentorów może wchodzić także starsze rodzeństwo, starsi koledzy/koleżanki. Może być to także osoba z niepełnosprawnością – taką samą lub inną. Wtedy jej dodatkowym atutem są jej doświadczenia.

O ważnej roli mentorów pisze Temple Grandin, jedna z najślynniejszych osób z autyzmem, która w wielu książkach dzieli się swoim doświadczeniem w radzeniu sobie z ograniczeniami wynikającymi z tego zaburzenia. Dzieli się także doświadczeniami z drogi do zawodu i zatrudnienia. W książce poświęconej budowaniu ścieżek kariery osób ze spektrum autyzmu pisze:

„Na przestrzeni lat rozmawiałam z wieloma rodzicami i osobami ze spektrum autyzmu o tym, co zadziało w ich przypadku, i doszłam do wniosku, że najbardziej spektakularne sukcesy i kariery wymagają obecności dobrego mentora. Rozbudzenie zainteresowań zawodowych rozpoczyna się od formalnego szkolenia przez rodzica, przyjaciela lub nauczyciela. Takie szkolenie jest konieczne, aby rozwinąć wrodzone zdolności, »odpalić lont«, który pokieruje na daną ścieżkę zawodową. [...] Mentor to jedna z najlepszych możliwych form pomocy, jaką można otrzymać szukając dla siebie zawodu” (Grandin, Dufy, 2013, s. 73–74).

Jeśli chcemy ocenić, czy jesteśmy mentorami dla swego dziecka, i czy w ogóle ma ono w swoim otoczeniu osoby, które pełnią taką funkcję, pomyśmy najpierw o własnych mentorach. Kto w naszym przypadku odegrał taką rolę? Czego się nauczyliście od swoich mentorów? Jakie uzyskaliście umiejętności, które najbardziej pomogły Wam w życiu? Także w drodze do Waszego zawodu i Waszej pracy. A potem pomyślcie, jak mogłoby w przyszłości odpowiedzieć na takie pytania Wasze dziecko.

Grandin i Dufy (2023) podają przykłady znaczenia mentorów w życiu młodych osób z autyzmem. Duża w tym rola rodziców, ale podane są także przykłady trenera i nauczyciela matematyki:

„W młodości nie miałem mentora w standardowym tego słowa znaczenia. Moimi mentorami byli rodzice. [...] Ojciec nauczył mnie używać narzędzi ręcznych i elektrycznych [...]. Był surowy i wymagający, a mama ciepła i cierpliwa. Zaszczepiła we mnie wiarę, że mogę dokonać wszystkiego, co postanowię oraz przekonanie, że nigdy nie wolno się poddawać” (Grandin i Dufy, 2013, s. 163).

„Trzecią wpływową osobę w swoim życiu spotkałem, gdy miałem 22 lata. Był to niewysoki, skromny Wietnamczyk o wielkim sercu. Obserwowałem prowadzone przez niego zajęcia sztuk walki, aż zaprosił mnie, bym dołączył do grupy. Zacząłem z nim trenować. Pomógł mi nauczyć się szacunku do siebie, nabyć pewności siebie, a także obrony przed napastnikami, których w moim życiu zawsze było pełno.

Od tamtej pory nikt na mnie nie napadł. Coś się we mnie zmieniło. Nie byłem już postrzegany jako łatwy cel” (Grandin i Dufy, 2013, s. 164).

„Przez cztery miesiące miałem świetnego nauczyciela matematyki, który pomógł mi się jej nauczyć i ją zrozumieć, oraz dostrzegł mój potencjał. [...] Po pracy ze wspomnianym nauczycielem – mimo że trwała zaledwie cztery miesiące [...] – moje życie całkowicie się zmieniło. Przeszedłem transformację i stałem się jednym z najlepszych uczniów. Uważam, że mentor nie zawsze musi towarzyszyć przez długi okres – czasem domino, jakie poruszy, otwiera drzwi na świat. Kluczem jest znalezienie kogoś, kto w człowieka uwierzy i pomoże uwierzyć w samego siebie” (Grandin i Dufy, 2013, s. 168–169).

Mentor to wyjątkowa osoba w życiu młodego człowieka. Czasem pośrednio jego rolę może odgrywać mówca motywacyjny. Nie pracuje on w osobowej relacji. Nie zna sytuacji słuchaczy, ale na podstawie własnego doświadczenia (np. niepełnosprawności) przekazuje odbiorcom sprawdzone sposoby na sukcesy w życiu prywatnym bądź zawodowym.

Jednym z najbardziej znanych mówców motywacyjnych z niepełnosprawnością jest Nick Vujicic – mężczyzna, który urodził się bez rąk i nóg, a jego droga do obecnej pracy – a nawet misji – jest bardzo inspirująca dla wszystkich. Jego historia wydaje się wspaniała: człowiek bez kończyn, o miłej powierzchowności, talencie do posługiwania się słowem, znajduje swoją miłość – piękną dziewczynę, zakładają rodzinę, mają dzieci. Nick jeździ po świecie, porywa tysiące słuchaczy. Ludzie go uwielbiają. Miał swoje trudne chwile, miał myśli samobójcze – najtrudniejszy był okres dojrzewania. Beztroskie dzieciństwo, szczęśliwa dorosłość – trudne przejście. Warto zainspirować się jego doświadczeniami, wieloma przemyśleniami oraz niewyczerpanym optymizmem. Polecam szczególnie:

- jego książkę: Vujicic N. (2007; 2012). *Bez rąk, bez nóg, bez ograniczeń!*
- nagrany w Polsce wykład *Nick Vujicic do polskich uczniów*, tłumaczony na język polski. Dostęp: <https://www.youtube.com/watch?v=oRGqQJX65sc>
- niezwykły i ważny (nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami) filmie pt. *Cyrk motyli* (2009), reż. J. Weigel. Wersja z polskim lektorem: <https://www.youtube.com/watch?v=yfelvashR8A>

Podaję tylko jeden przykład, bo wiem, że najlepiej, gdy sami Państwo znajdziecie takie postaci, które najbardziej pasują do sytuacji Waszych dzieci i Waszych rodzin. Historie wielu innych osób z niepełnosprawnościami można znaleźć w internecie za pośrednictwem wyszukiwarki („sławne osoby z niepełnosprawnością” lub „słynni niepełnosprawni”). Ale najcenniejszy może być przegląd laureatów konkursu Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji „Człowiek bez barier”. Organizatorzy piszą:

„W dotychczasowych 21. edycjach nagrodziliśmy prawie 120 wyjątkowych osób z niepełnosprawnością, których społeczna aktywność i zaangażowanie stanowią wzór dla innych i motywację do przełamywania barier w życiu codziennym. W konkursie promowane i nagradzane są osoby, które niezależnie od stopnia sprawności fizycznej łączą aktywną postawę życiową – są przedsiębiorcze, biorą los w swoje ręce, dążą do spełniania marzeń, rozwoju zawodowego i społecznego, aktywnie pomagają innym. Bogactwo ludzkich możliwości wciąż nie zostało odkryte, lecz by to zauważyć potrzebujemy świadków, którzy wychodzą poza granice wyobraźni, łamią schematy, pokonują przeszkody, które mają w sobie i które przychodzą z zewnątrz. To ludzie bez barier. Funkcjonują wśród nas jako sportowcy, działacze społeczni, ludzie kultury, podróżnicy, twórcy internetowi czy politycy. Pokazują się społeczeństwu przez pryzmat swoich osiągnięć, nie niepełnosprawności” (<https://cbb.integracja.org/>).

Na stronie internetowej konkursu znajduje się archiwum z opisami wszystkich nagrodzonych. Wśród konkursowych kategorii są między innymi: „Młody Człowiek bez barier” (14–20 lat) oraz „Osobowość internetowa”, które będą szczególnie użyteczne jako wzorce dla młodzieży. Już samo przeglądanie opisów sylwetek nagrodzonych osób jest bardzo ciekawe. Jestem przekonana, że wybrane postaci mogą być też inspirujące i motywujące dla dzieci i młodzieży – i to nie tylko z niepełnosprawnościami. Podkreślam też kategorię „Osobowość internetowa”, bo dotyczy osób z niepełnosprawnością aktywnych w różnych obszarach tego medium. Jeśli zainteresuje to Państwa dzieci – mogą też dalej czytać czy śledzić te osoby w internecie w przyszłości. Może mieć to walor motywacyjny. Ale może być też przykładem działalności zarobkowej za pośrednictwem internetu. Przypominam, że dzieci coraz częściej chciałyby tak właśnie pracować. Dlatego warto docenić także ciekawą inicjatywę portalu dla osób z niepełnosprawnościami Aktywizuj.pl. Zamieszcza on na swojej stronie interesujący przegląd *Influencerzy z niepełnosprawnością – kogo obserwować w social mediach?*, <https://aktywizuj.pl/aktywizuj-pl-nowy-portal-dla-osob-z-niepelnosprawnościami/>



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Na drodze ku dorosłości każdego młodego człowieka – nie tylko z niepełnosprawnością – ważną rolę odgrywają różni ludzie. Szczególnie na ścieżce zawodowej warto poszukać osób, które mogą pełnić rolę modeli i mentorów dla Waszych dzieci.
- Modelem dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami mogą być osoby podobne do nich, gdyż pokazują, jak pokonać istniejące bariery – i te w sobie, i te w otoczeniu, oraz jak w praktyce wyglądać może ich praca. Szczególnie motywująco działają przykłady osób z niepełnosprawnościami, które odniosły jakieś sukcesy i zdobyły popularność.
- Modelem może być jednak także osoba bez niepełnosprawności, gdyż wzorować się można na jej sposobie bycia, oryginalnym pomysle na siebie, swoją pracę i swoje życie. Modelami dla naszych dzieci często stają się ich idole. To silne źródło wpływów wychowawczych i warto je wykorzystać także w rozwoju zawodowym.
- Jeszcze ważniejszą rolę odgrywa mentor – przewodnik życiowy, osoba bardziej doświadczona i gotowa do dzielenia się swoją wiedzą. Mentorami często stają się rodzice. Ale czasem spotkanie na swojej drodze kogoś zupełnie innego (trenera, życzliwego nauczyciela, jakiegoś innego autorytetu) potrafi zmienić wszystko: pomaga „odpalić lont”, zmienić sposób myślenia, obudzić aspiracje. Pomóżcie swojemu dziecku znaleźć mądrych mentorów.

WAŻNY JEST PLAN. JAK GO STWORZYĆ, PAMIĘTAJĄC O ZRÓŻNICOWANYCH POTRZEBACH EDUKACYJNYCH?

Czas dziecka jest zbyt cenny, by realizować ważne zadania rozwojowe na ślepo, po omacku. Zróżnicowane potrzeby rozwojowe – w tym niepełnosprawność – wymagają czasu. Czasu na zorientowanie się, że „coś jest nie tak”. Czasu na poszukiwanie przyczyn trudności. Czasu na diagnozę, wizyty u specjalistów. Nawet czasu na oswojenie się z nową sytuacją, na przyjęcie informacji o istniejącym zaburzeniu, niepełnosprawności – czasu na żałobę, którą wielu rodziców odczuwa z tego powodu. Gdy się z tym rodzice uporają, trzeba czasu na terapię, a w najlepszym przypadku na dodatkowe ćwiczenia, dodatkową naukę. Czasu na decyzje. Trzeba dużo czasu.

Prawo oświatowe dowodzi zrozumienia tej potrzeby. Dzieci z różnymi zaburzeniami rozwojowymi oraz z niepełnosprawnościami często później zaczynają uczęszczać do przedszkola. Czasem nie uczęszczają wcale – aż do chwili obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego. W razie potrzeby może być ono realizowane indywidualnie, w domu dziecka – ale obowiązek musi być spełniony. Czasem jednak już na progu szkoły zaczyna się zmiana kalendarza edukacyjnego dziecka. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek rodzica (z opinią poradni) można o rok przesunąć podjęcie obowiązku szkolnego – do 8. r.ż. Jeśli dziecko posiada orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego – do 9. r.ż. (poza dziećmi z głęboką niepełnosprawnością intelektualną, których co do zasady się nie odracza, ale kieruje na zajęcia rewalidacyjno-wychowawcze). W przypadku trudności szkolnych spowodowanych zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi zdarza się niepowtarzanie klasy, zdarza się nieklasyfikowanie. U uczniów z niepełnosprawnościami możliwe jest wydłużenie każdego etapu

edukacyjnego. Efekt podobny jak powtarzanie klasy lub nieklasyfikowanie, ale nie odnotowuje się tego w dokumentacji ucznia.

Czasem poszukiwanie właściwego czasu i właściwej szkoły wygląda jednak bardziej chaotycznie. Przybierać może to nawet formę tzw. tułaczki edukacyjnej, jak w badaniach prowadzonych przeze mnie wśród osób głuchych. O swoich losach edukacyjnych opowiadali głusi studenci, więc można powiedzieć pewna grupa elitarna wśród osób z niepełnosprawnością słuchową. Tymczasem okazywało się, że ich szkolna droga usiana jest błędnymi decyzjami związanymi z rehabilitacją i wyborem szkoły, także zawodowej. Wędrówka od szkoły do szkoły wydała się charakterystycznym doświadczeniem w edukacji uczniów głuchych:

„wspominali, o powtarzających się epizodach zapisywania ich i wypisywania z przedszkoli, szkół, ośrodków, o bezustannym poszukiwaniu przez ich rodziców różnych form opieki, by – w rezultacie – z tej opieki zrezygnować, o rekwalifikacjach do innego typu placówek. Dodatkowo to wszystko odbywało się w niekorzystnej aurze nieznamośności rzeczywistych przyczyn trudności wychowawczych, jakie sprawia głuche dziecko – bez klucza do jego myśli, serca i emocji” (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 340).

Częste zmiany szkół przypominały poruszanie się po omacku. Nie dziwi zatem, że opóźnienie edukacyjne względem rówieśników sięgało wśród tych osób nawet 4–6 lat. Jedna studentka wspomina zmiany placówki na każdym etapie edukacji (włączając przedszkole i gimnazjum). Studenci wspominali negatywne wybory szkół zawodowych: nie było innego wyboru, uczyli się, kończyli szkoły, nabywali pewne umiejętności, ale nie chcieli wykonywać tych zawodów w przyszłości. Wszyscy byli zmotywowani do uzyskania matur, bo to otwierało drogę na studia. Ale droga oparta na wyborach negatywnych nie motywuje do nauki. Jedna ze studentek opisuje ścieżkę edukacyjną swojego (także głuchego) chłopaka:

„Początek był taki, że chodził w Radomiu do szkoły podstawowej. Później do szkoły zawodowej chodził w Szczecinie. Później do technikum w Poznaniu. A pochodził z Białej Podlaskiej. Był w szkole w Wejherowie – nie podobało mu się. Tak troszeczkę sobie wędrował po całej Polsce. Jeśli gdzieś mu się nie podobało, po prostu uciekał w następne miejsce” (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 349).

Mozemy spojrzeć na to jako na ciekawostkę. Chciałabym jednak zwrócić uwagę na problem zmarnowanego czasu. Zgaszonej motywacji. Niechęci do

nauki, która nie jest ciekawa, w szkołach, w których się nie podobało. W mojej ocenie: szkoda straconego czasu i nieodkrytych zasobów. Co zawiodło? Brak planu, ale także mało atrakcyjna oferta zawodowa. Niestety, jeśli w grę wchodzi jedynie szkoły specjalne, oferta będzie zawsze ograniczona. Decyzje o kierunkach kształcenia uwzględniają specyfikę potrzeb edukacyjnych uczniów z niepełnosprawnościami, jednak nie da się stworzyć tak bogatego wyboru, jak poza szkołami specjalnymi. Mimo wszystko szkoda energii na nietrafne wybory.

Na co zatem nie szkoda energii? Na działania przemyślane i planowe. Dla każdego doradcy zawodowego oczywiste jest, że jednym z najważniejszych narzędzi na drodze do kariery zawodowej jest plan. Plan utworzony razem z młodym człowiekiem, a właściwie przez niego – przy udziale doradcy. Z pewnością każdy doradca może podjąć się tego zadania. Jest specjalistą – i nie chodzi o to, byście Państwo go w tym zastąpili. Tu raczej chodzi o Wasz plan działania, w którym przewidujecie swoją rolę. Wasz plan, z którego docelowo wyłoni się plan Waszego dziecka.

Planowanie rozwoju jest jednym z ważniejszych zadań doradcy. Państwa udział w planowaniu jest oczywisty i niezbędny. Nie tylko najlepiej znacie swoje dziecko, ale także będziecie realizatorami tego planu.

Kilkanaście lat temu w Wielkiej Brytanii wprowadzono jako element doradztwa tworzenie planu przejścia (tranzycji) dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością. Przejście obejmowało poszczególne etapy edukacji ze wskazaniem planowanych działań i możliwych wyborów. Wymagało zatem znajomości potrzeb i zasobów dziecka oraz realiów edukacji i rynku pracy. To, co ważne i nowatorskie w takim planie, to nie tylko atrakcyjna wizualna forma: plan tworzone w formie mapy. Ważne, że planowanie rozwoju zawodowego i drogi do płatnej pracy było częścią całościowego planu stawania się dorosłym. Pozostawało w harmonii z innymi ważnymi obszarami życia młodego człowieka. Uwzględniało np. decyzje dotyczące zamieszkania: usamodzielnienie to także (najczęściej) opuszczenie domu rodzinnego. Droga do własnego domu młodych osób z niepełnosprawnością stanowi w naszym kraju wyzwanie. Plan tranzycji (przejścia do dorosłości) wględniał budowanie relacji społecznych, troski o własne zdrowie i zdrowy styl życia. Przykładowy plan tranzycji przedstawia rys. 6. To już nie tylko ścieżka do zatrudnienia (*Pathway to employment*): to ścieżka do pełni dorosłego życia (*Pathway to getting a life*).

MOJA DROGA DO DOROSŁOŚCI



Rys. 6. Plan ścieżki do zatrudnienia w całościowym planie drogi do dorosłości

Źródło: opracowanie własne wzorowane na *Pathway to getting a life*, 2011, s. 6; https://www.bexleyvoice.org.uk/uploads/3/9/0/4/3904704/4...pathways-to-getting-a-life__ptp_workshop_2011_.pdf

W kontekście tego planu raz jeszcze warto podkreślić, że najlepszym sposobem wsparcia ze strony rodziców jest zapewnienie dogłębnej eksploracji możliwej kariery. Ale także dopilnowanie, by plany drogi do zatrudnienia nie zburzyły równowagi pomiędzy pracą a pozostałymi obszarami życia. One też muszą być uwzględnione w planie rozwoju.

To, co najważniejsze w zakresie udziału rodzica w tym planowaniu, to:

1. Zdefiniowanie możliwych ścieżek edukacji i drogi do zatrudnienia (z całą wiedzą o zawodach i dostępnym szkolnictwie zawodowym).
2. Umożliwienie rzeczywistego wyboru: to ścieżka życiowa i decyzje dorastającego dziecka, a nie rodziców czy doradcy.
3. Znalezienie równowagi pomiędzy celami zawodowymi a innymi ważnymi celami osobistymi, także z uwzględnieniem celów wynikających z niepełnosprawności (np. rehabilitacyjnych).
4. Ocena bieżących potrzeb – monitorowanie realizacji planu, przy trosce o dobrostan. Dostrzeganie zmieniających się możliwości optymalizacji rozwoju kariery na różnych etapach edukacji.
5. Wsparcie w przejściu od edukacji do zatrudnienia.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Planowanie kariery pomaga ograniczyć błędy i lepiej wykorzystać czas nauki szkolnej na przygotowanie się do zatrudnienia.
- Plan rozwoju zawodowego musi harmonijnie łączyć plany związane z realizacją innych ważnych celów życiowych. Doradztwo zawodowe to część doradztwa życiowego.
- W przypadku osób niepełnosprawnych szczególnie ważne jest powiązanie planów zawodowych z budowaniem relacji, planami założenia własnego domu oraz planowej troski o stan zdrowia.
- W planowaniu rozwoju kariery rodzice i doradcy mają swoje własne zadania, ale ważna jest ich współpraca. Wspierają w podejmowaniu decyzji młodego człowieka, wkraczającego w dorosłe życie, ale nie decydują za niego.
- Plan nie pozostaje tylko na papierze. Narysowany i zawieszony w widocznym miejscu przypomina, dokąd zmierzamy. Wspierajcie swoje dzieci w planowaniu rozwoju zawodowego i konsekwentnej realizacji tych planów.
- Plan może być korygowany, gdy zmieniają się życiowe okoliczności. Także wtedy, gdy wyłaniają się nowe możliwości. Bądźcie uważni – nie przeczcicie ich.

JAK TO ROBIĆ NA CO DZIEŃ? ZABAWY I AKTYWNOŚCI SPRZYJAJĄCE ROZWOJOWI ZAWODOWEMU DZIECKA

Po przeczytaniu poprzednich rozdziałów wiemy już całkiem dużo o różnych możliwościach wspierania rozwoju zawodowego naszego dziecka. Wiemy też dużo o ograniczeniach wynikających z jego wyjątkowych potrzeb edukacyjnych. Mamy też możliwość sięgnięcia po pewne narzędzia własnej, rodzicielskiej diagnozy. Mają one jednak charakter pomocniczy. Najlepszym sposobem jest zapewnienie dogłębnej eksploracji kariery: zobaczenia, jak naprawdę wygląda praca. Tak mówi o tym Kelly MacLean, założycielka amerykańskiego centrum doradztwa i coachingu Achievement Center:

„Uczniom często podaje się testy osobowości, aby określić, kim powinni »być«, gdy dorosną, ale te wyniki są w najlepszym razie mylące. Znacznie skuteczniejszą ścieżką jest wprowadzenie Inwentarza Zainteresowań, aby pomóc uczniowi odkryć jego pasję. Po latach nauki matematyki, nauk ścisłych, języka angielskiego i historii uczniowie są często zaskoczeni ogromną liczbą możliwości kariery i faktem, że wiele karier nie wymaga doskonałości lub nawet zainteresowanie przedmiotami, które musieli wybrać w klasie. Wspaniała eksploracja kariery jest interaktywna i naprawdę poszerza perspektywę wyboru kariery. Dyskusje dotyczące wzrostu zatrudnienia, wynagrodzenia, wymagań edukacyjnych i przeglądanie aktualnych ofert pracy pomagają uczniowi naprawdę zacząć wyobrażać sobie życie w karierze, którą jest zainteresowany. Gdy uczeń zawęzi swój wybór kariery, najlepszym kolejnym krokiem jest wzięcie udziału w sesji z profesjonalistą” (McLean, 2022).

To w dużym stopniu określa Państwa rolę jako rodziców. Zakres, głębokość i czas trwania takich rozmów zależą od wieku dziecka i od tego, w jakim stopniu uda nam zainteresować syna czy córkę tym tematem. Oczywiście dobrze, by tematyka Waszych rozmów obejmowała aktywności zawodowe odpowiadające rodzajowi niepełnosprawności. Ale nie ma tu zasadniczych różnic pomiędzy rolą rodzica dziecka z niepełnosprawnością czy jakimiś zaburzeniami, a rolą rodzica dziecka bez tych utrudnień rozwojowych. Ta pierwsza wydawać się może trudniejsza, ale tak nie jest. Spotkałam się z sytuacjami, że to w przypadku braku takich utrudnień rodzice czuli się bardziej zagubieni i przytłoczeni. Nie potrafili zawęzić wstępnie pola wyboru. Rodzice dzieci z niepełnosprawnościami nie powinni pójść w drugą stronę. Nie należy przedwcześnie zamykać pola poszukiwań. Nie można też trzymać się własnych sztywnych wyobrażeń, że w sytuacji niepełnosprawności możliwości są skrajnie ograniczone. Dzieci potrafią zaskakiwać rodziców swoimi wyborami. W wyborach moich synów oraz w wyborach zawodowych dzieci moich znajomych naprawdę jest sporo niespodzianek. Nie zamykajmy pola do takich poszukiwań i takich odkryć dzieciom o nietypowych potrzebach edukacyjnych tylko dlatego, że widzimy w nich ograniczenia. Państwa zadanie polega przede wszystkim na dostarczaniu jak najszerszej wiedzy: o zawodach, o możliwości ich wykonywania w przypadku podmiotowych ograniczeń, ale też o możliwościach kształcenia. I pamiętajcie, że mało kto wybierając szkołę i zawód, wyobraża sobie siebie dokładnie na końcu tej drogi. Im więcej takich przykładów pokażemy czy udostępnimy (np. korzystając z możliwości zaproszenia Waszego dziecka przez kogoś do swojej pracy), tym więcej nitek wyobraźni zacznie się rozwijać.

W jednym z poradników dotyczących aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością znalazłam taką myśl: „Jeśli przestaniecie ciągle mówić o pracy, to istnieje prawdopodobieństwo, że Wasze dziecko nie weźmie jej w przyszłości pod uwagę” (PSOUU, 2007).

Zatem: nie przestawaj o tym mówić, nie zapominaj o tym w codziennych aktywnościach. Wykorzystuj każdą sytuację kojarzącą się z pracą, by o tym mówić lub uczyć pewnych czynności związanych z jakąś pracą, jakimś zawodem. To nie takie trudne, bo przecież wszystko wokół nas może kojarzyć się z pracą. To jednocześnie bardzo trudne, gdyż nie możesz ciągle „przynudzać”, tak by dziecko nie broniło się, gdy tylko zaczniesz poruszać tematy zawodowe. To prawdopodobne – szczególnie w przypadku nastolatków, u których opór wobec dorosłych wpisuje się w charakterystykę wieku. Ale i to można wykorzystać do mądrego żartowania o najbardziej nieprawdopodobnych scenariuszach zawodowych.

Pamiętaj, że aktywność człowieka przybiera trzy formy: zabawy, nauki, pracy. Dla dziecka właściwą formą jest zabawa, choć jest jednocześnie i jego nauką, i pracą. Zabawa może zawierać elementy wytwórcze (elementy pracy), może uczyć pracy.

Zabawy: naśladowcze, tematyczne, w role, językowe

Trzeba znaleźć temat naprawdę ciekawy, atrakcyjny, wartościowy. Jeśli zabawa – to faktycznie zabawa. Musi być radosna i dostosowana do wieku oraz możliwości dziecka związanych np. ze stopniem sprawności. Dobrze, gdy wracacie do ulubionych aktywności. To rozwija zamiłowania do pewnych czynności. Jeśli małe dziecko zaczyna z chęcią naśladować innych, możecie bawić się w proste czynności „na niby”: stemplowanie, kierowanie kierownicą, wałkowanie ciasta, przybijanie gwoździ, zamiatanie itd. Można umówić się, kogo/co udajemy: „Pracuję na poczcie”, „Jestem kierowcą”, „Robię ciasto na pierogi”. Można zgadywać: „Kim jestem?”, „Co ja robię?”

Po zabawie naśladowczej przychodzi czas na zabawę tematyczną i zabawę w role. W zabawie tematycznej istotny jest temat, wątek przewodni, np. zabawa w dom. W przypadku zabawy w role dzieci wcielają się w swoje wyobrażenia o roli, np. mamy czy dziecka. Chętnie wchodzi też w role zawodowe, np. lekarza, pielęgniarki, nauczycielki, strażaka.

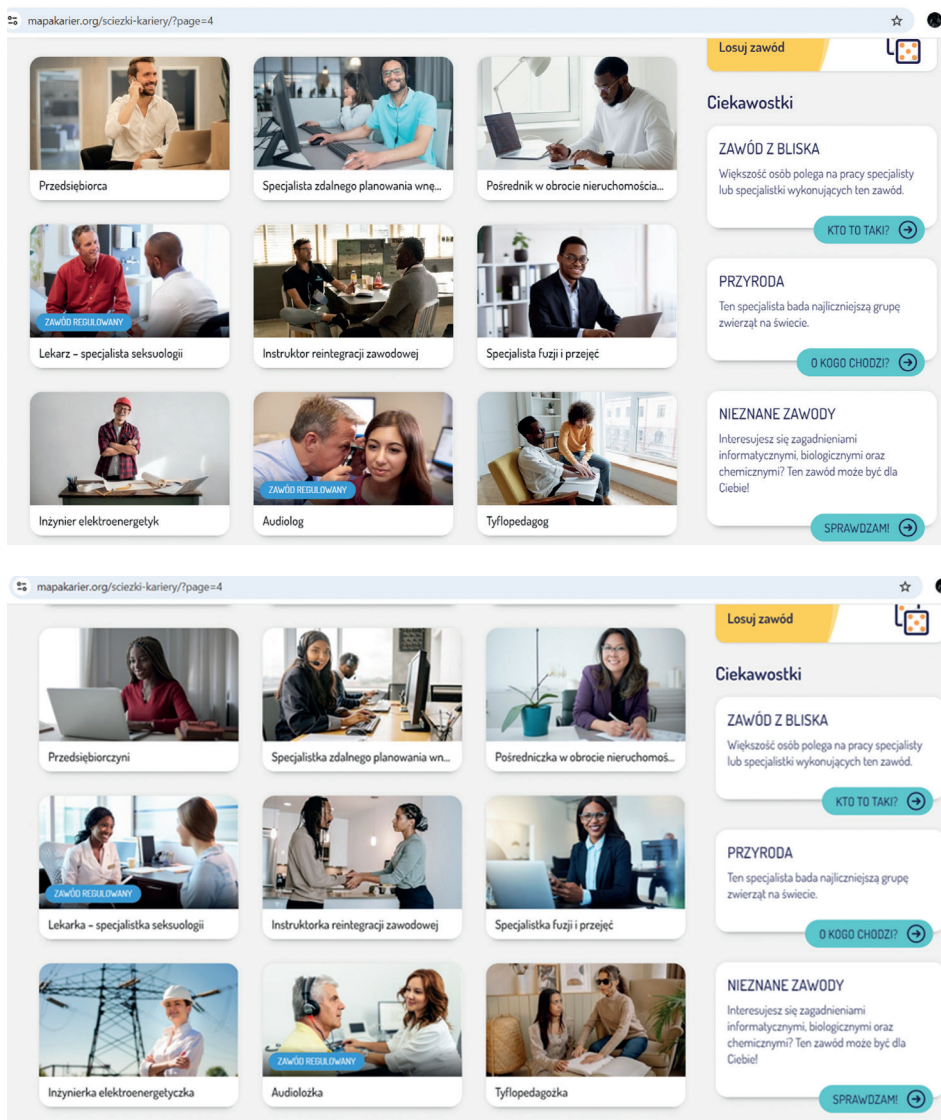
Bliską formą związaną z wchodzeniem w role jest przebieranie się. Samo w sobie atrakcyjne – dzieci lubią przecież przebieranki! – pozwala na lepszą identyfikację z odgrywaną rolą. Dobrze zbierać w dostępnym dziecku miejscu stroje i rekwizyty (chustki, kapelusze, także maski), z których dziecko korzysta, gdy ma na to ochotę. W dobrych, pomysłowych przedszkolach widziałam takie kąciki z kufrem z ubraniami do przebierania się, wieszakiem na kapelusze. I oczywiście z lustrem.

Pozwólcie tylko dzieciom na prawdziwą zabawę: nie zmuszajcie do przebierania się za pielęgniarkę, gdy dziecko właśnie chce być księżniczką, ani za strażaka, gdy chce się poczuć Batmanem. W przebieraniu się najlepsze jest to, że można być tym, kim sobie wymyślimy. Także gdy dziewczynka przebiera się w stroje zawodów typowo męskich, a chłopiec typowo kobiecych. To nic złego. Przełamywanie stereotypów zawodów typowych dla kobiet lub mężczyzn uwalnia nas od myślenia schematycznego i zwiększa szansę wyboru zawodu, który naprawdę dziecko fascynuje. Jeszcze do niedawno trudno było znaleźć męski odpowiednik słowa „pielęgniarka” – już dziś „pielęgniarz” nie dziwi nikogo, a mężczyźni znakomicie sprawdzają się w tej pracy. A jeśli chłopcu spodoba się zawód „przedszkolanki”? Może śmieszyć nas nazwa „przedszkolaniek”, ale to nie powód, żeby zniechęcać chłopaka do wyobrażeń o sobie w tym pięknym zawodzie. Zresztą prawdziwa nazwa zawodu to przecież „nauczyciel/nauczycielka przedszkola”. I chociaż zawód faktycznie jest mocno sfeminizowany, to jednak zdarzają się na

tym kierunku studiów studenci znakomicie odnajdujący się w tej roli. Tak naprawdę zresztą więcej zawodów było do tej pory zamkniętych przed kobietami. Obecny trend do używania czy wynajdywania form żeńskich (tzw. feminatywów, np. psycholożka, dyrektorka, strażaczka) pokazuje potrzebę zmiany. Nie wszystkim to się podoba – język jest tworem żywym i nie da się nikogo zmusić do używania takich czy innych słów lub zwrotów. Jest jednak lustrem zmian obyczajów. Dzięki takim formom kobiety śmieiej myślą o różnych zawodach dla siebie. Można na przykład nie lubić form: polityczka, prezydentka, ministra, premierka. Ale nie można zaprzeczyć, że pojawiły się one wtedy, gdy kobiety zaczęły sięgać po władzę. A ponieważ coraz częściej po nie sięgają – język potrzebuje nowych słów, poszukiwanie zaś nowych możliwości językowych i słowotwórczych jest przejawem kreatywności człowieka.

Zatem: po prostu bawcie się słowami. Formą zabawy językowej może być właśnie dobieranie form żeńskich zawodów do nazw w formie męskiej (lekarz – lekarka, rolnik – rolniczka, sprzedawca – sprzedawczyni, inżynier – inżynierka), lub odwrotnie (sekretarka – sekretarz, prezenterka – prezenter, asystentka – asystent; konduktorka – konduktor). Nie wszystkie zawody mają już swoje odpowiedniki (jak np. nazwiecie kobietę szewca?) Możecie więc wykazać się pomysłowością i mieć przy tym dużo radości. A o to chodzi w zabawie. Mądra zabawa bawi i uczy. Jeśli zabraknie pomysłów na „damsko-męskie zawody”, zachęcam do skorzystania ze znakomitego niekomercyjnego (bezpłatnego) portalu internetowego Mapa Karier⁶. Znajdziecie w nim mnóstwo znakomych materiałów zawodoznawczych. Polecam szczególnie Niezbędnik Kariery dla nastolatków (fot. 1), jak również Strefę Rodzica z blogiem na temat możliwości wspierania dziecka. Portal udostępnia m.in. interaktywne narzędzie „Eksploruj ścieżki kariery” (fot. 2). Są tam dostępne opisy wielu zawodów. Na zrzutach ekranowych widać, że dostępne są dwie wersje nazw zawodów: męska i żeńska. Te obrazki to już krok dalej w pobudzaniu wyobraźni dziecka. Nie tylko słyszy ono nazwy zawodów w tych dwóch formach, ale także widzi zdjęcia kobiet i mężczyzn wykonujących czynności zawodowe. Łatwiej dokonuje „przymiarki” do takiej roli. To zdecydowanie ułatwia dokonywanie pierwszych, a jak ważnych wyborów.

⁶ © 2024 Mapa Karier jest otwartym zasobem edukacyjnym stworzonym przez fundację Katalyst Education, który realizuje Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ: 4. Dobra Jakość Edukacji, 8. Wzrost Gospodarczy i Godna Praca oraz 10. Mniej Nierówności. Treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org>), licencja CC BY 4.0. Autorka uzyskała zgodę portalu na przedstawienie strony i zamieszczenie ilustracyjnych zrzutów ekranowych.



Fot. 1 a, b. Zrzuty ekranowe stron portalu Mapa Karier – ścieżki karier: charakterystyka zawodów w wersji męskiej i żeńskiej

Źródło: treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org>, licencja CC BY 4.0.).

Ważna uwaga: rozwiązując na poziomie języka jedne problemy, czasem wpadamy w następne. Występowanie form żeńskich i męskich pokazuje, jak silnie utrwalony jest podział na dwie płcie kulturowe. Tymczasem coraz więcej osób odczuwa, że nie mieści się w tym podziale: nie czuje się tak naprawdę ani kobieta,

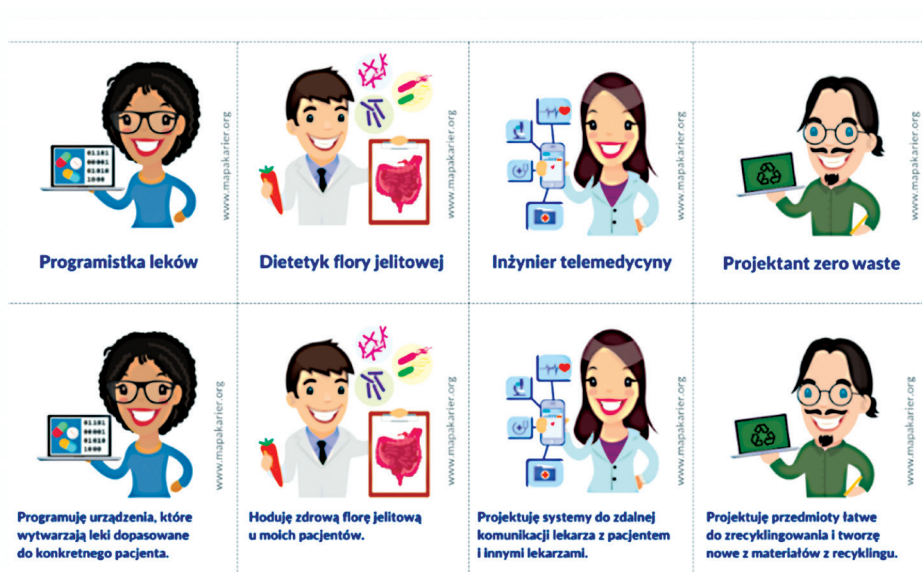
ani mężczyzną, a może czasem trochę nią, a trochę nim. Mówienie o więcej niż dwu płciach spotyka się czasem z gwałtownymi protestami, a nawet agresją. Współczesna psychologia odchodzi jednak od podziału binarnego. Bo jeśli ktoś nie jest w stanie przyjąć na siebie pewnej roli płciowej, to inny sposób myślenia nie uzasadnia tego, by go do tego zmuszać. Zresztą powoduje to tylko cierpienie (Kim, 2024). Nie obawiamy się, że bawiąc się w językowe zabawy z nazwami zawodów, spowodujemy jakieś zaburzenia tożsamości u swojego dziecka. Co najwyżej łatwiej (przy okazji) rozpoznacie, czy ma z tym jakieś trudności. Niebinarność zdarza się nieco częściej u osób neuroatypowych, np. u osób w spektrum autyzmu (Kostrzewska, Wasilewski, Leszczyńska, 2023). Niepełnosprawność może także zaburzać obraz siebie w rolach płciowych. Ale proszę pamiętać: „Niebinarność nie jest zaburzeniem, ani tym bardziej chorobą” (Tusińska, 2013–2018). Z kolei niska świadomość społeczna i nieprzyjazne podejście mogą takie zaburzenia rzeczywiście wywoływać, np. poczucie wykluczenia, lęki (fobie) społeczne, trudności w relacjach z ludźmi, depresję, stres mniejszościowy. I to tego należy się obawiać. Uznanie czyjejś niebinarności wynika ze zwykłego szacunku i uznania godności każdego człowieka. To dlatego szukamy także językowych środków, by uszanować uczucia innych ludzi. Jeśli natomiast rzeczywiście coś nas niepokoi, lepiej poszukać więcej informacji na ten temat lub skorzystać z profesjonalnej pomocy, najlepiej psychologa.

Eksplorowanie/poznawanie zawodów – zawody stare i nowe

Służą temu wszystkie aktywności, które poszerzają wiedzę o zawodach, tj. poznawanie nazw zawodów, grupowanie ich tematyczne (np. gdy mówimy o branżach), łączenie z miejscami pracy (np. zawody, które można spotkać w szkole albo w przychodni lekarskiej). Bardzo ciekawe jest poznawanie nazw zawodów ginących albo takich, których już nie ma (Szczudlińska, 2024). Szczególnie ważna może być lista zawodów, które przewiduje się, że znikną w najbliższych 10–20 latach, a jeszcze ciekawsza lista zawodów nowych (pisałam już o tym we wcześniejszych rozdziałach). Wpisując te określenia „zawody ginące”, „zawody przyszłości”, „nowe zawody” do wyszukiwarki, na pewno znajdziecie w internecie wiele inspiracji. Ciekawe mogą być rozmowy o tym, co się stało – jak zmienia się świat – że zawody znikają i pojawiają się nowe. Zwłaszcza rozmowy o zawodach przyszłości mogą być świetnym tematem do rozmów, bo to przecież także przyszłość Waszych dzieci. Nie znaczy to, że od razu znajdziecie ten najlepszy, przyszłościowy, świetnie płatny zawód, który jeszcze jest świetnie dopasowany

do wyjątkowości Waszego dziecka. Ważne, by samo uruchomiło myślenie o sobie i swojej pracy w przyszłym świecie.

Na wspomnianej już platformie Mapa Karier (fot. 1) znajdziecie Państwo także ciekawe zawody oznaczone jako zawody przyszłości. Przykładowe opisane są na kolejnym zrzucie z ekranu.



Fot. 2. Zrzut ekranowy strony portalu Mapa Karier – zawody przyszłości

Źródło: treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org/scenariusze-lekcji/86/odkryj-zawody-przyszlosci/>, licencja CC BY 4.0.)

Dziecko ma dopasować czynność zawodową do nazwy zawodu. Takich 20 przykładowych zestawów rysunkowych można pobrać ze strony Mapy Karier (POMYSŁ NA LEKCJĘ/ODKRYJ ZAWODY PRZYSZŁOŚCI/ZAŁĄCZNIK 1): <https://mapakarier.org/assets/uploads/203fa1ab8624cbf0553520b696490fae.pdf?v=1718251160>. Można także tworzyć własne karty, ale podobną zabawę w zgadywanie „kim jestem?” lub „co robię?” możecie wykonać Państwo z dzieckiem także bez kart, jedynie na podstawie opisów. Nie musi ona zresztą dotyczyć jedynie zawodów przyszłości.

W zestawieniu zawodów na stronie Miasta Karier znaczone są także tzw. zawody regulowane – takie, które można wykonywać tylko po spełnieniu warunków określonych przepisami prawnymi. Może być to uzyskanie określonego dyplomu, zdanie egzaminu państwowego, ukończenie konkretnego szkolenia, uzyskanie certyfikatu danej organizacji itd. Ta informacja jest szczególnie istotna

przy analizowaniu ścieżki kariery. Może bowiem oznaczać to znaczne zawężenie ścieżek alternatywnych (np. jeśli kwalifikacje do zawodu daje tylko określona szkoła, nie ma innej możliwości ich zdobycia).

Praca z Mapą Karier i poszukiwanie informacji o zawodach przyszłości mogą być pasjonujące. Myślę, że sami będziecie Państwo zainteresowani (mnie to zaciekało), czym może się zajmować np.:

- projektant/projektantka emocji;
- projektant/projektantka magazynów energii;
- olfaktonik/olfaktoniczka;
- kontroler/kontrolerka ruchu dronów;
- nostalgista/nostalgistka;
- trener/trenerka robotów;
- zadziczacz/zadziczarka;
- kreator/kreatorka wrażeń;
- projektant/projektantka usprawnień ludzkiego ciała

...i wiele innych, równie ciekawych. Pozostawiam Państwu do sprawdzenia i namawiam do dalszych poszukiwań razem z dziećmi. Treści dostępne są bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org>), licencja CC BY 4.0.

Nowe zawody to szczególnie ważny kierunek poszukiwań. Można zaproponować dziecku zabawę w „wymyślacza zawodów”. Z wymienionych wyżej nazw zawodów przyszłości widać, jak wielkie są możliwości tworzenia nowych nazw i że ogranicza nas w tym tylko nasza wyobraźnia. Tego typu zabawa dostarcza wiele śmiechu. To dobra, pouczająca przeciwwaga do poważnych rozmów o pracy.

Zabawa w „wymyślacza zawodów”.
Wymyślamy nowe zawody i ich nazwy.

Lista zawodów jest baaardzo długa i praktycznie nigdy nieskończona. Są zawody tradycyjne, z długą historią. Zawsze potrzebne. Są takie, które zanikają, przechodzą do przeszłości, bo zmienia się świat. Są też zawody nowe, które także wynikają z tego, że świat się zmienia. Niektóre nazwy naprawdę mogą zaskakiwać. Możecie też wymyślać nazwy zawodów, jakich jeszcze nie ma. Wystarczy zachęcić dziecko do zaproponowania własnych nazw, np. do rozwiązania następujących problemów:

1. Ale długo trwa to zmienianie butów! Gdyby kogoś tu zatrudnić do pomocy tylko przy tych butach, to chyba miałaby co tu robić przez cały dzień.

A jak uważasz: jak można nazwać osobę, której praca polegałaby na pomocy w zdejmowaniu i zakładaniu butów dzieciom w przedszkolu?

Propozycje zawodów: Zakładacz butowy. Butownik. Obuwacz. Pantofelnik. Bucikowy. Przemiennik nanożny. Uwieracz nożny.

2. Tyle czasu tracimy na te zakupy! I ty też specjalnie tego nie lubisz. Fajnie by było czasem zatrudnić kogoś, kto by się wybrał za nas do sklepu. Jak myślisz, jak można nazwać osobę, która by za nas robiła codzienne zakupy?
Propozycje zawodów: Zakupowacz. Kupiec. Dostawca. Przynosiciel. Donosiciel. Sklepiarz codzienny. Supermarketowiec.
3. Oj, widzę, że ci straszenie trudno idzie to sprzątanie biurka. Przydałby ci się ktoś, kto cię wyręczy, co? A pomyśl: jak można nazwać taką osobę, która by robiła za ciebie porządek na biurku?
Propozycje zawodów: Upiększyciel biurka. Czyściciel biurowy. Sprzątacznik papierowy. Oczyszczacz. Porządkowiec. Porządnicki.
4. Nie wiesz, gdzie położyłam klucze? Zawsze je schowam i tyle czasu tracę na szukanie. Przydałby mi się ktoś do pomocy. Zresztą nie tylko mnie. Jak można nazwać osobę, by nam pomagała znajdować w domu zgubione przedmioty?
Propozycje zawodów: Szukacz. Odnajdywacz kluczowy. Wyszukiwacz. Znalazca. Odnalazca. Szperacz niezbędny. Niezagubnik. Wybawiciel odkłopotowy.

Przyznam, że inspiracją do tego zadania były pomysły mojego kilkuletniego niegdyś synka. To on bawił się ze mną w „pana hambundelarza” (sprzedawcę hamburgerów) lub „sklepiarza lodowego” (sprzedawcę lodów). Takie zabawy słowne można wprowadzać przy każdej okazji, gdy tylko do widzimy jakieś zadanie do wykonania – także do powierzenia innym lub podzielenia się z innym. Jaki to ma sens i na co zwrócić uwagę?

- Po pierwsze: rozwijamy kompetencje językowe, wyobraźnię, kreatywność i poczucie humoru dziecka.
- Po drugie: naprawdę się wspólnie bawimy i śmiejemy.
- Po trzecie: w niestandardowy sposób rozwijamy przedsiębiorczość. Wymyślamy nowe możliwości wykonywania prac na podstawie rozpoznanych potrzeb. Uważamy na traktowanie pracy jako odpowiedzi na zapotrzebowanie społeczne. W końcu każdemu kiedyś może się przydać kluczowy lub telefonowy odnajdywacz!
- Po czwarte: pokazujemy świat pełen relacji społecznych i zawodów.

Miasto pełne zawodów

Miasto pełne zawodów to z kolei propozycja portalu Mapa Karier (fot. 3). Jej podstawą jest plansza miasta (na rzutach ze strony widoczny jest tylko fragment tej makiety), z naniesionymi obiektami: fabrykami, urzędami, szkołami, sklepami itd. Poruszając się po tej interaktywnej planszy, naprowadzamy kursor na dowolne obiekty, które zwrócą naszą uwagę. Pojawia się nazwa obiektu, a po kliknięciu na nią, widać kartę z zawodami, jakie można spotkać w tym miejscu. Można zobaczyć i zamknąć. Dodatkowo szukanie można uatrakcyjnić zgadywaniem, kto tu pracuje. Można także z tego poziomu wejść w karty poszczególnych zawodów przypisanych danemu miejscu. Dziecko kojarzy wtedy zawody w logicznym przyporządkowaniu ich do pewnej grupy zawodów, wykonywanych w określonych miejscach.

Miasto Zawodów można wykorzystywać w dowolny sposób służący zabawie, np. można wydrukować obrazki-etykiety zawodów (nie trzeba drukować wszystkich, można wybierać według dowolnych kryteriów). W przypadku starszych dzieci wystarczą nawet listy z zapisanymi nazwami. Zadaniem dziecka jest znalezienie miejsca, gdzie pracuje osoba wykonująca ten zawód. Poszukiwania wykonujemy na zmianę. Można też przed zatrzymaniem się przy jakimś obiekcie zgadywać (zapisywać typy), jakie zawody mogą tu się pojawić. Wygrywa ten, kto wytypuje więcej.

Można także, wchodząc w opis zawodu, przeczytać dziecku odpowiedź na pytanie: Zgadnij, co ja tu robię? Od nas zależą warianty zabawy. Planszę Miasto Zawodów z zaznaczoną przykładowo przychodnią (lecznicą) weterynaryjną oraz zestawieniem pracujących tam zawodów (w formie męskiej i żeńskiej) przedstawia fot. 3 a–c.



Fot. 3 a, b, c. Zrzuty ekranowe strony portalu Miasto Karier – zawody w klinice weterynarii w wersji męskiej i żeńskiej

Źródło: treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org>), licencja CC BY 4.0.

Eksplorowanie/poznawanie zadań zawodowych i przymierzanie się do zawodów

Kolejnym krokiem w eksploracji jest zapoznanie się z zadaniami zawodowymi w poszczególnych zawodach. Po wejściu w wybrany zawód otwiera się jego karta z charaktersystyką (w formie żeńskiej lub męskiej – na fot. 4 pokazano zrzut ekranowy dla przykładowego zawodu tyflopédagog/tyflopédagożka). W każdej karcie są opisy – odpowiedzi w spersonalizowanej formie na następujące pytania:

- Dlaczego lubię ten zawód? – to ciekawe podejście, bo pozwala dziecku zacząć poznawanie zawodu od najlepszych stron. Wymienione są zarówno atuty dla osoby pracującej, jak też użyteczność i wartość społeczna zawodu.
- Czym się zajmuję?
- Co powinnam/powinienem umieć?
- Jakie kompetencje miękkie są ważne w mojej pracy?
- Gdzie mogę pracować? (opis miejsca/miejsc wykonywania zawodu).

Rozmowa o zawodzie z dzieckiem może przyjąć formę sprawdzenia punkt po punkcie, co się mu w tym zawodzie podoba lub nie podoba. Można ocenić plusami i minusami, jakie już dziecko ma atuty, co może wypracować, co byłoby trudne. Zwracam szczególną uwagę na kompetencje miękkie. Opisano je prostym językiem. Pomagają zwrócić uwagę, na to, co należy wypracować z dzieckiem w zakresie kompetencji i umiejętności społecznych, gdyby chciało wykonywać ten zawód. Karty zawodów, które zainteresowały dziecko, można wydrukować i np. zawieszać w kolejności wg atrakcyjności dla dziecka. Mogą wisieć np. na korkowej tablicy. Kolejność może się zmieniać, w miarę omawiania nowych zawodów.

Oprócz opisów wg zamieszczonych pytań, na każdej karcie zawodów dodatkem jest link: „Zobacz, kto zatrudnia przedstawicieli tego zawodu”. To funkcja rozwojowa. Docelowo mogą tu zamieszczać informacje o zatrudnianiu różne firmy (na tę chwilę pojedyncze informacje).

mapakarier.org/sciezki-kariery/2046/m/tyflopädagog/

Tyflopädagog

Przewodzę zajęcia z osobami niewidzącymi lub słabowidzącymi, by zwiększyć ich samodzielność.

WŁĄCZ LEKTORA SKOPIUJ LINK WERSJA ŻENSKA LOSUJ ZAWÓD

Dlaczego lubię ten zawód?

Lubię moją pracę, bo wiem, że dzięki mojej pomocy osoby mające problemy ze wzrokiem zyskują samodzielność i lepsze możliwości funkcjonowania w swoim środowisku.

Czym się zajmuję?

Pracuję z osobami w różnym wieku, które mają problemy ze wzrokiem albo są niewidome. Najczęściej prowadzę zajęcia z uczniami w szkołach, przedszkolach lub innych placówkach edukacyjnych. Pomagam im także uczyć czynności zwiększających samodzielność moich podopiecznych w codziennym życiu. Sposób prowadzenia zajęć zależy od wieku uczniów i od tego, jak duży jest u nich ubytek wzroku.

Osoby słabowidzące ucze, jak kontrolować ruchy gałek ocznych, poprawiać koordynację wzrokowo-ruchową i wzrokowo-słuchową oraz lepiej rozpoznawać przedmioty i orientować się w otoczeniu. Pomagam im także rozwijać pamięć wzrokową, wzrokowe metody kompensacyjne oraz dostosowywać otoczenie do swoich potrzeb. Dopasowuję rodzaj ćwiczeń i technik do możliwości i potrzeb każdego podopiecznego. Jednym najbardziej potrzebną jest umiejętność samodzielnego poruszania się w zamkniętych pomieszczeniach i na zewnątrz, innych trzeba na nowo nauczyć korzystania z rozmaitych przedmiotów codziennego użytku oraz sprzętów wspomagających zmysł wzroku, jak lupy i lunetki, podświetlane i elektroniczne oraz inne pomoce optyczne ułatwiające widzenie, jeszcze inni wymagają instruktażu obsługi komputera z wykorzystaniem technologii takich, jak audiodeskrypcja.

Podobne zawody: Surdopädagog, Psycholog biznesu, Terapeuta zawodowy

mapakarier.org/sciezki-kariery/2046/k/tyflopädagożka/

Tyflopädagożka

Przewodzę zajęcia z osobami niewidzącymi lub słabowidzącymi, by zwiększyć ich samodzielność.

WŁĄCZ LEKTORA SKOPIUJ LINK WERSJA MĘSKA LOSUJ ZAWÓD

Dlaczego lubię ten zawód?

Lubię moją pracę, bo wiem, że dzięki mojej pomocy osoby mające problemy ze wzrokiem zyskują samodzielność i lepsze możliwości funkcjonowania w swoim środowisku.

Czym się zajmuję?

Pracuję z osobami w różnym wieku, które mają problemy ze wzrokiem albo są niewidome. Najczęściej prowadzę zajęcia z uczniami w szkołach, przedszkolach lub innych placówkach edukacyjnych. Pomagam im także uczyć czynności zwiększających samodzielność moich podopiecznych w codziennym życiu. Sposób prowadzenia zajęć zależy od wieku uczniów i od tego, jak duży jest u nich ubytek wzroku.

Osoby słabowidzące ucze, jak kontrolować ruchy gałek ocznych, poprawiać koordynację wzrokowo-ruchową i wzrokowo-słuchową oraz lepiej rozpoznawać przedmioty i orientować się w otoczeniu. Pomagam im także rozwijać pamięć wzrokową, wzrokowe metody kompensacyjne oraz dostosowywać otoczenie do swoich potrzeb. Dopasowuję rodzaj ćwiczeń i technik do możliwości i potrzeb każdego podopiecznego. Jednym najbardziej potrzebną jest umiejętność samodzielnego poruszania się w zamkniętych pomieszczeniach i na zewnątrz, innych trzeba na nowo nauczyć korzystania z rozmaitych przedmiotów codziennego użytku oraz sprzętów wspomagających zmysł wzroku, jak lupy i lunetki, podświetlane i elektroniczne oraz inne pomoce optyczne ułatwiające widzenie, jeszcze inni wymagają instruktażu obsługi komputera z wykorzystaniem technologii takich, jak audiodeskrypcja.

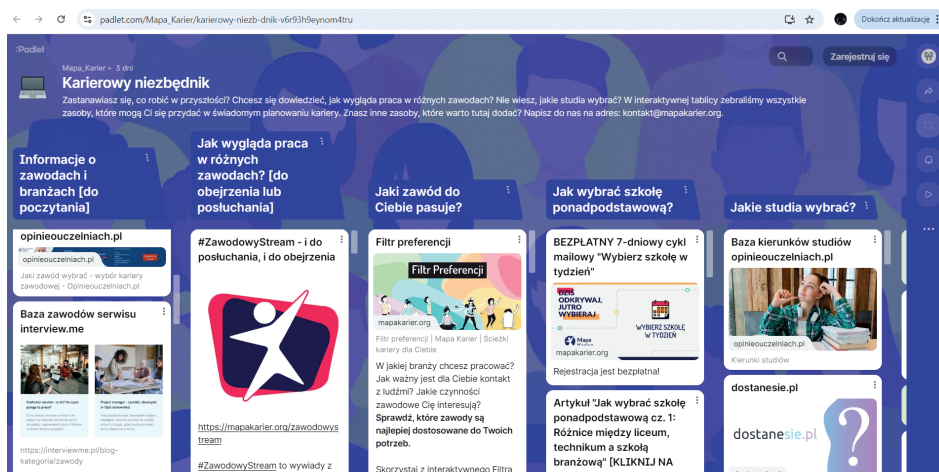
Podobne zawody: Surdopädagożka, Psycholożka biznesu, Doradczynie zawodowa

Fot. 4 a, b. Zrzuty ekranowe strony portalu Mapa Karier – rozwinięcie charakterystyki zawodu tyflopädagoga/tyflopädagożki, tj. jego wersji męskiej i żeńskiej

Źródło: treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org>), licencja CC BY 4.0.

W przypadku nieco starszych dzieci (nastolatków) można korzystać z zakładki „Młodzież”. Zawartość portalu cały czas się zmienia, rozbudowuje. Uzupełniane są wpisy tematyczne na blogu zawodowym dla młodzieży (podobne, ale różne w treściach są w zakładkach dla rodziców i nauczycieli). Pojawiają się też filmowe zapisy ze spotkań na różne zawodowe tematy (tzw. streamy). Można pokazać je swoim dzieciom, zgłębić możliwości nawigacji oraz zawartość zakładki, obejrzeć samodzielnie, a potem wspólnie tamtejsze materiały, a potem zachęcić dziecko do systematycznego powrotu do portalu. Ciekawą częścią portalu jest

Karierowy Niezbędnik w formie padletu (fot. 5), czyli wirtualnej tablicy ze zgromadzonym materiałem dla młodzieży: opisami zawodów, rysunkami, artykułami, filmami, itd. Najlepiej poznać samodzielnie zasoby portalu.



Fot. 5. Zrzut ekranowy strony portalu Mapa Karier – Karierowy Niezbędnik dla młodzieży

Źródło: treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (https://padlet.com/Mapa_Karier/karierowy-niezb-dnik-v6r93h9eynom4tru), licencja CC BY 4.0.

Codziennie aktywności dobrze powiązać z gromadzeniem materiałów, np. wydruk i zamieszczanie wybranych zawodów na korkowej tablicy, gromadzenie informacji o wybranych szkołach i zawodach w segregatorze, tworzenie z dzieckiem jego portfolio.

Tworzenie portfolio edukacyjnego jako przygotowanie do portfolio zawodowego.

Portfolio to dosłownie zbiór kartek (wł.: *portare* „nieść” + *foglio* „liść”; liść/listek oznacza umownie kartki papieru). W poszukiwaniu pracy w niektórych zawodach, zwłaszcza artystycznych, przygotowuje się taki zbiór, by pokazać swoje dotychczasowe dokonania. Robią tak np. artyści, graficy, fotograficy, modele. Najczęściej przygotowuje się portfolio w formie teczki, ale czasem może być to wydrukowana broszura, książeczka czy jeszcze inne kreatywne formy. Jeśli przygotowują to artyści, to już sam sposób opracowania portfolio może przyciągnąć pracodawcę. To wizytówka ich pracy.

Portfolio jest jednak także metodą edukacyjną, którą można wykorzystać do wspierania rozwoju zawodowego swojego dziecka (lub do innych celów). Umożliwia to systematyczne gromadzenie informacji, ważnych z punktu widzenia przyszłej pracy. Przyzwyczajają także do wartościowej metody porządkowania różnorodnych materiałów. W przyszłości do tworzenia własnego zawodowego portfolio.

Portfolio edukacyjne to zbiór prac dziecka dokumentujący jego pracę nad określonym problemem (tematem), gromadzenie danych, kompletowanie potrzebnych informacji. Wasze portfolio najlepiej założyć w formie segregatora z przezroczystymi koszulkami, które można z czasem uzupełniać. Proponuję, by podzielić je na trzy części:

1. Teczka osobowa,
2. Katalog zawodów,
3. Poszukiwanie pracy.

W poszczególnych częściach (przezroczystych koszulkach odgradzonych podpisanymi zakładkami) gromadzicie różne materiały. Warto dodać jeszcze na początku koszulkę na kartki z pytaniami czy kwestiami, które chcecie sprawdzić. Na końcu przyda się koszulka na sprawy Różne.

Segregator powinien stać w dostępnym miejscu i być stale uzupełniany. Dorośli często mają takie segregatory z osobistymi dokumentami. Ważne, żeby w swoim portfolio Państwa dziecko gromadziło to, co wiąże się z jego przygotowaniem do przyszłej pracy. Sama zawartość zależy od niego i od Was – od tego, do czego wspólnie dotrzecie. Ważne też, by dokonywać selekcji, np. nie gromadzić opisów wszystkich możliwych zawodów, ale tych, które z różnych powodów wydają się Wam (a przede wszystkim dziecku) warte uwagi. Uwaga: portfolio jest dla dziecka i dla Was. Choć niektóre materiały można kiedyś użyć do portfolio przygotowanego do autoprezentacji w szkole czy u pracodawcy.

Co gromadzimy w Teczce osobowej? Stopniowo wkładamy do niej:

- autoportret dziecka i krótką autoprezentację (kilka słów o sobie, które pomożecie mu zapisać) – w pracach tych dziecko przedstawia siebie; nastolatki mogą już przygotować uproszczone CV (także włączone do portfolio; dobrze zebrać wzory różnych CV);
- zdjęcia wykonane przy wykonywaniu różnych czynności;
- wykaz umiejętności: „To umiem robić dla siebie”/„...dla innych” (pomoc w spisaniu);
- mocne strony (pomoc w spisaniu); starsze dzieci mocne strony – jak wykorzystać w pracy; słabe strony – co zrobić, by nie uniemożliwiały pracy (dostosowania);

- dokumentację osiągnięć (pochwały, wyróżnienia, dyplomy, zdjęcia prac uznanych za udane itp.); później kopie świadectw, potwierdzenie wolontariatu, potwierdzenie stażu;
- listę argumentów „Dlaczego chcę pracować jako...” (może być potrzebna pomoc w zapisie). U starszych uczniów: list motywacyjny (także zgromadzone różne wzory listów motywacyjnych).

Co gromadzimy w części Katalog zawodów?

- zdjęcia, obrazki, materiały uzyskane podczas naszych poszukiwań;
- karty zawodów z opisami;
- relacje z wizyty w pracy rodziców lub ich znajomych;
- zdjęcia i notatki z wizyt w Urzędzie Pracy, agencjach pośrednictwa i in.

Co gromadzimy w części Poszukiwanie pracy?

- przykładowe, ciekawe ogłoszenia o pracy;
- adresy biur pośrednictwa;
- informacje o lokalnych firmach zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami;
- informacje o programach i projektach realizowanych lokalnie;
- zdjęcia z wycieczki do WZT, ZAZ, może spółdzielni socjalnych;
- wykaz/mapa instytucji zatrudniających osoby z interesującą Państwa niepełnosprawnością;
- druki rejestracji działalności gospodarczej;
- wykaz stron internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy.



O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- Użyteczne są wszelkie działania i aktywności, które spowodują, że tematyka pracy i zawodowa będą na co dzień w Waszym domu.
- Wszystkie te działania mają pomóc w utrwaleniu obrazu siebie jako osoby pracującej.
- Nie możecie dziecka zanudzić ani robić nic na siłę. Wprowadzenie odpowiednich dla wieku, ale atrakcyjnych zabaw zainteresuje dziecko.
- Sposób aktywizowania dziecka zmienia się z wiekiem. Zaczynaj od zabawy, prostych rozmów. Potem wzmacniaj zainteresowanie tematyką i poszukiwaniem coraz bardziej użytecznych materiałów.
- Wykorzystaj metodę portfolio edukacyjnego: przygotujcie segregator i porządkujcie gromadzone tam materiały.

PODSUMOWANIE: NA CO SZCZEGÓLNIIE ZWRÓCIĆ UWAGĘ, A CZEGO UNIKAĆ?

*Najlepszy sposób na osiągnięcie sukcesu,
to postępować według rad, które dajemy innym.*

Harold Taylor

Trochę przewrotnie wybrałam ten ostatni cytat. Można go odczytać w taki sposób: „dobrze, dobrze – najłatwiej radzić innym!” I rzeczywiście: nikt nie ochroni nas przed naszym własnym losem, przed naszymi własnymi wyborami. Bo tak naprawdę ciężar decyzji i działania zawsze musi podjąć osoba, do której kierowane są rady. W radach zawierają się wiedza i doświadczenie innych. Ale ostatecznie to my decydujemy o swoim życiu. Należy więc pamiętać, że jesteśmy w roli doradcy własnego dziecka. Dlatego tak doradzajmy, by to ono mogło poczuć, że rzeczywiście kieruje swoim życiem. Tego też trzeba się nauczyć.

Ta książka nie miała na celu uczynienie z Państwa doradców zawodowych. Nie chodzi też o zrzucenie na Państwa dodatkowych zadań. Zasygnalizowała jedynie pewne zagadnienia, w których macie największą rolę do odegrania. Badania Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (2011) wskazują bowiem, że największy wpływ na decyzje zawodowe podejmowane przez dzieci wywierają właśnie ich rodzice (za: Sowińska, 2024). Zatem jeśli przeczytaliście Państwo tę książkę, to znaczy, że naprawdę zależy Wam na przyszłości zawodowej Waszego wyjątkowego dziecka. I na pewno wyciągniecie z tego jakieś wnioski dla siebie.

Informacji jest wiele. Jedne bardziej, inne mniej interesujące i użyteczne dla Państwa. Do tego pewnie będą dochodzić wskazówki z innych źródeł. Dlatego

na koniec przedstawię Państwu kilka najważniejszych wskazówek doświadczonej doradczynie zawodowej ze znanego już Państwu portalu Mapa Karier. Ich autorka, Anna Sowińska, rekomenduje je jako uniwersalne i sprawdzające się zasady, które pomagają w różnych sytuacjach związanych ze wspieraniem rozwoju zawodowego dzieci przez ich rodziców. Są na tyle wyważone – można powiedzieć zdroworozsądkowe – że nie powinno sprawiać trudności ich stosowanie. Można więc je uznać za pewien rodzaj nakładki na różne sytuacje, w których wkradnie się niepewność, co robić (i czego nie robić). A zatem:

1. **Pokaż dziecku, że to nie wybór do końca życia i jeden dzień dłużej.** Znaczący to: nie obciążaj dziecka stresem, że będzie musiało całe życie pracować w zawodzie, który mu się nie spodoba. Na pewno ułatwi to mu decyzję. A do tego upewni, że ma w swoich rodzicach życzliwych mentorów, pomocnych w trudnych sytuacjach.
2. **Zmień optykę z zawodu na kompetencje.** Jeśli myślimy, jak kształtować kompetencje, a więc nabywać konkretne umiejętności, nową wiedzę, określone postawy – to są to zasoby dziecka, nawet gdy okaże się, że konieczna i korzystna jest zmiana zawodu. Kompetencje pozostają, a z tych klocków zawsze da się zbudować coś nowego.
3. **Podziel się własnym doświadczeniem na rynku pracy.** Wasze poglądy i postawy dotyczące pracy kształtują wyobrażenia i postawy wobec pracy Waszego dziecka. Dlatego nie ukazuj pracy jako przykrego obowiązku. Pokaż, jaką satysfakcję może przynosić. Nie oceniaj niektórych zawodów jako gorszych. Każda praca może być dla kogoś, jeśli nie tą najlepszą, to chociaż optymalną.
4. **Zwróć uwagę na różnice pomiędzy typami szkół i krążącymi o nich opiniami.** Pozwól dokonać dziecku wyboru na podstawie jego preferencji, a nie społecznych oczekiwań. Nie buduj stereotypów, że jakaś kategoria szkół jest gorsza. Raczej zbierajcie opinie, jak funkcjonuje i co daje swoim uczniom. To pomoże w racjonalnym wyborze.
5. **Wskazuj rzetelne źródła wiedzy, które poszerzają horyzonty.** Dobieraj i wskazuj swojemu dziecku sprawdzone źródła. To dlatego dokumentuję tę książkę dla rodziców zgodnie ze standardami naukowymi. To dlatego odwołuję się do wyników badań. To dlatego wskazuję najlepsze – w mojej ocenie – poradniki i portale. I dlatego podsuwam Państwu także wiedzę, która dopełnia, a nie zastępuje wiedzę profesjonalnych doradców zawodowych.

Dobrze mieć świadomość zasad współpracy z doradcą. Do Was należy wychowanie, którego częścią jest troska o przygotowanie dziecka do przyszłej pracy. Do Was należy rozbudzenie zainteresowania pracą i umotywowanie do tego, by Wasze dziecko traktowało pracę jako wartość. Do Was należy zbudowanie

szerokich podstaw wiedzy zawodowej, a także jej wstępne zawężenie, ukierunkowanie. Później najczęściej wkracza profesjonalny doradca. Zaufajcie mu i otwórzcie się na dalszą współpracę. To także Wasze zadanie!

WYKAZ POLECANYCH ŹRÓDEŁ, W TYM STRON INTERNETOWYCH Z KRÓTKIM OPISEM, DO CZEGO MOGĄ SŁUżyć

Polecam Państwu przejrzanie całej bibliografii, czyli wszystkich źródeł, bo może sami znajdziecie coś interesującego dla siebie i swoich dzieci. Wytypowałam jednak kilka źródeł, które mogą być najbardziej użyteczne.

Paszkowska-Rogacz A. (red.) (2015). *Jak pomóc dziecku w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej. Poradnik dla rodziców*, FAMICO. Do pobrania: https://www.researchgate.net/publication/315519204_Jak_pomoc_dziecku_w_podejmowaniu_decyzji_dotyczacych_kariery_zawodowej_Poradnik_dla_rodzicow

To znakomity poradnik dla rodziców i dla doradców zawodowych pracujących z rodzicami, aby włączyć ich do aktywnego planowania kariery zawodowej ich dzieci. Poradnik powstał w międzynarodowym projekcie programu Leonardo da Vinci – Transfer innowacji. Doradcy z różnych krajów przedstawiają sprawdzone metody i rozwiązania włączające rodziców i dzieci do wspólnego projektu planowania kariery. Zawiera wiele materiałów, które rodzic może wykorzystać samodzielnie. Zaletą poradnika są wskazówki i zadania, które można wykonywać z dziećmi w różnym wieku: 6–12 lat, 13–15 lat oraz 16–18 lat. Niestety, nie zawiera wskazówek do pracy z dziećmi z niepełnosprawnościami i zaburzeniami rozwojowymi, a jedynie informacje, w jakim stopniu należy uwzględniać stan zdrowia w planach zawodowych.

INFOZAWODOWE – Portal MEiN 2022. <https://infozawodowe.men.gov.pl>

Portal z informacją o kształceniu zawodowym w Polsce. Choć brak informacji o aktualizacji, obraz tego kształcenia z roku 2022 jest w miarę aktualny. Można wyszukać pełne informacje wszystkich oferowanych zawodach. Po wejściu w ikonę zawodu: kilkuminutowy film o pracy w zawodzie, najważniejsze informacje o zawodzie w tekście łatwym do czytania, mapka z orientacyjnym zapotrzebowaniem na pracowników w tym zawodzie w województwach. Można także pobrać nieco obszerniejszy informator o zawodzie. Informatory zostały bardzo starannie przygotowane. Opisują kwalifikacje do zawodu (według poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji), główne zadania i czynności zawodowe, predyspozycje do zawodu, warunki pracy, możliwości zatrudnienia. Znakomitą rzeczą jest opis różnych ścieżek dojścia do zawodu. Każdy informator zawiera mapę szkół kształcących w danym zawodzie na terenie całej Polski. Mapa dotyczy roku szkolnego 2021/2022, ale z możliwością sprawdzenia aktualizacji w: <https://rspo.men.gov.pl/> [link do wyszukiwarki Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych w Systemie Informacji Oświatowej]. Dostępna jest informacja o zawodach oraz ofertach szkół zawodowych specjalnych (techników i szkół branżowych) oraz techników i szkół branżowych ogólnodostępnych. Można też zacząć wyszukiwanie od wybranej kategorii szkół lub od nazwy konkretnej placówki. Każda szkoła informuje o oferowanych przez nią zawodach, przekierowując do opisanych wyżej materiałów. Całość uzupełniają ciekawe quizy zawodoznawcze, które można wykonać razem z dzieckiem, żeby ocenić jego predyspozycje i zainteresowania. Wspaniały materiał dla każdego rodzica!

Zintegrowany System Kwalifikacji: KARTY KOMPETENCJI <https://kwalifikacje.edu.pl/karty-kompetencji/>

Narzędzie KARTY KOMPETENCJI służy do określenia tzw. kompetencji miękkich, które uznano za szczególnie istotne zawodowo. Zapewniają efektywną realizację zadań związanych z pracą w różnych sektorach. Celem takich kart jest głównie:

- ułatwienie opisywania kwalifikacji w poszczególnych sektorach;
- umożliwienie autodiagnozy posiadanych kompetencji.

Karty kompetencji – pomagają w opisywaniu kwalifikacji w zakresie kompetencji osobistych, społecznych oraz umiejętności uczenia się. Zostały

przygotowane dla dziesięciu branż: sport, bankowość, branża IT, handel, usługi rozwojowe, turystyka, marketing, motoryzacja, budownictwo i moda. Na stronie dostępna jest instrukcja do wykorzystania Kart Kompetencji. Są cennym materiałem, z założenia także dla kandydatów do pracy i ich rodziców. Ich wadą jest dość trudny i rozbudowany opis kompetencji. Brak także wszystkich branż. Jeśli jednak znajdziecie zawód, który może być interesujący dla Waszego dziecka, warto sobie zadać trochę trudu, by wyszukać potrzebne informacje.

Mesjasz, J. (2013). *Dzieci w świecie neuro różnorodności a kształtowanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Jak wspierać dzieci w rozpoznawaniu, rozumieniu i pokonywaniu wyzwań neuro różnorodności. Poradnik dla nauczycieli*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Publikacja dostępna w Internecie: https://www.ibe.edu.pl/images/badania/Tranzycja-_Kariera_bez_barier/13_06_24_Dzieci_w_%C5%9Bwiecie_neuro-r%C3%B3%C5%BCnorodno%C5%9Bci_nauczyciele.pdf

Poradnik adresowany dla nauczycieli, opisujący neuro różnorodność jako formę odmienności, a nie zaburzenia. Opisuje kategorie uczniów: wysokowrażliwych (WWO), z autyzmem, z ADHD/ADD, z zaburzeniami przetwarzania sensorycznego (SPD). Przedstawia także objawy synestezji (atypowego odbioru bodźców przez receptory, np. słyszenie kolorów). Zawiera proste narzędzia dla nauczyciela, które pomagają mu rozpoznać własny sposób spostrzegania uczniów neuroatypowych, ich wzorce działania, w tym także „supermoce” (mocne strony) i moce, nad którymi należy pracować. Przedstawione są w nim także propozycje działań wspierających w transycji uczniów neuroatypowych na rynek pracy. Poradnik wykorzystuje model kompetencji i umiejętności uczniów opracowany w projekcie „Kariera bez barier” (Instytut Badań Edukacyjnych, 2023). Warto przeczytać ten poradnik w przypadku neuroodmienności swojego dziecka, by znaleźć płaszczyznę porozumienia z nauczycielem dziecka i jego szkolnym doradcą zawodowym.

KARTY ZAWODÓW DOSTOSOWANYCH DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ – CIOP-PIB:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003565&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=

Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP) to główna krajowa placówka naukowo-badawcza, która zajmuje się badaniami nad tworzeniem warunków pracy zgodnie z psychofizycznymi możliwościami człowieka. Poszukuje nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w zakresie ochrony pracy, jej bezpieczeństwa, higieny i ergonomii. Ogromną wartość mają dla osób z niepełnosprawnościami dostępne na stronie CIOP karty zawodów z opisem niezbędnych dostosowań. Każda Karta zawiera:

- 1) Informacje ogólne o zawodzie,
- 2) Wymagania,
- 3) Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie oraz
- 4) Bardzo szczegółowe informacje o możliwości zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością (takich, które mogłyby w ogóle wykonywać ten zawód).

Uwzględniają one nie tylko ogólne kategorie niepełnosprawności (np. ruchowa), ale także wyszczególnienie (np. z dysfunkcją kończyn górnych, kończyn dolnych). Ostatni blok informacji to opis potrzeb przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z wymienionymi kategoriami niepełnosprawności. Analizy są bardzo pogłębione: obejmują dysfunkcje sfery psychicznej, epilepsję, wzroku, słuchu, intelektualną.

Poradniki Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB) dla pracodawców osób z niepełnosprawnościami, dostępne w zakładce PORADNIKI: https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P47200210631538048624400&html_tresc_root_id=300009675&html_tresc_id=300009680&html_klucz=300009675&html_klucz_spis

Instytut CIOP-BIP, przedstawiony Państwu w projekcie PASZPORT DO PRACY, to krajowy lider w badaniach nad środowiskiem pracy. Opracował też poradniki dla pracodawców na temat organizacji środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Dostępne są cztery poradniki, opracowane przez zespół ekspercki (Bugajska J. i wsp., 2019):

- *Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w miejscu pracy;*
- *Osoba z niepełnosprawnością słuchową w miejscu pracy;*
- *Osoba z niepełnosprawnością ruchową w miejscu pracy;*
- *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy.*

Poradniki pokazują możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Opisują specyfikę ich potrzeb w miejscu pracy. Mogą być użyteczne do zapoznania się z tą specyfiką przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu przez ucznia z niepełnosprawnością. Mogą też służyć w rozmowie z organizatorem praktyk zawodowych lub pracodawcą, by stworzyć jak najlepsze warunki do wykorzystania zachowanych możliwości osoby z niepełnosprawnością.

Aplikacja „ErgoON – wizualizacje”. Dostępna na stronie CIOP-BIP:
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P47200210631538048624400&html_tresc_root_id=300009675&html_tresc_id=300009682&html_klucz=300009675&html_klucz_spis=

Znakomitym uzupełnieniem poradników CIOP-BIP dotyczących środowisk pracy jest aplikacja dostępna również na stronie Instytutu pod nazwą „ErgoON – wizualizacje”. To interaktywne wizualizacje pokazujące możliwości przystosowania biurowego środowiska pracy do potrzeb różnych grup ON. Wykorzystano w nich techniki rzeczywistości wirtualnej. Choć otwarcie aplikacji może nastęczać nieco trudności (do pokonania), warto zadać sobie ten trud. Program umożliwi bowiem przekonanie się o barierach, jakie mogą być w środowisku pracy. Program podpowiada jednak, jak je usunąć. Wiele z nich nie wymaga większych albo nawet żadnych nakładów. Czasem wystarczy jedynie inne ustawienie biurka, oznaczenie czegoś, ustawienie lustra czy zmiana oświetlenia. Wizualizacja pokazuje możliwe bariery w biurze lub w budynku produkcyjnym (fabryce). Możliwe jest wyszukanie barier dla osób z czterema wymienionymi niepełnosprawnościami: ruchową, wzorkową, słuchową, intelektualną. Bardzo polecam ten program, gdyż często nawet nie zdajemy sobie sprawy, jak wiele ułatwień można wprowadzić przy niewielkim wysiłku. Trzeba jedynie spojrzeć na otoczenie z perspektywy danej niepełnosprawności. Warto! Część wskazówek można wykorzystać także w domu lub w szkole.

MIASTO KARIER – Bezpłatna, interaktywna baza informacji o ścieżkach kariery i rynku pracy. Opisana szczegółowo w rozdziale „Jak to robić na co dzień? Zabawy i aktywności sprzyjające rozwojowi zawodowemu dziecka”. Treści dostępne bezpłatnie na: Mapa Karier (<https://mapakarier.org>), licencja CC BY 4.0.

NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE DLA RODZICÓW

1. TEST DO BADANIA SAMOOCENY DZIECI 5, 6-LETNICH BARBARY KAJI (1991)

(można użyć także do poznania samooceny dzieci nieco starszych)

OPIS BADANIA

Dziecku zadaje się szereg pytań zmierzających do uzyskania odpowiedzi, jak ocenia własne umiejętności, możliwości, a także wygląd zewnętrznego: urody i ubioru.

Przebieg badania i obliczanie wyników jest niezwykle proste. Zadajemy dziecku 10 pytań:

1. Kto w waszej grupie ładnie śpiewa?
2. Kto ładnie rysuje?
3. Kogo pani lubi najbardziej?
4. Kto jest ładny?
5. Z kim dzieci najchętniej się bawią?
6. Kto jest ładnie ubrany?
7. Kto jest grzeczny?
8. Kto najlepiej odpowiada na pani pytania?
9. Kto jest mądry?
10. Kto szybko biega?

ZASADY PUNKTACJI

Odpowiedzi dziecka punktowane są od 1 do 3 punktów.

Jeśli odpowiedź brzmi „Ja” – **przyznajemy 3 punkty**.

Jeśli dziecko w odpowiedzi wymienia innych, zadajemy pytanie dodatkowe: „A ty?” lub „A Ciebie?” lub „A z tobą?” Za odpowiedź „Ja też” lub „Mnie też” lub „Ze mną też” – **przyznajemy 2 punkty**.

Natomiast w przypadku zupełnego pominięcia siebie, odpowiedzi typu „Ja nie” lub „Mnie nie” czy „Ze mną nie” – **przyznajemy 1 punkt**.

PRZYKŁADY ODPOWIEDZI I PUNKTACJI

Przykład 1: Pytanie „Kto w waszej grupie ładnie śpiewa?” – odpowiedź „Ja”.

Ocena 3 punkty.

Przykład 2: Pytanie „Kogo pani lubi najbardziej?” – odpowiedź „Magdę i Asię”. Pytanie dodatkowe „A Ciebie?” – odpowiedź „Mnie też”. **Ocena 2 punkty**

Przykład 3: Pytanie „Z kim dzieci najchętniej się bawią?” – odpowiedź „Z Rafałem”.

Pytanie dodatkowe „A z tobą?” – odpowiedź „Ze mną nie”. Ocena 1 punkt

CO OZNACZA WYNIK?

W 10 pytaniach dziecko może uzyskać od 10 do 30 pkt. Z badań Kaji (1991) wynikało, że:

- 25–30 punktów – to wysoka samoocena;
- 17–24 punktów – to przeciętna samoocena;
- 16 punktów i niżej – to niska samoocena.

WSKAZÓWKI DLA RODZICÓW

Metoda nie bada adekwatności samooceny. Odpowiedź „Ja biegam najszybciej” wcale nie wynika, że tak jest faktycznie. Oznacza to jedynie, że dziecko wysoko ocenia tę umiejętność u siebie.

Badania prowadzone były dość dawno (ponad 30 lat temu), dlatego do punktacji podchodź ostrożnie. Można się zastanawiać nad zestawem pytań: może dla współczesnych dzieci ważniejsze są inne kryteria, np. „Kto się dobrze zna na komputerze?” lub „Kto najbardziej pomaga innym?”. Pamiętaj tylko, że jeśli zmieniasz jakieś pytania, to podaną skalę wyników możesz traktować tylko orientacyjnie. Badania autorki dotyczyły podanego zestawu pytań. Jednak nikt chyba nie ma wątpliwości, że dziecko, które zawsze lub prawie zawsze wskazuje siebie – ma wysoką samoocenę. Samoocena tego, które nic lub niewiele dobrego może o sobie powiedzieć – na pewno jest niska.

Nie musisz zadawać wszystkich 10 pytań jednocześnie. Zwłaszcza dla dzieci z niską samooceną powtórzenie 10 razy „Ja nie” może być przykrym doświadczeniem. Możesz zadać swoje pytania przy okazji innych rozmów z dzieckiem. Może dać to nawet lepszy obraz samooceny, bo dziecko nie odpowiada automatycznie.

Jeśli chcesz poznać samoocenę dziecka z niepełnosprawnością, zamień te pytania, które na pewno wypadną na „nie” – na inne. Nie zapytasz przecież dziecka poruszającego się na wózku inwalidzkich, czy dobrze gra w piłkę nożną lub czy szybko biega. Pomyśl też o innej modyfikacji: już nie dla diagnozy, ale dla wzmacniania samooceny dziecka. Możesz spytać o to, w czym naprawdę jest „naj”. Być może lepsze będzie pytanie „Kto najlepiej liczy?” albo nawet „Kto jest moim najkochańszym przedszkolakiem?”. Na pewno coś znajdziesz! Korzyści z takiej modyfikacji są podwójne. Ty coraz lepiej poznajesz swoje dziecko i pomagasz mu wskazać jego mocne strony (każdy je ma). Twoje dziecko może wymieniać w odpowiedzi siebie i przekonywać się, że jednak jest w czymś najlepsze. Można uczynić z tego rodzaj waszej powtarzalnej zabawy: „Powiedz mi, kto...”. Jeszcze ważniejsze będzie tworzenie sytuacji, w których dziecko może przekonać się, że jest w czymś najlepsze, a przynajmniej równie dobre jak inne dzieci.

2. TEST DO BADANIA SAMOOCENY STRASZYCH DZIECI (NASTOLATKÓW)

Skala Samooceny SES M. Rosenberga
w polskiej adaptacji I. Dzwonkowskiej, K. Lachowicz-Tabaczek i M. Łaguny

Instrukcja

Poniżej znajdują się różne stwierdzenia, które odnoszą się do twoich przekonań o sobie. Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się bądź nie zgadzasz się z każdym z tych twierdzeń, otaczając kółkiem jedną z czterech możliwych odpowiedzi. Postaraj się określić to, co naprawdę sądzisz. Liczą się tylko szczerze odpowiedzi.

1. Uważam, że jestem osobą wartościową przynajmniej w takim samym stopniu, co inni.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
2. Uważam, że posiadam wiele pozytywnych cech.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
3. Ogólnie biorąc jestem skłonny(a) sądzić, że nie wiedzie mi się.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
4. Potrafię robić różne rzeczy tak dobrze, jak większość innych ludzi.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
5. Uważam, że nie mam wielu powodów, aby być z siebie dumn(a)y(m).	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
6. Lubię siebie.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
7. Ogólnie rzecz biorąc, jestem z siebie zadowolon(a)y.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
8. Chciał(a)bym mieć więcej szacunku dla samego siebie.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
9. Czasami czuję się bezużyteczn(a)y.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się
10. Niekiedy uważam, że jestem do niczego.	1 zdecydowanie zgadzam się	2 zgadzam się	3 nie zgadzam się	4 zdecydowanie nie zgadzam się

WSKAZÓWKI DLA RODZICÓW

Test SES Rosenberga udostępniony przez Pracownię Testów Psychologicznych, do pobrania tutaj: https://www.practest.com.pl/files/SES_arkusz.pdf. Interpretacja wyników wymaga szkolenia dla specjalistów. Jednak rodzic może wykorzystać nie tyle wynik punktowy testu, co treść poszczególnych pytań do rozmowy na temat samooceny nieco starszego dziecka (nastolatka). Można podjąć rozmowę, pogłębiając pytania:

- Dlaczego ci się tak wydaje?
- Kiedy tak o sobie myślisz?
- Co możesz nazwać swoją pozytywną cechą?
- Co możesz zrobić, żeby było jeszcze lepiej? (o mocnych stronach)
- Co można zrobić, by to zmienić? (o słabych stronach)

Istotne, by w przypadku, gdy nastolatek dokonuje negatywnej oceny siebie, nie ograniczyć się do zaprzeczenia „Nie, wcale nie jesteś do niczego”. Pomóż mu zrozumieć, dlaczego tak myśli o sobie. Nie szukaj argumentów, że jest inaczej, ale wesprzyj go, by sam je znalazł. Pomyśl także, jak możesz podnieść jego samoocenę, np. w oparciu o wskazówki, które możesz znaleźć w tej książce.

3. PRACA NAD SOBĄ ZACZYNA SIĘ OD POZNANIA SIEBIE⁷

Poniżej znajduje się lista cech i umiejętności. Zaznaczamy, co według dziecka pasuje do niego, a co nie pasuje:

- gdy określenie według dziecka pasuje do niego, zaznaczamy +
- gdy określenie według dziecka częściowo do niego pasuje (trochę tak, trochę nie), zaznaczamy +/-
- gdy określenie według dziecka nie pasuje do niego, zaznaczamy -

Wskazówki dla rodziców

W rozwoju zawodowym ważne jest rozpoznanie swoich mocnych i słabych stron, ale także świadoma praca nad sobą. Pomóż dziecku rozpoznać jego cechy i umiejętności i wesprzeć je w podjęciu decyzji, nad czym powinno pracować, by realizować swoje cele. Zachęć syna/córkę do rozmowy i zachęć, by najlepiej samo dokonało oceny. Warto porozmawiać, gdy różnicie się w swoich ocenach, ale to samoocena dziecka jest w tym momencie najważniejsza. To on/ona może podjąć decyzję, by zacząć pracę nad sobą. Przeglądając wstawione plusy i minusy rozmawiajcie, nad czym warto popracować, szczególnie wtedy, gdy nieco starsze dzieci – syn lub córka – zaczynają przymierzać się do takiego czy innego zawodu. Możecie sami lub wspólnie z dzieckiem dodać jeszcze inne ważne dla was cechy i umiejętności (trzy ostatnie wiersze w tabeli – choć może być ich więcej).

Cechy i umiejętności	To określenie pasuje do mnie +	Trochę pasuje, trochę nie pasuje do mnie +/-	To określenie nie pasuje do mnie -
Jestem samodzielny/ samodzielna			
Umiem skupić się na zadaniu			
Jestem pomysłowy/ pomysłowa			

⁷ Zmodyfikowane dla potrzeb niniejszej publikacji narzędzie „Jaki jestem?” – źródło: Jachimczak, Podgórska-Jachnik, Olszewska (2012) – materiały warsztatowe, Warsztat I. Karta 18.

Cechy i umiejętności	To określenie pasuje do mnie +	Trochę pasuje, trochę nie pasuje do mnie +/-	To określenie nie pasuje do mnie -
Angażuję się w wykonywaną pracę			
Umiem współdziałać z innymi			
Jestem dokładny/dokładna			
Jestem punktualny/ punktualna			
Jestem koleżeński/ koleżeńska			
Zawsze kończę rozpoczęte zadanie			
Pomagam innym			
Czytam ze zrozumieniem			
Sprawnie liczę			
Piszę poprawnie i czytelnie			
Lubię ćwiczenia ruchowe			
Dobrze rysuję i maluję			
Dokładnie i sprawnie wycinam			
Utrzymuję porządek w miejscu pracy i zabawy			
Chętnie opiekuję się zwierzętami			

Chętnie zajmuję się
roślinami

Lubię tańczyć

Lubię śpiewać

Inne 1:

Inne 2:

Inne 3:

PODSUMOWANIE (na podstawie samooceny dziecka):

Jakie są moje mocne strony?	
W jakiej pracy/w jakim zawodzie mogą się one przydać?	
Nad czym powinienem/ powinnam i chcę jeszcze popracować?	

4. ZAINTERESOWANIA I SKŁONNOŚCI⁸

Oceniamy 20 par rodzajów zajęć. Przeczytajcie uważnie ich opisy. Wskażcie w każdej parze zajęcia, które najbardziej wam odpowiadają. Jeśli któreś z zajęć w parze wyraźnie wam odpowiada – zakreślcie literę A lub B. Potem oceńcie każde z zajęć w skali 1–6 (ocena 6 oznacza największe zainteresowanie i akceptację). Może się zdarzyć, że oba opisy odpowiadają Wam w takim samym stopniu. Jeśli oceniacie je tak samo – nie zakreślcie wtedy litery A ani B.

Wskazówki dla rodziców

Nie traktujcie tego narzędzia jako testu pomiarowego, ale jako okazję do rozmowy i poznania swojego dziecka. Przeznaczone jest ono raczej dla starszych dzieci – nastolatków, choć pojedyncze pytanie możecie zadawać także dzieciom młodszym. Młodsze dzieci nie muszą dokonywać oceny punktowej. Możecie modyfikować sposób przedstawiania zajęć (np. w odniesieniu do pytania 1. „Wyobraź sobie swoją przyszłą pracę – co być wolał/wolała: A. dbać o zwierzęta, czy B. obsługiwać maszyny lub narzędzia?”; można pytać: „Co ci się bardziej podoba?”, „Co dla ciebie jest lepsze?”, „Która praca jest fajniejsza?”). Zajęcia ułożone są w pary: jedno mniej, inne bardziej do siebie podobne. W niektórych zestawieniach wybór będzie dla dziecka łatwy i oczywisty – w innych będzie trudniej coś wybrać. Warto porozmawiać wtedy, dlaczego. Jaką widzą różnicę między tymi zajęciami? Co im się w nich podoba, a co nie? Jeśli uznacie, że wykonanie wszystkich 20 zadań jest dla dziecka zbyt trudne, można jednorazowo poszukać odpowiedzi na kilka, np. 10 lub 5. Na końcu znajdziecie tabelę z miejscem na zestawienie wyników, które wskażą wam rodzaj zainteresowań waszego dziecka. Ale pamiętajcie, że ma to jedynie charakter pomocniczy. Znacznie ważniejsze jest to, czego dowiecie się w trakcie udzielania przez nie odpowiedzi. Pokażecie też dziecku wiele sytuacji zawodowych, co może pobudzić jego zainteresowanie tym, w jak różny sposób ludzie wykonują swoją pracę.

⁸ Kwestionariusz wzorowany na popularnym i dostępnym w wielu wersjach Teście Skłonności i Zainteresowań Zawodowych E. A. KLIMOWA (oryginał: *Differentsial'no-diagnosticheskiy oprosnik (DDO) Ye. A. Klimova* (b.r.), pobrano 19.08.2024 z: <https://www.kurgancollege.ru/upload/docs/test.pdf>), stanowi modyfikowany dla potrzeb niniejszej publikacji narzędzie „Zainteresowania i skłonności” – źródło: Jachimczak, Podgórska-Jachnik, Olszewska (2012) – materiały warsztatowe, Warsztat III. Karta 36b.

1	A. Chciał/a bym dbać o zwierzęta	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym obsługiwać maszyny, narzędzia	1	2	3	4	5	6
2	A. Chciał/a bym pomagać chorym ludziom	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym pracować z programami komputerowymi	1	2	3	4	5	6
3	A. Chciał/a bym oglądać ilustracje, plakaty, obrazy, okładki czasopism	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym obserwować wzrost i rozwój roślin	1	2	3	4	5	6
4	A. Chciał/a bym obrabiać materiały (np. drewno, tkaninę, metal, plastik)	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym dostarczać towar do klienta, reklamować jakieś artykuły, sprzedawać je	1	2	3	4	5	6
5	A. Chciał/a bym omawiać popularno-naukowe książki i artykuły	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym omawiać literaturę piękną, sztukę, spektakle teatralne	1	2	3	4	5	6
6	A. Chciał/a bym hodować jakieś zwierzęta	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym trenować inne osoby w jakichś zajęciach, np. sportowych, szkolnych, zawodowych	1	2	3	4	5	6
7	A. Chciał/a bym kopiować rysunki, wzory bądź ilustracje	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym kierować samochodem ciężarowym, naprawiać lub obsługiwać maszyny, urządzenia	1	2	3	4	5	6

8	A. Chciał/a bym objaśniać, wyjaśniać ludziom jakies informacje, np. w biurze, w muzeum, na wycieczce	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym przygotowywać wystawy, witryny lub uczestniczyć w przygotowaniu sztuki, organizacji koncertu	1	2	3	4	5	6
9	A. Chciał/a bym naprawiać rzeczy, wyroby, np. odzieżowe, techniczne, domowe	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym szukać i poprawiać błędy w tekście, na rysunkach, schematach	1	2	3	4	5	6
10	A. Chciał/a bym leczyć zwierzęta	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym wypełniać wyliczenia, rachunki	1	2	3	4	5	6
11	A. Chciał/a bym hodować nowe gatunki roślin	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym projektować nowe wyroby przemysłowe, np. samochody, odzież, domy	1	2	3	4	5	6
12	A. Chciał/a bym rozstrzygać spory między ludźmi: przekonywać, wyjaśniać, sądzić	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym orientować się w rysunkach, schematach, tablicach, poprawiać je, doprowadzać do porządku	1	2	3	4	5	6
13	A. Chciał/a bym obserwować lub zajmować się pracą twórczą	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym obserwować, studiować życie drobnych organizmów, pracować z mikroskopem	1	2	3	4	5	6
14	A. Chciał/a bym obsługiwać medyczne przyrządy i aparaty	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym udzielać ludziom medycznej pomocy w zranieniach, wypadkach, oparzeniach	1	2	3	4	5	6

15	A. Chciał/a bym układać dokładne opisy – sprawozdania z badań, pomiarów, odkryć, zdarzeń	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym tworzyć piękne opisy, przedstawiać zdarzenia zaobserwowane lub wyobrażone	1	2	3	4	5	6
16	A. Chciał/a bym prowadzić laboratoryjne analizy w szpitalu	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym przyjmować chorych, doglądać ich, rozmawiać z nimi, leczyć	1	2	3	4	5	6
17	A. Chciał/a bym malować lub ozdabiać ściany pomieszczeń, przedmioty	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym dokonywać montażu maszyn, przyrządów	1	2	3	4	5	6
18	A. Chciał/a bym organizować imprezy kulturalne, wyjazdy do teatru lub kina, wycieczki	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym grać na scenie, występować na koncertach	1	2	3	4	5	6
19	A. Chciał/a bym wytwarzać zgodnie z rysunkiem jakieś przedmioty, montować urządzenia, stawiać budynki	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym zajmować się rysunkiem, kreśleniem, kopiować rysunki, mapy	1	2	3	4	5	6
20	A. Chciał/a bym prowadzić walkę z chorobami roślin, szkodnikami lasów, sadów	1	2	3	4	5	6
	B. Chciał/a bym pracować na maszynach z klawiszami, np. na komputerze	1	2	3	4	5	6

UZYSKANE WYNIKI									
Obszary zainteresowań i skłonności									
Człowiek-przyroda		Człowiek-technika		Człowiek-człowiek		Człowiek-system znaków		Człowiek-sztuka	
Nr pytania	Pkt	Nr pytania	Pkt	Nr pytania	Pkt	Nr pytania	Pkt	Nr pytania	Pkt
1 A		1 B		2 A		2 B		3 A	
3 B		4 A		4 B		5 A		5 B	
6 A				6 B				7 A	
		7 B		8 A				8 B	
10 A		9 A				9 B			
				10 B					
11 A		11 B		12 A		12 B		13 A	
13 B				14 B		15 A		15 B	
16 A		14 A		16 B				17 A	
		17 B		18 A				18 B	
20 A		19 A				19 B			
				20 B					

ZAWODY W OBSZARACH ZAINTERESOWAŃ I SKŁONNOŚCI

Obszar zainteresowań i skłonności	Przykładowe zawody⁹	Dopiszcie własne propozycje zawodów
Człowiek–przyroda	biolog, mikrobiolog, weterynarz, zootechnik, leśnik, rybak, pszczelarz, rolnik, ogrodnik, sadownik, hodowca	
Człowiek–technika	mechanik, monter elektromechanik, elektryk, inżynier, krawiec, kucharz, piekarz, cukiernik	
Człowiek–człowiek	nauczyciel, lekarz, pielęgniarka, psycholog, adwokat, sędzia, kelner, sprzedawca, dziennikarz, menadżer	
Człowiek–system znaków	informatyk, programista, matematyk, fizyk, ekonomista, tłumacz, kreślarz, kartograf, księgowy, korektor	
Człowiek–sztuka	plastyk, rzeźbiarz, konserwator dzieł sztuki, dekorator wnętrz, muzyk, aktor, architekt, projektant odzieży, fotograf	

⁹ Przykłady na podstawie: Woroniecka (2020), Pobrano 10.09.2024 z: <https://zsp.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/ANKIETA-SKLONNOSCI-ZAWODOWYCH.pdf>. W opracowaniu autorki dostępna inna wersja testu wzorowana na teście Klimowa. Można zapoznać się tam także z oczekiwanymi cechami oraz przeciwwskazaniami do wykonywania określonych grup zawodów.

BIBLIOGRAFIA

- Arky, B. (2023, November 6). *Twice-Exceptional Kids: Both Gifted and Challenged*. Child Mind Institute, <https://childmind.org/article/twice-exceptional-kids-both-gifted-and-challenged/>.
- Armstrong, T. (2010). *Neurodiversity: Discovering the extraordinary gifts of autism, ADHD, dyslexia, and other brain differences*. Cambridge, MA: De Capo Press.
- Australian Disability Network (2024). *Business benefits of employing people with disability*, <https://australiandisabilitynetwork.org.au/join-us/why-hire-people-with-a-disability/benefits>.
- Baron-Cohen, S. (2021). *Poszukiwacze wzorów. Autyzm a ludzka wynalazczość*. Wydawnictwo Smak Słowa.
- Błeszyński J.J. (2020). *Co osoby z autyzmem mówią nam o edukacji? Raport z badań*. Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Bugajska, J., Pawłowska-Cyprysiak, K., Kamińska, J., Skupień, A., Hadław, A., Żmuda Ł., Sokołowski, M., Pora, H., Spychała, E., Zakrzewska, M. (2019). *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- Bugajska, J., Pawłowska-Cyprysiak, K., Kamińska, J., Skupień, A., Hadław, A., Żmuda Ł., Sokołowski, M., Pora, H., Spychała, E., Spała, A., Walichnowski, A. (2019). *Osoba z niepełnosprawnością ruchową w miejscu pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- Bugajska, J., Kapica, Ł., Kamińska, J., Młyński, R., Radosz, J., Pawlak, A., Skupień, A., Hadław, A., Żmuda Ł., Sokołowski, M., Pora, H., Spychała, E., Łuczywek, S. (2019). *Osoba z niepełnosprawnością słuchową w miejscu pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- Bugajska, J., Nowak, K., Pawłowska-Cyprysiak, K., Kapica, Ł., Kamińska, J., Młyński, R., Radosz, J., Pawlak, A., Skupień, A., Hadław, A., Żmuda Ł., Sokołowski, M., Pora, H., Spychała, Zdrożny J. (2019). *Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w miejscu pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- BZ Group (2022, 15 lipca). *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – jakie korzyści z tego płyną?* Poradnik Przedsiębiorcy, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/zatrudnianie-osob-niepełnosprawnych-jakie-korzyści-z-tego-płyną>.

- Co to jest grupa wsparcia?* (b.d). Pobrane 28 lipca 2024 z: <https://www.karuzela.org/grupa-wsparcia/co-to-jest-grupa-wsparcia.html>.
- Chrzanowska, I. (2021). *Nauczyciele o szansach i barierach edukacji włączającej*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chutnik, M. (2024). *Diversity & Inclusion Manager – kim jest i co robi?* O Krok Do Przodu, Podcast 028, <https://okrokdoprzodu.pl/diversity-inclusion-manager/>
- Czy jesteś rodzicem autorytarnym?* Cykl komunikacja rodzic-dziecko, cz. 1. PSYCHOLOGIA NA CO DZIEŃ (b.d.). <https://psychetee.pl/2018/07/02/czy-jestes-rodzicem-autorytarnym/>.
- Dązbłaż, B. (2024, 13 lipca). *Osoba z niepełnosprawnością może liczyć na dotacje na założenie firmy*. Portal Prawo.pl, <https://www.prawo.pl/biznes/jakie-niepelnosprawnemu-przysluguja-dotacje-na-zalozenie-firmy,527993.html>.
- Dembo, M.H. (1997). *Stosowana psychologia wychowawcza*. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Dobson, J. (1993). *Jak budować poczucie własnej wartości w swoim dziecku?* Wydawnictwo Pojednanie.
- Domagała-Zyśk, E., Mariańczyk, K., Chrzanowska, I., Czarnocka, M., Jachimczak, B., Olempska-Wysocka, M., Otrębski, W., Papuda-Dolińska, B., Pawlak, K., Podgórska-Jachnik, D. (2022). *Szkolna Ocena Funkcjonalna: Przebieg procesu w aspekcie oceny aktywności i uczestnictwa*. Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Elkind, J. (1973). The gifted child with learning disabilities. *Gifted Child Quarterly*, 17(3), s. 45–47.
- Erikson, E., Erikson, M. (2011). *Dopełniony cykl życia*. Wydawnictwo, Sensus.
- FAZON (2023). *Po co pracujemy?* Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, https://www.fazon.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=5-po-co-pracujemy&catid=11:niezbednik-poszukujacego-pracy&Itemid=106.
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2024). *O Karcie Różnorodności*, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosi/o-projekcie/>.
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2024). *Sygnatariusze Karty Różnorodności w Polsce*, <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosi/sygnatariusze-karty/>.
- Foryś, M. (2015). Edukacja włączająca szansą dla uczniów „podwójnie wyjątkowych”, *Hejnał Oświatowy*, nr 5, s. 17–20.
- Gerc, K., Jurek, M. (2017). Rozwój zaburzony czy odmienny – próba analizy pojęciowej w odniesieniu do stanów ze spektrum autyzmu. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Psychologica*, t. 10, s. 189–207.
- Gernsbacher, MA, Raimond, AR., Balinghasay MT., Boston, JS. (2016, December 19), “Special needs” is an ineffective euphemism. *Cognitive Research* No 1(1): 29, <https://doi.org/10.1186/s41235-016-0025-4>.
- Gierczyńska, E. (2024, 14 listopada). *Różnorodność (Diversity), włączenie (Inclusion) czyli D&I a zaangażowanie pracowników i biznes*. ProOptima, <https://prooptima.pl/wiedza/artykuly/efektywnosc-osobista/jak-praktycznie-podejsc-do-tematu->

- roznorodności-i-inkluzy-zeby-wzmocnić-zaangażowanie-pracowników-i-szybciej-reagować-na-zmiany-rynkowe/.
- Graby, S., Greenstein, A. (2016). *Relational autonomy and disability: beyond normative constructs and post-structuralist deconstructions*, w: R. Mallett, C. Ogden, J. Slater (red.), *Pre-carious Positions: Theorising Normalcy and the Mundane*. University of Chester Press.
- Grandin, T., Duffy, K. (2013). *Rozwijanie talentów, Ścieżki kariery dla osób z zespołem Aspergera i autyzmem wysokofunkcjonującym*. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Grochmaliski, J. (2019). *Rodzic pierwszym doradcą zawodowym swojego dziecka?* Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Oddział w Sieradzu.
- GUS (2022). *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w roku 2022*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finance-w-2022-roku,2,19.html>.
- GUS BAEL (2024). <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-1-kwartal-2024-roku,4,54.html>.
- Guzy-Steinke, H. (2013). *Relacja wzajemności w perspektywie pedagogiki społecznej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Hamond van B., Haccou R. (2007). *Zdobycie i Ewaluacja Kompetencji Społecznych. Projekt ATLAS*. Tłum. K. Korybski. PSOUU.
- How do you feel about the term „special needs”?* (2022), https://www.reddit.com/r/disability/comments/11m5wzi/how_do_you_feel_about_the_term_special_needs/?rdt=41455.
- ICD – 11: *International Classification of Diseases, Eleventh Revision*. World Health Organization (WHO) (2019/2021), <https://icd.who.int/browse11>.
- ISQ (2021). *Aspiracje dziewczynek w Polsce*. Raport Fundacji Inspiring Girls Polska, https://inspiring-girls.pl/wp-content/uploads/2022/10/RAPORT_Inspiring-Girls-Poland_Aspiracje_dziewczynek_w_Polsce_2021.pdf.
- Jachimczak, B., Olszewska, B., Podgórska-Jachnik, D. (2012). *Mój zawód – moja praca – moja przyszłość. Perspektywy osób z niepełnosprawnością*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi..
- Jurga, L. (2016). *Pasja (nie)utajona – niepełnosprawni jako „ciekawy człowiek” – podróżnik, pasjonat*, w: E. Zakrzewska-Manterys, J. Niedbalski (red.), *Pasjonaci, kreatorzy, twórcy. Ludzie niepełnosprawni jako artyści, sportowcy, animatorzy mediów*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 231–257.
- Kaja, B. (1991). Metody badania samooceny dzieci 5,6-letnich. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy. Studia Psychologiczne* z. 8, s. 133–139.
- Kim, R. (2024). *Pomiędzy. Historie osób niebinarnych*. Wyd. LUNA.
- Knapińska, A. (2019). *Kim będzie moje dziecko?* Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Skierniewicach.
- Korczak, J. (2012). *Jak kochać dziecko? Dziecko w rodzinie*. Rzecznik Praw Dziecka.
- Kostrzewa, A., Wasilewski, J., Leszczyńska, Z. (2023). *W drodze do DEI*. UN Global Compact.

- Lasyk, M. (2021, 8 marca). *Chciał poddać się eutanazji, a został... magistrem psychologii. Januszowi Świtajowi pomogła Anna Dymna*. Aleteia, <https://pl.aleteia.org/2021/03/08/chcial-poddac-sie-eutanazji-a-zostal-magistrem-psychologii-januszowi-switajowi-pomogla-anna-dymna>.
- Luc, K. (2024, August 29). *Neurodiversity in the workplace: Why it matters*. <https://www.cultureamp.com/blog/neurodiversity-in-the-workplace>.
- Łodej, M., Komperda, S., Paryż, A. (2018). Uczniowie podwójnie wyjątkowi w szkole, *Języki Obce w Szkole*, nr 3, s. 39–47.
- Mackenzie, C., Stoljar, N. (red.). (2000). *Relational autonomy: feminist perspectives on autonomy, agency, and the social self*. Oxford University Press.
- Matusiak, K., Mażewska, M. (2005). *Pierwsza praca – pierwszy biznes – vademecum przedsiębiorczości*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, <https://www.biurokarier.umk.pl/documents/10656/c5813184-f564-49d1-b271-a3fa3f197b87>.
- Miernik, M. (2013, 21 listopada). *Ile lat działa przeciętny polski przedsiębiorca?* MGBI, <https://www.mgbi.pl/blog/ile-lat-dziala-przecietny-polski-przedsiębiorca/>.
- Mikołajczyk-Lerman, G. (2013). *Między wykluczeniem a integracją – realizacja praw dziecka niepełnosprawnego i jego rodziny: analiza socjologiczna*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Mitrega, A. (2017). *Stawianie stałych granic zachowania – obszar (nie)kompetencji rodziców*, w: E. Jezierska-Wiejak, J. Malinowska (red.), *Dziecko w sytuacjach uczenia się. Codzienność w poznawaniu świata i siebie*. Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 197–199.
- Mourshed, M., Patel, J., Suder, K. (2014, January). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*. McKinsey&Company, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/Converting%20education%20to%20employment%20in%20Europe/Education%20to%20employment%20Getting%20Europes%20youth%20into%20work.pdf>
- Myszka-Strycharska, L. (2017). *Konceptje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych*, „Szkola – Zawód – Praca”, nr 14, s. 52–81.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2015). *Jak pomóc dziecku w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej. Poradnik dla rodziców*, FAMICO.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2022). Co dzieci w wieku szkolnym wiedzą o wyborze kariery zawodowej? – wyniki badań własnych, *Polskie Forum Psychologiczne*, t. XXVII/nr 1, s. 62–80.
- Pisula, E., Płatos, M., Banasiak, A., Danielewicz, D., Gosztyła, T., Podgórska-Jachnik, D., Pyszkowska, A., Rumińska, A., Winczura, B. (2024). *Neuro różnorodność na polskich uczelniach. Doświadczenia osób studiujących: w spektrum autyzmu, z ADHD i z dysleksją*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Płatos, M. (red.). (2016). *Ogólnopolski spis autyzmu. Sytuacja młodzieży i dorosłych z autyzmem*. Stowarzyszenie Innowacji Społecznych „Mary i Max”.
- Płatos, M., Wojaczek, K., Woźniak-Rekucka, P., Zawisny, A. (2012). Wolontariat koleżeński – szansa na społeczne wsparcie osób z autyzmem, *Dziecko Autystyczne*, XX(1), s. 106–114.

- Płatos, M., Wojaczek, K., Zawisny, A. (2015). *W stronę przyjaźni zorganizowanej. Wolontariat koleżeńcki jako brakujący element kompleksowego systemu wsparcia osób z autyzmem*, w: P. Tomaszewski, K. Bargiel-Matusiewicz, E. Pisula (red.), *Spoleczne i kulturowe aspekty niepełnosprawności*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 109–129.
- Podgórska-Jachnik D. (2014). *Praca socjalna z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich..
- Podgórska-Jachnik, D. (2018). (Nie)pełnosprawność a (nie)samodzielność w kontekście autonomii relacyjnej, *Niepełnosprawność. Interdyscyplinarne Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, nr 32, s. 51–71.
- Podgórska-Jachnik, D. (2019). *Psychospoleczne konteksty ADHD*, w: K. Sipowicz, A. Witusik, T. Pietras (red.). *ADHD Wybrane zagadnienia diagnozy i terapii*. Wydawnictwo Continuo, s. 167–180.
- Podgórska-Jachnik, D. (2021). *Edukacja włączająca w Polsce – bilans otwarcia 2020*. Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Podgórska-Jachnik, D. (2023). *Ocena funkcjonalna w warsztacie diagnostycznym nauczycieli a rozpoznawanie indywidualnych potrzeb dzieci i uczniów w edukacji włączającej*, w: *Szkoła dla każdego – od idei do realizacji. Z doświadczeń pierwszego łódzkiego Specjalistycznego Centrum Wspierającego Edukację Włączającą*. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli I Kształcenia Praktycznego, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Podgórska-Jachnik, D., Żmurkow, E. (2022), *Rehabilitacja społeczna i zawodowa oraz reintegracja osób z niepełnosprawnościami w województwie łódzkim*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi.
- Podgórska-Jachnik, D. (red.) (2010). *Problemy rzecznictwa i reprezentacji osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej = w Łodzi.
- Powel, J. (2024). *It's Take Our Daughters and Sons To Work Day: How to help kids get the most out of it*. USA TODAY, <https://eu.usatoday.com/story/news/nation/2024/04/25/take-our-daughters-and-sons-to-work-day-2024/73445903007/>.
- PZG (2013). *Ja, Głuchy*. Film w reż. J. Bławuta, <https://www.youtube.com/watch?v=y-EmEWZyhAts>.
- PSONI (2020). *Asystencja osobista osób z niepełnosprawnością*, <https://psoni.org.pl/aoon/>.
- PSOUU (2007). *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. MODEL HOLENDERSKI*. Tłum. K. Korybski, M. Sobczak. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, (Dz.U. 2017 poz. 1591).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. 2003 nr 139 poz. 1328).
- Rudy, L.J. (2024, April 22). *What To Say Instead of 'Special Needs'*, <https://www.parents.com/why-you-should-not-say-special-needs-8619300>.

- Satir, V. (2000). *Rodzina. Tu powstaje człowiek*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Sekułowicz, M., Kaczmarek, E. (2014). Ścieżki radzenia sobie matek dzieci z autyzmem – pomiędzy wypaleniem a prężnością, *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, 13, s. 9–23.
- synonimy.pl > *Hasło: przedsiębiorczość*, https://www.synonimy.pl/synonim/przedsiębiorczość/C4%99biorczo%C5%9B%C4%87/#google_vignette.
- Szczudlińska, W. (2024, 1.02). *Ginące zawody – jakie profesje są już zapomniane?* OLX Praca, <https://zawodowo.olx.pl/ginace-zawody-jakie-profesje-sa-juz-zapomniane/>.
- Szreniawska, M. (2012). Znaczenie ratyfikacji Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 3(4), 5–16.
- Take Our Daughters And Sons To Work Foundation*, 2024. Official website. <https://daughtersandsonstowork.org/>.
- Tulley, G. (2007). *5 niebezpiecznych zabaw dla dzieci*. TED University, https://www.ted.com/talks/gever_tulley_5_dangerous_things_you_should_let_your_kids_do?subtitle=en
- Tulley, G., Spiegler, J. (2011). *50 Dangerous Things (You Should Let Your Children Do)*. Berkeley. <https://daughtersandsonstowork.org/>
- Tusińska, M. (2013–2018). *Niebinarność*. Centrum Psychoterapii Poznawczo-Behawioralnej, <https://cppb.pl/potrzuje-pomocy/psychoseksuolog/26-psychoseksuologia/176-niebinarnosc>.
- Voland, V. (2018, November 24). Aktivspielplätze in Stuttgart. Der Boom der Jugendfarmen hat Folgen *De Stuttgarten Nachrichten*, <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.aktivspielplaetze-in-stuttgart-der-boom-der-jugendfarmen-hat-folgen.a55af5dc-8a64-48d4-b146-a10e7abc7a64.html>.
- Vujcic, N. (2007; 2012). *Bez rąk, bez nóg, bez ograniczeń!* Aetos Media.
- Wilmowska-Pietruszyńska, A., Biłski, D. (2020). ICF jako narzędzie ilościowej oceny naruszenia. sprawności w orzekaniu dla potrzeb zabezpieczenia społecznego, *Orzecznictwo Lekarskie*, 7(1), s. 1–13.
- WUP (2020). *Jak być doradcą zawodowym swojego dziecka?* Informator dla rodziców. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej Oddział w Skierniewicach, <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/870404/Broszura%20dla%20rodzic%C3%B3w%20WCAG%202.0.pdf/824e5b76-148a-4927-a6ce-4f8257a3a36e?t=1611180269394>.
- Żyta, A. (2012). *Przystosowywanie się do sytuacji niepełnosprawności swojego dziecka – doświadczenia matek i ojców dzieci z zespołem Downa*, w: E. Zasepa (red.), *Doświadczenie choroby i niepełnosprawności*. Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 223–240.

SPIS TABEL

Tabela 1. Rodzaje niepełnosprawności wyróżniane dla celów oświatowych oraz dla celów związanych ze świadczeniami i z rehabilitacją (m.in. zawodową)	18
Tabela 2. Możliwości wspierania rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży w różnych okresach rozwojowych w świetle teorii D.E. Supera i E. Ginzburga	27
Tabela 3. Kategorie rzeczników, którzy mogą być pomocni osobom z niepełnosprawnością i ich rodzinom	75
Tabela 4. Kluczowe kompetencje w pracy a niezbędne umiejętności społeczne	82

SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Budowanie poczucia własnej wartości dziecka w relacji z rodzicami	38
Rys. 2. Synonimy wyrazu „przedsiębiorczość”	44
Rys. 3. Wyniki badań nad sukcesem młodych Europejczyków na drodze do zatrudnienia	68
Rys. 4. Wybrane tytuły „Biblioteki self-adwokata” PSONI oraz ikona ETR (tekstu łatwego w czytaniu)	78
Rys. 5. Siedem kompetencji społecznych uznanych za kluczowe do tego, by utrzymać zatrudnienie	81
Rys. 6. Plan ścieżki do zatrudnienia w całościowym planie drogi do dorosłości	104

SPIS FOTOGRAFII (ZRZUTÓW EKRAŃOWYCH)

Fot. 1 a, b. Zrzuty ekranowe stron portalu Mapa Karier – ścieżki karier: charakterystyka zawodów w wersji męskiej i żeńskiej	110
Fot. 2. Zrzut ekranowy strony portalu Mapa Karier – zawody przyszłości	112
Fot. 3 a, b, c. Zrzuty ekranowe strony portalu Miasto Karier – zawody w klinice weterynarii w wersji męskiej i żeńskiej	116
Fot. 4 a, b. Zrzuty ekranowe strony portalu Mapa Karier – rozwinięcie charakterystyki zawodu tyflop pedagoga/tyflop pedagożki, tj. jego wersji męskiej i żeńskiej	118
Fot. 5. Zrzut ekranowy strony portalu Mapa Karier – Karierowy Niezbędnik dla młodzieży	119



Nieustanne zmiany zachodzące we wszystkich obszarach życia, wymuszają na nas konieczność stałego podnoszenia poziomu wykształcenia i ciągłego poszerzania swoich kompetencji w celu przystosowania się do zmieniającej się rzeczywistości, a także pełnego wykorzystywania możliwości, jakich dostarczają nowoczesne technologie. Koncepcja uczenia się przez całe życie określana jako *lifelong learning* (LLL) dotyczy aktywności człowieka, której założeniem jest poszerzanie wiedzy i rozwój umiejętności w perspektywie osobistej czy społecznej, przy równoczesnym zorientowaniu na potrzeby rynku pracy.

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizowany jest przez Województwo Łódzkie w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Do podstawowych celów **Projektu** należą:

- doskonalenie systemu edukacji, mechanizmów uczenia się przez całe życie w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, wzrostu innowacyjności, zwiększania transferu nowych technologii oraz zielonej transformacji,
- wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, uczenia się przez całe życie, sprzyjających odporności i doskonałości oraz cyfrowej i zielonej transformacji.

W ramach **Projektu** Województwo Łódzkie, zrealizuje w latach 2023–2026 szereg działań wspierających politykę edukacyjną regionu w zakresie doradztwa zawodowego, promocji kształcenia branżowego oraz upowszechniania idei uczenia się przez całe życie. Oprócz konferencji, seminariów i konkursów planuje się stworzenie Wojewódzkiego Systemu Doradztwa Zawodowego oraz Strategii Kształcenia Zawodowego na obszarze województwa łódzkiego.

Zbudowanie systemu koordynacji *lifelong learning* jest odpowiedzią na potrzebę zapewnienia planowania strategicznego w obszarze uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych, co jest istotnym elementem zarządzania rozwojem gospodarczym i społecznym z uwagi na konieczność przygotowania kadr i społeczeństwa do zachodzących zmian.

Na potrzeby projektu powstał Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK), który jest organem doradczo-opiniującym w zakresie wspierania polityki edukacyjnej Województwa Łódzkiego. Zadania Zespołu obejmują m.in. koordynację działań w zakresie doradztwa zawodowego dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych, jak również promocję kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie. W roku 2023 WZK wypracował Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, Program Wdrażania ZSU2030 będzie aktualizowany w trakcie realizacji projektu oraz w okresie jego trwałości.

Zespół Projektowy