

Wpływ kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niewidomych i niedowidzących – raport z badań PFRON¹

Streszczenie

Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku, ze względu na specyfikę swojego upośledzenia, często również sprzężonego z innymi deficytami, na tle pozostałych dysfunkcji stanowią kategorię bardzo dyskryminowaną, zarówno pod względem dostępu do edukacji, jak i rynku pracy.

Odsetek niepełnosprawnych wzrokowo nigdy nie pracujących jest znaczny i relatywnie najwyższy wśród osób z całkowitą wadą wzroku oraz niewidomych od urodzenia. Jednak, jak pokazują badania, wspomniani niepełnosprawni w zdecydowanej większości nie chcą zmiany tego stanu rzeczy. Przeważająca część osób z dysfunkcjami wzroku odrzuca możliwość podjęcia zaproponowanej pracy. Według niepełnosprawnych biernych zawodowo gotowość do podjęcia pracy w znaczącym stopniu ograniczają następujące czynniki, związane z charakterystyką miejsca zatrudnienia: lokalizacja, konieczność pracy zmianowej, duża odpowiedzialność, przymus wykonywania rutynowych, powtarzalnych czynności, narażenie na stres, brak formalnej umowy.

Ogromny wpływ na rodzaj wykonywanej pracy ma fakt nabycia niepełnosprawności w obrębie narządu wzroku. Powoduje to istotnie rzadsze zatrudnianie na stanowiskach samodzielnych oraz kierowniczych.

Wyniki badań z całą mocą ukazują słabość przystosowania niepełnosprawnych wzrokowo do realiów rynku pracy. Odnosi się to zarówno do poziomu i kierunku wykształcenia, jak i do posiadanych przez nich kompetencji i kwalifikacji. Ten fakt wpływa na obniżoną motywację zadaniową osób z niepełnosprawnością wzroku, które postrzegają siebie jako ludzi nieskłonnych do rywalizacji, niestawiających sobie trudnych i ambitnych celów oraz za mało wytrwałych w swoich dążeniach.

Słowa kluczowe: niepełnosprawni, niewidomi, niedowidzący, wykształcenie, aktywność zawodowa

The impact of the direction and level of education on the professional activity of blind and partially sighted persons – a research report of PFRON¹

Summary

Persons with sight impairment, due to the nature of their disability, also frequently coupled to other deficits, as compared to other dysfunctions stand for a very discriminated category, both in terms of access

¹ Badanie finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wykonane przez PENTOR Research International, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*.

¹ The study funded by the State Fund for Rehabilitation of Disabled Persons, conducted by PENTOR Research International, 2010, on *The impact of the direction and level of education on the professional activity of persons with disabilities*, Part. 2: *The perspective of blind and partially sighted persons*.

to education and the job market. The percentage of visually impaired persons who has never taken a job, is significant and relatively the highest among those with total visual impairment and blind since birth. However, as the research show, the vast majority of those disabled people do not want to change this state of affairs. The majority of people with visual dysfunctions rejects the possibility of taking the suggested work up. According to the professionally passive disabled persons, the willingness to take the work up is limited to a large extent by the following factors associated with the characteristics of the place of employment: location, the need for the shift work, great responsibility, obligation to routine, repeatable activities, exposure to stress, lack of the formal contract. Huge impact on the nature of the performed work has the fact of the acquired ocular disability. This results in significantly rarer employment on independent and leadership positions. Findings strongly demonstrate the weak adaptation of the visually impaired persons to the realities of the job market. This applies to both the level and direction of education, as well as their competence and qualifications. This fact influences the reduced task motivation of visually impaired persons which perceive themselves as people undisposed for competition, not-setting themselves difficult and ambitious goals, and not enough persistent in their efforts.

Keywords: the disabled, the blind, partially sighted persons, education, professional activity

Wstęp

Według danych GUS-u z 2004 r. w Polsce jest 1 768,2 tys. osób niepełnosprawnych wzrokowo i jest to trzecia część wszystkich rodzajów niepełnosprawności (29,5%) – tabela 1.

Niepełnosprawność ta najczęściej dotyka najstarszych (powyżej 60. roku życia), rzadziej młodych i w średnim wieku. Ponadto uszkodzenia wzroku dotyczą raczej dorosłych kobiet (32,1%) niż mężczyzn (26,3%). Problemy ze wzrokiem najczęściej występują natomiast wśród dzieci do 14. roku życia – 52,1 tys. Niepełnosprawne wzrokowo dzieci mają umiarkowane problemy ze zdrowiem (21,1 tys.), a przewlekłe choruje 45,3 tys.

Tabela 1 Częstość występowania niepełnosprawności w obrębie narządu wzroku [%]

Ogółem dla badanej populacji Polski	Osoby w wieku 15–59 lat	Osoby powyżej 60 lat
29,5%	22,4%	36,5%

Źródło: GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/stan_zdrowia_2004.pdf, raport z badań: Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r., [dostęp z dnia: 10 października 2012]

Osoby z uszkodzeniami i chorobami narządów wzroku, z powodu swojej niepełnosprawności, napotykać na liczne ograniczenia w dostępie do edukacji oraz aktywności zawodowej. Z analiz przeprowadzonych w ramach projektu badawczego *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*³ wynika, że główne bariery, z jakimi borykają się niewidomi lub niedowidzący, wynikają z ich schorzeń. Przede wszystkim mają oni problemy ze zdobywaniem informacji (nie mogą odbierać wizualnych sygnałów z otoczenia czy też korzystać z informacji pisanej). Ze względu na swoje ograniczenia w koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz wciąż jeszcze istniejące bariery architektoniczne, osoby te

³ R. Ossowski, *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z upośledzeniem narządów wzroku*, SWPS, Warszawa, 2006

doświadczają niedogodności w komunikacji interpersonalnej, a także napotykają na trudności w samodzielnym poruszaniu się i podróżowaniu. Z drugiej strony, dzięki istniejącym technologiom informatycznym, niepełnosprawni wzrokowo mają możliwość przełożenia pisemnych wypowiedzi na język mówiony, jednak nie wszyscy posiadają dostęp i wiedzę na temat takich udogodnień. Znikoma liczba materiałów jest również dostępna w formie dostosowanej do osób z tym typem niepełnosprawności (drukowanych dużą czcionką lub pismem Braille'a).

Ponadto kategoria ta boryka się z różnymi mitami i stereotypami, które utrudniają kontakty społeczne, w tym także w obrębie rynku pracy. Niewidomym i niedowidzącym przypisuje się między innymi:

- nadzwyczajne zdolności w percepcji słuchowej, co powoduje przypisanie ich do zawodów ze wspomnianą zdolnością związanych (np. stroiciel fortepianów),
- nadzwyczajne zdolności dotykowe, co ma ich predestynować do zawodu masażysty.

Poza tym w społeczeństwie funkcjonują mity, że osoby z niepełnosprawnością wzrokową nie są w stanie korzystać z drukowanych materiałów lub pism, biegle posługują się pismem Braille'a, poruszają z białą laską lub z psem przewodnikiem, a także, ze względu na swoje schorzenia, są mniej inteligentne. W efekcie pracodawcy obawiają się zatrudniania niewidomych lub niedowidzących. Uważają, że osoby te nie mogą wykonywać wielu zawodów, ograniczając się do prostych, niewymagających szczególnych kwalifikacji prac. Obawiają się, że przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb niewidzących będzie wymagało dużych nakładów finansowych, trzeba będzie nieustannie pilnować niepełnosprawnego, żeby nie zrobił sobie krzywdy, co w efekcie doprowadzi do niewielkiej wydajności takiego pracownika.

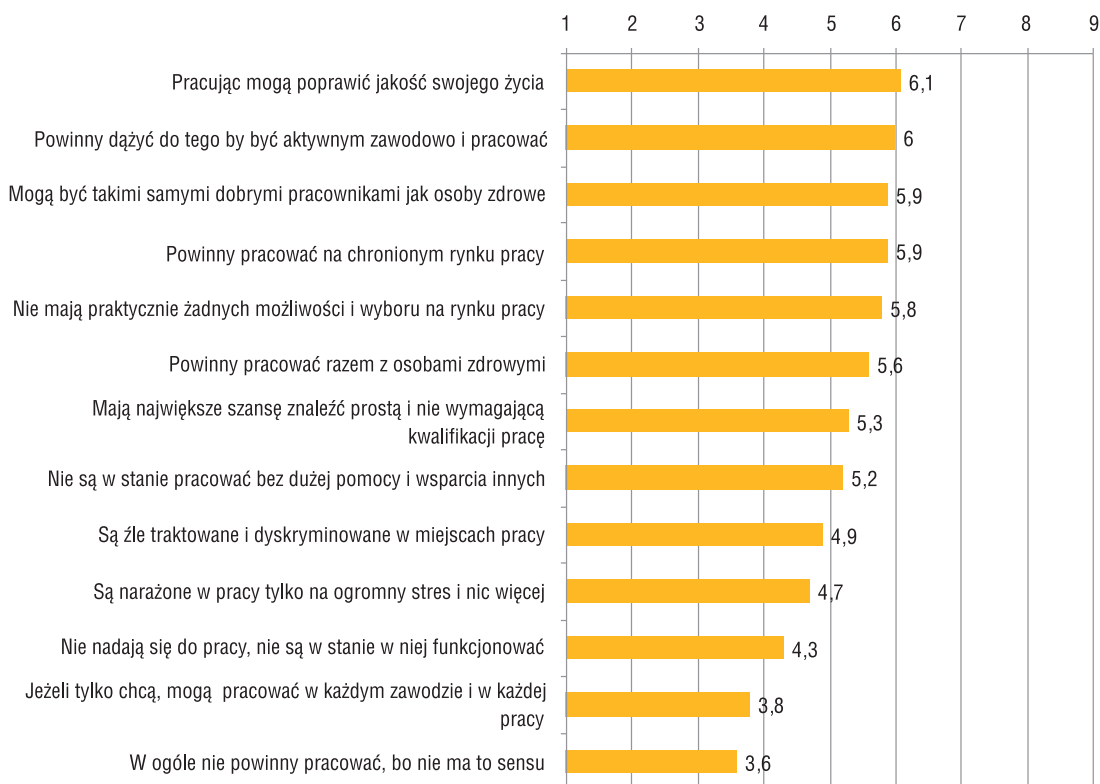
Istotnym problemem jest również utrudniony dostęp do edukacji na poziomie wyższym. Wynika to zarówno z barier organizacyjnych, jak i prawnych (prawo autorskie w Polsce uniemożliwia przygotowanie elektronicznych wersji książek i podręczników, z których mogliby korzystać niewidomi studenci oraz uczniowie). Skromna jest jeszcze wiedza na temat możliwości edukacji z wykorzystaniem nowych technologii – chociażby kształcenia na odległość za pośrednictwem Internetu (e-learning).

Osoby niewidome lub niedowidzące ogranicza również system doradztwa zawodowego. Możliwości tych niepełnosprawnych zostały zawężone głównie do prac wymagających wąskiej specjalizacji, niskich umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej, bez uwzględnienia zadań wykorzystujących techniki informacyjne. W tej kategorii widoczne są również bariery, charakteryzujące stosunek do innych osób z dysfunkcjami, wynikające z obowiązujących przepisów prawnych dotyczących ich zatrudniania. Do aktywności zawodowej zniechęca też obecny system rentowy. Ponadto, również pracodawcy nie mają odpowiedniej wiedzy na temat korzyści z zatrudniania takich pracowników. W dodatku istniejąca obecnie wysoka stopa bezrobocia w wymiarze społeczno-ekonomicznym pociąga za sobą znaczne wydatki na świadczenia socjalne, między innymi: zasiłki, ubezpieczenie zdrowotne, tworzenie miejsc

pracy, przeciwdziałanie bezrobociu. Niepełnosprawni, z racji swojego stanu zdrowia, ale też za sprawą wielu innych czynników, dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku pracy i będących ich konsekwencją kosztów natury psychologicznej.

Aktywność zawodowa i jej znaczenie dla osób niepełnosprawnych

Ogromne znaczenie pracy dla osób niepełnosprawnych wzrokowo znajduje swoje odzwierciedlenie w badaniach ilościowych. Niepełnosprawni z uszkodzeniami narządu wzroku prezentują jedną z bardziej proaktywnych postaw na rynku pracy wśród wszystkich rodzajów dysfunkcji. Oceniają, że praca jest dla nich ważniejsza niż dla zdrowych członków społeczeństwa. Podobnie, jak inni niepełnosprawni, osoby z problemami wzroku uważają, że ludzie z dysfunkcjami powinni pracować i być aktywni zawodowo, gdyż dzięki temu poprawiają jakość swojego życia (rycina 1).



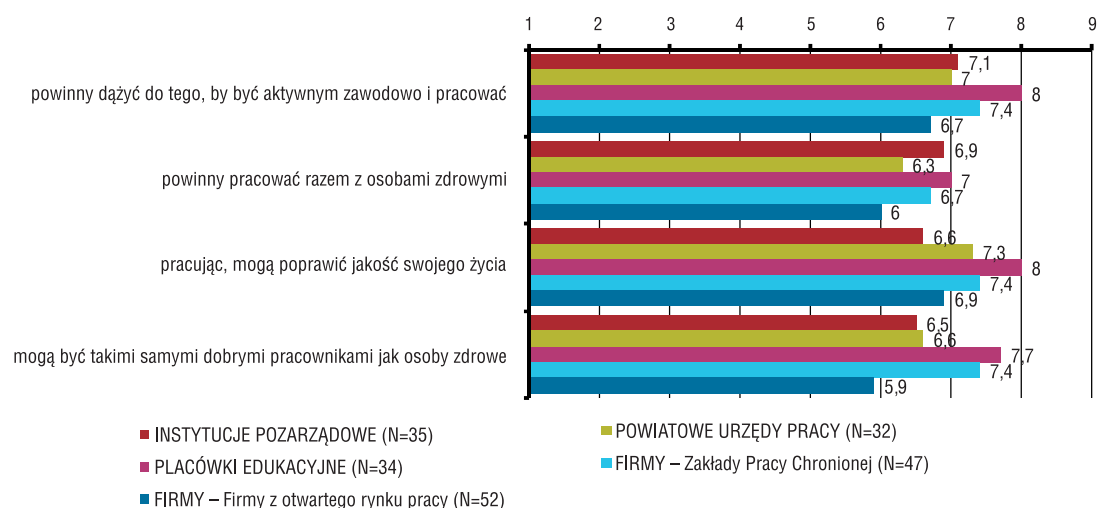
N. wzrokowo N=473

Rycina 1 Postawy wobec aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością wzrokową (n=473). Skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 12

Niepełnosprawni wzrokowo rzadko prezentują bierną postawę wobec aktywności zawodowej, w rodzaju „nie nadają się do pracy i w ogóle nie powinni pracować”, a w pracy narażeni są tylko na stres i złe traktowanie. Z drugiej jednak strony, niektórzy z nich przyjmują skrajnie odmienny pogląd, że jeśli tylko chcieli, to mogliby realizować się w każdym zawodzie i w dowolnej pracy. W opinii badanych z deficytami wzroku, osoby niepełnosprawne nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku zatrudnienia, a także powinny pracować na chronionych stanowiskach.

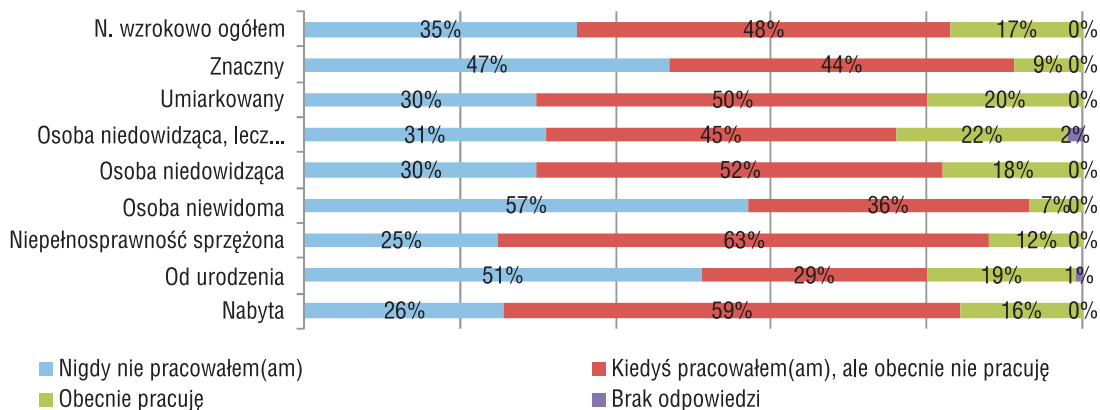
Przedstawiciele instytucji oraz firm również pozytywnie odnoszą się do aktywności zawodowej niepełnosprawnych. Oceniają, że zatrudnienie dla tych osób jest ważniejsze niż dla zdrowych pracowników. Ponadto, badani przedstawiciele różnych instytucji i firm zgadzają się, że niepełnosprawni powinni być aktywni zawodowo, gdyż, pracując, mogą poprawić jakość swojego życia, a także współdziałać razem z osobami zdrowymi, będąc tak samo dobrymi pracownikami jak pełnosprawni. Najczęściej z takimi opiniami zgadzają się przedstawiciele placówek edukacyjnych, a także Zakładów Pracy Chronionej (rycyna 2).



Rycina 2 Wybrane postawy ekspertów wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 13

Prezentowane powyżej stanowiska osób niepełnosprawnych wzrokowo oraz przedstawicieli ekspertów, w odniesieniu do wartości i postaw wobec aktywności, nie przekładają się jednak na poziom zatrudnienia. Na podstawie danych zebranych w ramach badań ilościowych można stwierdzić, iż odsetek niepełnosprawnych wzrokowo nigdy nie pracujących kształtuje się na poziomie 35% i jest relatywnie najwyższy wśród osób z całkowitą wadą wzroku (57%) oraz niepełnosprawnych od urodzenia (51%) – rycyna 3.



Rycina 3 Status osób niepełnosprawnych wzrokowo na rynku pracy (n=473).

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 15

Ogółem 60% niepełnosprawnych wzrokowo w sposób bardziej lub mniej kategoriyczny odrzuca możliwość podjęcia zaproponowanej pracy. Wśród osób z całkowitą utratą wzroku odsetek ten jest dużo wyższy i kształtuje się na poziomie 75%. Zaproponowanej pracy z dużym prawdopodobieństwem nie podjęłoby się 63% kiedyś pracujących i zdecydowana większość spośród niepełnosprawnych, którzy nigdy nie pracowali (73%). Dodatkowo w grupie biernych zawodowo gotowość do podjęcia pracy w znaczącym stopniu ograniczają następujące czynniki, związane z charakterystyką miejsca zatrudnienia: lokalizacja (powyżej 10 km od miejsca zamieszkania), konieczność pracy zmianowej, duża odpowiedzialność, przymus wykonywania rutynowych, powtarzalnych czynności, narażenie na stres, brak formalnej umowy.

Cel pracy

Za główny cel badania projektu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przyjęto dostarczenie szczegółowej wiedzy na temat zależności pomiędzy poziomem i kierunkiem wykształcenia a aktywnością zawodową osób z niepełnosprawnością wzrokową (zarówno niewidomych, jak i niedowidzących).

Metoda i materiał badawczy

Niniejsze badanie zostało zrealizowane pomiędzy majem a wrześniem 2009 roku, a opracowanie odnosi się do **Modułu Kwantyfikacji**⁴, w którym przeprowadzono dwa niezależne badania ilościowe – metodą wywiadu osobistego z kwestionariuszem PAPI wśród:

⁴ Szczegółowy opis metodologii badań został zawarty w: *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, PENTOR Research International dla PFRON, 2010

- 473. osób z niepełnosprawnością wzrokową (niewidomych i niedowidzących, o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności),
- 100. osób ujętych w kategorię „pracodawcy” (uwzględniono: organizacje pozarządowe, administrację rządową i samorządową, przedsiębiorstwa z włączeniem firm, których specyfika wymaga wyższych pułapów wykształcenia pracowników).

Przy opracowywaniu danych pochodzących z badań ilościowych użyto zarówno analiz dwuzmiennowych (tabele krzyżowe, korelacje), jak również analiz wielozmiennowych: wielokrotna analiza regresji, cząstkowe korelacje Kruskala oraz modelowanie równań strukturalnych przy użyciu oszacowań *Partial Least Squares* (SEM PLS).

W ramach opracowania tej części raportu badań przez PENTOR *Research International* dla PFRON, zebrany materiał został pogrupowany w cztery obszary tematyczne, związane z:

- charakterystyką środowiska osób niepełnosprawnych wzrokowo pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy (obszar I),
- potrzebami i oczekiwaniami niepełnosprawnych wzrokowo w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w kontekście możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje działające na rzecz osób z dysfunkcjami (obszar II),
- czynnikami warunkującymi motywację osób niepełnosprawnych wzrokowo do podejmowania nauki oraz aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji (obszar III),
- zależnością między szeroko rozumianym wykształceniem i kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych wzrokowo (obszar IV).

W celu identyfikacji kluczowych czynników wpływających na gotowość do podejmowania aktywności zawodowej zastosowano wielowymiarową analizę zależności, zwaną analizą kluczowych czynników Kruskala, w wersji zmodyfikowanej przez PENTOR *Research International*⁵. Wyniki prezentowane są jako procentowy udział określonej cechy w wyjaśnianiu przez nią gotowości do podejmowania aktywności zawodowej.

Wyjaśnianą zmienną jest aktywność zawodowa, mierzona w dwojaki sposób:

- jako rzeczywista aktywność zawodowa – obecnie pracuje/kiedyś pracował (a)/nigdy nie pracował (a);
- jako gotowość do podejmowania aktywności zawodowej, mierzona za pomocą następującego wskaźnika: Gdybym dziś zaoferował (a) Panu (i) interesującą dla Pana (i) pracę, w centrum miasta/w najbliższym mieście, to czy na nią by się Pan (i) zdecydował (a) – odpowiedź na skali [1] na pewno nie, [9] na pewno tak.

Jako zmienne wyjaśniające do modelu całościowego włączono korelaty związane z aktywnością zawodową (między innymi zmienne demograficzne, zmienne związane ze stanem zdrowia, postawami wobec pracy, predyspozycjami psychologicznymi, a także wykształceniem i posiadanymi kwalifikacjami).

⁵ Dokładny opis techniki znajduje się w Aneksie 1. do *Raportu – Analizy Statystyczne* (dostępne w PFRON).

Proces analityczny przeprowadzony został dwuetapowo. W etapie pierwszym stworzono model uwzględniający jedynie zmienne związane z wykształceniem i kompetencjami – zarówno twardymi, jak i miękkimi psychologicznymi. Wyjaśnia on sam wpływ tych zmiennych, bez udziału innych czynników. W etapie II do analizy włączono dodatkowo zmienne związane z pozycją społeczno-materialną badanego, stanem zdrowia, jego postawami wobec niepełnosprawności oraz pracy.

W celu wyjaśnienia dokładnych związków między wykształceniem a aktywnością zawodową opracowany został także model uwzględniający jedynie zmienne o charakterze kompetencyjnym (model zmiennych kompetencyjnych).

Wyniki badań

Wyniki badań zaprezentowano z uwzględnieniem obszarów tematycznych (patrz: metoda i materiał badawczy).

Charakterystyka środowiska osób niepełnosprawnych wzrokowo pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy (obszar I)

W obszarze tym analizowano dwa aspekty związane z problematyką badań – z jednej strony charakterystykę wykształcenia, kwalifikacje i kompetencje osób z dysfunkcjami wzroku, z drugiej – postawy pracodawców w zakresie zatrudnienia niepełnosprawnych.

Edukacja i kształcenie

Jeśli mówi się o wykształceniu niepełnosprawnych wzrokowo, konieczne jest rozdzielanie sytuacji osób starszych, które swoją ścieżkę edukacyjną rozpoczęły i zakończyły w poprzednim systemie, od sytuacji obecnego pokolenia, mającego dużo większe szanse w zakresie edukacji. Starsza generacja, ze względu na dyskryminacyjny system kształcenia osób niepełnosprawnych, izolujący ich od społeczeństwa, uzyskiwała kompetencje w zakresie dziś już zupełnie bezużytecznych zawodów (szwaczka, inroligator, wyrób szczonek). Obecnie odnotowuje się brak odpowiedniego dla niej systemu kształcenia ustawicznego, który pozwoliłby na przekwalifikowanie i zdobycie nowych kompetencji. Z drugiej strony, obecne przemiany w systemie kształcenia, ale przede wszystkim w obrębie społecznej świadomości, dają młodemu pokoleniu osób niepełnosprawnych zupełnie nowe możliwości.

Pracodawcy przyznają, że wykształcenie jest jednym z kluczowych czynników decyzyjnych przy zatrudnianiu pracownika (zarówno zdrowego, jak i niepełnosprawnego). Dlatego też w kontekście nie zawsze korzystnego podejścia do zatrudniania niepełnosprawnych wykształcenie i kwalifikacje prezentowane przez takie osoby wydają się być ważniejsze niż w przypadku zdrowych przedstawicieli społeczeństwa. Tym bardziej niepokojący jest w tej sytuacji poziom wykształcenia niepełnosprawnych – niższy w porównaniu ze zdrowymi

osobami, a także kierunki tego wykształcenia – często anachroniczne, na które nie ma popytu wśród pracodawców.

Respondenci wskazywali na główne obszary niedostosowania wykształcenia i kwalifikacji niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy. Są to:

- Bardzo mały odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem (6%), które w przypadku stanowisk wykwalifikowanych jest standardem w oczekiwaniach pracodawców.
- Dominujący w strukturze niepełnosprawnych udział osób z wykształceniem zawodowym, często w anachronicznych kierunkach – 30% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, a kolejne 20% średnie zawodowe i policealne.
- Duży odsetek osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe). Wśród niepełnosprawnych wykształcenie co najwyżej gimnazjalne posiada 37%.
- Braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy. Jedynie 15% niepełnosprawnych wzrokowo uczestniczyło w ostatnich 5. latach w szkoleniach lub kursach.
- Ogólny brak przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany. 56% osób z niepełnosprawnością wzroku nie chce się dalej uczyć i kształcić, 41% odrzuciłoby interesującą ofertę pracy.
- Braki i niedostatki w zakresie kompetencji społecznych. Jedynie 6% osób z dysfunkcjami wzroku do swoich zalet zalicza łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi, zaś tylko 3% – umiejętność pracy w zespole.

Osoby niepełnosprawne, wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym, coraz częściej wybierają zasadnicze szkoły zawodowe, jednak ich kształcenie zawodowe nie jest podporządkowane potrzebom rynku pracy, ale zasobom instytucji kształcących, które wciąż wykazują bardzo duży opór wobec konieczności zmian w programach nauczania. Świadczy o tym praktycznie niezmienną się od wielu lat lista zawodów, w których niepełnosprawni mogą kształcić się w zawodowych szkołach specjalnych, co powoduje, że wciąż zdobywają bardzo mało przydatne na rynku pracy kwalifikacje. W konsekwencji, znaczny odsetek niepełnosprawnych z wykształceniem zawodowym pozostaje poza zatrudnieniem, zasilając szeregi świadczeniobiorców lub też wykonuje proste prace pomocnicze (np. sprzątaczką, ochroniarz, pracownik w magazynie), niewymagające żadnych kwalifikacji (tabela 2).

Niepokojące jest, że prawie trzech na czterech niepełnosprawnych z deficytem wzroku ukończyło ostatnią szkołę w systemie szkolnictwa powszechnego. Odsetek ten jest znacząco niższy wśród osób niewidomych (47%) oraz niepełnosprawnych od urodzenia (42%). Znamienne jest również, jak wielu respondentów w poszczególnych podgrupach niepełnosprawności nie udzieliło żadnej odpowiedzi na postawione pytanie.

Tabela 2 Kierunki i rodzaj kształcenia osób z różnym stopniem niepełnosprawności w obrębie narządu wzroku – ostatnia uczęszczająca szkoła [%]

Niepełnosprawność wzrokowa							
Kierunek i rodzaj kształcenia	Ogółem	O. dobrze widząca w okularach	O. niewidząca	O. niewidoma	N. sprężona	Od urodzenia	Nabyta
OGÓLNY	10%	8%	8%	20%	9%	11%	9%
ZAWODOWY – USŁUGI DLA LUDNOŚCI	10%	9%	11%	4%	0%	8%	10%
Gastronomia	5%	2%	6%	4%	0%	4%	6%
Handel/sprzedawca	4%	2%	5%	0%	0%	2%	5%
Fryzjerstwo	1%	5%	0%	0%	0%	2%	0%
ZAWODY – RZEMIOSŁO	8%	7%	10%	2%	6%	11%	7%
Krawiectwo/dziewiarstwo/włókiennictwo	3%	1%	4%	1%	6%	3%	3%
Stolarstwo/technologia drewna	3%	7%	2%	1%	0%	1%	4%
Szczotkarstwo/wyrób koszyków	2%	0%	3%	1%	0%	6%	5%
Plastyka, ceramika	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
ZAWODY – MECHANIKA/OBSŁUGA MASZYN	8%	10%	9%	2%	8%	10%	7%
Mechanika, elektromechanika	4%	7%	3%	1%	2%	5%	3%
Mechanika samochodowa	2%	2%	2%	0%	0%	4%	1%
Ślusarstwo/spawanie	1%	1%	2%	1%	0%	1%	2%
Obróbka skrawaniem	1%	0%	1%	0%	6%	0%	2%
ROLNICTWO/OGRODNICTWO	7%	13%	5%	9%	6%	9%	5%
TECHNIKA/PRZEMYSŁ	6%	2%	8%	2%	6%	0%	9%
Przetwórstwo/produkcja spożywcza	3%	0%	5%	0%	5%	0%	5%
Elektryczny	2%	2%	25%	2%	15%	0%	3%
Poligrafia	1%	0%	2%	0%	0%	0%	2%
NAUKI SPOŁECZNE/GOSPODARKA/PRAWO	5%	20%	3%	1%	1%	3%	6%
Ekonomia	4%	18%	1%	0%	0%	1%	5%
Logistyka	1%	0%	1%	0%	0%	2%	5%
KSZTAŁCENIE	2%	0%	3%	1%	4%	2%	2%
Pedagogika/nauczanie	1%	0%	2%	15%	4%	1%	2%
Resocjalizacja	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
BUDOWNICTWO	2%	0%	2%	5%	7%	1%	3%
ZDROWIE I OPIEKA SPOŁECZNA	2%	2%	3%	0%	2%	3%	1%
NAUKA	1%	4%	0%	0%	0%	1%	1%
ADMINISTRACJA/KSIĘGOWOŚĆ	1%	0%	1%	0%	1%	2%	0%
NAUKI HUMANISTYCZNE I SZTUKA	1%	25%	0%	0%	0%	1%	1%
INFORMATYKA/TELEKOMUNIKACJA	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%
INNE	15%	0%	1%	0%	0%	2%	1%
Odmowa/brak odpowiedzi	37%	22%	36%	54%	50%	36%	38%
EDUKACJA							
Powszechna	72%	92%	74%	47%	68%	42%	89%
Specjalne	13%	25%	15%	13%	17%	32%	2%
Z oddziałami integracyjnymi	4%	0%	4%	10%	1%	11%	1%
Nauczanie indywidualne	15%	0%	1%	0%	0%	2%	0%
Brak odpowiedzi	10%	6%	6%	29%	14%	13%	9%

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 22–23

Jednym z problemów, który składa się na ogólnie złą sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy, jest typowe dla zdecydowanej większości zatrzymanie się ścieżki kształcenia na poziomie edukacji szkolnej. Niepełnosprawni, w szczególności bierni zawodowo, niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego.

Interesujące jest to, że osoby z deficytami wzroku należą do kategorii najczęściej, w porównaniu z pozostałymi niepełnosprawnościami, uczestniczącej w edukacji ustawicznej. Dotyczy to jednak przede wszystkim mieszkańców największych miast (21%) i osób z lżejszymi typami niepełnosprawności (18%). Wśród niewidomych partycypacja w edukacji ustawicznej jest domeną lepiej wykształconych (41%). Praktycznie wykluczeni z niej są natomiast niepełnosprawni z wykształceniem zawodowym i niższym (po 9%).

Tabela 3 Szkolenia, na które uczęszczają osoby niepełnosprawne wzrokowo [N=69, lata,%]

	Ogółem	Wiek [lata]			Stopień niepełnosprawności		
		15–29	30–49	50+	Osoba niedowidząca, lecz dobrze widząca w okularach	Osoba niedowidząca	Osoba niewidoma
Szkolenia komputerowe	62%	20%	66%	74%	40%	63%	87%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikowujące	22%	5%	41%	9%	17%	28%	0%
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu	16%	13%	11%	22%	10%	19%	7%
Szkolenia językowe	14%	15%	11%	17%	48%	7%	4%
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu	11%	7%	6%	18%	2%	11%	22%
Szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem/lękiem	8%	25%	8%	1%	33%	3%	1%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych	7%	26%	6%	1%	3%	10%	0%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty	6%	20%	4%	1%	1%	8%	0%
Szkolenia integracyjne	4%	0%	0%	10%	0%	6%	0%

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 24–25

Osoby z dysfunkcjami wzroku wyróżniają się także na tle innych niepełnosprawności pod względem rodzaju szkoleń, na które uczęszczają (tabela 3). Zaskakujące jest też to, że aż

22% niewidomych bierze udział w szkoleniach aktywizujących, zachęcających do pójścia do pracy. Jednakże o tym, jak bardzo zagadnienie poszukiwania pracy jest obciążające psychicznie, świadczy udział ponad 30% badanych w wieku 15–49 lat w kursach związanych z radzeniem sobie ze stresem.

Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez osoby niepełnosprawne wzrokowo oraz poziom ich zatrudnienia w ocenie ekspertów i pracodawców

Badane instytucje i firmy różnią się w swoich opiniach na temat zalet niepełnosprawnych, niezbędnych do znalezienia dobrej pracy. Instytucje pozarządowe, a także placówki edukacyjne i zakłady pracy chronionej, uważały, że na korzyść osób z dysfunkcjami może działać przede wszystkim ich sumienność, rzetelność, uczciwość (25%–43%), pracowitość i lojalność wobec pracodawcy (15%–35%). Oprócz tych zalet, instytucje pozarządowe wymieniały: wytrwałość, dokładność, staranność i determinację (11%–14%), placówki edukacyjne zaś odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie (18%). Zakłady pracy chronionej również zwracały uwagę na dokładność i staranność (13%), odpowiednie kwalifikacje (15%), ale także na poszanowanie pracy i odpowiedzialność (11%).

Istotność kwalifikacji i wykształcenia podkreślały przede wszystkim Powiatowe Urzędy Pracy (28%) oraz firmy z otwartego rynku pracy (25%). Te ostatnie również uważały, że szczególnie mocną stroną niepełnosprawnych jest ich pracowitość (33%) oraz poszanowanie pracy (13%). Z drugiej strony, firmy z otwartego rynku pracy najczęściej twierdziły także, że niepełnosprawni nie mają wyraźnych atutów, które ułatwiałyby im znalezienie dobrej pracy (13%)⁶.

Instytucje pozarządowe (34%), Powiatowe Urzędy Pracy (34%), zakłady pracy chronionej (23%) oraz firmy z otwartego rynku pracy (25%) są zgodne, że osobom z dysfunkcjami znalezienie dobrej pracy utrudnia brak odpowiednich kwalifikacji. Problemu takiego nie dostrzegali przedstawiciele placówek edukacyjnych, którzy z kolei słabych stron niepełnosprawnych upatrywali przede wszystkim w ich kalectwie i stopniu upośledzenia (44%). Opinię tę podzielali również przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy (34%), firm z otwartego rynku pracy (27%), a także zakładów pracy chronionej (17%). Kolejną istotną wadą są częste zwolnienia lekarskie, wymieniane zwłaszcza przez przedstawicieli zakładów pracy chronionej (19%), instytucji pozarządowych (14%), placówek edukacyjnych (12%) oraz firm z otwartego rynku pracy (12%)⁷.

Badania ilościowe ujawniły dużą „poprawność polityczną” w sposobie wypowiedzania się pracodawców na temat zatrudnienia niepełnosprawnych. Instytucje i firmy biorące udział w badaniu nie dostrzegały na ogół żadnych przeciwwskazań uniemożliwiających przyjmowanie osób z dysfunkcjami na różne stanowiska pracy i ostrożnie wyrażały się

⁶ Źródło: badania PENTOR *Research International dla PFRON*, 2010, op. cit., s. 28–29

⁷ Ibidem, s. 29–30

na temat argumentów przemawiających za zatrudnieniem tej kategorii. Jednak określane przez nieliczną część respondentów przyczyny niechęci bardzo trafnie oddają przekonania środowiska pracodawców na temat „wysokich kosztów” i „małej opłacalności” zatrudniania niepełnosprawnych. I tak, w przypadku robotników wykwalifikowanych oraz niewykwalifikowanych, pewną przeszkodą mogą być częste zwolnienia lekarskie, ewentualnie charakter wykonywanej pracy. Wysoka absencja z powodów zdrowotnych przemawia również przeciwko zatrudnieniu niepełnosprawnych na stanowiskach kierowniczych. Jednak, w przypadku funkcji kierowników, specjalistów czy też pracowników biurowych, przede wszystkim niekorzystny dla niepełnosprawnych jest brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy i wykształcenia.

Prawdziwe opinie przedstawicieli rynku pracy na temat zatrudniania osób z dysfunkcjami ujawniają pytania dotyczące postrzeganych barier aktywności niepełnosprawnych i czynników obniżających ich pozycję na rynku pracy; są to w opinii ponad co dziesiątej firmy:

- stopień, rodzaj niepełnosprawności, która nie predysponuje do wykonywania pracy,
- bezrobocie, brak miejsc pracy na rynku, nawet dla osób pełnosprawnych,
- niechęć pracodawców,
- postrzeganie niepełnosprawnych jako osób o niewielkich kwalifikacjach, złym stanie zdrowia, niskich zdolnościach manualnych,
- brak dostosowania zakładów pracy do potrzeb takich osób,
- postrzeganie niepełnosprawnych jako ludzi leniwych, którym nie chce się pracować,
- preferencje pracodawców, którzy wolą zatrudniać osoby zdrowe,
- brak akceptacji/niska akceptacja przez osoby pełnosprawne,
- za mało zachęt dla pracodawców ze strony państwa.

Co ciekawe, pracodawcy prezentują także argumenty przemawiające za zatrudnieniem niepełnosprawnych na różnych stanowiskach. Instytucje i firmy zgadzają się z opiniami, że osoby z dysfunkcjami mają duży szacunek do pracy, ich obecność pozytywnie wpływa na atmosferę w miejscu zatrudnienia, ponadto są oddanymi i lojalnymi pracownikami, można im powierzyć bardzo odpowiedzialne zadania. Z takimi opiniami relatywnie częściej zgadzały się placówki edukacyjne, najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy i instytucje/firmy niezatrudniające niepełnosprawnych. Natomiast raczej nie zgadzano się ze stwierdzeniami, że niepełnosprawni nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, aby zajmować wyższe stanowiska, że są kłótlivi i konfliktowi, nie opłaca się ich zatrudniać, a także nie potrafią się porozumieć z pełnosprawnymi pracownikami.

Niepełnosprawność wzrokowa jest jednym z trzech (obok ruchowej i słuchowej) rodzajów dysfunkcji, który umożliwia osobom znalezienie pracy zarówno wymagającej, jak i niewymagającej kwalifikacji. Najsurowiej oceniają możliwość zatrudnienia takich osób przedstawiciele firm otwartego rynku pracy (tabela 4).

Tabela 4 Zainteresowanie zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej wzrokowo na stanowiska wymagające i niewymagające kwalifikacji przez różne instytucje i firmy. Skala: [1] nigdy nie zatrudnił (a) bym takiej osoby, [9] na pewno zatrudnił (a) bym taką osobę

	Instytucje pozarządowe (n=35)	Powiatowe Urzędy Pracy (n=32)	Placówki Edukacyjne (n=34)	Firmy	
				Zakłady Pracy Chronionej (n=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (n=52)
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,4	5,9	4,5	5,8	4
Stanowisko niewymagające kwalifikacji	5,9	5,5	4,7	5,7	3,8

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 47

Badane firmy i instytucje największe zainteresowanie wykazywały zatrudnieniem pracowników z niepełnosprawnością wzrokową w stopniu lekkim, ewentualnie umiarkowanym (tabela 5). Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności znajdują zatrudnienie przede wszystkim w Zakładach Pracy Chronionej (23% wśród badanych ZPCh zadeklarowało zatrudnianie niepełnosprawnych wzrokowo w stopniu znacznym), ale również w instytucjach pozarządowych (19% zadeklarowało zatrudnianie takich osób).

Tabela 5 Zatrudnienie osób z różnym stopniem niepełnosprawności wzrokowej w instytucji/firmie [%]

Niepełnosprawność wzrokowa	Instytucje pozarządowe (n=27)	Powiatowe Urzędy Pracy (n=25)	Placówki Edukacyjne (n=18)	Firmy	
				Zakłady Pracy Chronionej (n=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (n=39)
Bez sprecyzowania	11%	4%	22%	26%	15%
Stopień lekki	11%	28%	28%	55%	23%
Stopień umiarkowany	33%	12%	6%	45%	8%
Stopień znaczny	19%	0%	6%	23%	0%

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 50

Wyniki badań ujawniły ogromny wpływ faktu nabycia niepełnosprawności na rodzaj wykonywanej pracy. Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne wzrokowo jest ściśle powiązana także ze stopniem uszkodzenia narządu wzroku. Wyniki ujawniły brak szans i możliwości na rynku pracy dla niepełnosprawnych z całkowitą wadą wzroku. Wśród osób z tym stopniem dysfunkcji wzrokowej tylko 8% miejsc pracy to stanowiska samodzielne, a 3% stanowiska kierownicze. Wraz ze stopniem niepełnosprawności maleje również odsetek miejsc pracy w wyuczonym zawodzie (do 5% wśród niewidomych), a także istotność kwalifikacji przy zatrudnieniu oraz stopień wykorzystywania w pracy wiedzy nabytej w procesie edukacji.

Pojawienie się choroby zasadniczo zawęża również zakres możliwości na rynku pracy. Jak pokazują wyniki badań, pojawienie się deficytów wzroku istotnie wpływa również na wymiar pracy (znacząco mniejszy odsetek miejsc pracy w pełnym wymiarze – 61% w stosunku do 96% przed nabyciem niepełnosprawności) oraz jej prawną formę (znacząco większy odsetek miejsc pracy bez umowy – 9% w stosunku do 2% z okresu przed nabyciem niepełnosprawności)⁸.

Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez niepełnosprawnych wzrokowo jest ściśle powiązana także ze stopniem uszkodzenia narządu wzroku. Najczęściej osoby przynależące do analizowanej kategorii niepełnosprawności mają szansę na znalezienie zatrudnienia jako pracownicy podejmujący proste prace, np.: lekka praca fizyczna w warunkach chronionych (29%), dozorca/portier (25%), księgowy lub pomoc księgowej (23%), ślusarz/pomocnik ślusarza (11%). Natomiast z całą mocą wyniki ujawniły brak szans i możliwości na rynku pracy dla niepełnosprawnych z całkowitą wadą wzroku. Zdecydowaną większość miejsc pracy zajmowanych przez niewidomych (84%) stanowią stanowiska fizyczne, niewymagające żadnych kwalifikacji i samodzielności⁹.

Potrzeby i oczekiwania osób niepełnosprawnych wzrokowo w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w kontekście możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych (obszar II)

Obszar ten poświęcony został problematyce znaczenia wykształcenia osób z dysfunkcjami. Podjęto również zagadnienie aspiracji niepełnosprawnych w zakresie edukacji i kształcenia oraz ich gotowości do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Znaczenie wykształcenia dla osób z niepełnosprawnością wzrokową

Wykształcenie niesie ze sobą szereg korzyści o charakterze indywidualnym. Wpływa na sam proces edukacji dla integracji społecznej niepełnosprawnych ze zdrowymi. Przyczynia się do poczucia ogólnego dobrostanu oraz poprawy ekonomiczno-społecznej sytuacji niepełnosprawnych.

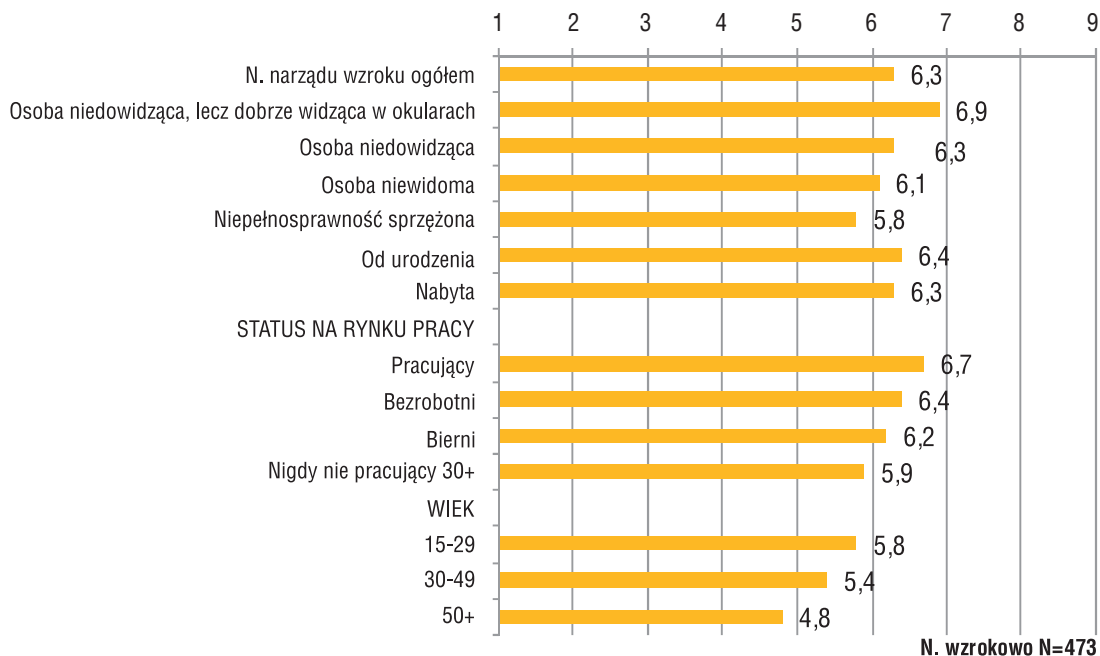
Osoby z dysfunkcjami narządu wzroku w zdecydowanej większości zdają sobie sprawę z ogromnego znaczenia, jakie ma obecnie wykształcenie; 83% zgadza się ze stwierdzeniem, iż „*wykształcenie w dzisiejszym świecie to podstawa*”, a 65%, iż „*bez wykształcenia człowiek jest nikim*” – oceny odpowiednio 6,7 oraz 8,9 na 9-ciostopniowej skali (rycina 4).

Z drugiej jednak strony, osoby z niepełnosprawnością wzrokową dość pesymistycznie oceniają swoje możliwości na rynku edukacyjnym. Bezpośrednią konsekwencją takiego oglądu sytuacji w tej grupie badanych jest utrata wiary w sens podejmowania wysiłku na rzecz kształcenia się wśród osób najbardziej dotkniętych przez chorobę i postawy wskazujące na brak przekonania odnośnie do mocy sprawczej wykształcenia, występujące częściej niż postawy proedukacyjne¹⁰.

⁸ Ibidem, tab. 18, s. 54

⁹ Ibidem, tab. 19, s. 55

¹⁰ Ibidem, tab. 21, s. 60



Rycina 4 Postrzegana waga wykształcenia dla osób niepełnosprawnych wzrokowo w porównaniu z osobami zdrowymi. Skala [1] dużo mniej ważna, [9] dużo bardziej ważna.

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 60

Aspiracje w zakresie edukacji i gotowość do podejmowania nauki osób niepełnosprawnych wzrokowo

Badania wskazują na ogromny rozdziewiek między postrzeganym znaczeniem wykształcenia a gotowością do jego zdobywania. Osoby z dysfunkcjami wzroku, spośród wszystkich kategorii niepełnosprawności, najczęściej deklarują plany edukacyjne oraz są najbardziej zainteresowane szkoleniami. Dalsze kształcenie deklaruje 28% z nich. Dotyczy to niepełnosprawnych poniżej 30. roku życia, ponieważ w tym przedziale mieszczą się uczniowie i studenci. Osoby te najczęściej wybierają studia licencjackie (38%), rzadko magisterskie (5%), a także naukę w technikach uzupełniających (14%) i liceach ogólnokształcących (13%). Wraz z wiekiem chęć do kształcenia się znacząco spada. Osoby w wieku 30–49 lat chcą korzystać niemal wyłącznie ze szkół specjalnych przysposabiających do pracy (51%) oraz ze studiów licencjackich (24%). Warto w kontekście planów edukacyjnych wspomnieć o pozytywnej roli edukacji integracyjnej – niepełnosprawni, uczący się w tym systemie, zdecydowanie częściej (54%) deklarują chęć kontynuowania lub podjęcia kształcenia, nierzadko są także gotowi podjąć szkolenia.

Wśród podstawowych powodów braku planów edukacyjnych najczęściej pojawia się argument wieku – bycia „za starym” na dokończanie się (76% badanych po 50. roku życia). Stan zdrowia utrudnia dokończanie w każdej kategorii – od 18% najmłodszych do 25% najstarszych

badanych. W przypadku osób w wieku 30–49 lat często pojawia się też kwestia braku potrzeby czy motywacji (25%). Co dziesiąty niepełnosprawny wzrokowo nie widzi sensu kształcenia się, skoro i tak nie znajdzie pracy (najczęściej osoby w wieku 30–49 lat – 17%).

Choć w sumie około 28% niepełnosprawnych wzrokowo deklaruowało posiadanie planów edukacyjnych, to jednak jedynie połowa z nich (14%) ma zamiar zacząć je realizować już w najbliższym roku. Taką gotowość deklaruje 57% najmłodszych badanych i niemal połowa osób w wieku 30–49 lat. W najstarszej grupie wiekowej gotowość do podjęcia szkolenia wyniosła 25%. Należy podkreślić, iż odsetki te z pewnością są zawyżone i ostatecznie nie wszyscy deklarujący zdecydowaliby się podjąć takie szkolenie¹¹.

Potrzeby edukacyjne osób z dysfunkcjami rozpatrywać można w dwóch wymiarach – specyficznym, odnoszącym się do poszczególnych grup deficytów zdrowotnych, jak i niespecyficznym, odnoszącym się ogólnie do całej populacji niepełnosprawnych. W pierwszym znaczeniu potrzeby odnoszą się do sposobu nauczania, w drugim zaś do nauczanych treści, co dotyczy m. in.: zwiększonego wsparcia i pomocy psychologicznej w trakcie edukacji, także w zakresie doradztwa zawodowego, tworzenia lepszej oferty zajęć nastawionych na rozwój samodzielności w normalnym życiu, w tym również z orientacji przestrzennej. Od strony formalnej, by umożliwić niepełnosprawnym wzrokowo edukację i kształcenie, należy zadbać o likwidację barier architektonicznych, wyposażenie szkół/uczelni w urządzenia umożliwiające korzystanie z materiałów pisanych (czytniki tekstów) oraz przygotowywanie materiałów dydaktycznych w formach alternatywnych.

By stworzyć takie warunki, niezbędna jest także specjalistycznie przygotowana kadra pedagogiczna oraz większa otwartość tej ostatniej na nagrywanie i korzystanie z dyktafonów przez niepełnosprawnych wzrokowo.

Niespecyficzne potrzeby edukacyjne osób z dysfunkcjami muszą być rozpatrywane z punktu widzenia warunków dyktowanych przez rynek pracy. Należy podkreślić, iż w świetle ogólnie bardzo złego dostosowania niepełnosprawnych do potrzeb rynku, nie chodzi tu tylko o posiadanie konkretnego, praktycznego i „nowoczesnego” wykształcenia czy zawodu, bo zależy to od zmieniających się i uwarunkowanych lokalnie potrzeb gospodarczych. W głównej mierze dotyczy to szeroko rozumianej mobilności i elastyczności, które umożliwiłyby osobom niepełnosprawnym dostosowanie do zmieniających się warunków i łatwe przekwalifikowywanie w duchu potrzeb lokalnego rynku pracy.

Możliwości w zakresie edukacji i kształcenia w ocenie osób niepełnosprawnych i ekspertów

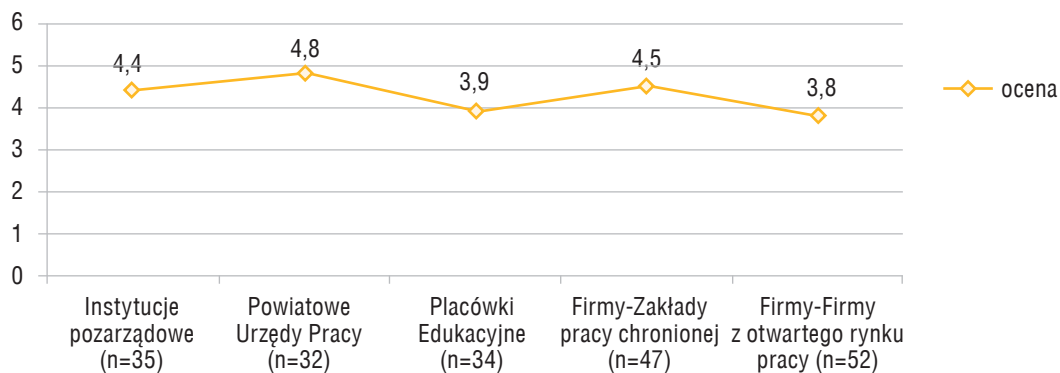
Przedstawiciele instytucji i firm najczęściej wyrażali opinię, że niepełnosprawni powinni dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia, a ucząc się i chodząc do szkoły, szczególnie razem z osobami zdrowymi, mogą poprawić jakość swojego życia. Przedstawiciele

¹¹ Ibidem, s. 61

instytucji pozarządowych częściej niż w przypadku pozostałych badanych instytucji i firm nie zgadzali się ze stwierdzeniami, że niepełnosprawni nie są w stanie uczyć się bez dużej pomocy i wsparcia innych, mają małe szanse na znalezienie pracy, nawet z najlepszym wykształceniem, a w szkole narażeni są tylko na ogromny stres, czy też powinni być edukowani w placówkach specjalnych, gdyż nie nadają się do normalnej szkoły, bo nie są w stanie w niej funkcjonować.

Nieco odmienne zdanie prezentowali przedstawiciele placówek edukacyjnych, którzy nie zgadzali się z opiniami, że osoby z dysfunkcjami są źle traktowane i dyskryminowane w szkołach powszechnych i nie mają prawie żadnych możliwości wyboru w zakresie nauki i kształcenia oraz nie powinny się w ogóle kształcić, gdyż jest to pozbawione sensu. Z drugiej jednak strony, najczęściej wyrażali opinię, że niepełnosprawni powinni korzystać z oferty szkolnictwa specjalnego.

Przedstawiciele instytucji i firm biorących udział w badaniu ilościowym oceniają, że osoby z niepełnosprawnością wzrokową w stopniu lekkim bądź umiarkowanym mają znaczne możliwości (obok niepełnosprawnych ruchowo i słuchowo) w zakresie edukacji i kształcenia w porównaniu ze zdrowymi ludźmi. Najwyżej oceniają te możliwości przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy (ocena 4,8), najniżej zaś przedstawiciele firm otwartego rynku pracy (ocena 3,8) (rycyna 5).



Rycina 5 Ocena możliwości w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych wzrokowo w opinii ekspertów i przedstawicieli firm (skala: [1] dużo gorsze, [9] dużo lepsze)

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 80

Problemem jest to, że niepełnosprawni wzrokowo oceniają własne możliwości w zakresie edukacji i kształcenia dosyć radykalnie i negatywnie w porównaniu do osób zdrowych (44% uznaje je za gorsze – oceny 1,2,3, a 42% za porównywalne – oceny 4,5,6, co daje średnią na poziomie 4,2 na 9-ciostopniowej skali). Najrzadziej wyrażają takie oceny osoby

z wykształceniem wyższym, co świadczy o tym, iż zarówno w swoim myśleniu, jak i w działaniu, przełamali dość powszechną wśród niepełnosprawnych barierę niemożności i wiary we własną moc sprawczą. Taki stan rzeczy nie dziwi, bowiem jedynie połowa badanych z niepełnosprawnością narządu wzroku deklaruje, iż mogła swobodnie zrealizować obronę przez siebie ścieżkę edukacyjną. Na brak wyboru w tym zakresie skarżą się przede wszystkim niewidomi (40%), niepełnosprawni od urodzenia (34%) oraz kroczący ścieżką edukacji specjalnej (63%) i mieszanej (52%).

Ocena możliwości, oferty i potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego osób z niepełnosprawnością wzrokową

Ostatnie lata, głównie za sprawą funduszy z EFS-u, ale też i środków PFRON-u, przyniosły bardzo wiele zmian w obszarze kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych. Niemniej, w świetle istniejących potrzeb, zarówno intensywność, jak i charakter tych działań wydają się być niesatysfakcjonujące. Szczególnie dużo zarzutów wysuwano pod adresem jakości szkoleń (zbyt ogólne, połowiczne, np. język migowy w 20 godzin), dopasowania do rzeczywistych potrzeb (wedle zasady „*są środki – wymyślimy szkolenie – znajdziemy chętnych*”) oraz braku kompleksowości.

Oczywiście, są organizacje, które w sposób zintegrowany i kompleksowy prowadzą działania w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. Instytucje pozarządowe, które organizowały kursy/szkolenia dla osób niepełnosprawnych, przyznawały, że były to głównie szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu, a także radzenia sobie ze stresem i lękiem. W ofercie znalazły się również szkolenia językowe i przygotowujące do poszukiwania pracy. W mniejszym zakresie prowadzono kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu czy przyuczające do nowej profesji, pokazujące, jak nawiązywać kontakty, czy prezentować siebie wobec pracodawcy. Tymczasem, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością wzroku (ze względu na utrudniony kontakt z otoczeniem), umiejętności te są bardzo ważne. Nie zawsze też prowadzone przez różne instytucje (ujęte w badaniu) zajęcia trafiają w potrzeby uczestników. Jak przyznają przedstawiciele organizacji pozarządowych czy PUP-ów, tematyka prowadzonych szkoleń określana była na podstawie zgłaszanego zapotrzebowania. W instytucjach pozarządowych niekiedy wynikało to z obserwacji psychologicznych, czy też wytycznych MEN-u, zaś w PUP-ach z zapotrzebowania na rynku pracy i realizacji programów unijnych¹². Zdarza się także, że szkolenia dostosowane są do potrzeb konkretnych pracodawców¹³.

Wywiady pogłębione z osobami niepełnosprawnymi ujawniły instytucjonalną słabość polskiego systemu wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość

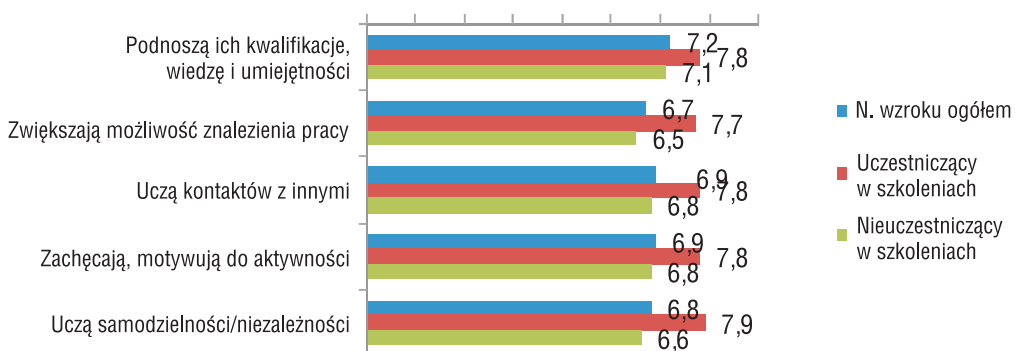
¹² Ibidem, tab. 29–30, rys. 50, s. 88–90

¹³ Ibidem, rys. 51, s. 90 oraz PENTOR *Research International*, PAG Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006. Badanie zrealizowane na próbie 5019 osób niepełnosprawnych oraz 2096 gmin.

rozmówców nie posiada żadnych, bądź bardzo ogólnikowe informacje na temat tego, na jaką pomoc i gdzie w zakresie aktywizacji zawodowej może liczyć. Jednocześnie słabości PUP-ów w walce z biernością zawodową osób niepełnosprawnych nie rekompensuje sektor pozarządowy, który skupia się przede wszystkim na aktywności związanej z doraźną pomocą i integracją oraz sam boryka się z problemami finansowymi.

Oczywiście i na tym polu są pozytywne wyjątki, które, na kształt modelu brytyjskiego, próbują wcielić w życie nowe, oparte na obustronnej (dla niepełnosprawnego i pracodawcy) pomocy i wsparciu podejście do pośrednictwa pracy (np. Biuro Karier Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji czy też organizacja Fuga Mundi w Lublinie, gdzie zarejestrowanych jest więcej niepełnosprawnych niż w urzędach pracy w województwie lubelskim). W konsekwencji tylko wybrani i nieliczni niepełnosprawni korzystają z pośrednictwa zawodowego czy też uczestniczą w kursach i szkoleniach.

Osoby z deficytami wzroku w najmniejszym stopniu spośród wszystkich kategorii niepełnosprawności korzystały z jakichkolwiek form doradztwa edukacyjnego (najczęściej najmłodszy, choć nadal jest to zaledwie 6% badanych). W najstarszej kategorii wiekowej z doradztwa edukacyjnego nie korzystał nikt – ta część populacji jest już poza rynkiem edukacyjnym i prawdopodobnie nie odczuwa w ogóle takich potrzeb. Stosunkowo często z poradnictwa w zakresie edukacji korzystają osoby niepełnosprawne od urodzenia, niewidomi oraz niedowidzący. Jedynym gronem naprawdę w większości zainteresowanym doradztwem edukacyjnym są korzystający z edukacji integracyjnej – taką postawę deklaruje aż 59%. Problemem jest także wiedza o źródłach informacji dotyczących możliwości edukacyjnych. Znaczna część niepełnosprawnych wzrokowo (41%) nie wie, dokąd powinna się zwrócić, chcąc podnieść swoje kwalifikacje. Najliczniejsze grono (19%) swoje kroki kierowałoby do urzędów pracy. 8% szukałoby informacji w Polskim Związku Niewidomych, 6% w PFRON-ie lub odpowiednich organizacjach, zaś 7% najpierw sięgnęłoby do Internetu.



N. wzrokowo N=473

Rycina 6 Opinie osób z niepełnosprawnością wzrokową na temat szkoleń (skala [1] zdecydowanie się nie zgadzam, [9] zdecydowanie się zgadzam).

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 96

Choć niepełnosprawni wzrokowo są świadomi znaczenia kwalifikacji i ich aktualizacji dla pozycji jednostki na rynku pracy, to niezwykle rzadko korzystają z kształcenia ustawicznego. Największe różnice między osobami korzystającymi i niekorzystającymi ze szkoleń dotyczą oceny ich wpływu na szanse na rynku pracy. Prawie co trzeci badany (29% – oceny od 1 do 5) spośród tych, którzy w ciągu ostatnich 5. lat nie uczestniczyli w żadnym szkoleniu, nie zgadza się ze stwierdzeniem, iż „szkolenia zwiększają możliwość znalezienia pracy” (rycina 6).

Motywacja osób niepełnosprawnych wzrokowo do podejmowania nauki oraz aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji (obszar III)

Skuteczność działań na rzecz rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jest bez wątpienia uzależniona od ich motywacji do podejmowania aktywności. Bez niej wszelkie działania w zakresie edukacji i kształcenia nie mogą przynieść wymiernych efektów. W tym kontekście niezmiernie ważne jest poznanie barier, które bezpośrednio zniechęcają niepełnosprawnych do podejmowania nauki, jak i uwarunkowań systemowych, utrwalających w sposób uogólniony syndrom bierności zawodowej badanych. W tym obszarze (III) pokazana zostanie weryfikacja ilościowa czynników, które warunkują motywację osób z dysfunkcjami do podejmowania aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji.

W przypadku analizowanych zmiennych o charakterze nominalnym korelaty wyrażone są w postaci różnic między średnimi, natomiast w przypadku zmiennych o charakterze porządkowym w postaci współczynników korelacji R-Pearsona.

Uwarunkowania systemowe

Pomimo wielu zachodzących przemian, w Polsce wciąż dominuje rehabilitacyjno-medyczny sposób myślenia o edukacji osób z dysfunkcjami, co skutkuje tym, iż o aktywności w zakresie podejmowania wykształcenia czy pracy częściej decydują lekarze orzecznicy niż sami niepełnosprawni. To ogranicza wyrównywanie ich szans w zakresie dostępu do edukacji oraz osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. Co ciekawe, pogląd ten bardziej zakorzeniony jest w świadomości samych niepełnosprawnych niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje pozarządowe, firmy). Przejawia się to w znaczeniu przypisywanemu nauce i wykształceniu, jak i w sposobie myślenia o traktowaniu osób niepełnosprawnych wzrokowo w procesie edukacji oraz w dostrzeganiu sensu podejmowania nauki (jako środka mającego na celu poprawę jakości życia, znalezienie lepszej pracy czy osiąganie innych korzyści). Badani niepełnosprawni wzrokowo prawie trzykrotnie częściej niż przedstawiciele instytucji wyrażają przekonanie, iż w procesie edukacji powinni być traktowani ulgowo, co ogranicza ich gotowość do podejmowania nauki (tabela 6). Niestety, podobne postawy, niesprzyjające

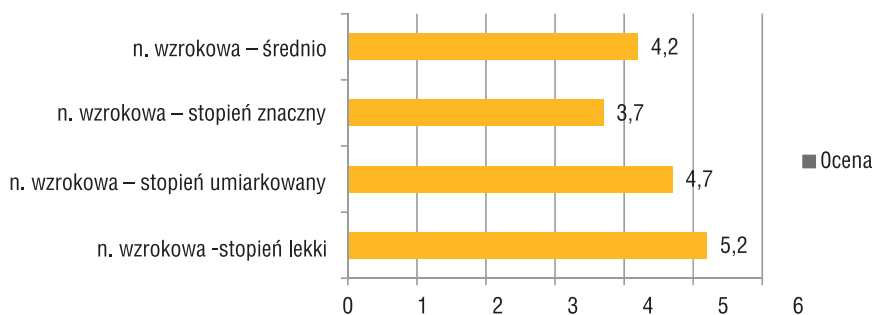
aktywizacji niepełnosprawnych, wciąż dość często pojawiają się także w świadomości instytucji działających w analizowanym obszarze, nieświadomie utrwalając i tak już nie najlepszą sytuację tych osób na rynku pracy.

Tabela 6 Korelaty stosunku i gotowości do podnoszenia kwalifikacji – przekonania na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie

	Stosunek do nauki	Gotowość do podejmowania nauki
Społeczeństwo powinno dbać przede wszystkim o dobro pełnosprawnych obywateli	.092(*)	
Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo		-.257(**)
Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc		-.041
Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna		-.025
Osoba niepełnosprawna na rynku pracy, czy w szkole powinna być traktowana ulgowo		-.239(**)
Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych, aby pracowały zawodowo		-.178(**)
Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek		-.173(**)

(*) korelacja istotna na poziomie $p < 0,05$, (**) $p < 0,01$. Źródło: badania PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 96

Czynnikiem niewątpliwie ograniczającym motywację do podejmowania nauki przez osoby z dysfunkcjami wzroku jest dość powszechne przekonanie o braku możliwości w tym zakresie. Szczególnie dotyczy to niepełnosprawnych wzrokowo w stopniu znacznym (rycina 7).



Rycina 7 Opinie przedstawicieli instytucji i osób z niepełnosprawnością wzrokową na temat możliwości w zakresie kształcenia w tej kategorii osób (skala: [1] bardzo małe, [9] bardzo duże)

Źródło: badania PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 100

Wskaźnikiem pośrednio wskazującym na słabość instytucji wsparcia w zakresie działalności na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób z dysfunkcjami narządu wzroku jest bardzo

niski poziom wiedzy niepełnosprawnych na temat możliwości kształcenia się. Ogółem 59% niewidomych deklaruje całkowity brak wiedzy i orientacji w tym zakresie, a 11% słyszało o możliwości uczestnictwa w szkoleniu organizowanym dla osób niepełnosprawnych. Co istotne, większa gotowość do nauki i podnoszenia kwalifikacji wiąże się z korzystaniem z pomocy organizacji pozarządowych, PUP-ów, udziałem w poradnictwie zawodowym, czy też szkoleniach i warsztatach terapii zajęciowej (tabela 7).

Tabela 7 Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – korzystanie z pomocy instytucjonalnej

Korzystanie ze wsparcia instytucji/organizacji		Gotowość do podnoszenia edukacji*	Istotność
Organizacja pozarządowa, fundacja, stowarzyszenie	tak	5,2	P<0,05
	nie	3,9	
Kościół, parafia, organizacja religijna, kościelna	tak	3,1	P<0,05
	nie	4,4	
Gminny/Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	tak	3,9	
	nie	4,4	
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	tak	4,0	
	nie	4,3	
Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy	tak	5,5	P<0,05
	nie	4,1	
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	tak	4,4	
	nie	4,3	
Otrzymane formy pomocy		Gotowość do podnoszenia edukacji	
Pomoc w formie finansowej/materialnej	tak	4,0	
	nie	4,4	
Pomoc prawna	tak	4,8	
	nie	4,3	
Rehabilitacja medyczna	tak	4,5	
	nie	4,2	
Udział w warsztatach terapii zajęciowej	tak	5,9	P<0,05
	nie	4,0	
Udział w szkoleniach zawodowych lub przekwalifikowanie	tak	5,2	P<0,05
	nie	4,2	
Udział w kołach zainteresowań/klubach dla osób niepełnosprawnych	tak	4,8	
	nie	4,2	
Korzystanie z pośrednictwa pracy	tak	4,7	
	nie	4,2	
Korzystanie z poradnictwa zawodowego	tak	6,5	P<0,05
	nie	4,2	

Źródło: badania PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 102–103

Czynniki wpływające na motywację do edukacji i kształcenia osób z niepełnosprawnością wzrokową

Przedstawiciele badanych środowisk instytucjonalnych zwracali uwagę na rolę, jaką w kształtowaniu się postaw proaktywnych, również w zakresie edukacji, odgrywa pochodzenie społeczne osób z dysfunkcjami, które, oprócz oczywistych zależności związanych z sytuacją finansową (dostęp do opieki medycznej, sprzętu rehabilitacyjnego, mobilność, stosunek do rent), w dużej mierze warunkuje również kluczowe z tego punktu widzenia podejście wychowawcze i nastawienie rodziny do niepełnosprawnego. Jak pokazują dane statystyczne, niepełnosprawni, częściej niż zdrowi, pochodzą z biednych rodzin o niskich kwalifikacjach i kompetencjach społecznych. Problem ten w szczególności dotyczy osób z upośledzeniem umysłowym, lecz jego konsekwencje uwidaczniają się także w przypadku każdej innej kategorii niepełnosprawności.

Nastawienie opiekunów oraz sposób wychowania dla kształtowania kapitału osobistego odgrywa bardzo ważną rolę w późniejszym życiu osoby niepełnosprawnej i wzmacnia, bądź też osłabia, jej motywację do podejmowania aktywności w zakresie edukacji.

Na podstawie zrealizowanych wywiadów z niepełnosprawnymi wyróżnić możemy trzy typy postaw opiekunów:

- udzielających dobrego wsparcia – z akceptacją, zrozumieniem oraz partnerstwem pozwalającym na swobodę w działaniu i podejmowaniu decyzji,
- nadopiekuńczych – traktujących osobę niepełnosprawną w sposób „ulgowy” i „ochronny”, przez pryzmat jej choroby, jako nie radzącą sobie bez ich pomocy i wsparcia; problem ten szczególnie silnie akcentowali przedstawiciele instytucji oświaty,
- nie dających wsparcia – co wiąże się z brakiem akceptacji, wiedzy i zrozumienia dla osoby niepełnosprawnej i jej ograniczeń oraz pozostawianiem jej samej sobie.

W kontekście nauki i kształcenia podkreślano przede wszystkim, iż zaniedbanie rodziców prowadzić może do pozbawienia dziecka szansy na właściwą, dostosowaną do jego potencjału edukację.

Rezultaty badań ilościowych potwierdziły większą gotowość osób z niepełnosprawnością narządu wzroku do podjęcia edukacji w sytuacjach, gdy pozycja społeczna, sytuacja materialna rodziny, jak i wsparcie emocjonalne oraz pomoc, którą niepełnosprawny może od najbliższych otrzymać, są na wyższym poziomie. Na chęć podnoszenia kwalifikacji nie ma natomiast wpływu wysokość otrzymywanych rent/zasiłków (tabela 8).

Co interesujące, z gotowością do podejmowania nauki nie wiąże się natomiast bezpośrednia pomoc i wsparcie, jakie niepełnosprawny mógł uzyskać od rodziny na drodze edukacji i wychowania. W przypadku osób z deficytami wzroku dość niejednoznaczny jest związek między gotowością do kształcenia a postawami rodziny wobec niepełnosprawności (tabela 9).

Tabela 8 Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – pochodzenie społeczne (oceny średnie)

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji*	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Miejsce zamieszkania	W dużych miastach (5,1)	Na wsi (4,1) W małych miastach (4,0)
Status zawodowy męża/partnera	Pracuje (4,3)	Nie pracuje i nie uczy się (3,1)
Status zawodowy ojca	Brak wpływu	Brak wpływu
Status zawodowy matki	Pracuje w niepełnym wymiarze (6,6)	Pracuje dorywczo, od czasu do czasu (3,5)
Wykształcenie ojca	Średnie ogólnokształcące i wyższe (5,7-6,5)	Gimnazjalne i niższe (3,4)
Wykształcenia matki	Średnie ogólnokształcące i wyższe (5,6-6,2)	Gimnazjalne i niższe (3,2)
Sytuacja finansowa rodziny	Dobra, w której starcza na wszystko (4,9)	Zła, która wymaga wyrzeczeń (3,8)
Posiadanie samochodu	Tak (4,7)	Nie (4,1)
Możliwość korzystania z transportu w świetle możliwości finansowych rodziny	Bez ograniczeń (5,1)	Z umiarem – od czasu do czasu (3,1)
Posiadanie własnego pokoju/spokojnego kąta do nauki	Tak (4,4)	Nie(3,3)
Wysokość otrzymywanych rent/zasiłków	Brak wpływu	Brak wpływu

* Odpowiedzi na pytanie - Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) uczestnictwo w dwumiesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie? ŚREDNIE: SKALA [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak.

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 104–105

Tabela 9 Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – wychowanie i stosunek do niepełnosprawnego – współczynnik korelacji

	Stosunek do nauki	Gotowość do podejmowania nauki
Społeczeństwo powinno dbać przede wszystkim o dobro pełnosprawnych obywateli	.092(*)	
Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo		-.257(**)
Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc		-.041
Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna		-.025
Osoba niepełnosprawna na rynku pracy, czy w szkole powinna być traktowana ulgowo		-.239(**)
Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych, aby pracowały zawodowo		-.178(**)
Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek		-.173(**)

(*) korelacja istotna na poziomie $\alpha < 0,05$, (**) $\alpha < 0,01$

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 105

Ogromne znaczenie, z punktu widzenia podejmowania aktywności w zakresie edukacji, mają czynniki psychologiczne, odnoszące do ogólnego dobrostanu oraz postrzegania siebie w relacji z otoczeniem. W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu wzroku, na motywację do podejmowania edukacji wpływają następujące czynniki:

- wysoka samoocena zawodowa (wyrażana przede wszystkim poczuciem przydatności),
- przekonanie o własnej elastyczności i adaptowalności do zmieniających się warunków,
- pozytywne ustosunkowanie do ludzi (wyrażone, z jednej strony, zaufaniem do nich, z drugiej natomiast, brakiem problemów w zakresie nawiązywania kontaktów),
- zadaniowe nastawienie, wyrażone wysokim poziomem aspiracji, a także umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach¹⁴.

Z punktu widzenia gotowości do podejmowania nauki, znaczenie mają indywidualne postawy niepełnosprawnych wzrokowo wobec wagi wykształcenia. Istotniejsze staje się emocjonalne ustosunkowanie do edukacji oraz postrzeganie jej w kategoriach przyjemności i satysfakcji niż przekonanie badanych o indywidualnej możliwości sprostania różnym wyzwaniom z nią związanym. Osoby z wadami wzroku, gotowe podjąć naukę, podkreślają, iż przekonuje ich do tego przede wszystkim możliwość wyjścia z domu, poznania nowych ludzi oraz poprawa indywidualnej pozycji społecznej. Chęć do podejmowania edukacji w istotny sposób ogranicza natomiast niewiara w jej sens, brak możliwości dojazdu, a także postawa roszczeniowa¹⁵.

Analiza czynnikowa ujawniła istnienie następujących postaw (czynników) wobec wykształcenia¹⁶:

- Nauka jako cel w życiu w dwóch wymiarach – emocjonalnym oraz operacyjnym. W wymiarze emocjonalnym nauka i kształcenie postrzegane są w kategoriach przyjemności, satysfakcji, a także osobistego znaczenia. W wymiarze operacyjnym natomiast wiąże się to z przekonaniem o radzeniu sobie (lub nie) w procesie kształcenia.
- Nauka jako trudność. Postawa ta odnosi się do postrzegania nauki w kategoriach barier i trudności uniemożliwiających podejmowanie kształcenia, co wiąże się już z samym faktem bycia osobą niepełnosprawną. Inne przeszkody mają charakter zarówno wewnętrzny (postrzegany stan zdrowia i własne możliwości, lęk i obawy przed kontaktem z osobami pełnosprawnymi, brak akceptacji dla swoich dysfunkcji), jak i zewnętrzny (brak możliwości dojazdu, inne okoliczności utrudniające naukę). Postrzeganie kształcenia w kategorii barier współlistnieje również, z jednej strony,

¹⁴ Źródło: badania PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, op. cit., tab. 38, s. 107–108

¹⁵ Szczegółowe rezultaty korelacji gotowości do podnoszenia kwalifikacji (postawy wobec wykształcenia i pracy) dostępne w PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, op. cit., tab. 39, s. 108–110

¹⁶ Rezultaty analizy czynnikowej związanej ze sposobem myślenia o nauce i wykształceniu dostępne w: PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, op. cit., tab. 40, s. 111–112

z brakiem wsparcia ze strony rodziny, z drugiej natomiast, z dużą roszczeniowością w tym względzie.

- Brak wiary w sens nauki. Czynnikiem ten odnosi się do myślenia o edukacji i doszkalaniu się w kategoriach ich bezużyteczności, co powoduje przekonanie o braku możliwości sprawczych wykształcenia, jak i nieadekwatności nauki do osobistej sytuacji. Wreszcie, równie ważną rolę w tego typu sposobie myślenia odgrywa niechęć do zdobywania wiedzy.
- Nauka jako wysiłek. Czynnikiem odnosi się do myślenia o wiedzy i doksztalcaniu się w kategoriach *stricte* wykonawczych, związanych z łatwością przyswajania nowych wiadomości.
- Nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację. Czynnikiem ten odnosi się, z jednej strony, do postrzegania wykształcenia i nauki jako drogi do osiągnięcia lepszej pozycji na rynku pracy, z drugiej natomiast wiąże się z przekonaniem, iż bardziej wartościowe jest kształcenie z osobami zdrowymi niż niepełnosprawnymi.

Na podstawie analizy skupień wyróżnione zostały cztery grupy/segmenty osób niepełnosprawnych wzrokowo, różniące się nastawieniem wobec nauki i wykształcenia¹⁷:

- Ograniczeni możliwościami. Osoby te charakteryzuje największa wartość czynnika „nauka jako trudność” oraz „nauka jako wysiłek”, przy jednocześnie niskich wartościach innych czynników. Niepełnosprawni należący do tego segmentu postrzegają naukę i kształcenie praktycznie wyłącznie przez pryzmat barier, trudności oraz wysiłku z nimi związanego. Nie dostrzegają też większego sensu w podejmowaniu edukacji, co raczej warunkowane jest „stereotypowym” sposobem postrzegania swojego stanu zdrowia i niepełnosprawności niż niską samooceną i brakiem wiary we własne siły (postawa ta typowa jest dla 40% respondentów, głównie niewidomych oraz z niepełnosprawnością sprzężoną, wśród osób z wykształceniem zawodowym, mieszkańców małych miast, w średnim wieku, nigdy nie podejmujących aktywności zawodowej).
- Chętni do nauki. Charakteryzuje ich pozytywny, emocjonalny stosunek do edukacji, a także największa zaradność w tym zakresie (najwyższa na tle innych wartości czynnika „nauka jako cel w życiu”). Osoby z tej grupy wierzą w sens i zasadność kształcenia się, a także nie dostrzegają większych barier w tym zakresie. Postawę tę wśród niepełnosprawnych wzrokowo obserwujemy najrzadziej w odniesieniu do pozostałych kategorii dysfunkcji (12%). Jedynie w przypadku osób z wykształceniem wyższym oraz respondentów w wieku 15–29 lat ma ona znaczący udział w strukturze populacji.

¹⁷ Rezultaty analizy czynnikowej związanej ze sposobem myślenia o nauce i wykształceniu dostępne w: PENTOR Research International dla PFRON, 2010, op. cit., rys. 80, s. 113–114

- Niezmotywowani. Czynnikiem w największym stopniu wpływającym na poglądy reprezentowane przez te osoby jest „brak wiary w sens nauki”. Nie dostrzegają one żadnych argumentów przemawiających za podjęciem dalszej edukacji i kształcenia, bądź też po prostu nie chce im się podejmować tego wysiłku. Jednocześnie jednak niepełnosprawni z tej grupy nie postrzegają nauki w kategoriach barier i trudności, a także nie wiążą jej z indywidualnym pokonywaniem przeszkód. Postawa ta typowa jest dla co szóstej osoby (16%) z niepełnosprawnością narządu wzroku. Relatywnie częściej obserwujemy ją wśród respondentów z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, w wieku powyżej 50. lat oraz mieszkańców średniej wielkości miast. Postawa ta istotnie częściej charakteryzuje osoby obecnie i kiedyś pracujące niż nigdy nie pracujące.
- Zrezygnowani. Osoby należące do tej grupy nie lubią się uczyć. Edukacja nie jest dla nich ważna ani nie stanowi źródła jakiegokolwiek satysfakcji. Jednocześnie jednak postawy te podszyte są bardzo niską samooceną i brakiem wiary we własne możliwości. Reprezentanci tej grupy, twierdząc, iż nauka nie sprawia im przyjemności, równocześnie przyznają, iż mogą sobie nie poradzić w szkole/na szkoleniu oraz wątpią, czy potrafiliby odnaleźć się wśród innych ludzi. Ci, którzy reprezentują powyższy sposób myślenia, stanowią drugi co do powszechności segment w populacji niepełnosprawnych wzrokowo (27%). Postawa ta typowa jest przede wszystkim dla niewidomych/niedowidzących z najniższym wykształceniem, powyżej 50. roku życia, mieszkańców terenów wiejskich, nigdy nie pracujących. Częściej obserwujemy ją wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w odróżnieniu jednak od segmentu pierwszego, głównie wśród tych, którzy nabyli niepełnosprawność w późniejszym wieku.

Ponad jedna trzecia badanych z niepełnosprawnością wzrokową (38%) nie jest w stanie spontanicznie wymienić żadnej zachęty do podejmowania nauki i doszkalania. Postawa taka zasadniczo częściej cechuje jednostki z najniższym wykształceniem (47%), ze znacznym stopniem niepełnosprawności (52%), osoby niewidome (56%), w wieku powyżej 50. lat (44%) oraz, przede wszystkim, nigdy nie pracujące (61%).

Dla pozostałej grupy najważniejszym motywatorem, mogącym zachęcić do podejmowania wysiłków na rzecz podniesienia wykształcenia i kwalifikacji, są przede wszystkim czynniki o charakterze finansowym (perspektywa znalezienia pracy 39%, czy możliwość lepszych zarobków 14%). Na miękkie korzyści, związane z kształceniem (takie jak: kontakty z ludźmi, lepsze samopoczucie czy rozwój osobisty), wskazywało istotnie mniej badanych – przede wszystkim jednak osoby posiadające już pewną pozycję społeczną – z wykształceniem przynajmniej średnim zawodowym, a także z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Z drugiej strony, wśród czynników zniechęcających do podejmowania nauki, wymieniano przede wszystkim wiek (15%), stan zdrowia (21%), trudności finansowe (9%) oraz brak gwarancji zatrudnienia (10%), a, co za tym idzie, niewiarę w sens zdobywania wiedzy (tabela 10).

Tabela 10 Czynniki zachęcające i zniechęcające do podejmowania nauki i kształcenia

Czynniki zachęcające do podejmowania nauki		Czynniki zniechęcające do nauki	
Możliwość znalezienia lepszej pracy	39%	Stan zdrowia	21%
Kontakty z ludźmi	14%	Wiek/ za stary	15%
Możliwość lepszych zarobków	14%	Brak gwarancji zatrudnienia po ukończeniu szkoły	10%
Większa wiedza/ mądrość	10%	Brak pieniędzy/ ograniczenia finansowe	9%
Lepsze samopoczucie/ satysfakcja	8%	Niechęć do nauki	3%
Rozwój osobisty	5%	Obawa przed ludźmi/ złym traktowaniem	3%
Pozycja w społeczeństwie/ status społeczny	5%	Trudności z dotarciem do szkoły	3%
Szansa na lepsze życie	4%	Brak potrzeby/ zadowolenie ze swojej sytuacji	3%
Posiadanie konkretnego zawodu/ kwalifikacje	4%	Strata czasu/ nie opłaca się	3%
Większa samodzielność	3%	Mam pracę/ można wcześniej zacząć pracę	3%
Zaspokojenie ambicji	2%	Duży wysiłek/ trudności w nauce	3%
Nic	21%	Obowiązki, problemy rodzinne	2%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	17%	Brak wiary we własne możliwości	2%
		Brak aspiracji/ ambicji	2%
		Zniechęcenie, apatia	2%
		Brak czasu	2%
		Żadne	22%
		Nie wiem/ trudno powiedzieć	22%

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 117

W części raportu poświęconej aspiracjom edukacyjnym osób niepełnosprawnych wskazywano na ogromny rozdźwięk między postrzeganym znaczeniem wykształcenia a gotowością do jego zdobywania. W ramach badań jakościowych zidentyfikowane zostały następujące przyczyny takiego stanu rzeczy:

- brak wiary, iż dalsza nauka poprawi sytuację na rynku pracy,
- poczucie predestynacji do wykonywania gorszych zawodów,
- ograniczenia fizyczne/zdrowotne,
- postawa opiekunów,
- brak wiedzy odnośnie do możliwości kształcenia,
- brak potrzeby kształcenia się,
- strach.

Zależność między wykształceniem i kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych wzrokowo (obszar IV)

Wyniki badań wśród osób niepełnosprawnych wzrokowo potwierdzają, iż:

- Poziom wykształcenia, a także typ otrzymanej edukacji istotnie wiążą się z przebiegiem kariery zawodowej – zarówno w rozumieniu charakterystyki zajmowanych miejsc pracy, jak i szeroko pojmowanej pozycji zawodowej.

Tabela 11 Opinie pracodawców na temat przyczyn bierności oraz czynników obniżających szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wyniki badania wśród ekspertów. Firmy, N=99

Postrzegane czynniki obniżające szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy		Postrzegane przyczyny bierności zawodowej osób niepełnosprawnych – Dlaczego tak wiele osób niepełnosprawnych nie pracuje?	
Stopień, rodzaj niepełnosprawności	36%	Bezrobocie, brak możliwości podjęcia jakiegokolwiek pracy	35%
Niechęć pracodawców	21%	Małe, niskie kwalifikacje, wykształcenie	24%
Zakłady pracy nie są przystosowane dla takich osób	15%	Leniwi, nie chce im się pracować	19%
Brak kwalifikacji, wykształcenia	12%	Pracodawcy wybierają osoby pełnosprawne do pracy	17%
Brak ofert pracy	10%	Stan zdrowia nie pozwala	14%
Mniej sprawni manualnie	9%	Brak odpowiednich warunków w zakładach pracy	11%
Brak, niska akceptacja przez osoby pełnosprawne	7%	Za mało zachęt dla pracowników ze strony państwa	8%
Ograniczenia techniczne, nie na każdym stanowisku mogą pracować	7%	Strach przed utratą zasiłku	8%
Niskie ulgi przy zatrudnianiu	6%	Bariery architektoniczne	7%
Częstsze, więcej zwolnień lekarskich	5%	Strach, obawa, boją się	6%
Mała komunikacja	4%	Przepisy prawne	5%
Bariery architektoniczne	3%	Brak aktywności społecznej	5%
Strach, obawa przed osobami niepełnosprawnymi	2%	Małe, brak doświadczenia	4%
		Blokada psychiczna	3%
		Brak, niska tolerancja ze strony osób pełnosprawnych	3%
		Mała dyspozycyjność	3%
		Bariery – ogólnie	3%
		Nie wiem, trudno powiedzieć	3%
		Mało efektywni w pracy	2%
		Powolni, wolno pracują	2%
		Brak motywacji	2%

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 129–130

Wykształceniem, które bez wątpienia daje osobom z niepełnosprawnością wzrokową relatywnie największe możliwości realizacji ich ambicji zawodowych, jest wykształcenia wyższe. Posiadający je niepełnosprawni w zdecydowanej większości pracują w wyuczonym zawodzie, zajmują stanowiska wymagające samodzielności lub też nawet pełnią funkcje kierownicze (44%). W konsekwencji grupa ta wyraża również największe zadowolenie z pracy.

- Jedynie 13% niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem pracuje poniżej swoich kwalifikacji – podczas gdy wskaźnik ten dla posiadających wykształcenie średnie jest prawie trzykrotnie wyższy. Podobnie osoby z wykształceniem wyższym istotnie rzadziej niż z wykształceniem średnim podejmują się pracy bez umowy, całkowicie lub częściowo.

- Brak zgodności między wykonywaną pracą a wyuczonym zawodem częściej obserwujemy w przypadku osób z wykształceniem zawodowym niż średnim zawodowym.

Według otrzymanych informacji, posiadane kwalifikacje i umiejętności w największym stopniu brane są pod uwagę w przypadku zatrudniania niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, zaś w przypadku przyjęcia do pracy osób z wykształceniem średnim i zawodowym mają raczej umiarkowane znaczenie.

Adekwatnie do odpowiedzi niepełnosprawnych wzrokowo wypowiadają się badani przedstawiciele instytucji i firm, jako potencjalni pracodawcy (tabela 11).

Typ edukacji i profil wykształcenia

Większą szansę na wykonywanie pracy w wyuczonym zawodzie mają osoby kroczące powszechną ścieżką edukacji niż uczęszczające do szkół specjalnych. Te ostatnie częściej wybierają też pracę na chronionym rynku zatrudnienia.

Profilom, który w największym stopniu sprzyja niepełnosprawnym wzrokowo w podejmowaniu pracy w wyuczonym zawodzie, jest „mechanika/obsługa maszyn”, w najmniejszym stopniu zaś „rzemiosło” i profil ogólny. Dodatkowo, te dwa ostatnie kierunki wykształcenia wiążą się również z częstszym zatrudnieniem w zakładach pracy chronionej niż na otwartym rynku pracy oraz z mniejszą satysfakcją zawodową. Zatrudnienie bez umowy („na czarno”) najczęściej obserwujemy wśród osób kończących edukację w zawodach związanych z usługami dla ludności oraz z rolnictwem¹⁸.

Analiza czynnikowa ujawniała istnienie następujących postaw (czynników) wobec pracy:

- „*Nie nadaję się do pracy – dla mnie jest renta*”. Postawa ta odnosi się do postrzegania pracy w kategoriach barier i trudności uniemożliwiających podejmowanie aktywności zawodowej. W takim sposobie myślenia dominującą barierą jest sam fakt bycia osobą niepełnosprawną oraz posiadania orzeczenia o dysfunkcji, które nie daje możliwości pracy, a także: przywiązanie do otrzymywanej renty, przekonanie o zbyt niskich zarobkach na rynku pracy oraz nastawienie roszczeniowe. Inne przeszkody mają charakter zarówno wewnętrzny (ocena stanu zdrowia i własnych możliwości, ocena wykształcenia, bezradność w zakresie poruszania się na rynku pracy, lęk i obawy przed kontaktem z osobami pełnosprawnymi), jak i zewnętrzny (brak możliwości dojazdu, inne okoliczności utrudniające pracę). Postrzeganie pracy w kategorii barier współistnieje również z brakiem wsparcia ze strony rodziny.
- „*Praca jest ważna i sprawia mi przyjemność*”. Na postawę tę składają się dwa wymiary – emocjonalny (gdy praca postrzegana jest w kategoriach przyjemności, satysfakcji, a także osobistego znaczenia) oraz operacyjny (czynnik ten budują przekonania dotyczące możliwości poradzenia sobie na rynku pracy). Niejako konsekwencją takiego

¹⁸ Szczegółowe dane: PENTOR Research International dla PFRON, 2010, op. cit., tab. 50–51, s. 131–132

sposobu myślenia jest natomiast posiadanie, lub nie, planów w zakresie przebiegu kariery zawodowej.

- „*Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby*”. Czynniki ten odnosi się do myślenia o pracy w kategoriach jej bezużyteczności; wynika to z przekonania o braku możliwości sprawczych pracy, jak i z nieadekwatności pracy do osobistej sytuacji. Wreszcie, równie ważną rolę w tego typu sposobie myślenia odgrywa prozaiczny brak chęci do podejmowania zatrudnienia oraz preferencje w kierunku pozostania w domu (tabela 12).

Tabela 12 Sposób myślenia o pracy wśród osób niepełnosprawnych wzrokowo – wyniki analizy czynnikowej

	Nie nadają się do pracy, dla mnie jest renta 1	Praca jest ważna i sprawia przyjemność 2	Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby 3
Zupełnie nie wiem, gdzie mógłbym/mogłabym pracować, jaką pracę wykonywać	0,77	-0,30	
Nie ma takiej pracy, która byłaby dla mnie odpowiednia, którą mógłbym/mogłabym wykonywać	0,75	-0,27	0,29
Pensja jaką mógłbym/mogłabym dostać jest dla mnie zbyt niska	0,73		
Orzeczenie lekarskie zabrania mi pracować	0,71	-0,23	0,28
Obawiam się utraty zasiłku/renty	0,70	-0,23	
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi pracę	0,69	-0,26	0,33
Sam(a) nie będę szukać pracy, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	0,69		0,29
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż pracować	0,66	-0,27	0,43
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do pracy	0,66	-0,25	0,39
Nie mam odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	0,66	-0,25	0,23
Nie nadaję się do pracy	0,64	-0,33	0,47
Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinnam pracować	0,63	-0,23	0,38
Na myśl o pracy ogarnia mnie lęk i strach	0,60	-0,23	0,55
Okoliczności nie pozwalają mi pracować (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenie dziecka)	0,60		0,43
Wiem, że sobie poradzę w każdej pracy	-0,28	0,81	
Praca sprawia mi przyjemność		0,76	-0,45
Praca daje mi ogromną satysfakcję		0,76	-0,42
Wiem, gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości znalezienia pracy	-0,24	0,74	
Mam zaplanowaną swoją karierę zawodową	-0,22	0,73	
Praca jest dla mnie bardzo ważna		0,73	-0,49
Jestem w stanie dojechać do każdej pracy, jeżeli tylko będzie mnie ona interesowała	-0,30	0,73	
W pracy wśród innych ludzi czu(a)bym się bardzo dobrze		0,68	-0,46
Nie chce mi się pracować	0,47		0,72
Nie widzę sensu pracować, i tak to nic nie zmienia	0,52		0,68
Jestem już w takim wieku, że praca jest nie dla mnie	0,43		0,63
Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby pracować	0,50		0,61
Wolę być w domu niż pracować	0,58	-0,28	0,59
Praca jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek	0,36		0,55

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 137–138

Na podstawie analizy skupień wyróżnione zostały cztery grupy/segmenty osób niepełnosprawnych wzrokowo, różniące się nastawieniem wobec pracy:

- Ograniczeni możliwościami. Grupę tę charakteryzuje swego rodzaju dwoistość myślenia wobec pracy. Z jednej strony uznają zasadność podejmowania aktywności zawodowej i widzą w niej sens, z drugiej postrzegają aktywność zawodową przez pryzmat różnych barier i trudności – zarówno tych związanych z ich osobistymi predyspozycjami, jak i systemem orzecznictwa oraz systemem ubezpieczeń społecznych. Postawa ta typowa jest dla prawie co czwartej osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku.
- Niezdecydowani. Grupa ta reprezentuje najmniej wyraziste, a zarazem często sprzeczne poglądy wobec pracy; z jednej strony żywią do niej dość pozytywny stosunek i wykazują w tym względzie pewną zaradność, natomiast, z drugiej strony, otwarcie przyznają, iż nie ma ona dla nich większego sensu. Dość często przychylają się również do argumentów odnoszących się do zatrudnienia w kategoriach barier i trudności. Postawa ta charakteryzuje 23% niepełnosprawnych wzrokowo.
- Odrzucający pracę. Grupę tę charakteryzuje najbardziej negatywny stosunek do aktywności zawodowej. Osoby odrzucające pracę nie dostrzegają w niej źródła osobistej satysfakcji, a jednocześnie nie potrafią sobie w żaden sposób wyobrazić siebie w roli pracownika. Uważają, iż się do tego nie nadają i sobie w niej nie poradzą. Konsekwentnie nie widzą też potrzeby podejmowania aktywności zawodowej oraz przyznają, iż po prostu nie chce im się pracować. Segment ten stanowi 30% populacji osób z deficytami wzroku.
- Entuzjaści pracy. Stanowią jedyną pozytywnie ustosunkowaną wobec pracy grupę osób niepełnosprawnych. Cechuje ich wysoka wartość czynnika „*praca jest ważna i sprawia mi przyjemność*”, przy jednoczesnym odrzuceniu myślenia o aktywności zawodowej w kategoriach barier oraz bezcelowości. Na tle innych, postawa ta relatywnie najrzadziej rozpowszechniona jest w populacji niepełnosprawnych wzrokowo. Reprezentuje ją niespełna co szósty przedstawiciel tej grupy (14%) (tabela 13).

Tabela 13 Postawy wobec pracy osób niepełnosprawnych wzrokowo – wyniki analizy skupień

	Ograniczeni możliwościami	Niezdecydo- wani	Odrzucający pracę	Entuzjaści pracy
	1	2	3	4
Nie nadają się do pracy, dla mnie jest renta	0,721606	0,763646	-0,0251	-0,87352
Praca jest ważna i sprawia przyjemność	-0,27722	0,672922	-1,25803	0,47436
Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby	-1,30161	0,780791	0,71276	-0,27153

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 138

Kompetencje i umiejętności a aktywność zawodowa

W świetle wyników zrealizowanych badań, zarówno jakościowych, jak i ilościowych, dużo ważniejsze od „twardego” merytorycznego wykształcenia wydają się miękkie kompetencje i kwalifikacje, a także predyspozycje psychologiczne, które w skrócie sprowadzić można do sprzyjającej aktywności „umiejętności radzenia sobie w życiu” i sprzyjającej bierności „bezradności życiowej” (rycina 8).



N. wzrokowa N=473

Rycina 8 Kompetencje a status zawodowy – ocena kompetencji na skali [1] Bardzo nisko, [9] Bardzo wysoko.
 Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 150

Ciekawych wniosków dostarcza analiza związku między posiadanymi kompetencjami a gotowością do podejmowania pracy. Jak pokazują wyniki badań, mają one bez wątpienia dużo większe znaczenie z punktu widzenia gotowości do podejmowania pracy niż osiągnięty

poziom czy ukończony profil wykształcenia. Jak obrazuje to poniższa tabela 14., ogółem wśród niepełnosprawnych wzrokowo chęć do podjęcia pracy rośnie wraz z oceną kompetencji związanych z szeroko rozumianą przedsiębiorczością, adaptowalnością oraz umiejętnościami społecznymi. W mniejszym stopniu, choć także istotnym, wiąże się natomiast z posiadaniem konkretnych kompetencji przygotowujących do wykonywania profesji czy też z nabytym doświadczeniem zawodowym.

Tabela 14 Korelacje między oceną posiadanych kompetencji a gotowością do podejmowania aktywności wśród osób z niepełnosprawnością wzrokową

Kompetencje	Współczynnik korelacji R=	Kompetencje	Współczynnik korelacji R=
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy	.381(**)	Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi	.282(**)
Znajomość komputera i programów	.336(**)	Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami	.278(**)
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej	.331(**)	Wytrzymałość, odporność na zmęczenie	.274(**)
Odporność na stres	.327(**)	Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet	.271(**)
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian	.323(**)	Systematyczność i konsekwencja	.266(**)
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	.319(**)	Posiadane doświadczenie zawodowe	.264(**)
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej	.312(**)	Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie	.241(**)
Dokładność, skrupulatność	.307(**)	Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy	.218(**)
Umiejętność pracy w zespole	.292(**)	Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami	.212(**)
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach	.283(**)	Prawo jazdy	.160(**)
		Znajomość języków obcych	.111(*)

Źródło: badania PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 150

Niezmiernie ważną grupę korelatów aktywności zawodowej stanowią predyspozycje charakterologiczno-psychologiczne, które po części zaliczyć można również do cech nabytych (kwalifikacji i umiejętności), uformowanych w procesie kształcenia i edukacji. W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu wzroku czynnikiem w największym stopniu sprzyjającym podejmowaniu aktywności zawodowej jest, z jednej strony, wysoka samoocena

zawodowa, wyrażana wiarą we własne umiejętności i przydatność, z drugiej zaś, w sensie negatywnym, mała odporność na sytuacje stresujące oraz niewielka wytrzymałość (zarówno psychiczna, jak i fizyczna) – tabela 15.

Tabela 15 Predyspozycje psychologiczne a gotowość do podejmowania pracy wśród osób z niepełnosprawnością wzrokową

	Współczynnik korelacji R. Pearsona
Uważam, że potrafię pracować nie gorzej od innych osób	.361(**)
Uważam, że mam jeszcze sporo niewykorzystanych możliwości	.360(**)
Potrafię współpracować w zespole	.323(**)
Jeśli coś postanowię, to staram się to zrealizować	.283(**)
Jestem osobą niezależną od innych	.272(**)
Potrafię opanować emocje w trudnych sytuacjach	.270(**)
Stawiam sobie na ogół trudne i ambitne cele	.269(**)
Chętnie bawię się w hałaśliwym towarzystwie	.234(**)
Szybko się męczę, jeśli muszę pracować dłużej niż zwykle	-.233(**)
Nie mam problemów z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z innymi ludźmi	.213(**)
Potrafię zaplanować wykonanie czekających mnie zadań	.210(**)
Nawet w nerwowej atmosferze potrafię działać rozsądnie i zachować jasność umysłu	.182(**)
Potrafię się szybko przystosować do zmieniających się warunków, sytuacji	.180(**)
Po zobaczeniu wypadku lub przykrych rzeczy potrafię zachować równowagę	.169(**)
Wiele sytuacji prowokuje mnie do rywalizacji	.158(**)
Zawsze staram się „postawić na swoim”	.156(**)
Jestem odporny(a) na poniesione porażki	.136(**)
Potrafię spojrzeć krytycznie na siebie, na własne możliwości	.118(*)
Mogę o sobie powiedzieć, że potrafię rozwiązywać swoje problemy, zadbać o swoje sprawy	.095(*)
Jestem bardzo niecierpliwy(a), kiedy mam na coś czekać	-.076
Kiedy jestem krytykowany(a), bardzo szybko unoszę się gniewem	-.054
Kiedy wokół mnie panuje duży ruch, pracuję mniej wydajnie	-.052
CZYNNIK przydatność, dużo możliwości	.322(**)
CZYNNIK zrównoważenie oraz ambicja	.146(**)
CZYNNIK niecierpliwość, podatność na krytykę	-.001
CZYNNIK nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych	-.200(**)

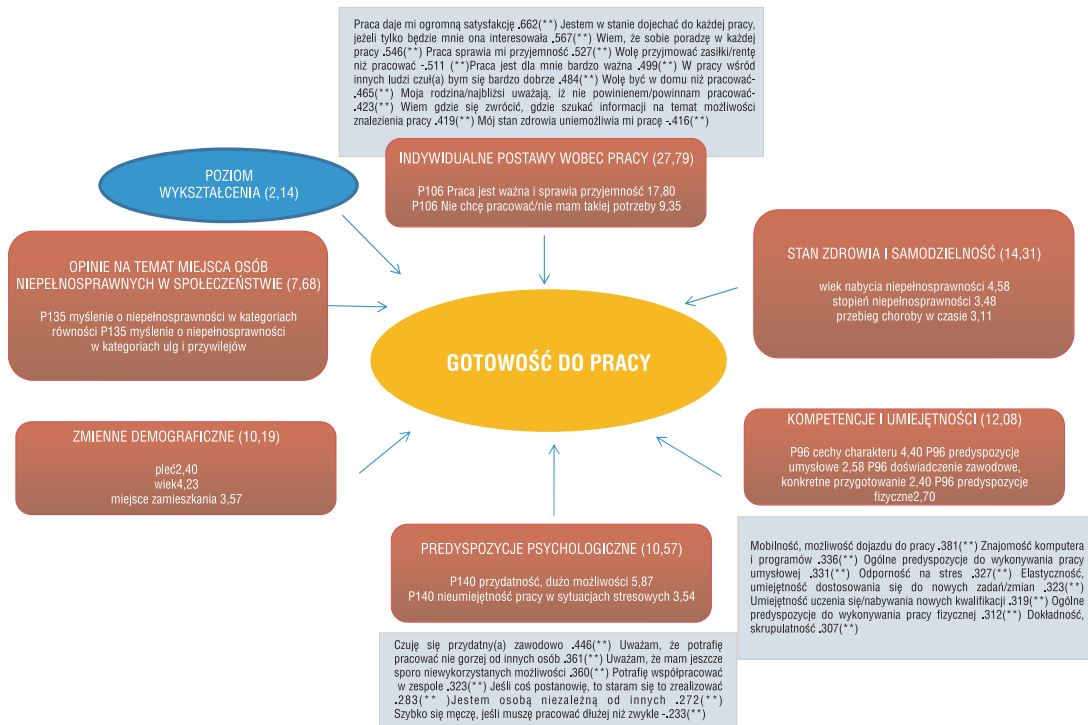
* korelacja istotna na poziomie $p < 0,05$

** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$

Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 159

Prezentowane dotychczas dane ilościowe oraz analizy o charakterze jakościowym nie pozwalają w sposób jednoznaczny stwierdzić, w jakim stopniu poszczególne czynniki, w tym również te związane z wykształceniem i kwalifikacjami, przyczyniają się do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a w jakim natężeniu inne czynniki ją ograniczają.

W toku postępowania wyjaśniającego (metoda Kruskala) opracowano dwa modele uwzględniające korelaty czynników wpływających na gotowość niepełnosprawnych do podejmowania aktywności zawodowej.



Rycina 9 Całościowy model uwarunkowań gotowości do podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne z uwzględnieniem wykształcenia, kompetencji i kwalifikacji na podstawie analiza kluczowych czynników metoda Kruskala oraz z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych¹⁹
 Źródło: badania PENTOR Research International dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 165

Model całościowy, uwzględniający korelaty indywidualnej gotowości niepełnosprawnych wrozkowo do podejmowania pracy, wyjaśnia ogółem 59% wariancji wyników (rycina 9). Co ciekawe, rezultaty wskazują na mały, zaledwie dwuprocentowy wpływ czynników związanych z profilem, kierunkiem i poziomem wykształcenia na podejmowanie aktywności zawodowej oraz status niepełnosprawnych na rynku pracy. Poziom wykształcenia nie wspiera gotowości do podejmowania pracy, odpowiada jedynie za 6% zmienności zmiennej zależnej w sytuacji, gdy nie wiąże się z postawami wobec pracy i za 18% zmienności, gdy pod uwagę

¹⁹ Analizy były prowadzone z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych przy użyciu oszacowań *Partial Leas Squares* (SEM PLS) na łącznej próbie osób niepełnosprawnych (bez różnicowań na poszczególne typy niepełnosprawności). Dokładny opis analiz oraz uzyskanych wyników dostępne w: Aneksie 4. do Raportu – Analizy Statystyczne (dostępne w PFRON)

weźmiemy również jego wpływ na kształtowanie się postaw wobec zatrudnienia. Warunkiem niezbędnym w podnoszeniu gotowości do podejmowania pracy jest zwiększenie nacisku w toku edukacji na kształtowanie postaw, kompetencji i kwalifikacji w kontekście predyspozycji osób z niepełnosprawnością wzrokową.

Najważniejszym, a jednocześnie dużo istotniejszym niż w innych kategoriach czynnikiem, wpływającym na gotowość do podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne wzrokowo, jest postawa wobec pracy, która wiąże się z wyjaśnianą zmienną w prawie 28%. Kolejnym predyktorem motywacji do podejmowania zatrudnienia jest obiektywny stan zdrowia, związany ze stopniem i postępem niepełnosprawności oraz wiek nabywania dysfunkcji. W świetle tych czynników okazuje się, że osoby, które urodziły się z wadą wzroku, są bardziej chętne do pracy niż te, które nabyły ją w trakcie późniejszego życia.

Czwartym co do ważności czynnikiem korelującym z motywacją do podejmowania pracy są predyspozycje psychiczne, co w przypadku osób z niepełnosprawnością wzrokową wiąże się ze stosunkowo wysoką samooceną zawodową, z drugiej zaś strony, z nieumiejętnością radzenia sobie w sytuacjach stresogennych.

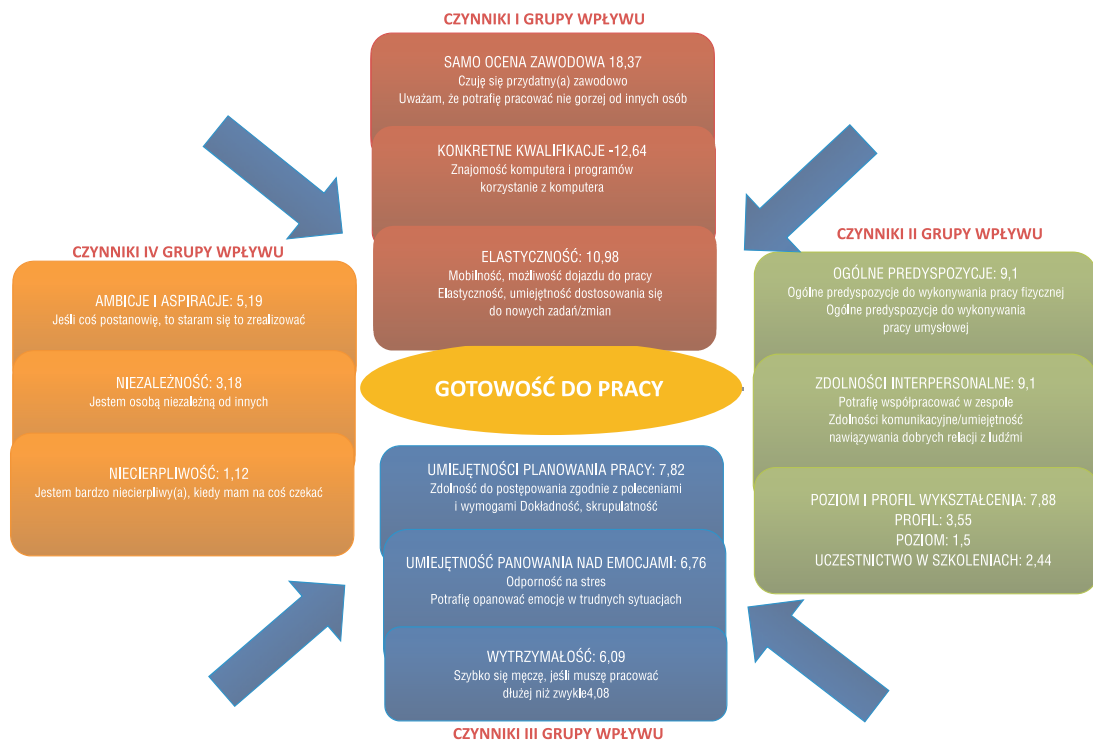
W celu wyjaśnienia dokładnych związków między wykształceniem a aktywnością zawodową opracowany został model uwzględniający jedynie zmienne o charakterze kompetencyjnym. Najważniejsze, z punktu widzenia gotowości do podjęcia pracy przez niepełnosprawnych, okazują się być: wysoka samoocena zawodowa, posiadanie konkretnych kwalifikacji i przygotowanie do zawodu, elastyczność, mobilność i adaptowalność do warunków pracy. Niezbędne są także zdolności interpersonalne oraz umiejętność nawiązywania właściwych relacji, a także poziom i typ wykształcenia. Z negatywnego punktu widzenia gotowość do podejmowania pracy osłabia natomiast przekonanie o małej odporności na stresujące sytuacje oraz przekonanie o niewielkiej wytrzymałości i niewystarczającej kondycji do wykonywania pracy (rycina 10).

Różnice w mocy wyjaśniającej obydwu modeli wiążą się z samym charakterem wyjaśnianych zmiennych. Słabość, która zarazem potwierdza trafność obserwacji, dotyczących charakteru uwarunkowań aktywności zawodowej modelu wyjaśniającego gotowość do pracy osoby niepełnosprawnej, wynika z dwóch przyczyn.

Jedną z nich jest trudność rozróżnienia czynników będących predyktorami od czynników będących następstwem aktywności zawodowej. Przykładem tego może być sytuacja finansowa gospodarstwa domowego, postawy wobec pracy, a także kompetencje i umiejętności (które zarówno mogą motywować do podejmowania pracy, jak i być jej następstwem lub stać się w konsekwencji czynnikiem demobilizującym).

Z drugiej natomiast strony, niska moc predykcyjna modelu kompetencyjnego w sposób bezpośredni potwierdza większą zależność aktywności zawodowej niepełnosprawnych od czynników zewnętrznych (nie ujętych w modelu) niż od czynników wewnętrznych,

związanych z wyznawanymi poglądami, postawami czy też wykształceniem i posiadanymi kompetencjami.



Rycina 10 Model zmiennych kompetencyjnych wpływających na gotowość do podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne z uwzględnieniem wykształcenia, kompetencji i kwalifikacji na podstawie analizy kluczowych czynników metoda Kruskala oraz z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych²⁰
Źródło: badania PENTOR *Research International* dla PFRON, 2010, nt. *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2: Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 170

Podsumowanie

Osoby niepełnosprawne wzrokowo nie podejmują pracy, ponieważ nikt nie chce ich zatrudnić oraz racjonalnie im się to nie opłaca (dodatkowe zyski wynikające z pracy są dużo mniejsze od kosztów z nią związanych, a także istnieje ryzyko utraty renty). Aktywności zawodowej nie sprzyja wciąż powszechny w społeczeństwie sposób myślenia o niepełnosprawnych jako o ludziach chorych, potrzebujących ulgowego traktowania oraz idący w ślad za nim dystrybutywny model wsparcia (oparty na zasiłkach, pomocy, opiece). Wreszcie,

²⁰ Analizy były prowadzone z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych przy użyciu oszacowań *Partial Leas Squares* (SEM PLS) na łącznej próbie osób niepełnosprawnych (bez różnicowań na poszczególne typy niepełnosprawności). Dokładny opis analiz oraz uzyskanych wyników dostępne w: Aneksie 4. do Raportu – Analizy Statystyczne (dostępne w PFRON).

w wielu przypadkach, czynnikiem przesądzającym o bierności, często trwałej, niepełnosprawnych jest specyfika rynku pracy i działających na nim podmiotów – zarówno przedsiębiorców, jak i instytucji rynku pracy. Ci pierwsi, opierając się na stereotypach oraz często nie posiadając żadnej wiedzy, postrzegają zatrudnienie niepełnosprawnego głównie przez pryzmat kosztów. W konsekwencji nie widzą żadnych racjonalnych przesłanek, aby podejmować aktywność na rzecz zatrudnienia tej grupy (jeśli niepełnosprawny się do nich zgłosi sam, owszem, mogą rozważyć taką możliwość). Powiatowe Urzędy Pracy, jak pokazują zrealizowane badania, pozostają zaś całkowicie bezradne wobec złożoności problematyki aktywizacji zawodowej. Skupiają się na zadaniach prostych, jednowymiarowych i najbardziej oczywistych, jak np. pośrednictwo w zakresie miejsc pracy niewymagających kwalifikacji, szkolenia komputerowe czy szkolenia dające podstawy zawodu, np. księgowość. Biorąc to wszystko pod uwagę, podjęcie pracy przez niepełnosprawnego często jest splotem wielu sprzyjających okoliczności i przypadków, do których zaliczyć na pewno możemy posiadanie znajomości wśród osób prowadzących działalność gospodarczą.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na wyjątkowo duże, na tle innych grup niepełnosprawności, znaczenie czynników o charakterze zewnętrznym dla aktywności zawodowej osób z dysfunkcjami wzroku, w szczególności niewidomych, którzy są najmniej chętnie zatrudniani (nie licząc chorych psychicznie i umysłowo) oraz w największym stopniu dyskryminowani w zakresie edukacji i kształcenia).

Zmiana myślenia o roli i miejscu niepełnosprawnych na rynku pracy jest zadaniem wymagającym przejścia od deklaracji do działania, zarówno ze strony pracodawców, jak i samych zainteresowanych. Istotnym czynnikiem, ważnym w kształtowaniu gotowości do podejmowania aktywności zawodowej i jej podejmowaniu jest pozycja osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Konieczne staje się zatem przeniesienie uwagi z argumentacji „medycznej”, która działa raczej demotywująco na tę kategorię badanych, sytuując ich w grupie osób chorych, wymagających specjalnego (wyłączającego z aktywności) traktowania, na wskazanie wartości tych osób jako pełnoprawnych, nie tylko członków społeczeństwa, ale także pracowników.

Takie podejście powinno przyczynić się do trwałych zmian w stosunku niepełnosprawnych wzrokowo do doskonalenia w zakresie ich kształcenia oraz aktywności zawodowej, a także zatrudnianiu zarówno na otwartym, jak też chronionym rynku pracy.

Bibliografia:

- Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, cz. 2: *Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*. PENTOR Research International, 2010
 GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/stan_zdrowia_2004.pdf, raport z badań: Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r. [dostęp z dnia: 2012.10.10]
 Ossowski R., *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z upośledzeniem narządów wzroku*, SWPS, Warszawa, 2006
 PENTOR Research International, PAG Uniconsult, PFRON, 2006