

Tomasz Buchwald¹

Katedra Edukacji i Rozwoju Kadr Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu
Wydział Społeczno-Ekonomiczny Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Koninie

Możliwości podnoszenia i zarządzania kompetencjami osób niepełnosprawnych w Polsce. Wnioski z badań własnych Fundacji Przedsiębiorczości i Rynku Pracy

Streszczenie

Celem opracowania jest przedstawienie istoty procesu kształtowania kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych, ukazane poprzez wykorzystanie jednego z najważniejszych konstruktów psychologicznych warunkujących udany start, karierę i rozwój zawodowy pracowników z niepełnosprawnościami w Polsce. Autonomizacja poczucia własnej wartości, powszechnie uważana za kluczowy mechanizm determinujący psychiczny dobrostan człowieka, jest skutecznym narzędziem skłaniającym nieaktywne zawodowo osoby niepełnosprawne do zdobycia nowych umiejętności przydatnych w życiu i pracy. Autor artykułu analizuje problematykę kompetencji osób niepełnosprawnych poprzez celowe odniesienia do terminów związanych z rozwojem zawodowym człowieka. Poszukuje odpowiedzi na dwa kluczowe pytania: *Jaki jest obecny poziom kompetencji zawodowych nieaktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych?*, *Jakie powody skłaniają badanych niepełnosprawnych do podnoszenia poziomu własnych kompetencji i zarządzania nimi?*. Uzyskanie odpowiedzi na te pytania stało się bodźcem do rozpoczęcia badań własnych pt. *Gotowość do podnoszenia poziomu kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych*, realizowanych we współpracy z ogólnopolską organizacją pozarządową².

Słowa kluczowe: praca, niepełnosprawność, prawo do pracy i oświaty, koncepcja ludzkich możliwości, kapitał społeczny, model biopsychospołeczny, rozwój kompetencji zawodowych

¹ Autor artykułu to absolwent studiów doktoranckich (III stopnia) na kierunku Ekonomia Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (2014). Pod opieką Kierownik Katedry Edukacji i Rozwoju Kadr UEP, prof. dr hab. Aldony Andrzejczak przygotowuje rozprawę doktorską pt. *Kompetencje osób niepełnosprawnych a ich sytuacja na rynku pracy w Polsce*. To również Redaktor Naczelny czasopisma „Przedsiębiorczość i Prawo”, samorządowiec i działacz społeczny związany z wielkopolskim sektorem NGO. Od marca 2016 r. pełni funkcję konsultanta zespołu ds. rewitalizacji Gminy Jarocin.

² Fundacja Przedsiębiorczości i Rynku Pracy to nowoczesna organizacja pozarządowa, która wspiera i wdraża programy ukierunkowane na rozwój, aktywizowanie i integrację lokalnej społeczności.

Opportunities to improve management and competence of persons with disabilities in Poland. Conclusions drawn out from the own research of the Foundation for Enterprise and Labor Market

Summary

The purpose of the description is to present the essence of the competence formation process of persons with disabilities shown by the use of one of the most important psychological constructs determining a good start in a career and professional development of employees with disabilities in Poland. Autonomy of self-esteem generally regarded as the key mechanism for determining mental well-being of man is an effective tool for inducing inactive people with disabilities to acquire new skills for life and work. The article analyzes the problem of the disabled person's competences through a deliberate reference to the terms associated with the professional man's development. Searches the answer for two key questions: *What is the current level of economically inactive disabled people's professional competence?*, *What reasons convince respondents with disabilities to raise their level of competence and management?*. Getting the answers to these questions have become the reason for starting the research titled *Readiness for raising the level of professional competence of persons with disabilities* implemented in cooperation with a nationwide non-governmental organization.

Keywords: work, disability, right to work and education, concept of human capabilities, social capital, biopsychosocial model of professional competence development

Wprowadzenie

Zmieniające się nastawienie do pracy zawodowej i doświadczenia społeczne osób z niepełnosprawnością mają swoje konsekwencje w rosnącej liczbie osób niepełnosprawnych znajdujących zatrudnienie na otwartym rynku pracy w Polsce. Niepełnosprawni jako grupa społeczna, niegdyś postrzegana jako bierna zawodowo, dziś coraz częściej widzą we własnej edukacji i aktywności zawodowej czynnik socjalizacji, który niewątpliwie determinuje ich do samorozwoju w środowisku pracy i poza nim. Jak przekonuje Tomasz Buchwald – inicjator i główny realizator badań: *Badaczy rynku pracy nie powinno dziwić rosnące zainteresowanie pracodawców osobami niepełnosprawnymi, choć mimo wszystko wciąż dziwi, zwłaszcza jeśli chcielibyśmy w przyszłości umniejszać problem niedopasowania kompetencyjnego³, który tłumaczy większe otwarcie pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) na zatrudnianie niepełnosprawnych. Z badań aktywności ekonomicznej ludności wynika, że osoby niepełnosprawne pozostają niewykorzystanym zasobem na rynku pracy*

³ Niedostosowanie wykonywanej pracy do swoich umiejętności częściej skłania pracowników do rezygnacji z pracy, a niewykorzystywanie możliwości zawodowych pracowników odbija się negatywnie na ich produktywności. Pożądana sytuacja wystąpi, gdy najlepszy pracownik jest dopasowany do najbardziej wymagającego stanowiska, a najmniej kompetentny – do najmniej wymagającego stanowiska, [za:] M. Hajec, *Niedopasowanie umiejętności w Unii Europejskiej*, Sedlak & Sedlak, źródło: <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.996>, [dostęp: 26.12.2015]

w Polsce. Sformułowana w ten sposób teza w pełni oddaje obraz rzeczywistości, w jakiej od lat funkcjonują niepełnosprawni pracownicy. Wielu nieaktywnych zawodowo korzysta z różnorodnych form pomocy instytucjonalnej, która tylko w pewnej części zaspokaja potrzeby socjalno-bytowe. Niestety, zaspokajając podstawowe potrzeby życiowe, pomija się często wszystkie pozostałe (w tym tak istotną dla populacji nieaktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych potrzebę rozwoju społeczno-zawodowego). *Bez podjęcia się próby określenia poziomu kompetencji zawodowych współcześnie żyjącej populacji osób niepełnosprawnych, nie znając faktycznego ich poziomu, nie będziemy w stanie budować skutecznych programów aktywizacji zawodowej, a to właśnie ciągła aktywizacja pozwala wkraczać niegdyś marginalizowanej grupie społecznej na otwarty rynek pracy w Polsce i determinuje wzrost kompetencji, niwelując deficyty, jakie przypisane są do tych osób właśnie z powodu ich niepełnosprawności*⁴. W kilku ostatnich latach obserwowaliśmy na otwartym rynku pracy w Polsce wzrost popytu i podaży na pracę osób niepełnosprawnych. Przyczyn boomu na zatrudnienie osób niepełnosprawnych można upatrywać w rosnącej akceptacji społecznej pracowników niepełnosprawnych na otwartym rynku w Polsce. Jestem gotowy bronić hipotezy zawierającej się w stwierdzeniu: *Proces normalizacji życia społeczno-gospodarczego zakończy się tym szybciej, im więcej instytucje Państwa uczynią w aspekcie wdrożenia nowej polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*. Ewaluacje końcowe kilku ogólnopolskich projektów tzw. wspomaganego zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁵ potwierdzają, że *jedynie praca umożliwia im godne, autonomiczne funkcjonowanie w społeczeństwie*. Już blisko 7 lat aktywnie działam na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami, rozpoznaję ich potrzeby edukacyjne i społeczne, inicjuję, a następnie podejmuję oddolne inicjatywy wspierające funkcjonowanie warsztatów terapii zajęciowej oraz zakładów aktywności zawodowej na terenie województwa wielkopolskiego. Niepokoi mnie fakt chronicznego braku środków na działania aktywizacyjne skierowane do nieaktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych. Zgadzam się ze stwierdzeniem: *[...] proces zarządzania niepełnosprawnością jest odbierany przez pracodawców za podstawę budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji, ale rozszerzony o wywiady przeprowadzane przez działy HR z osobami niepełnosprawnymi, kandydatami do pracy w przedsiębiorstwach pozwoliłyby odpowiedzieć na ważne pytania: **Jakie***

⁴ Tymi słowami aprobatę i pełne zrozumienie dla realizowanych przez mgr. Tomasza Buchwalda badań własnych wyraził Prezes Zarządu Fundacji Przedsiębiorczości i Rynku Pracy, dr Piotr Możyłowski.

⁵ Rozwój zawodowy determinuje wykształcone osoby niepełnosprawne do poszukiwania coraz lepszej pracy, ci zaś chętnie uczestniczą w licznych projektach wspomaganego zatrudniania, które cieszą się coraz większym zainteresowaniem. Jeden z realizowanych projektów, pt. *Praca dla osób niepełnosprawnych szansą dla społeczności lokalnej* kierowany był wyłącznie do osób niepełnosprawnych z małych miast i wsi, źródło: W. Gajdziewska, Wydział Realizacji Programów, <http://www.pfron.org.pl/bip/komunikaty/954,Ogloszenie-otwartego-naboru-partnerow-w-celu-wspolnej-realizacji-projektu-pnWsp.html>, [dostęp: 29.12.2015]

kompetencje zawodowe, które posiada Pan/Pani, będąc osobą niepełnosprawną, uważają Państwo za silne, a które za słabsze? (Wymień, proszę, po 3–4 takie kompetencje, odnosząc się do własnych doświadczeń życiowych i zawodowych, w zgodzie z poczuciem własnej wartości).

W związku z poprzednim pytaniem (Wymień, proszę, po 3–4 takie kompetencje, które, Państwa zdaniem, odnoszą się do Państwa własnych doświadczeń życiowych i zawodowych, w zgodzie z poczuciem własnej wartości), **które Państwa kompetencje wymagają dalszego kształtowania? W jakim stopniu i w jakiej branży możliwe będzie wykorzystanie Państwa obecnych lub przyszłych kompetencji przez sektor małych i średnich przedsiębiorstw w Wielkopolsce? Co Pana/Panią, jako osobę niepełnosprawną, determinuje do pracy nad sobą? Co Państwu daje możliwość pracy zawodowej poza aspektem ekonomicznym?**

Autorka artykułu *Doskonalenie kluczowych kompetencji jako wymóg współczesnego rynku pracy*, powołując się na raport Fundacji Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz Fundacji im. Friedricha Eberta z 2008 r.: *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, przypomina, że z badań przeprowadzonych na potrzeby opracowywania raportów⁶ wynika, iż absolwenci polskich uczelni nie są w wystarczający sposób przygotowani do konfrontacji z wymogami, jakie stawia przed nimi rynek pracy. Wnioski zawarte w raporcie odnieść można także do studentów z niepełnosprawnościami⁷, a rosnąca liczba niepełnosprawnych absolwentów z wyższym wykształceniem nie jest adekwatna do liczby osób niepełnosprawnych wchodzących co roku na otwarty rynek pracy w Polsce i znajdujących na nim stałe zatrudnienie⁸.

Definicja pojęcia „proces” w kontekście kształtowania kompetencji zawodowych pracowników – wybrane ujęcia teorii organizacji i zarządzania

Pojęcie *proces* jest terminem uniwersalnym, odnoszącym się do wielu dziedzin życia. Najczęściej przywołuje się je w naukach o zarządzaniu, a w szczególności odnosi się w nich do **orientacji procesowej, gdzie przedmiotem** zainteresowania

⁶ A. Marszałek, *Doskonalenie kluczowych kompetencji jako wymóg współczesnego rynku pracy*, „E-mentor” 2011, Nr 3(40), s. 67–68, źródło: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/40/id/841>, [dostęp: 28.01.2016]

⁷ Por. *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, raport Fundacji Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz Fundacji im. Friedricha Eberta, Warszawa, 2008

⁸ Wykluczenie osób niepełnosprawnych z rynku pracy w Polsce trwało, a przyczyną tego stanu rzeczy było ich niskie (tzn. złe) wykształcenie. W 2010 r. wykształcenie zawodowe uzyskało 39,4% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (dane MPiPS). Z kolei wykształcenie średnie posiadało 34,1%, a wyższe 8,6%. Dla porównania, osoby sprawne w wieku produkcyjnym z wykształceniem co najmniej średnim – to 61,2% populacji, wyższym – 22,4%, a zasadniczym zawodowym – 27,4% (dane MPiPS z 2010 r.), źródło: <http://rynekpracy.org/wiadomosc/763104.html>, [dostęp: 29.01.2016]

będą całościowe procesy realizowane w przedsiębiorstwach. Proces przez niektórych może być postrzegany również jako przedmiot analizy. To podejście znane było w naukach o zarządzaniu już w pierwszych latach XX w.⁹ Współcześnie powtórnie nabiera ono szczególnego znaczenia z uwagi na to, że rosnące zainteresowanie procesem przejawiają przedsiębiorstwa innowacyjne, chcące się rozwijać¹⁰. Inni naukowcy, w tym twórcy reengineeringu, definiują proces jako *zbiór działań, który posiada jeden lub wiele rodzajów wejść i przekształca je w wyjścia przedstawiające wartość dla klienta*¹¹. Marek Adamczyk w artykule będącym swego rodzaju charakterystyką, deskrypcją **pojęcia procesu**, poradził sobie z ukazaniem przekroju pierworysu tworzącego definicję Hammera i Champy'ego, udatnie rozwinął jej wcześniejszą wersję. Stwierdził jednoznacznie, że skłania się ku takiemu definiowaniu **pojęcia procesów zarządzania**, które noszą w sobie działania zapewniające końcowy efekt, bo tylko te stanowią wartość w ujęciu ekonomicznym (na rynku pracy największą wartość mieć będzie nie posiadane wykształcenie, a nadrzędne nad wykształceniem doświadczenia zawodowe, które – zdobywane przez lata – najlepiej **rozwijają kompetencje zawodowe pracowników**). Badania pokazują, że zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników m.in. w handlu i usługach przynosi wymierne korzyści podmiotom gospodarczym, które decydują się na ten krok istotny z punktu widzenia polityki społecznej i kształtowania się rynku pracy, na którym odnajdą się wszyscy jego uczestnicy.

Niewątpliwie to przedsiębiorstwa chcące aktywnie włączać się w **budowanie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. Corporate Social Responsibility, CSR)**¹² lub realizujące już te strategie najczęściej decydują się na poszukiwanie, a bywa, że także zatrudnienie pracowników należących do grup o szczególnej sytuacji na rynku pracy (spośród nich głównie osób z niepełnosprawnościami, które już przedstawiają dla pracodawcy wartość lub będą wartościowe w przyszłości). W tym aspekcie wykorzystanie ich kreatywności i nierzadko otwartości na nowe wyzwania staje się niezbędnym elementem strategii rynkowych

⁹ M. Adamczyk, *Zorientowane procesowo doskonalenie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa*, Wrocław, Politechnika Wroclawska, 2007

¹⁰ *Szybkemu wzrostowi dostępności dóbr towarzyszy spadek poczucia bezpieczeństwa socjalnego tak istotnego dla wszystkich pracowników, nie tylko tych z niepełnosprawnościami. Rozwój staje się niemożliwy, jeśli pracownicy obawiają się utraty zatrudnienia*, [cyt. za:] J. Olszewski, *Wpływ globalizacji i transformacji na kształtowanie się systemu pracy*, [w:] *Gospodarka XXI wieku. Innowacyjność, Ekonomia i Organizacja, Część III*, Szczecin, Naukowe Wydawnictwo IVG, 2012, s. 9

¹¹ M. Adamczyk, *Procesy przedsiębiorstwa – definicje*, źródło: <http://procesybiznesowe.pl/2013/procesy-przedsiębiorstwa-%E2%80%93-definicje>, [za:] M. Hammer, J. Champy, 1994, s. 35, [dostęp: 08.04.2016]

¹² Niestety, nie istnieje jedna uniwersalna definicja zjawiska określanego w skrócie jako CSR: *Spoleczną odpowiedzialność biznesu określa się jako koncepcję, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy*, źródło: http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna_odpowiedzialnosc_biznesu,464.html, [dostęp: 08.04.2016]

tych firm, które produkują, tworzą, kreują na rynku produkty dedykowane wyłącznie osobom niepełnosprawnym z przeznaczeniem dla różnorodnego segmentu klientów¹³. W przypadku procesów informacyjno-decyzyjnych wejściami są dane, a wyjściami informacje sterujące, do których należą decyzje podejmowane w przedsiębiorstwach, te zaś częstokroć podtrzymywane są w odniesieniu do zatrudnienia. Natomiast w przypadku procesów realnych (produkcyjnych) wejścia mają charakter energo-materialny, a wyjścia stanowią wyroby lub usługi¹⁴.

Jednocześnie zauważyć należy, że przytoczona definicja procesu jest jedną z bardziej spopularyzowanych w naukach o organizacji i zarządzaniu. Za punkt odniesienia proponuję przyjąć definicję I. Durlika, nazywającego procesem **zbiór działań, które elementy wejściowe przetwarzają w elementy wyjściowe przedstawiające wartość dla klienta**¹⁵. Durlik w rozwinięciu powyższej definicji podaje przykład zamówienia od klienta jako elementu wejściowego oraz dostarczenie klientowi produktu jako elementu wyjściowego procesu¹⁶. Wielu teoretyków i praktyków zarządzania nawiązuje do niego w swoich rozważaniach, powołując się także na definicję T. Davenporta, zgodnie z którą [...] *proces jest posiadającym strukturę zestawem mierzalnych działań, zaprojektowanym w celu dostarczania konkretnego rezultatu dla określonego klienta lub na jakiś określony rynek*¹⁷. Autorzy w literaturze umiejętnie wskazują na takie aspekty, jak chociażby mierzalność procesów, w tym dotyczące także kształtowania kompetencji zawodowych pracowników poprzez szczególne nastawienie liderów rynku na aspekt zarządzania różnorodnością pracowników i rozpoznanie ich umiejętności tak, aby najlepiej wykorzystać dotychczas niezagospodarowane umiejętności m.in. w procesie produkcji¹⁸. W przywołanej przeze mnie definicji

¹³ Więcej informacji o znaczeniu kompetencji w życiu człowieka znajduje się w pracy: G. Hamel, C. K. Prahalad, *Przewaga konkurencyjna jutra, Strategie przejmowania kontroli nad branżą tworzenia rynków przyszłości*, Warszawa, Business Press, 1999

¹⁴ S. Trzcieliński, *Zależności przyczynowo-skutkowe w przekształceniach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa wytwórczego*, Poznań, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 1999, s. 34

¹⁵ I. Durlik, *Restrukturyzacja procesów gospodarczych, Reengineering*, Warszawa, Placet, 1998, s. 71

¹⁶ Aspekt wejścia oraz wyjścia procesu stanowi także element definicji zamieszczonej w jakościowej normie terminologicznej PN-EN ISO 9000:2000, *Systemy zarządzania jakością – Podstawy i terminologia*, p. 3.4.1, w której proces interpretowany jest jako *zbiór działań wzajemnie powiązanych lub wzajemnie oddziałujących, które przekształcają wejścia w wyjścia*, źródło: <http://procesybiznesowe.pl/2013/procesy-przedsiębiorstwa-%E2%80%93-definicje>, [dostęp: 09.04.2016]

¹⁷ T. H. Davenport, *Process Innovation – Reengineering Work through Information Technology*, Harvard Business School Press, 1993, s. 5

¹⁸ W tym ujęciu procesem kształtowania kompetencji zajmują się z sukcesami badacze amerykańscy, chociażby R. E. Boyatzis; rodzimymi zwolennikami podobnego podejścia do problemu kompetencji są: T. Oleksyn, J. Moczydłowska, G. Filipowicz, Z. Janowska, G. Bartkowiak, A. Andrzejczak, R. Walkowiak, A. Rakowska – jako zwolennicy szerszego stosowania opisów kompetencji, bez względu na fakt, że niektóre z tych kompetencji, chociaż oznaczają różne umiejętności, wiedzę i pasję, to jednak semantycznie są do siebie podobne.

pojęcia procesu, zarówno we wcześniejszej Davenporta, jak i późniejszej Durlika, zauważam pewną prawidłowość polegającą na tym, że obydwie kładą nacisk na kwestie wewnętrznej struktury procesu. Nie sposób, zgłębiając istotę procesu, nie odnieść się do praktycznego postrzegania etapów kształtowania kompetencji zawodowych u osób niepełnosprawnych¹⁹.

Samoocena kompetencji zawodowych niepełnosprawnych pracowników w środowisku pracy i poza nim – definicja pojęcia i jej odniesienia do literatury przedmiotu

Nietrudno dostrzec, że zmiany, które badacze zauważali w odniesieniu do zawodów wybieranych zupełnie przypadkowo przez przyszłych pracowników, dokonują się już w czasie edukacji. Te skomplikowane procesy decyzyjne nierzadko wręcz przesądzą o powodzeniu w przyszłym życiu zawodowym. Jeśli wyjdziemy z założenia, że o części wyborów zawodowych młodych ludzi decydują czynniki psychologiczne tkwiące w nich samych, wówczas niektóre z nich mogą okazać się czynnikiem wyraźnie dominującym – niczym innym, jak fantazją ucznia w okresie jego wzmożonego rozwoju intelektualnego, który przypada na okres dzieciństwa (psychologia mówi, że nie należy lekceważyć pojawiających się w tym okresie najczęściej nieświadomych wyborów zawodowych, bo może się okazać, że psychiczne pragnienia dziecka urzeczywistnią się we właściwym momencie).

Pierwszy realizm poważnych zamierzeń zawodowych pojawia się na etapie **wczesnej dorosłości**. Przyjmijmy, że okres życia człowieka może być zmienną²⁰ – to właśnie w tej zmiennej da się dostrzec podstawę do osadzenia zagadnienia (problemu) kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych omawianych w teorii. Jakkolwiek bowiem kryterium kompetencji nie jest wprost wyjaśnione w koncepcji rozwoju zawodowego człowieka, tak już pojęcie **samooceny**²¹, a tym bardziej **samooceny kompetencji zawodowych** pracowników wymaga swego rodzaju umiejętności, tj. adekwatność oceny kompetencji zawodowych, określenia

¹⁹ Zaprezentowanie wartościowych publikacji dokonujących przeglądu kompetencji zawodowych pracowników, a szczególnie badań w tym wąskim obszarze, włączając w ten przegląd osoby z niepełnosprawnościami, nie jest łatwe, jednak są badacze, którzy poświęcili całe lata na mniej lub bardziej udane dochodzenie do poznania naukowego problematyki kompetencji (należą do nich Whiddett, Hollyforde, 2003; Woodruffe, 2003; Filipowicz, 2004; Wood, Payne, 2006).

²⁰ **Zmienna** – symbol, oznaczający wielkość, która może przyjmować rozmaite wartości. Wartości te na ogół należą do pewnego zbioru, który jest określony przez naturę rozważanego problemu. Zbiór ten nazywamy zakresem zmiennej, [za:] J. B. Fraleigh, *A First Course in Abstract Algebra*, Stany Zjednoczone, Addison-Wesley, 1989, wyd. IV, s. 276

²¹ Pojęcie spopularyzował L. Niebrzydowski (1989), uznając samoocenę za element wiedzy człowieka o sobie samym: [...] *postrzegana jako istotny składnik świadomości człowieka była i pozostanie związana z wyobrażeniem o sobie samym*. Definicję opracowano w oparciu o artykuł: P. Borowiecki, *Samoocena osób z niepełnosprawnością w świetle wybranej literatury i badań własnych*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2015, Nr II(15), s. 111–113.

minimalnych umiejętności, jakie należy opanować, chcąc wykonywać dany zawód. Dlatego też obiektywne dokonanie trafnej samooceny kompetencji nie było, nie jest i nie będzie łatwe z uwagi na fakt, że trudno jest przeprowadzić samoocenną kompetencji bez brania pod uwagę własnych zdolności, pasji i zainteresowań.

Osoby niepełnosprawne często przeceniają swoje kompetencje, choć postrzegają je jako swego rodzaju umiejętności pozwalające im na skuteczne funkcjonowanie w danym zawodzie. Znana teoria rozwoju kariery zawodowej **Supera** jest dość skomplikowaną konstrukcją, na którą składają się różnorodne zagadnienia tworzące w całości system rozwoju zawodowego i budowania zaangażowania zawodowego człowieka (teoria Supera jako uniwersalna diagnozuje także rozwój zawodowy osoby niepełnosprawnej), o czym przekonują m.in. tacy badacze, jak chociażby Herr, Cramer, 2001; Paszkowska-Rogacz, 2003; Bajcar i in., 2006. Zwróćmy uwagę na to, że proces tego rozwoju i kształtowania się kluczowych kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych w istocie jest całością, zespołem wzajemnie powiązanych działań. Zależności zachodzące pomiędzy tymi działaniami mają charakter hierarchiczny oraz funkcyjny. Odzwierciedlenie opisywanych relacji zawierają mapy procesów, a te z kolei prowadzą do wewnętrznych czynników, od których w dużej mierze zależy właściwa realizacja stawianych sobie przez osoby niepełnosprawne celów życiowych (zawodowych, związanych z chęcią zdobycia czy utrzymania pracy)²².

Wydaje się również, że intencją wszystkich przywołanych definicji jest podkreślenie, że proces samooceny, jak i rozwoju kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych, jest zaprojektowanym ciągiem działań. Z przeprowadzonych badań wynika jednak, że nie we wszystkich przedsiębiorstwach procesy są projektowane. Niepełnosprawny pracownik, poddany ocenie, poznaje faktyczne oczekiwania pracodawcy, dzięki czemu ma możliwość tak pokierować własnymi nabytymi wcześniej umiejętnościami, by po pewnym czasie wdrożenia na stanowisku pracy w dalszym ciągu pracować nad sobą, doskonalić się w pracy, a przede wszystkim łatwiej dostosować się do zmieniających się wymagań pracodawców na otwartym rynku pracy²³. Organizacja systemu ocen jest niezbędnym elementem **tzw. systematycznej identyfikacji potencjału rozwoju pracowników** poddanych ocenie. Według A. Sołtysa **system ocen pracowników to pewien układ celowo dobranych, zorganizowanych i wewnętrznie spójnych elementów, uznanych za właściwe przez konkretną**

²² Więcej interesujących odniesień do tych zagadnień można odnaleźć w poglądach E. Aronsona, T. D. Wilsona czy R. M. Akerta (2006), którzy pod pojęciem samooceny rozumieli *dokonywane przez ludzi oszacowania wartości samych siebie, tzn. rozmiaru, w jakim postrzegają siebie jako dobrych, kompetentnych i przyzwoitych*, por. E. Aronson, R. M. Akert, T. D. Wilson, *Psychologia społeczna – serce i umysł*, Poznań, Wydawnictwo Zysk i S-ka, 1997, [za:] P. Borowski, *Samoocena osób z niepełnosprawnością w świetle wybranej literatury i badań własnych*, dz. cyt., s. 111–113.

²³ Za: I. Malinowska, A. Rola-Jarzębowska, *Ocenianie w procesie pracy i jego znaczenie dla zarządzania kompetencjami zawodowymi oraz rozwoju zawodowego pracowników*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu” 2011, Nr 34, s. 66

organizację, ale mimo to podlegających ocenie w zależności od rodzaju, funkcji, jakie mają spełniać i do jakich celów zostały sklasyfikowane i wartościowane²⁴. Na tej podstawie można przyjąć zasadę: kryterium oceny dla poszczególnych stanowisk pracy powinno być jednakowe dla wszystkich pracowników, bez względu na stan zdrowia (niepełnosprawność czy jej brak); dzięki temu ostateczna ocena **kompetencji zawodowych będzie wiarygodna, rzetelna i porównywalna** (mierzalna)²⁵. System kształtowania i oceniania kompetencji pracowników ma miejsce w większości firm. Przypuszczam, że nie byłby on specjalnie zauważalny, gdyby nie fakt, że obecna kultura organizacyjna i chęć identyfikowania się z nią, a także pojawienie się na rynku pracy przedstawicieli społeczeństwa wiedzy sprawia, że obecnie to posiadanie odpowiednich umiejętności i umiejętne wykorzystanie kompetencji zawodowych okazuje się nie tylko najczęściej poszukiwaną, ale wręcz niezbędną cechą pracowników obecnie funkcjonujących przedsiębiorstw²⁶ – przekonuje autor pracy *Ocena pracownika oparta na kompetencjach*.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), Rzecznik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, czy w końcu przedstawiciele sektora NGO w Polsce, zgodnie twierdzą, że proces kształtowania kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych przynosi wymierne efekty, jeśli jest prowadzony wspólnie przez nauczycieli, pedagogów, psychologów oraz środowiska lokalne, w których osoby niepełnosprawne funkcjonują na co dzień. Z moich doświadczeń, jakie wynoszę na co dzień, pracując z osobami niepełnosprawnymi, wynika, że niezwykle istotne jest systematyczne przekonywanie, uświadamianie pracodawców otwartego rynku pracy w kraju do tworzenia dogodnych warunków pozwalających na to, aby osoby niepełnosprawne, przebywając w znanym sobie środowisku (lokalnej społeczności), mogły normalnie funkcjonować w życiu społecznym bez obciążenia wynikających z wielu stereotypów o nich samych²⁷.

²⁴ A. Sołtys, *Zarządzanie kadrami jako czynnik konkurencyjności firm*, Łódź, Uniwersytet Łódzki, 1998, s. 122

²⁵ W naukach ekonomicznych i społecznych przyjmuje się, że proces oceniania (np. oceniania kompetencji zawodowych pracowników) powinien być zorganizowany i funkcjonować jako system: kryteria przyjęte w konkretnych systemach oceniania mogą być różne, ale wszystkie powinny odnosić się do celu, zawierać wyszczególnienie. Więcej o systemie oceniania pracowników w trudnym procesie zarządzania ich kompetencjami w publikacjach: A. Jurkowski, *Zarządzanie personelem*, Warszawa, Dom Wydawniczy ABC, 1998, s. 132 oraz A. Poczrowski, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, Warszawa, PWE, 2007, s. 230–231, na podstawie których przygotowano powyższą charakterystykę.

²⁶ D. Penkala, *Ocena pracownika oparta na kompetencjach. Wykorzystanie wyników oceny do planowania szkoleń i rozwoju pracowników*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej” 2011, Nr 34, s. 94

²⁷ T. Buchwald, głos w dyskusji zabrany podczas I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej poświęconej problemom osób z niepełnosprawnościami w Polsce pt. *Osoby niepełnosprawne w Szkolnictwie Wyższym* zorganizowanej w dniu 11.02.2014 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, źródło: <http://ue.poznan.pl/data/upload/articles/20140401/c57345697577790458/biuletyn-luty-2014.pdf>, [dostęp: 10.04.2016]

Kompetencje zawodowe pracowników niepełnoprawnych – badania nad nimi jako zjawiskiem społecznym w kontekście barier ich zatrudnienia na otwartym rynku pracy w Polsce

Rok 1989, upadek muru berlińskiego, pierwsze demokratyczne wybory w Polsce, niepodległość dawnych republik radzieckich były wiatrem zmian, jakie na stałe przeobraziły współczesną Europę, szczególnie Polskę. Mimo zapoczątkowania reform gospodarczych i społecznych sytuacja makroekonomiczna pozostawała trudna w tych krajach, w których nie udało się odbudować zniszczonego (niekonkurencyjnego) na skutek transformacji rynku pracy (przykład: Polska na progu lat 90.). Prawdą jest, że **osoby niepełnosprawne niezmiennie w swojej codzienności trafiały i w dalszym ciągu napotykały na rozmaite bariery**, które częstokroć występują w nich samych, potęgując problemy natury emocjonalnej. Skutkami są najczęściej: obniżona ocena własnej wartości i brak poczucia przydatności społecznej, wywołane długotrwałym bezrobociem. Nasilenie tych negatywnych zjawisk najczęściej występuje u osób z tzw. niepełnosprawnością nabytą²⁸. Te trudne zjawiska społeczne były obszarem badań polskich naukowców, zajmowali się nimi m.in.: L. Niebrzydowski [1989], J. Doroszevska [1981], A. Hulek [1980, 1992], S. Kowalik [1999], J. Patyk [1999], T. Majewski [1999 i 2004], R. C. Baron [2000], A. Kabsch [2000], K. Bleszyńska [2001], J. Lecewicz-Bartoszevska [2001], T. Sękowski [2001], M. A. Paszkowicz, M. Garbat, E. Tytyk [2001], Z. Pisz [2002], H. Ochonczyenko [2003], M. Piasecki, M. Stępniaak [2003], M. Garbat [2001, 2003, 2008], A. Barczyński [2010], E. Niedzielski [2014], T. Buchwald [2015]. Wszyscy podejmowali różne problemy, począwszy od chęci poznania poglądów na temat rehabilitacji w Polsce i na świecie, zabiegali o potrzebę stworzenia, a następnie upowszechniania modelu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Wszystkie zrealizowane badania dotyczące osób niepełnosprawnych prowadzone były w kierunku poznania poziomu ich samooceny. Stwierdzono, że niski poziom samooceny to powód tego, że potencjalni pracodawcy nie są zainteresowani zagospodarowaniem nieaktywnych zawodowo pracowników niepełnosprawnych, gdyż poszukują wydajnych pracowników, zmotywowanych do pełnienia obowiązków zawodowych. Wykazana w badaniach **opłacalność zatrudnienia** osób niepełnosprawnych była do zaakceptowania, bo koszty zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika, ponoszone przez pracodawcę, są przynajmniej o połowę niższe niż pełnosprawnego, zatrudnionego na tym samym stanowisku. Istniejący szereg trudności i ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, najczęściej zgłaszany

²⁸ *Człowiek pełnosprawny w zasadzie w każdym momencie życia może stać się osobą niepełnosprawną. Niepełnosprawność powoduje, że pojawiają się ograniczenia, a człowiek ma w związku z tym specjalne potrzeby, poza tym jest zwyczajnym człowiekiem. Nie należy postrzegać go i traktować przez pryzmat niepełnosprawności. Niepełnosprawność nie powinna być ani powodem odrzucenia, ani nagradzania – przyznają osoby niepełnosprawne podczas rozmów z autorem niniejszego artykułu.*

przez pracodawców **jako argument za niezatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników**, mogłyby zostać trwale usunięty lub przynajmniej częściowo ograniczony, gdyby osoby niepełnosprawne spotykały się z częstszym wsparciem społecznym i psychologicznym oraz szacunkiem należnym ludzkiej osobie. Występowanie nieprawidłowości w relacjach między osobami z niepełnosprawnością a środowiskiem lokalnym oraz środowiskami ich zatrudnienia wpływa niekorzystnie na sferę ich osobowości oraz poziom samooceny, przez co proces rozwijania kompetencji zawodowych **staje się zaburzony, utrudniony i nieefektywny**.

W konsekwencji mogą pojawić się przeszkody w dążeniu do samodzielności i autonomii negatywnie odbieranych w społeczeństwie osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami²⁹. Najczęściej wskazywany argument, podkreślający potrzebę otwartego mówienia o likwidacji barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, poznaliśmy w wyniku już zrealizowanych projektów badawczych. Warunki zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz koszty ich zatrudnienia, jakie badali A. Jarosiński (2007) i A. Barczyński (2009), doskonale uzupełniają się z późniejszymi pionierskimi badaniami należącymi do młodego pokolenia naukowców, którymi są S. Byra i M. Parchomiuk (2011). Ich obserwacje skupiały się na ocenie satysfakcji z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem.

Niedawno zostałem poproszony przez jedną z poznańskich gazet o wyrażenie swojej opinii na temat efektów prowadzonych badań dotyczących szeroko pojętej niepełnosprawności. Redakcji „Głosu Wielkopolskiego” odpowiedziałem: *Przepraszam, rozumiem, że opinia społeczna, w tym przedsiębiorcy, chcieliby usłyszeć moją szczerą opinię na temat braku zainteresowania zatrudnieniem coraz lepiej wykształconych i chcących rozwijać swoje umiejętności osób niepełnosprawnych, a tych w Wielkopolsce naprawdę nie brakuje. Możliwe, że będzie niepopularne to, co chcę podkreślić – zdumiewa mnie fakt, że tak niewiele miejsca w debacie publicznej poświęca się niepełnosprawnym. Co gorsza, polski Rząd zdaje się nie dostrzegać faktu, że osoby niepełnosprawne, **pozostając niewykorzystanym zasobem na rynku pracy w Polsce**, izolują się od społeczeństwa, bo ich sytuacja od lat nie ulega oczekiwanej poprawie, nie dlatego, że niepełnosprawni nie chcą pracować, ale głównie dlatego, że w Polsce po prostu brakuje ofert pracy dla osób niepełnosprawnych*. Badania prowadzone przez Fundację Przedsiębiorczości i Rynku

²⁹ *Pamiętajmy o tym, że niepełnosprawność może z dnia na dzień dotyczyć każdego człowieka, wówczas w obliczu wypadku, zdarzenia losowego nie ma znaczenia, kim był, zanim stał się osobą niepełnosprawną* – przekonywał przeświadczony o słuszności tej prawdy życiowej w swojej długoletniej praktyce lekarskiej poznański ortopeda, prof. W. Dega – przyjaciel osób niepełnosprawnych, który stwierdził kiedyś podczas jednego z wystąpień publicznych, że jako lekarz, ale przede wszystkim człowiek, czuje się społecznie odpowiedzialny za osoby niepełnosprawne w społeczeństwie. Te słowa powtarza swoim studentom wychowanek profesora Degi, prof. zw. dr hab. n. med. Marek Józwiak (ortopeda dziecięcy, neuroortopeda, specjalista w dziedzinie rehabilitacji medycznej, obecnie p.o. Kierownik Oddziału Ortopedii i Traumatologii Dziecięcej w Ortopedyczno-Rehabilitacyjnym Szpitalu Klinicznym im. W. Degi w Poznaniu).

Pracy potwierdzają, iż faktem jest, że w Polsce **występują trudności w doposażeniu edukacji (kompetencji) osób niepełnosprawnych do oczekiwań rynkowych, a nieoferowanie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym powoduje, że wysoka stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych pozostaje głównym powodem ich wykluczenia społecznego**³⁰.

Metodologia pracy badawczej

Metodologia, inaczej rozumiana jako teoria, to metody badań naukowych, które można sformułować w zasadzie dla każdej dziedziny nauki. Z założenia występują dwie grupy metodologii: te, które dotyczą działania fizycznego i te, które dotyczą działania duchowego (w tym – myślenia)³¹. Ten sam teoretyk wyodrębnia jeszcze tzw. ogólną metodologię myślenia naukowego; *omawia ona metody, które znajdują zastosowanie w każdym myśleniu teoretycznym albo przynajmniej w znacznej części nauk. Ta i tylko ta metodologia jest częścią logiki. W dalszym podziale występują już tylko metodologie specjalne w ramach poszczególnych nauk i tak dochodzimy do rozróżnienia pojęć: **metodologia nauki** – bada to, co wspólne dla wielu nauk (dyscyplin naukowych), natomiast metodologia nauk – bada osobliwości poszczególnych dyscyplin*³². Inaczej mówiąc, metodologia jest [...] teorią zastosowania praw logiki do różnych dziedzin³³. Z pewnością nie zakwestionujemy prawdziwości tezy mówiącej: metodologia bada wybrane aspekty w ujęciu czynnościowym, nie prowadząc badań empirycznych w terenie i nie obserwuje rzeczywistych, konkretnych naukowców przy pracy (A). Trafnie pyta o procedury, schematy postępowania akceptowane w nauce w ogóle i w poszczególnych dyscyplinach naukowych (B). Metodologia funkcjonuje m.in. jako źródło poznania, wiedzy i jej identyfikacji dla stwierdzeń wynikających z wiedzy. Jeśli zatem metodologia nie zajmuje się (A), to skąd właściwie wie, jakie są (B)? Odpowiedzi na tak postawione pytanie można udzielić jednoznacznie, czyli: nie wie, ale postępuje apriorycznie jako dział logiki, zajmuje się metodami poprawnego myślenia w ogóle, m.in. bada wnioskowanie od zdania do zdania, mówi raczej o tym, jakie powinny być właściwe metody prowadzące do wiedzy uzasadnionej³⁴. Ostatecznie J. Bocheński postrzega naukę jako mega-fakt, rzeczywiście istniejący.

³⁰ Kwestie uwarunkowań zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy wynikające z braku ofert pracy dla niepełnosprawnych i ich przyczyny przedstawia w badaniach prof. dr hab. E. Niedzielski, pracownik Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w artykule *Wybrane problemy zatrudniania osób niepełnosprawnych*, red. E. Roszkowska, „Optimum Studia Ekonomiczne” 2014, Nr 2(68), źródło: <http://optimum.uwb.edu.pl/?cat=3>, [dostęp:12.04.2016].

³¹ J. Bocheński, *Współczesne metody myślenia*, Poznań, W drodze, 1992, s. 20–21

³² A. Bronk, *Wielość nauk i jedność nauki (Stanisława Kamińskiego opcje metodologiczne)*, [w:] S. Kamiński, *Nauka i metoda. Pojęcie nauki i klasyfikacja*, Lublin, KUL, 1992, s. 354

³³ J. Bocheński, *Współczesne metody myślenia*, dz. cyt., s. 20–25

³⁴ Tamże, 139–142

Badaniem objęto osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo **zatrudnione na stanowiskach**: pracownik administracji publicznej, pracownik biurowy w przedsiębiorstwie, pracownik fizyczny wykwalifikowany w zawodzie (magazynier, monter urządzeń, tapicer).

Kolejną grupą badanych osób były osoby niepełnosprawne pracujące w handlu: w zawodzie kasjerka, ekspedientka, obsługa klienta, pracownik ochrony (z grupą niepełnosprawności w stopniu lekkim bądź umiarkowanym). Badane osoby niepełnosprawne były w różnym wieku, zamieszkiwały w mieście, jak i na wsi, a także wszystkie (bez wyjątku) posiadały orzeczenie o niepełnosprawności (stałe lub czasowe). Badana grupa składała się z 53. kobiet i 67. mężczyzn, z przeważającym udziałem osób od 20. do 40. lat (39 kobiet i 45. mężczyzn). Dobór próby³⁵ i struktury badanych uzasadnione były ogólną prawidłowością widoczną w statystyce GUS – mianowicie, że **liczba aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w Polsce maleje wraz z wiekiem**. Fakt ten dotyczy głównie mężczyzn, którzy z reguły są zatrudniani do pracy fizycznej, a posiadana przez nich niepełnosprawność wraz z wiekiem znacznie ogranicza możliwości radzenia sobie z obowiązkami pracowniczymi w pracach fizycznych. Z tego powodu respondenci uczestniczący w badaniu w wieku powyżej 41. lat stanowili mniejszość. Ponadto należy podkreślić, że badane osoby były ogólnie wykształcone (bo aż 19% z nich ukończyło wyższe studia, 23% szkołę policealną, a 47% średnie szkoły zawodowe; co równie istotne, 25% z nich, mając średnie wykształcenie, wyraża chęć dalszego rozwoju, tzn. planuje podjąć studia wyższe zawodowe). Większość badanych na pytanie: **Co Pana/Panią, jako osobę niepełnosprawną, determinuje do dalszego rozwoju, pracy nad sobą?** odpowiadała tak: *Będę dalej się kształcił/-a, bo zdaję sobie sprawę z tego, że tylko poprzez naukę zdobędę nowe, tak potrzebne mi umiejętności*. Osoby niepełnosprawne są przekonane, że im szybciej zdobędą nowe kwalifikacje, tym większe szanse dadzą same sobie na zdobycie stałego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Tak wyraźnie zarysowana w badaniu chęć uczenia się przez całe życie, jaką deklarują osoby niepełnosprawne, ma swoje uzasadnienie w fakcie, że obecnie pracodawcy chcą zatrudniać do pracy osoby zmotywowane, otwarte na naukę i to nie tylko w aspekcie teoretycznym, ale coraz częściej praktycznym. Nawet jeśli nie będzie łatwym zadaniem dla osób z niepełnosprawnościami uczenie się poprzez pracę i doświadczenie zawodowe, które procentuje z każdym przepracowanym rokiem, warto podejmować ten trud i rozwijać własne kompetencje zawodowe.

³⁵ Dobór próby, dobór losowy prosty – jest najprostszym sposobem doboru próby badawczej. Polega on na bezpośrednim i nieograniczonym doborze jednostek badanych do próby statystycznej wprost z populacji generalnej i bez ograniczeń. Istnieją dwa rodzaje doboru losowego prostego: dobór losowy prosty niezależny, czyli ze zwarciem oraz dobór losowy prosty zależny, czyli bez zwarcia, źródło: www.bbm.com.pl/metodologia-badawcza/metody-doboru-proby-badawczej/, [dostęp: 15.04.2016].

Gotowość do podnoszenia poziomu kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych – wnioski z badań własnych Fundacji Przedsiębiorczości i Rynku Pracy

Autor, badając osoby niepełnosprawne, zbierając materiał empiryczny do pracy doktorskiej, ukuł tezę, która brzmi: **jednym z silniejszych bodźców determinujących chęć zdobycia nowych kompetencji przez osoby niepełnosprawne w Polsce jest obawa przed odrzuceniem oraz pragnienie uzyskania akceptacji społecznej poza najbliższym dla nich otoczeniem.**

Respondenci uczestniczyli dobrowolnie w badaniu ankietowym. Każda z osób została poproszona o udzielenie odpowiedzi na pytania. Jedno z nich brzmiało: *Proszę ocenić własne obecnie posiadane kompetencje zawodowe w skali 1–5 i uzasadnić tę ocenę. Proszę podzielić się odczuciem, co skłania Państwa do takiej, a nie innej oceny poziomu własnych kompetencji zawodowych?* Na podstawie uzyskanych wyników uzupełniono je o pogłębione odczucia: *Co skłoniło Pana/Panią do takiej odpowiedzi (niskiej bądź wysokiej oceny) poziomu własnych kompetencji zawodowych?* Po analizie tych odpowiedzi wskazano na szereg czynników utrudniających proces rozwoju kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnościami w Polsce.

Tabela 1

Czynnik utrudniający proces rozwoju kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych

Charakterystyka – opis wskazanego czynnika, który należy rozwijać, by proces kształtowania kompetencji był mocną stroną osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia na otwartym rynku pracy

Niski poziom motywacji osób niepełnosprawnych, wyuczona postawa bierności, brak wiary we własne możliwości, brak autodiagnozy, prawidłowego rozpoznania ich potencjału zawodowego (w tym posiadanych zasobów i możliwości podjęcia pracy).

Osoby niepełnosprawne swoją własną wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe oceniają znacznie gorzej niż osoby pełnosprawne (których niepełnosprawność nie dotyczy).

Osoby niepełnosprawne deklarują gotowość podjęcia pracy, podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, ale nisko oceniają swoje szansę na otrzymanie propozycji zatrudnienia.

Brak poczucia sprawstwa powoduje, że badani nie dostrzegają możliwości wpływania na własne życie (co przekłada się także na wymiar zawodowy).

Wniosek z tej części badania: Osoby niepełnosprawne mają trudności w rozpoznaniu własnych możliwości zawodowych oraz identyfikacji realnych obszarów zawodowych, w których się odnajdują i z powodzeniem mogłyby się realizować. Dlatego potrzebują wsparcia i pracy, która wzmocni ich samoocenę.

Niski poziom zaspokojenia własnych potrzeb życiowych części osób niepełnosprawnych (1/3 badanych cierpi z powodu ubóstwa, żyje na granicy minimum socjalnego); przyczyną jest praca na umowach śmieciowych bądź brak stałego zatrudnienia.

Z danych MOPR, z którym skonsultowano się na potrzeby realizowanego badania, czynnik niskiego poziomu zaspokojenia potrzeb wynika stąd, że rodziny z przynajmniej jedną osobą niepełnosprawną stanowią 36% rodzin objętych pomocą pieniężną i niepieniężną w 2015 r. W stosunku do 2012 r. odnotowano 8% wzrost w tej grupie społecznej. Nie udostępniono ilościowych danych statystycznych z uwagi na to, że nie są wyszczególniane w raporcie rocznym z działalności MOPR w Poznaniu.

W zamian Fundacja, jako realizator badania, otrzymała oświadczenie rzecznika MOPR w Poznaniu: *Z danych, jakie posiadamy, wynika, że niepełnosprawność jest jednym z najczęstszych czynników utrudniających proces podnoszenia kompetencji zawodowych, kolejnymi są długotrwała choroba i bezrobocie.*

Wniosek z tej części badania: Nie dziwi fakt, że to osoby niepełnosprawne pozostają najczęściej narażone na ubóstwo, a niepełnosprawność dodatkowo potęguje wykluczenie społeczne. Niepełnosprawność znacznie ogranicza możliwość zarobkowania. Grupa badanych ma najniższe dochody (których poziom nie pokrywa kosztów życia, zwłaszcza w dużych miastach, uniemożliwiając zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych). Nie należy do nich inwestowanie w rozwój własnych kompetencji zawodowych, więc mimo że chcą posiadać nowe umiejętności, nie zdobywają ich.

Niski poziom umiejętności osobistych oraz społecznych, niezbędnych w poszukiwaniu pracy i utrzymaniu się na rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne swoją własną wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe oceniają znacznie gorzej niż osoby pełnosprawne. Pozytywnym aspektem, jaki wynika z badania, jest fakt, że respondenci deklarują gotowość do podjęcia pracy oraz podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych, ale jednocześnie sugestie, jakie podają badani, nie są optymistyczne. Wniosek z tej części badania: Mieszkający zarówno w mieście, jak i na wsi, nie mają wygórowanych oczekiwań dotyczących stanowiska pracy, oczekiwań płacowych, nie liczą też na awans zawodowy, najbardziej boją się utraty pracy, ponieważ, jak mówią, w ich przypadku czas poszukiwania nowego zatrudnienia trwa od 3. miesiący w mieście do 10. miesiący na wsi.

Brak umiejętności poszukiwania pracy, brak wiedzy dotyczącej zakładania i prowadzenia własnej działalności znacznie zawęża krąg osób niepełnosprawnych mających w sobie potencjał przedsiębiorczości.

Osoby niepełnosprawne mają trudność z wyselekcjonowaniem ofert pracy adekwatnych do poziomu ich kwalifikacji, coraz bardziej wymagający rynek pracy tłamsi osoby nieposiadające wykształcenia bądź doświadczenia zawodowego (a jest i taka grupa osób, która z obawy przed porażką, zdając sobie przy tym sprawę ze swoich ograniczeń, w ogóle nie poszukuje zatrudnienia). Wniosek z tej części badań: W Polsce system współdziałania instytucji rynku pracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz niepełnosprawnych dopiero się rozwija, dlatego działania wspierające nie przynoszą wymiernych efektów przekładających się na wzrost zatrudnienia niepełnosprawnych.

Brak systemu relacji samych osób niepełnosprawnych na rynku pracy polegający na braku aktywnych zawodowo znajomych, brak rekomendacji i referencji od dotychczasowych pracodawców, którzy nawet jeśli zatrudniali niepełnosprawnych, nie są zadowoleni z efektów ich pracy. Wystawienie złej opinii mija się z celem. Szukanie pracy przez lata sami pracodawcy odbierają także jako zamiennik jej podejmowania. Szansą na bycie aktywnym dla niektórych jest prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek, ale ta forma wybierana jest niechętnie przez osoby bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Wniosek z tej części badań: Osoby niepełnosprawne posiadają ograniczone kontakty społeczne, co skutkuje utrwaleniem wzorców bierności i roszczeniowości wobec instytucji rynku pracy (w tym Urzędów Pracy, agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych). Badanie pokazało, że niezbędne jest dalsze ukierunkowane kształtowanie umiejętności praktycznych w warunkach jak najbardziej zbliżonych do otwartego rynku pracy. Narzędziem, które dobrze sprawdza się obecnie w Wielkopolsce, jest wspomagane zatrudnienie, o czym więcej w podsumowaniu rezultatów badania.

Brak kwalifikacji zawodowych lub ich nieadekwatność w stosunku do oczekiwań pracodawcy, czy też obecnych i przyszłych potrzeb rynku.

W Europie Zachodniej proces kształtowania kompetencji zawodowych przebiega bardzo podobnie jak w Polsce, jednakże jest między tymi modelami jedna zasadnicza różnica – w modelach zachodnich Niemiec, Francji, krajów skandynawskich: Szwecji, Norwegii stawia się na te kwalifikacje zawodowe, które zostały uprzednio rozpoznane indywidualnie przez specjalistów z ich rekomendacją, zaleceniami, rozwijając lub kształtując nowe kompetencje w oparciu o typ niepełnosprawności (dysfunkcji) – a takiego podejścia zdecydowanie brakuje w Polsce – jeśli już wystąpią próby realizacji programu w oparciu o te założenia, niestety, odbiegają od standardów zachodnich (przykład: program wspomaganego zatrudnienia Fundacji Aktywizacja).

Brak zainteresowania zatrudnieniem osób niepełnosprawnych ze strony pracodawców otwartego rynku pracy. Panująca w środowisku przedsiębiorców negatywna opinia o nich jako pracownikach w przeszłości nie przekonuje aż 45% przedsiębiorstw zatrudniających już pracowników z niepełnosprawnościami.

Stopa bezrobocia w Polsce na koniec grudnia 2015 r. wyniosła 9,6% (dane GUS – *Bezrobocie oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów*). Zaledwie dwukrotnie wyższy pozostaje wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Poznaniu: 18,4% – to dane Narodowego Spisu Ludności z 2002 r. – do którego odnoszono się w Poznańskim Programie Integracji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych na lata 2011–2015. Wniosek z tej części badań: Pomimo zmieniającej się sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy liczba bezrobotnych niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Poznaniu przez lata pozostaje na bardzo zbliżonym poziomie. Pozytywny jest fakt, że na tle kraju i województwa wielkopolskiego osoby niepełnosprawne zamieszkujące w Poznaniu nadal pozostają zdecydowanie lepiej wykształcone niż w innych województwach, poza Mazowszem – zamieszkująca tam populacja osób niepełnosprawnych jest najlepiej wykształcona w kraju. Rekomendacja na przyszłość z wykorzystaniem strategii „Gdy nie ma pracy, to stwórz ją sobie sam” nie jest wykorzystywana w takim stopniu, jak mogłaby być.

Źródło: opracowanie własne

Systematycznie przebijają się do świadomości społecznej inicjowane (spontaniczne), coraz częściej podejmowane ze strony pracodawców popierających politykę *flexicurity*³⁶ akcje upowszechniające społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw wobec osób niepełnosprawnych³⁷. Wspólne działania tych środowisk realnie zmieniają sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce. Pierwsze stopniowe zwiększenie udziału osób aktywnych zawodowo z 4,5-milionowej populacji niepełnosprawnych (zarówno osób bezrobotnych, jak i pracujących zawodowo) przypada na lata 2009–2012. W tym samym czasie Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) prognozował dalsze utrzymywanie się w odniesieniu do niepełnosprawnych trendu zwiększonego zainteresowania zatrudnieniem na lata 2013–2014³⁸. Bazując na szacunkach pomijających sezonowe wahania i spadek

³⁶ Jest to neologizm na gruncie języka angielskiego, powstały po połączeniu słów *flexibility* (*elastyczność*) i *security* (*bezpieczeństwo*). Tłumaczy go opisowo jako „elastyczne bezpieczeństwo”. Więcej o polityce *flexicurity* rozumianej jako część europejskiego modelu gospodarczego i społecznego w „Monitor Prawa Pracy” 2007, Nr 5, s. 3.

³⁷ Za osoby niepełnosprawne uznaje się takie, których obecny stan fizyczny, psychiczny, umysłowy trwale lub tylko okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolność do wykonywania pracy zawodowej., [w:] *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, Warszawa, GUS, 2012, s. 14 oraz *Bank Danych Lokalnych*, GUS, www.stat.gov.pl/bdl, [dostęp: 05.02.2016]

³⁸ B. Wyżnikiewicz i in., *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej*, Warszawa, IBnGR, publikacja z dnia 05.02.2013, s. 5, źródło: <http://www.ibngr.pl/Inicjatywy/Prognozy-Makroekonomiczne-IBnGR>, [dostęp: 05.02.2016]

zatrudnienia, w tym czasie wciąż występowało wysokie prawdopodobieństwo odwrócenia się korzystnego trendu na otwartym rynku pracy.

Istotną zmianą ostatnich lat jest także rosnąca w środowisku organizacji pozarządowych silna potrzeba tworzenia i wdrażania przez NGO tzw. **kodeksu postępowania etycznego przedsiębiorstw**³⁹ dobrych praktyk CSR, które systematycznie przekonują głównie przedsiębiorców, że warto być firmą (podmiotem) odpowiedzialnym społecznie. Kadra zarządzająca w sektorze MŚP w Polsce jest coraz bardziej świadoma tego, że osoby niepełnosprawne, kiedy stają się pracownikami, na nowo kształtują środowiska pracy poprzez własną integrację z nim. Chciałbym przypomnieć, że historycznie *geneza i rozwój aktywizacji zawodowej, wcześniej zwana rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych, na ziemiach polskich stanowi integralną część kompleksowej rehabilitacji. Model zakładał równoczesną rehabilitację leczniczą, łącząc ją równocześnie z tzw. preorientacją zawodową, wykorzystując w tym celu możliwości, jakie zapewnia stosowanie terapii zajęciowej w szpitalach i ośrodkach rehabilitacji*⁴⁰.

Podsumowanie

Rządowy program działań na rzecz osób niepełnosprawnych i ich integracji ze społeczeństwem wskazuje na potrzebę zapewnienia **osobom niepełnosprawnym podstawowych warunków do samodzielnego, pełnego i czynnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym**. Rangę problemu wyznacza także jego zasięg: liczba niepełnosprawnych w Polsce sięga 4,5 mln osób, co stanowi ponad 14% ogółu ludności. Ich dalsze funkcjonowanie w życiu, głównie na polu zawodowym, zależy w dużej mierze od nich samych, lecz niewątpliwie także od społeczności lokalnej, w której przyszło im żyć. Samorządy terytorialne zostały zobowiązane do podejmowania działań zmierzających do wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym (na rynku pracy). Rehabilitacja i usługi rehabilitacyjne spełniają istotną rolę w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych, zwłaszcza w zakresie: wczesnego wykrywania, diagnozowania i interwencji w ograniczaniu skutków niepełnosprawności; opieki medycznej nad osobą niepełnosprawną i procesu jej leczenia; doradztwa zawodowego i szkolenia.

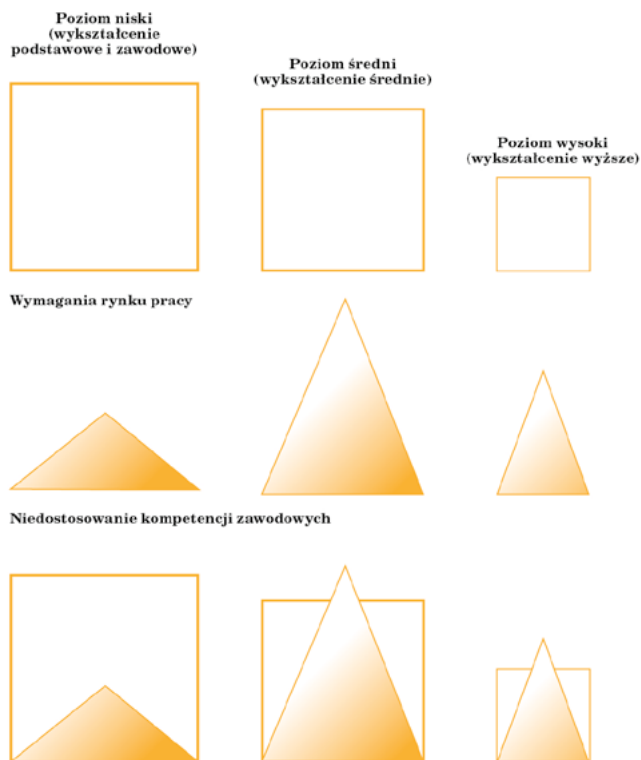
³⁹ Więcej w dokumencie *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej ogłoszona w 2007 roku przez Parlament Europejski, Radę Europejską i Komisję Europejską*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=PL>, [dostęp: 27.09.2016]

⁴⁰ Za: M. Garbat, [w:] *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, t. I, *Praca zawodowa*, red. M. A. Paszkowicz, M. Garbat, Zielona Góra, 2013. Redaktor naukowy tej monografii w jednym ze swoich opracowań naukowych *Geneza i rozwój rehabilitacji zawodowej oraz zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na ziemiach polskich* pisze: [...] preorientację zawodową należy wprowadzić jak najwcześniej, ponieważ często traci się wiele wysiłku i nakładów finansowych na szkolenia osób niepełnosprawnych w kierunku, do których nie są one przygotowane psychicznie i fizycznie lub nie mają odpowiedniego poziomu wykształcenia ogólnego.

Przywracanie osobom niepełnosprawnym zdolności wykonywania podstawowych czynności, przygotowania do w miarę samodzielnego życia w społeczeństwie, jest priorytetem dla wielu samorządów. Praca (aktywność zawodowa) niepełnosprawnych daje nie tylko możliwość samodzielnego utrzymania się, ale także nieprzerwanego bycia w różnego rodzaju relacjach społecznych i wyjścia z jakże często widocznej izolacji (ograniczającej się zazwyczaj do najbliższych).

Rytm pracy zawodowej i obowiązków, jakie ze sobą niesie zatrudnienie, w znacznym stopniu wyrażnie i na stałe *porządkuje ich tryb życia, upodabniając go do trybu życia osób zdrowych. Projektując proces kształtowania kompetencji osób niepełnosprawnych, należy pamiętać, że już samo zainicjowanie tego trudnego, długotrwałego procesu może zwiększyć szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a podjęcie przez nich pracy należy traktować jako element procesu ich usamodzielnienia się m.in. w aspektach ekonomicznym i psychospołecznym. Warto, jako dobry przykład, przywołać chociażby projekt realizowany kilka lat temu przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie, który pokazał, że nieaktywni zawodowo niepełnosprawni pozostają z reguły uzależnieni od innych, a niemożliwość bycia niezależnym jest, jak pokazują wyniki badań, jednym z najboleśniejszych doświadczeń osób dotkniętych niepełnosprawnością [...]*⁴¹. Z kolei, podsumowując badania własne, jakie prowadzi autor artykułu w ramach współpracy z Fundacją Przedsiębiorczości i Rynku Pracy, potwierdzają pewną prawidłowość: im szybciej zmieniał się w polskim społeczeństwie wskaźnik bliskości z osobami niepełnosprawnymi, tym lepsze efekty uzyskiwano w kampaniach społecznych zapobiegających dyskryminacji, izolacji czy segregacji osób niepełnosprawnych. Dzięki obserwacji postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych zmieniających się diametralnie na przestrzeni ostatnich piętnastu lat doszedł do wniosku, że systematyczne niwelowanie obecnie występujących **czynników utrudniających proces rozwoju kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych będzie sprzyjać** procesowi systematycznego niwelowania problemów z ich zatrudnianiem na otwartym rynku pracy w Polsce. Jak wynika z przeprowadzonych badań, proces kształtowania i rozwoju kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych nie musi być etykietowany, a mimo to ważne jest, dlaczego do opinii społecznej, w tym przedsiębiorców, docierają informacje, że większość projektów aktywizacyjnych jest z założenia kierowana do osób niepełnosprawnych nieaktywnych zawodowo. Nie jest to właściwe podejście, jeśli chcemy poszukać odpowiedzi na pytania wpisujące się w cel badań, tzn. *Jaki jest obecny poziom*

⁴¹ Zob. P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, *Projekt Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*, źródło: https://www.academia.edu/3377614/Osoby_niepe%C5%82nosprawne_na_ryнку_pracy_Lubelszczyzny, [dostęp: 22.04.2016]



Wykres 1 Zasoby posiadanych kompetencji zawodowych

Źródło: K. Gąsiorowski, na podstawie badań własnych *Rekonwersja zawodowa pracowników w latach 2010–2012*, prowadzonych w ramach projektów realizowanych przez Niepubliczny Zakład Kształcenia Dorosłych w Jarocinie (woj. wielkopolskie), które autor prowadził w ramach własnej działalności gospodarczej, (materiał graficzny dotychczas niepublikowany)

kompetencji zawodowych nieaktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych?, Jakie powody skłaniają badanych niepełnosprawnych do podnoszenia poziomu własnych kompetencji i zarządzania nimi?

To trudne pytania, na które – mam nadzieję – choć w części udało się znaleźć odpowiedź. Po zakończeniu pierwszej części projektu jestem coraz bardziej przekonany, że w polskich warunkach gospodarczych, przy odpowiednim zaangażowaniu sektora MŚP, możliwe jest udane systematyczne zwiększanie planowanego rozwoju zawodowego wyraźnie chcącej rozwijać własne kompetencje zawodowe populacji osób niepełnosprawnych. Jednakże, aby ten proces nie był w żaden sposób utrudniony czy wręcz zaburzony, a przez to nieefektywny, konieczne jest wprowadzenie pewnego okresu przygotowawczego, który umożliwiłaby tzw. **dochodzenie do ukształtowania się nowych kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych. Należałoby w tym celu indywidualnie rozpatrywać przyczyny leżące u podstaw posiadanego przez osobę niepełnosprawną**

upośledzenia i dochodzić do planu rozwoju kompetencji zawsze dopasowanych do indywidualnych możliwości jednostki. Los człowieka w znacznym stopniu zależy od niego samego, dlatego istotne są jego decyzje i wybory życiowe. Doświadczenia jednostki stanowią materiał rozwoju indywidualnego. Obecność osób niepełnosprawnych w roli studentów uczelni wyższych jest potwierdzeniem faktu, że są one w stanie sprostać wymaganiom, pokonując trudności na swej drodze do edukacji i funkcjonowania społecznego.

M. Kabaj uważa, że **marginalizacja wykształcenia *stricte* zawodowego osób niepełnosprawnych niesie ze sobą istotne problemy.** Pisze on, że przyjęte w reformie edukacji podejście w istocie nie wynikało z analiz prognoz rynku pracy, co więcej, ignorowano fakt, że na wiele zawodów robotniczych zawsze będzie zapotrzebowanie. Ponadto planowanie rozwoju kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych nie odnosiło się do standardów europejskich, ponieważ w krajach Unii Europejskiej w szkolnictwie średnim dominuje kształcenie zawodowe, a tendencja do upowszechnienia pełnego wykształcenia średniego nie jest tożsama z promowaniem wyłącznie średniego szkolnictwa ogólnokształcącego⁴². W przełomowych badaniach wskazał, że struktura kształcenia osób z niepełnosprawnościami w Polsce w coraz mniejszym stopniu zależy od potrzeb rynku pracy, a w coraz większym od mniej lub bardziej jawnie formułowanych doraźnych celów władz centralnych, samorządowych i szkół wyższych, a nie samych absolwentów z orzeczoną niepełnosprawnością. To ich aktywność zawodowa na lokalnym rynku pracy byłaby najlepszą rekomendacją programu kształcenia w obecnym modelu edukacji. Z punktu widzenia władz centralnych upowszechnienie wykształcenia średniego i wyższego prowadzi do opóźnienia wejścia na rynek pracy części młodzieży (także niepełnosprawnej) i tym samym zmniejsza doraźnie wskaźniki bezrobocia⁴³. Powszechnie występujące niedopasowanie edukacji do rynku pracy można rozumieć na kilka sposobów:

1.1. Statycznie – jako dostosowanie poziomu i zakresu kwalifikacji osób będących na rynku pracy do popytu (pracodawcy, usługi, itd.) lub jako dostosowanie programów szkoleniowych tak, aby poziom i zakres kwalifikacji „dostarczanych” na rynek pracy odpowiadał popytowi;

1.2. Dynamicznie – jako takie funkcjonowanie systemu edukacji, które powoduje elastyczne i niemal automatyczne dostosowywanie dostępności i charakterystyki programów szkoleń tak, aby ich poziom i zakres kwalifikacji dostępnych na rynku pracy odpowiadał popytowi⁴⁴.

⁴² M. Kabaj, *Elementy programu ograniczania bezrobocia młodzieży*, Warszawa, Wyd. Naukowe Scholar, 2004, s. 336

⁴³ M. Kabaj, *Elementy programu ograniczania...*, dz. cyt., s. 89

⁴⁴ *Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007*, Warszawa, Wyd. UNDP Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2007, s. 204–206

To rozumienie jest najszerze i nie skupia się na ocenie stanu dopasowań w jakimś momencie, ale na mechanizmie, który powoduje dopasowania. Wydaje się, że taki interaktywny mechanizm praktycznie nie funkcjonuje lub że jego działanie jest silnie ograniczone. Przyczyny tkwią w licznych barierach. Pierwszą z nich jest bariera informacji. Niepełnosprawni uczniowie szkół zawodowych, średnich i studenci, a tym bardziej słuchacze kursów aktywizacyjnych, nie mają informacji na temat aktualnych i prognozowanych oczekiwań pracodawców otwartego rynku pracy. Takich informacji, co gorsza, nie mają również szkoły oraz samorządy terytorialne, które prowadzą szkoły ponadgimnazjalne. Nie mają ich na ogół również uczelnie wyższe (choć nadrabiają te braki, monitorując losy absolwentów opuszczających mury uczelni na rynku pracy). **Z drugiej strony, pracodawcy nie mają informacji o faktycznej wartości kwalifikacji, świadectw, dyplomów. Niedostatek informacji wynika z braku danych i mechanizmów komunikowania.** Badania popytu na pracę osób niepełnosprawnych prowadzi się w ograniczonej skali, na ogół z pominięciem przekrojów terytorialnych, a tylko nieliczne szkoły i uczelnie wyższe systematycznie budują swoją bazę rekrutacyjną, w której umieszczają kandydatów na studia, uzgadniając w niej informację o orzeczonym stopniu niepełnosprawności kandydata na studia. **Co niepokojące, rekomendacji z przeprowadzonych badań nie wykorzystują ani szkoły, ani jednostki samorządu terytorialnego.**

Drugą barierę utrudniającą proces rozwoju kompetencji zawodowych można określić jako barierę mechanizmu finansowania. Polega ona na tym, że algorytm alokowania środków publicznych (obliczania wielkości części oświatowej subwencji ogólnej) nie stymuluje procesów dostosowawczych. Najważniejszym kryterium jest liczba uczniów/słuchaczy i studentów. Z kolei na poziomie średnim samorządy na ogół nie wiążą finansowania szkół z losami ich absolwentów na rynku pracy. W szkołach wyższych finansowanie, na szczęście, ukierunkowano bardziej na upowszechnianie kształcenia (np. powołanie nowych kierunków studiów wyższych, ukierunkowanie na kształcenie z zasobów prywatnych, wiążące się przede wszystkim z rozwojem tanich kierunków kształcenia) niż na podnoszenie jakości i wykorzystanie najlepszych zasobów edukacyjnych (*de facto* równościowy mechanizm dzielenia środków) oraz rozwój kształcenia w dziedzinach wymagających wysokich nakładów (dominują kierunki techniczne), które wciąż dają zatrudnienie, choć należałoby przestrzec osoby niepełnosprawne przed tym, że te kierunki kształcenia nie są dla wszystkich osób z niepełnosprawnościami.

Trzecia istotna bariera utrudniająca proces rozwoju kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych to właściwie grupa barier związanych z systemem zarządzania. Samorządy odpowiadają za prowadzenie szkół, co w praktyce oznacza jedynie odpowiedzialność za zapewnienie środków na ich funkcjonowanie. Nie są jednak rozliczane z dbałości o jakość edukacji. Jeśli nawet

wykazują zainteresowanie, to niezależność merytorycznego pionu zarządzania szkołami wyklucza je z grona skutecznie oddziałującego na jakość pracy szkół. Poziom kształcenia może wpływać na poziom faktycznie posiadanych kompetencji zawodowych. Kwestia ta jest niezwykle istotna, przecież samorzady powiatowe to główne lokalne ogniwo polityki rynku pracy i to one ponoszą ciężar wysokiego bezrobocia w postaci niewystarczających kwot z tytułu pobieranych podatków i wysokich potrzeb wydatkowych własnej społeczności lokalnej. **Powinny być żywotnie zainteresowane dostarczaniem takich usług szkolnictwa zawodowego, które zmniejszałyby pogłębiające się niedopasowania na rynku pracy w Polsce. Te zaś w pierwszej kolejności uderzają w osoby niepełnosprawne, które kończąc szkoły zawodowe, nie są odpowiednio zmotywowane do podejmowania dalszej edukacji.** Teoretycznie za jakość oświaty odpowiadają kuratorzy. Jednak ich nadzór polega przede wszystkim na sprawdzaniu, czy szkoły działają zgodnie z przepisami prawa oświatowego. Powiązania wielkości naboru do szkół oraz szkolnych programów z rynkiem pracy wykraczają poza formalne i rzeczywiste kompetencje kuratorskich wizytatorów.

Na szkołach nie ciąży żadna odpowiedzialność związana z transferem własnego absolwenta na rynek pracy. Stąd bierze się relatywnie mała waga przygotowania do poszukiwania pracy, kształtowania swoich najlepszych cech kwalifikacyjnych z uwzględnieniem oczekiwań pracodawców, czy wręcz słabość w kształceniu praktycznych umiejętności i brak zabiegania o praktyki i staże absolwenckie. Zamiast tego absolwenci z niepełnosprawnościami trafiają na bezrobocie i tam, jeśli dostatecznie długo pozostaną, uzyskują niewielką pomoc.

Dodatkową trudność w przewidywaniu potrzeb rynku pracy osób niepełnosprawnych i dostosowywaniu programów kształcenia do ich możliwości stanowi wielkość powiatów (prowadzących szkoły ponadgimnazjalne). **Trudno dostosować skalę kształcenia w poszczególnych zawodach i specjalnościach do potrzeb rynku pracy, kiedy sieć szkół w małych powiatach jest niewielka. Inicjatywy wspólnego działania powiatów dla potrzeb kształcenia w skali większej niż wymaga tego ich wewnętrzny rynek pracy są zbyt rzadkie.** Sztywna klasyfikacja zawodów i długa droga wprowadzenia zawodu do klasyfikacji utrudniają reakcje szkół na potrzeby na rynku pracy, szczególnie w szkołach policealnych oferujących krótkie cykle kształcenia (od pół do dwóch i pół roku), które w zasadzie stosunkowo szybko mogłyby przygotowywać absolwentów do pracy w nowych zawodach i specjalnościach.

Kolejną na drodze do właściwego kształtowania kompetencji zawodowych trudność stwarza niemożność przełożenia uzyskiwanych **przez absolwentów kompetencji na wymagania konkretnych zawodów.** Samorzady mają wciąż niewielki wpływ na kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych, które jest w stanie dużo szybciej i bardziej elastycznie reagować na potrzeby rynku pracy. Odpowiadają głównie za szkolnictwo ponadgimnazjalne, a powinny, jak

wyduje się, **odpowiadać za edukację, łącznie z kształceniem ustawicznym**. *Jest ono komplementarne do kształcenia szkolnego (kombinacja kształcenia ogólnego w szkole i kursów zawodowych o odpowiedniej jakości może okazywać się efektywniejsza niż kształcenie w szkołach zawodowych; może być wiele wariantów kształcenia prowadzących do zdobycia zawodu aktualnie poszukiwanego na rynku pracy).*

Czwarta bariera utrudniająca proces kształtowania kompetencji zawodowych przez osoby niepełnosprawne to bariera ograniczonej skuteczności mechanizmów rynkowych. Mechanizm dostosowania edukacji do rynku pracy może opierać się na regulacjach prawnych, systemie zarządzania i finansowania. Ten mechanizm nie działa sprawnie w naszym kraju. Alternatywą może być wprowadzenie mechanizmów rynkowych – otworzenia rynku usług edukacyjnych. Takie rozwiązanie budzi uzasadnione obawy, że może doprowadzić do pogłębienia zróżnicowania dostępu do kształcenia i w konsekwencji do marginalizacji i jeszcze większego wykluczenia osób oraz całych grup społecznych. Słabości rozwiązań komercyjnych wiążą się:

- z indywidualnymi ograniczeniami finansowania kształcenia,
- z niepełną wiedzą młodzieży i rodziców o jakości oferowanego kształcenia, a także o jego przydatności w dalszej drodze edukacyjnej i zawodowej,
- ze zróżnicowanym przygotowaniem do podejmowania wysiłku edukacyjnego, co wynika z całości procesu socjalizacji nie tylko w szkole (i w przedszkolu), ale głównie w środowisku rodzinnym. Komercjalizacji usług edukacyjnych (co może doprowadzić do podniesienia ich jakości) musiałoby towarzyszyć wprowadzenie skutecznych mechanizmów wsparcia dla osób kształcących się przede wszystkim w postaci kredytów oraz grantów (stypendiów).

Przy tym trudny jest do rozwiązania problem, jakie ma być to publiczne dofinansowanie edukacji zawodowej, jeśli jej koszty są bardzo zróżnicowane, nie tylko w zależności od zawodu, ale też od skali kształcenia, organizacji szkoły, itp. Wsparcie powinno też polegać na dostarczaniu kandydatom do szkół właściwych informacji o aktualnym i przewidywanym popycie na pracę i o jakości pracy poszczególnych szkół w celu ograniczenia asymetrii informacji – kandydaci w istocie nie wiedzą, jakiej jakości kształcenie zapewniają poszczególne placówki szkolne, a ich niewiedzę pogłębia jeszcze agresywny marketing niektórych z nich. Widać to najlepiej na poziomie szkół wyższych i policealnych, gdzie działa silna konkurencja w związku z prywatyzacją znacznej części sektora. W szkołach ponadgimnazjalnych konkurencja jest słabsza⁴⁵. Ostatnim, w ocenie Fundacji Przedsiębiorczości i Rynku Pracy jako realizatora badań najważniejszym składnikiem wsparcia w **procesie kształtowania kompetencji zawodowych**

⁴⁵ *Edukacja dla pracy. Raport...*, dz. cyt., s. 205

osób niepełnosprawnych, jest egzekwowanie standardów nauczania (równych dla wszystkich uczniów, bez ich obniżania w stosunku do osób z niepełnosprawnościami). O ile w szkołach i na uczelniach publicznych nie ma tego problemu, o tyle rozwinięty polski rynek uczelni niepublicznych nastawiony na komercyjne świadczenie usług edukacyjnych w osobach niepełnosprawnych widzi klientów, których skutecznie przyciąga, umożliwiając zdobycie wyższego wykształcenia, za którym nie zawsze idą konkretne umiejętności i kompetencje (których kształtowanie powinno być priorytetem, począwszy od szkół kształcenia zawodowego, a skończywszy na uczelniach wyższych).

Z badań własnych Fundacji Przedsiębiorczości i Rynku Pracy wynika, że uzyskiwane dochody z każdego ucznia/studenta z niepełnosprawnością są istotną składową budżetu tych niepublicznych podmiotów z przynajmniej trzech powodów:

1. Osoby niepełnosprawne są grupą studentów najbardziej zmotywowanych do ukończenia szkoły średniej/policealnej czy studiów.
2. Liczba osób niepełnosprawnych kształcących się stale rośnie, w przeciwieństwie do pełnosprawnych uczniów i studentów, dla których studia nie są już tak istotne w życiu jak jeszcze dziesięć lat temu.
3. Odpłatne kształcenie, a co za tym idzie nawet rosnące czesne, nie jest problemem dla osób niepełnosprawnych, ponieważ pokrywanie kosztów kształcenia od pierwszego roku studiów mają zapewnione przez program Student, obecnie Student II⁴⁶, który od lat jest finansowany ze środków PFRON, przy czym spełnienie kryteriów otrzymania dofinansowania do kształcenia ustawicznego przez osoby niepełnosprawne nie jest trudne dlatego, że w zasadzie każda osoba niepełnosprawna mająca status studenta w czasie przyjmowania wniosków na kolejny semestr, a w przypadku osób rozpoczynających naukę w danej uczelni objętej programem uzyskuje dofinansowanie (wnioskowana suma w pierwszej kolejności z zasady wystarcza na pokrycie przynajmniej sumy czesnego).

Z tych oto powodów należy stwierdzić, że szkoły policealne i uczelnie wyższe otrzymują pieniądze za każdego słuchacza/studenta, który pozytywnie zaliczy semestr, dlatego pojawia się pytanie o sens dofinansowania do kształcenia w obecnej formie, w której osoby niepełnosprawne uzyskują wyższe wykształcenie, ale

⁴⁶ Zatwierdzany przez Radę Nadzorczą PFRON pilotażowy program „Aktywny Samorząd” od lat jest ważnym krokiem w kierunku wydajniejszego modelu polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych. Działania przewidziane w programie uzupełniają plany ujęte w powiatowych strategiach rozwiązywania problemów społecznych, programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Umożliwiają samorządom aktywniejsze włączenie się w działania na rzecz inkluzji społecznej osób niepełnosprawnych. Głównym celem programu jest wyeliminowanie lub zmniejszenie barier ograniczających uczestnictwo beneficjentów programu w życiu społecznym, zawodowym i w dostępie do edukacji. Opracowano na podstawie informacji zamieszczonych na stronie internetowej Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Łukowie.

już z samą jakością tego kształcenia jest nie najlepiej (dlatego, że ta jakość niekiedy jest trudna do weryfikacji) i bez pomocy odrębnych systemów certyfikacji i standaryzacji będzie porażką nie tylko dla nich jako podmiotów edukacyjnych na rynku, ale także dla samych zainteresowanych (osób niepełnosprawnych), którzy w tych szkołach/uczelniach poza formalnym ukończeniem nie zdobędą i nie ukształtują własnych kompetencji zawodowych.

Podsumowując jakże istotne kwestie poruszone w opracowaniu, należy jednoznacznie powiedzieć, że mechanizm płynnego dostosowania edukacji osób niepełnosprawnych do rynku pracy w Polsce nie działa prawidłowo, bo wyraźnie brakuje w nim rozwiązań systemowych, które należałoby wprowadzić jak najwcześniej. Wszystkie one powinny być także związane z regulacjami pewnej odpowiedzialności za losy zawodowe absolwentów z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Aby to osiągnąć, potrzeba określenia nowych zasad opartych o wskaźniki finansowania, odważne wprowadzenie mechanizmów rynkowych powiązanych z pomocą materialną dla klientów systemu edukacji, w tym także **pracodawców osób niepełnosprawnych** – byłoby to rozwiązaniem dobrym i ze wszech miar pożądanym społecznie oraz realnym z punktu widzenia ekonomicznego. **Dlatego edukacja i rozwijanie kompetencji zawodowych osób z różnymi niepełnosprawnościami jest ważną inwestycją społeczną i gospodarczą dla współczesnej populacji osób niepełnosprawnych z tak silnie zróżnicowanym poziomem kompetencji zawodowych, jakie rozpoznano w realizowanym badaniu.**

Bibliografia

- Adamczyk M., *Zorientowane procesowo doskonalenie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa*, Wrocław, Politechnika Wrocławska, 2007
- Bocheński J., *Współczesne metody myślenia*, Poznań, W drodze, 1992
- Borowiecki P., *Samoocena osób z niepełnosprawnością w świetle wybranej literatury i badań własnych*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” 2015, Nr II
- Bronk A., *Wielość nauk i jedność nauki (Stanisława Kamińskiego opcje metodologiczne)*, [w:] Kamiński S., *Nauka i metoda. Pojęcie nauki i klasyfikacja nauk*, Lublin, KUL, wyd. IV poprawione, 1992
- Davenport T. H., *Process Innovation – Reengineering Work through Information Technology*, Harvard Business Press, 1993
- Durlik I., *Restrukturyzacja procesów gospodarczych, Reengineering*, Warszawa, Placet, 1998
- Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007*, Warszawa, Wyd. UNDP Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2007
- Fraleigh B. J., *A First Course in Abstract Algebra*, Stany Zjednoczone, Addison-Wesley, wyd. IV, 1989

- Grobler A., *Metodologia nauk*, Kraków, Wydawnictwo Aureus, 2008
- Hajduk Z., *Ogólna metodologia nauk*, Lublin, KUL, wyd. II zmienione, 2001
- Garbat M., *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, t. I, *Praca zawodowa*, red. Paszkowicz M. A., Garbat M., Zielona Góra, 2013
- Kabaj M., *Elementy programu ograniczania bezrobocia młodzieży*, Warszawa, Wyd. Naukowe Scholar, 2004
- Łysoń P., *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, Warszawa, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia Głównego Urzędu Statystycznego we współpracy z Urzędem Statystycznym w Gdańsku i Instytutem Badań Edukacyjnych, 2013
- Malinowska I., Rola-Jarzębowska A., *Ocenianie w procesie pracy i jego znaczenie dla zarządzania kompetencjami zawodowymi oraz rozwoju zawodowego pracowników*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu” 2011, Nr 34
- Marszałek A., *Doskonalenie kluczowych kompetencji jako wymóg współczesnego rynku pracy*, „E-mentor” 2011, Nr 3(40)
- Niedzielski E., *Wybrane problemy zatrudniania osób niepełnosprawnych*, „Optimum Studia Ekonomiczne” 2014, Nr 2(68)
- Od Kodeksu do Strategii CSR*, red. Kanigowska M., „As Biznesu – Kwartalnik o Społecznej Odpowiedzialności” 2014, Nr 10
- Olszewski J., *Wpływ globalizacji i transformacji na kształtowanie się systemu pracy*, [w:] *Gospodarka XXI wieku Innowacyjność, Ekonomia i Organizacja, Część III*, Szczecin, Naukowe Wydawnictwo IVG, 2012
- Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, Warszawa, Główny Urząd Statystyczny, 2012
- Penkala D., *Ocena pracownika oparta na kompetencjach. Wykorzystanie wyników oceny do planowania szkoleń i rozwoju pracowników*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej” 2011, Nr 34
- Sołtys A., *Zarządzanie kadrą jako czynnik konkurencyjności firm*, Łódź, Uniwersytet Łódzki, 1998
- Trzecieliński S., *Zależności przyczynowo-skutkowe w przekształceniach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa wytwórczego*, Poznań, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 1999

Strony internetowe

- Adamczyk M., *Procesy przedsiębiorstwa – definicje*, źródło: <http://procesybiznesowe.pl/2013/procesy-przedsiębiorstwa-%E2%80%93-definicje>, [za:] Hammer M., Champy J., 1994, [dostęp: 08.04.2016]
- Bielecka-Prus J., *Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych*, Lublin, Wydawnictwo WSPA, 2011, źródło: https://www.academia.edu/3377614/Osoby_niepe%C5%82nosprawne_na_ryнку_pracy_Lubelszczyzny, [dostęp: 22.04.2016]

- Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, raport Fundacji Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz Fundacji im. Friedricha Eberta, Warszawa, 2008, źródło: <http://rynekpracy.org/wiadomosc/763104.html>, [dostęp: 29.01.2016]
- Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za rok 2010*, źródło: <http://rynekpracy.org/wiadomosc/763104.html>, [dostęp: 29.01.2016]
- Fundacja Przedsiębiorczości i Rynku Pracy, źródło: <http://www.fpir.com.pl/zespol>, [dostęp: 26.12.2015]
- Gajdziewska W., źródło: <http://www.pfron.org.pl/bip/komunikaty/954,Ogloszenie-otwartego-naboru-partnerow-w-celu-wspolnej-realizacji-projektu-pnWsp.html>, [dostęp: 29.12.2015]
- Hajec M., *Niedopasowanie umiejętności w Unii Europejskiej*, Sedlak & Sedlak, źródło: <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.996>, [dostęp: 26.12.2015]
- Marszałek A., *Doskonalenie kluczowych kompetencji jako wymóg współczesnego rynku pracy*, „E-mentor” 2011, Nr 3(40), źródło: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/40/id/841>, [dostęp: 28.01.2016]
- Niedzielski E., *Wybrane problemy zatrudniania osób niepełnosprawnych*, [w:] „Optimum Studia Ekonomiczne” 2014, Nr 2(68), red. Roszkowska E., źródło: <http://optimum.uwb.edu.pl/?cat=3>, [dostęp: 12.04.2016]
- Rydzewski P., Maciejewska R., Bielecka-Prus J., Szkoła A., *Projekt Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych, Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*, źródło: https://www.academia.edu/3377614/Osoby_niepe%C5%82nosprawne_na_ryнку_pracy_Lubelszczyzny, [dostęp: 22.04.2016]
- Systemy zarządzania jakością – Podstawy i terminologia, PN-EN ISO 9000:2000*, źródło: <http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html>, [dostęp: 08.04.2016]
- Wyżnikiewicz B. i in., *Stan i prognoza koniunktury gospodarczej*, Warszawa, IBnGR, źródło: <http://www.ibngr.pl/Inicjatywy/Prognozy-Makroekonomiczne-IBnGR>, [dostęp: 05.02.2016]

Akty prawne

- Dokument OECD, *Live longer, work longer*, źródło: <http://www.oecd.org/employment/livelongerworklonger.htm>, [dostęp: 21.04.2016]
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej ogłoszona w 2007 r. przez Parlament Europejski, Radę Europejską i Komisję Europejską*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=PL>, [dostęp: 27.09.2016]