

Elżbieta Włodek

Wsparcie rozwoju kompetencji zawodowych jako determinant inkluzji zawodowej uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Doniesienie z badań¹.

(Artykuł ukazał się drukiem w: *Segregacja – Integracja – Inkluzja*, red. B. Grochmal-Bach, A. Skoczek, Wydawnictwo WAM, Kraków 2014, s. 163-197)

Streszczenie

Współczesna pedagogika specjalna poszukuje wciąż nowych i skutecznych metod wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną w ich samodzielnym, niezależnym i aktywnym funkcjonowaniu w otwartym społeczeństwie. Niewątpliwie, wzmacnianie poziomu kompetencji zawodowych w odniesieniu do jednostek niepełnosprawnych jest ważnym czynnikiem ich tranzycji na otwarty rynek pracy oraz inkluzji społecznej.

Niniejszy artykuł prezentuje wyniki badań testujących efektywność innowacyjnego programu zajęć treningowych „Jestem dorosły-Chcę pracować” w podnoszeniu kompetencji zawodowych uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Badania zostały osadzone w paradygmacie ekologicznym, oparte na założeniach interakcyjnego modelu rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Materiał i metody

Badaniami objęto grupę 150 osób z niepełnosprawnością intelektualną. Podstawową metodą prowadzonych badań był eksperyment pedagogiczny z wykorzystaniem techniki grup równoległych. Czynnikiem eksperymentalnym był realizowany program zajęć treningowych „Jestem dorosły-Chcę pracować”. Ocena skuteczności programu dokonana została z wykorzystaniem Skali przystosowania do sytuacji pracy w opracowaniu W. Otrębskiego.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność intelektualna, kompetencje zawodowe, inkluzja

¹ Artykuł zawiera fragmenty przygotowywanej przez autora rozprawy doktorskiej.

Support for the professional competence development being a determinant of professional inclusion of the participants of occupational therapy workshops. Research report .

Summary

Contemporary special education is still looking for new and effective methods of supporting people with intellectual disabilities in their unassisted, independent and active functioning in an open society. Undoubtedly, improving the professional competence in relation to individuals with disabilities is an important factor in the transition to the open labour market and social inclusion.

This paper presents effects of the research, which has been testing the effectiveness of an innovative training programme: "I have grown up and I want to work" in raising professional skills of participants of occupational therapy workshop. The research was set in the ecological paradigm, based on the concept of an interactive model of rehabilitation of people with intellectual disabilities.

Material and methods

The research covers a group of 150 people with intellectual disabilities. The primary method of the research was a pedagogical experiment implementing the technique of parallel groups. Experimental factor was implemented in the training programme "I have grown up - I want to work ." Evaluation of the effectiveness of the programme was carried out using an Adjustment to work situation scale, developed by W. Otrębski.

Keywords: intellectual disability, professional competence , inclusion

Teoretyczne tło problemu

Niepełnosprawność w paradygmacie ekologicznym

Michael Hanlon w swojej pracy „10 pytań na które nauka nie znalazła (jeszcze) odpowiedzi” stwierdził, iż „w odróżnieniu bowiem od koloru skóry, sylwetki, wzrostu wagi, czy innych genetycznie uwarunkowanych cech, inteligencja to samo sedno bycia człowiekiem”².

Współczesna pedagogika odchodzi od takiego postrzegania człowieka, uznając iż istotą niepełnosprawności intelektualnej nie jest inteligencja, lecz umiejętność funkcjonowanie osoby w przestrzeni społecznej. Podejście takie odnajdujemy m.in. w biopsychospołecznym modelu przedstawionym w Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania (*International Classification of Functioning- ICF*). Model ten akcentuje, iż każdy człowiek jest istotą biologiczną, jednostką działającą i wypełniającą określone czynności życiowe, jest także członkiem określonej grupy społecznej, do której przynależy i w której życiu uczestniczy³.

W koncepcji tej odnajdujemy dwa elementy istotne z punktu skutecznej tranzycji osoby z niepełnosprawnością na otwarty rynek pracy, a poprzez to inkluzji do otwartego, pozbawionego uprzedzeń i stereotypów społeczeństwa. Pierwszy element związany jest z pojęciem wsparcia osoby niepełnosprawnej przybierającego charakter osobowy lub techniczny. Drugi z kolei, dotyczy opisu tak zwanych czynników kontekstowych jako ułatwiających lub utrudniających codzienne funkcjonowanie osoby⁴.

Biopsychospołeczny model niepełnosprawności stał się fundamentem ustaleń terminologicznych proponowanych przez Amerykańskie Stowarzyszenie Upośledzenia Umysłowego (*American Association on Mental Retardation AAMR*), które w 1992 oraz 2002 roku przyjęło nową definicję upośledzenia umysłowego, obowiązującą do dnia dzisiejszego⁵.

Pojęcie jednostki, środowiska i wsparcia uznane zostały przez AAMR jako kluczowe elementy teoretycznego konstruktu niepełnosprawności intelektualnej. Zrezygnowano z wyjaśniania upośledzenia jako niezmiennej cechy posiadanej przez osobę, na rzecz interakcji między osobą z ograniczeniami w funkcjonowaniu umysłowym i adaptacyjnym a środowiskiem i otrzymywanym wsparciem. Szczególne istotne dla pedagogiki, a także

² M. Hanlon, *10 pytań na które nauka nie znalazła (jeszcze) odpowiedzi*, Kraków 2011, s. 141.

³ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych*, Warszawa 1999, s. 10, s. 12.

⁴ W. Otrębski, *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Lublin 2007, s. 18.

⁵ Tamże, s. 26.

praktyki rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną są założenia poszerzające i uściślające współczesną definicję upośledzenia umysłowego, mianowicie:

- ograniczenia w bieżącym funkcjonowaniu muszą być rozpatrywane w kontekście społeczno-środowiskowym właściwym dla wieku i kultury rówieśników danej osoby.
- w prawomocnym orzeczeniu bierze się pod uwagę zróżnicowanie kultury i języka, jak również różnice w komunikowaniu oraz czynniki sensoryczne, motoryczne i behawioralne.
- ograniczenia często koegzystują z mocnymi stronami jednostki.
- istotnym celem opisu ograniczeń jest opracowanie profilu potrzebnego wsparcia.
- dzięki właściwemu zindywidualizowanemu wsparciu zapewnionemu przez długi okres czasu, funkcjonowanie życiowe osoby z upośledzeniem umysłowym (niepełnosprawnością intelektualną) na ogół ulega poprawie⁶.

Podając w niniejszym artykule problematykę wsparcia osoby z niepełnosprawnością intelektualną w procesie inkluzji społeczno-zawodowej słuszne wydaje się również odniesienie do definicji zachowania przystosowawczego, które zgodnie z ustaleniami z AAMR jest „*zbiorem umiejętności koncepcyjnych, społecznych i praktycznych, których ludzie się wyuczili aby móc funkcjonować w codziennym życiu*”⁷. Obejmują one trzy obszary kompetencji niezbędnych do autonomii życiowej:

- koncepcyjne: pojęcie pieniądza, samokontrola, czytanie i pisanie, język;
- społeczne: interpersonalne, ładowierność, naiwność, unikanie prześladowania, przestrzeganie prawa, samoocena, przestrzeganie zasad, odpowiedzialność;
- praktyczne: samoobsługa, umiejętności życiowe, umiejętności zawodowe, bezpieczeństwo⁸.

Wsparcie osoby z niepełnosprawnością intelektualną w rozwijaniu, podtrzymywaniu i doskonaleniu zachowań przystosowawczych to nie tylko zobowiązanie czy też wyzwanie dla specjalistów różnych profesji, ale przede wszystkim realizacja ludzkich praw.

Naprzeciw aktualnym problemom aktywizacji grupy osób z niepełnosprawnością umysłową w różnych obszarach zachowań przystosowawczych, zespoły naukowców oraz praktyków opracowują wciąż nowe, skuteczne metody interakcyjnych oddziaływań.

W niniejszym artykule przedstawione zostaną wyniki badań testujących efektywność innowacyjnego programu zajęć treningowych „Jestem dorosły-Chcę pracować”

⁶R. Luckasson, S. Borthwick-Duffy, W.H.E. Buntinx, D.L. Couler, E.M. Craig, A. Reeve, R. L. Schalock, M. E. Snell, D.M. Spitalnik, S.Spreat, M.J. Tassi, *Definition of mental retardation*, Washington 2002, DC, *American Association on Mental Retardation*, s.1.

⁷ D.D. Smith, *Pedagogika specjalna*, Warszawa 2009, s.227.

⁸ Tamże, s.228.

w podnoszeniu kompetencji zawodowych uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Badania zostały osadzone w paradygmacie ekologicznym, oparte na założeniach interakcyjnego modelu rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Kompetencje zawodowe dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną

Problematyka rozwoju kompetencji zawodowych i przygotowania osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną do tranzycji na otwarty rynek pracy jest bardzo aktualna. Znaczenie aktywności zawodowej dla jakości życia tychże osób dziś już dla wszystkich jest oczywiste. Waga tego zagadnienia jest na tyle duża, iż kwestii tej poświęcone zostały dokumenty strategiczne – na poziomie Unii Europejskiej m.in. Strategia Lizbońska i Europejska Strategia Zatrudnienia oraz na poziomie krajowym Narodowa Strategia Spójności, Program Operacyjny Kapitał Ludzki. W dokumentach tych podkreśla się, że to „człowiek jest najważniejszym czynnikiem rozwoju – kapitałem ludzkim”, łącząc to z koniecznością podjęcia wysiłków na rzecz wzrostu zatrudnienia, jak również partycypacji i inkluzji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Pojęcie kompetencja (z łac. *competentia*-odpowiedzialność, zgodność, uprawnienie do działania) rozumiana jest jako zakres uprawnień, pełnomocnictw, zakres czyjejś wiedzy, umiejętności lub odpowiedzialności⁹.

Pojęcie to po raz pierwszy zostało użyte na przełomie lat 60. i 70. minionego stulecia, kiedy to D. McClelland rozpoczął badania nad predyspozycjami czyli kompetencjami gwarantującymi przyszły sukces pracownika w przedsiębiorstwie¹⁰. Początkiem lat 80. R. Boyatzis w opracowaniu dla Amerykańskiego Stowarzyszenia Zawodowego opisał podstawowe cechy efektywnego pracownika, wśród których wskazał kompetencje jako „różnicę poziomu między średnim a najlepszym wykonawcą”¹¹. Definiując pojęcie kompetencji R. Boyatzis określił je jako: „potencjał istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach parametrów otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki”¹².

W oparciu o definicje przyjęte przez Unię Europejską, T. Rostkowski stworzył nową definicję kompetencji rozumianych jako: „*wszelkie cechy pracowników, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi*

⁹ Słownik języka polskiego, red. M. Szymczak, Warszawa 1978, s.977.

¹⁰ T. Rostkowski., *Kompetencje jako jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, w: *Jakość zasobów firmy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, red. A. Sajkiewicz, Warszawa 2002, s.91-92.

¹¹ R. Walkowiak, *Model kompetencji menedżerskich organizacji samorządowych*, Olsztyn 2004, s.17.

¹² M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2002, s. 241-242.

zamierzeniami przedsiębiorstwa”¹³. Autor wyodrębnił osiem podstawowych kategorii kompetencji:

- kompetencje związane z uzdolnieniami, które dotyczą potencjału rozwojowego pracownika oraz możliwości wykorzystania indywidualnych predyspozycji w celu nabycia określonych kompetencji,
- kompetencje dotyczące umiejętności oraz zdolności, które warunkują prawidłowe wykonywanie obowiązków przypisanych do danego stanowiska, należą do nich m.in. kompetencje komunikacyjne, poznawcze, interpersonalne, organizacyjne, techniczno-manualne, biznesowe, przywódcze, samzarządzania,
- kompetencje związane z wiedzą, służące do opisu nabytych przez pracownika umiejętności, sprawności które może praktycznie zastosować w swoim środowisku pracy, wiedza może dotyczyć zarówno faktów jak i procedur, teorii oraz wydarzeń,
- kompetencje fizyczne odnoszące się do wymagań jakim powinien sprostać pracownik na określonym stanowisku w zakresie sprawności fizycznej, wyczulenia zmysłów oraz zdolności psychofizycznych,
- kompetencje związane ze stylami działania: dotyczą zdolności organizacyjnych, umiejętności planowania, zarządzania celami, weryfikują dokładność oraz dostępność określonych zasobów niezbędnych do realizacji zadania,
- kompetencje społeczne: warunkują one efektywność radzenia sobie w określonych sytuacjach społecznych nabywaną przez jednostki w procesie treningu społecznego, decydują one między innymi o sposobie zachowania się w grupie, budowaniu relacji interpersonalnych,
- kompetencje związane z zasadami oraz wartościami – wiążą się one ze sferą motywacji, wynikają ze zdefiniowanych przez jednostkę własnych preferencji,
- kompetencje dotyczące zainteresowań: określają preferencje jednostki w zakresie wyboru określonych zadań oraz środowiska pracy¹⁴.

Kompetencje, rozumiane również jako umiejętność rozwiązywania zadań zawodowych i życiowych¹⁵, wyznaczają szczególne zadania przed instytucjami zajmującymi się organizacją rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością umysłową. Powinny one postrzegać kompetencje zawodowe osoby jako umiejętność społecznego i zadaniowego

¹³T. Rostkowski, *Zarządzanie kompetencjami w UE*, w: *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, red. M. Juchnowicz, Poltext, Warszawa 2004, s. 40.

¹⁴ *Tamże*.

¹⁵M. Konopczyński, *Teoretyczne podstawy metodyki kulturotechnicznych oddziaływań resocjalizacyjnych wobec nieletnich. Zarys koncepcji twórczej resocjalizacji*, Warszawa 2006, s. 89.

przystosowania do sytuacji pracy. Wśród ogólnych zdolności przystosowania do pracy A. Bańka wymienia: samodyscyplinę, rzetelność, przewidywalność, odpowiedzialność, umiejętności uczenia się oraz radzenia sobie ze stresem¹⁶. Z kolei W. Otrębski za wskaźniki przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową uznaje: umiejętność samoobsługi, umiejętności poznawcze, zdolność kierowania sobą, zaradność społeczną, umiejętność funkcjonowania w relacjach społecznych, umiejętności i cechy funkcjonowania osoby, związane z organizacją i wykonywaniem czynności zawodowych, które umożliwiają osobie właściwe wypełnianie zadań w sytuacji pracy¹⁷.

Prawidłowa diagnoza kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną, uwzględniająca wszystkie istotne wskaźniki przystosowania, umożliwi nie tylko dokonanie opisu kompetencji zawodowych tej grupy osób, ale przede wszystkim zaplanowanie skutecznych metod wsparcia prowadzących niewątpliwie do ich partycypacji w życiu społecznym i zawodowym.

Kompetencje zawodowe osób z niepełnosprawnością intelektualną jako obszar badawczy

Obszernych informacji dotyczących kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych odnajdujemy w „Interakcyjnym modelu rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym” W. Otrębskiego. W swojej pracy autor analizował zmienne podmiotowe, środowiskowe oraz ich interakcje ujawniające związki z poziomem kompetencji zawodowych osób z upośledzeniem umysłowym. Analiza ta miała zarazem wskazać, które z analizowanych zmiennych warunkują efektywność procesu rehabilitacji. Uszczegółowieniem powyższej problematyki było: określenie poziomu kompetencji zawodowych badanych i jego zróżnicowanie ze względu na płeć, poziom upośledzenia umysłowego oraz środowisko rehabilitacji: wskazanie związków kompetencji zawodowych badanych z zainteresowaniami zawodowymi oraz adekwatnością osobową; określenie zmiennych podmiotowych i środowiskowych ujawniających związki z poziomem kompetencji zawodowych badanych osób¹⁸.

Badania przeprowadzone zostały wśród osób z niepełnosprawnością umysłową w stopniu lekkim i umiarkowanym pochodzących z trzech środowisk rehabilitacji: 1. szkoła

¹⁶A. Bańka, *Psychologia pracy*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, Gdańsk 2000, t. 3, s. 311.

¹⁷Zob. *Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy. Podręcznik*.

http://www.ip.europerspektywa.pl/produkt/skala_podrecznik.pdf (dostęp 3.07.2013).

¹⁸W. Otrębski, *Interakcyjny, Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, dz. cyt. s.123-124.

zasadnicza specjalna, klasa przysposabiająca do pracy SZS/ KPP, 2. WTZ, 3. środowiska, w których brak było jakichkolwiek działań z zakresu rehabilitacji zawodowej.

Wiek badanych lokował się w przedziale 16-25 lat. Do przeprowadzenia badań autor posłużył się Skalą Kompetencji Zawodowej BWAP, Inwentarzem Zainteresowań Zawodowych R-FVII oraz Skalą osobowej oceny PAS.

Z uzyskanych wniosków wynika, iż lepszy poziom funkcjonowania umysłowego idzie w parze z wyższym poziomem kompetencji zawodowych. Osoby z lekkim stopniem upośledzenia umysłowego wykazują wyższy poziom kompetencji w kategorii badającej zwyczaje i postawy zawodowe oraz w kategorii umiejętności zawodowe. Jedynie w kategorii badającej relacje interpersonalne, nie wystąpiły istotne statystycznie różnice między grupami. W grupie osób z lekkim upośledzeniem mężczyźni ujawnili wyższe umiejętności poznawcze niż kobiety, z kolei kobiety osiągnęły wyższe wyniki w kategorii opisującej zwyczaje i postawy zawodowe¹⁹.

Analizując związki kompetencji zawodowych z zainteresowaniami zawodowymi, autor wskazuje iż osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności intelektualnej, którzy osiągają ogólny wysoki poziom kompetencji zawodowej, zdecydowanie częściej wybierają pracę w kuchni, stołówce, pracę z pacjentem i usługi dla osoby, natomiast zdecydowanie nie interesują się pracami przy samochodach, pracami technicznymi i mechanicznymi. Autor opisuje ponadto, wiele ciekawych związków pomiędzy poszczególnymi kategoriami kompetencji zawodowych omawianej grupy, a ich preferencjami czynności zawodowych, które można by podsumować, iż zarówno stopień upośledzenia umysłowego jak i płeć są czynnikami różnicującymi istotne statystycznie zależności między wynikami uzyskiwanymi przez badanych w Skali BWAP i R-FVII²⁰.

Kolejny wniosek wypływający z badań autora wskazuje, iż badani legitymujący się wysokim sposobem ujawniania cech osobowych opisywanych przez PAS wykazują jednocześnie wysoki poziom kompetencji zawodowych²¹.

Wszystkie uzyskane przez W. Otrębskiego wnioski wnoszą bardzo istotne informacje dla praktyki rehabilitacji zawodowej, umożliwiając tym samym właściwe planowanie pracy rehabilitacyjnej z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

Ciekawych informacji dostarczają nam również analizy raportu PFRON (2009), ukazujące związek posiadanych kompetencji osób z niepełnosprawnością intelektualną z ich

¹⁹ Tamże, s. 140.

²⁰ Tamże, s. 160.

²¹ Tamże, s.168.

statusem zawodowym, oraz gotowość do podjęcia zatrudnienia ze względu na posiadane kompetencje w percepcji ich opiekunów²².

Z raportu wynika, iż w kompetencjach osób niepełnosprawnych umysłowo pracujących, nie pracujących i kiedyś pracujących (chętnych do pracy), widoczne są ogromne różnice. Opiekunowie grupy osób niepracujących ocenili kompetencje swoich podopiecznych zdecydowanie niżej w większości wymiarów, przy czym największe różnice obserwowane były w ocenie pod względem dokładności i skrupulatności, systematyczności, elastyczności i umiejętności zapanowania nad emocjami. Co ciekawe, opiekunowie osób nie pracujących i niechętnych do podjęcia pracy ocenili nieco wyżej, niż opiekunowie osób chętnych - ich przygotowanie zawodowe pod kątem znajomości języków obcych, obsługi komputera, czy predyspozycji do wykonywania pracy umysłowej. Należy jednak zaznaczyć, że w obu grupach kompetencje te były ocenione najslabiej²³.

Doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych umysłowo, jak widać jest istotnym determinantem poziomu kompetencji zawodowych.

Raport przedstawia również analizę dotyczącą związku poziomu i rodzaju kompetencji osób z niepełnosprawnością umysłową niepracujących a ich gotowością do podejmowania pracy w opinii ich opiekunów. Opiekunowie osób o wyższym poziomie kompetencji, deklarują dużą gotowość do podjęcia pracy przez swoich podopiecznych. W ich percepcji gotowość do podjęcia pracy związana jest szczególnie z dobrym rozwojem takich umiejętności jak: elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań, systematyczność i konsekwencja, dokładność skrupulatność²⁴.

Osoby niepełnosprawne umysłowo są grupą bardzo mało aktywną w obszarze zawodowym, dwóch na trzech niepełnosprawnych umysłowo nigdy nie pracowało a odsetek nigdy nie pracujących zwiększa się wraz ze stopniem upośledzenia²⁵. Konstatacja ta skłania do poszukiwania i wykorzystywania przez praktyków rehabilitacji zawodowej skutecznych, dostosowanych do zmieniających się wymogów rynku pracy, nowatorskich metod wsparcia rozwoju kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

²² PFRON, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. Perspektywa osób z upośledzeniami umysłowymi*, Warszawa 2009, http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/70/77/Badania_i_analazy_PFRON.html (dostęp 22.02.2013), s. 126.

²³ Tamże, s. 126.

²⁴ Tamże, s. 127.

²⁵ Tamże, s. 14.

Metodologiczne podstawy badań własnych

Cel badań

Celem poznawczym prowadzonych badań było określenie jakościowej zmiany funkcjonowania dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie poziomu kompetencji zawodowych. Jakościowa zmiana funkcjonowania grupy badawczej rozumiana jest tutaj jako przyrost kompetencji - umiejętności ważnych w sytuacji pracy Czynnikiem zmienności funkcjonowania grupy badawczej był opracowany przez W. Otrębskiego *Innowacyjny program przygotowania osób z niepełnosprawnością intelektualną do podjęcia pracy zawodowej pt. Jestem Dorosły-Chcę pracować*".

Celem praktycznym badań była ocena skuteczności wdrożonego programu zajęć oraz sformułowanie wskazań dla praktyki rehabilitacyjnej.

Problematyka badawcza

Obowiązująca w pedagogice procedura badawcza wymaga sformułowania problemu badań. Realizacja celu badań wyznaczyła następujący obszar badawczy:

Problem główny badawczy:

W jakim stopniu uczestnictwo w programie zajęć skutkuje zmianą funkcjonowania dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie poziomu ich kompetencji zawodowych?

Problematyka szczegółowa:

- Jaki jest ogólny poziom kompetencji zawodowych badanych osób przed udziałem w eksperymencie oraz po zakończeniu jego realizacji?
- Czy różnice z zakresie opisywanych zmian funkcjonowania są istotne statystycznie?

Hipotezy

Hipoteza główna:

Udział uczestników grupy eksperymentalnej w programie zajęć skutkuje jakościową zmianą ich funkcjonowania w zakresie przyrostu poziomu kompetencji zawodowych.

Hipotezy szczegółowe:

H1: Ogólny poziom kompetencji zawodowych badanych osób po zakończeniu realizacji eksperymentu ulega podniesieniu we wszystkich budujących go wyznacznikach i jest wyższy w grupie eksperymentalnej.

H2: Różnice w zakresie opisywanych zmian poziomu kompetencji zawodowych pomiędzy grupą eksperymentalną a kontrolną są istotne statystycznie we wszystkich budujących je wyznacznikach.

Metody, techniki i narzędzia badawcze

Podstawową metodą prowadzonych badań był eksperyment pedagogiczny z wykorzystaniem techniki grup równoległych. Polegał on na doborze do badań dwóch homogenicznych grup. Jedną z nich była grupa eksperymentalna, do której wprowadzony został czynnik eksperymentalny czyli zmienna niezależna. Druga grupa - kontrolna, stanowiła punkt odniesienia dla pierwszej. Celowo do grupy tej nie został wprowadzony czynnik eksperymentalny. W obydwu grupach dokonany został pomiar zmiennej zależnej (poziom kompetencji zawodowych) we wstępnej i końcowej fazie eksperymentu. Czynnikiem eksperymentalnym był realizowany w grupie eksperymentalnej program zajęć treningowych „Jestem dorosły – Chcę pracować”. Rezultaty prowadzonych zajęć podlegały bieżącej ocenie.

W czasie prowadzonego eksperymentu szczególnej kontroli poddane zostały zmienne, które mogły interweniować i zakłócać następstwa eksperymentu. Eksperyment przeprowadzony został z uwzględnieniem autentycznego procesu aktywizacji zawodowej w środowiskach Warsztatów Terapii Zajęciowej. Umożliwiło to - oprócz oceny skuteczności programu - dokonanie oceny klimatu pedagogicznego placówek.

Kolejną metodą badawczą, którą posłużono się w przebiegu badań był sondaż diagnostyczny, w ramach którego zastosowano technikę ankietową z wykorzystaniem Skali przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową w opracowaniu W. Otrębskiego. Skala jest narzędziem obserwacyjnym, mierzącym poziom przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową. Treść narzędzia stanowią poszczególne wyznaczniki przystosowania, oceniane na skali 5-stopniowej, z opisanymi treściowo punktami²⁶.

Narzędzie składa się z 66 wyznaczników przystosowania, które zostały pogrupowane w trzy główne obszary: przystosowanie w obszarze relacji do Ja, przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni, przystosowanie w obszarze relacji Ja-Praca²⁷. Ocena przystosowania osoby badanej dokonywana jest na skali od 0 do 4 punktów, z zachowaniem zasady, że ocena 0 oznacza najniższy, natomiast ocena 4 - najwyższy poziom przystosowania osoby do sytuacji pracy²⁸. Poniżej przedstawione zostaną skumulowane wartości punktowe dla poszczególnych pomiarów:

I. Przystosowanie w obszarze relacji do Ja:

²⁶W. Otrębski, G. Wiącek, *Skala przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową. Podręcznik*. http://www.ip.europerspektywa.pl/produkt/skala_podrecznik.pdf, s.18-19. (dostęp 3.07.2013).

²⁷ Tamże, s.20.

²⁸ Tamże, s.21.

1. Samoobsługa – 13 pozycji, maksymalna ilość punktów - 52
2. Umiejętności poznawcze – 13 pozycji, maksymalna ilość punktów - 52
3. Kierowanie sobą – 11 pozycji, maksymalna ilość punktów - 44

Ogółem obszar I maksymalna ilość punktów- 148

II. Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni:

1. Zaradność społeczna – 6 pozycji, maksymalna ilość punktów - 24
2. Relacje społeczne – 10 pozycji, maksymalna ilość punktów – 40

Ogółem obszar II maksymalna ilość punktów- 148

III. Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Praca:

1. Umiejętności w sytuacjach zadaniowych – 13 pozycji, maksymalna ilość punktów – 52
- Maksymalna ilość punktów SPSP - 264

Analizy statystyczne uzyskanych wyników wykonano w programie R wersja (2.15.1.). Do sprawdzenia różnic między dwoma grupami wykorzystano test t-Studenta lub jego nieparametryczny odpowiednik test U Manna-Whitneya-Wilcoxon. Istotność statystyczna została przyjęta na poziomie $p < 0,05$. Do pomiaru wielkości efektu wykorzystano współczynnik d- Cohena (\hat{K}). Wielkość efektu została przyjęta na poziomie $\hat{K} > 0,2$ – efekt mały, $\hat{K} > 0,5$ – efekt przeciętny, $\hat{K} > 0,8$ – efekt duży.

Opis programu zajęć

Program składa się z piętnastu scenariuszy zajęć tworzących trzy obszary odpowiadające grupom kompetencji koniecznych do funkcjonowania w sytuacji pracy.

Pierwszy obszar umiejętności w programie, zatytułowany „JA”, obejmuje cykl zajęć, których celem jest lepsze poznanie siebie samego w kontekście potrzeb związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy. Tworzą go następujące scenariusze:

1. Mam marzenia

Podczas pierwszych zajęć uczestnicy kształcili umiejętność określania własnych marzeń dostrzegania związku między marzeniami a jakością życia, oraz odróżniania marzeń łatwych do spełnienia od trudnych.

2. Wiem jaki jestem

Zajęcia drugie miały na celu poznanie przez uczestników swoich danych osobowych, dokumentów potwierdzających ich tożsamość oraz sytuacji w jakich dokumenty te są przydatne. Ponadto, grupa nabywała umiejętność określania swoich mocnych stron, ograniczeń, jak również dokonywała oceny, które z cech charakteru pomagają, a które przeszkadzają w pełnieniu roli pracownika.

3. Ja i moje emocje

Określanie swojego nastroju emocjonalnego, rozpoznawanie i nazywanie podstawowych rodzajów emocji, a także adekwatność w określaniu intensywności i treści emocji stanowiły przedmiot kolejnych zajęć. Ważną umiejętnością kształtowaną podczas tego treningu było wypracowanie efektywnych sposobów samokontroli przykrych emocji.

4. Mam ciekawe zainteresowania

Umiejętność wykorzystania swoich zainteresowań w szukaniu pracy stanowiła treść czwartych zajęć. Uczestnicy treningu poznawali różne rodzaje zainteresowań, prezentowali je, oraz kształcili umiejętność racjonalnego gospodarowania swoim wolnym czasem.

5. Planuję swoją przyszłość

Zajęcia piąte rozwijały umiejętność dostrzegania korzyści wynikających z planowania swojej aktywności. Uczestnicy zajęć treningowych poznawali cechy dobrego planu oraz ćwiczyli sprawność planowania swojej aktywności życiowej w krótkim i dłuższym wymiarze czasowym.

Scenariusze zajęć w drugim obszarze, nazwanym „JA - INNI” ukierunkowane zostały na wsparcie osoby z niepełnosprawnością umysłową w budowaniu znaczących relacji społecznych. Program zakłada, że rozwijane w tym cyklu kompetencje społeczne będą przydatne nie tylko w życiu towarzyskim, ale pozwolą osobie zbudować znaczące relacje z przełożonymi i współpracownikami w środowisku pracy.

6. Dbam o kulturę osobistą

Kolejne zajęcia poświęcone zostały kształtowaniu umiejętności kulturalnego zachowania się w różnych sytuacjach społecznych i miejscach publicznych, stosowania zwrotów grzecznościowych oraz dostrzegania wpływu kultury osobistej na funkcjonowanie w środowisku pracy w roli pracownika.

7. Umiem porozumiewać się z innymi

Trening porozumiewania się obejmował podstawowe zasady efektywnej komunikacji. Uczestnicy zajęć kształtowali umiejętność nawiązywania i podtrzymywania rozmowy, zadawania pytań, posługiwania się komunikatami „ja” w wyrażaniu własnych opinii i odczuć. Ważnym elementem zajęć były również ćwiczenia umiejętności aktywnego słuchania

8. Potrafię współpracować z innymi

Celem kolejnych zajęć było poznanie przez uczestników norm regulujących współpracę z innymi, wskazanie korzyści wspólnego działania oraz kształtowanie umiejętności efektywnego wykorzystywania zasad dobrej współpracy w działaniu. Podczas zajęć

uczestnicy rozwijali także postawy otwartości na drugiego człowieka, słuchania go oraz postawy gotowości do współpracy.

9. Potrafię radzić sobie ze stresem

Identyfikowanie rodzajów sytuacji trudnych oraz dostarczenie wiedzy dotyczącej wpływu stresu na organizm człowieka były przedmiotem kolejnego cyklu zajęć. Uczestnicy poznali proste sposoby obniżania przykrego napięcia emocjonalnego oraz techniki relaksacyjne.

Obszar trzeci został zatytułowany „JA - PRACA” i obejmował tematy, których celem było ukazanie pracy jako naturalnej aktywności człowieka dorosłego. Nabywane w ramach zajęć z tego obszaru kompetencje pomogą badanym osobom w poszukiwaniu pracy, docenieniu jej znaczenia, a także radzeniu sobie z trudnościami w środowisku pracy.

10. Doceniam znaczenie pracy

Zajęcia realizowane w ramach powyższego tematu przybliżyły uczestnikom znaczenie pracy jako aktywności zorganizowanej, ukierunkowanej na cel, jak również ukazały różne formy aktywności, które można podjąć po ukończeniu uczestnictwa w wtz. Uczestnicy zajęć określali korzyści płynące z pracy a także sytuację człowieka, który nie podejmuje żadnej aktywności.

11. Wiem, jak poszukiwać pracy

Metody aktywnego poszukiwania pracy, rozpoznawanie ofert pracy gwarantujących prawnie usankcjonowane warunki zatrudnienia, stanowiły treść kolejnego cyklu treningowego. Podczas zajęć uczestnicy podejmowali próbę samooceny własnych kompetencji zawodowych, uczyli się także przygotować odpowiednie dokumenty potrzebne w ubieganiu się o pracę.

12. Znam instytucje użyteczności publicznej

Kolejne zajęcia miały na celu wyposażenie uczestników w wiedzę dotyczącą zasad korzystania z różnych instytucji użyteczności publicznej oraz form pomocy z jakich mogą korzystać w wybranych instytucjach. Uczestnicy zajęć określali także gdzie w pobliżu ich miejsca zamieszkania znajduje się przychodnia zdrowia, ośrodek pomocy społecznej, bank.

13. Radzę sobie z sytuacjami trudnymi w pracy

Podczas zajęć uczestnicy poznali trudne sytuacje z jakimi mogą się spotkać w pracy oraz rozwijali umiejętność właściwego zachowania się w sytuacji trudnej. Ważnym elementem zajęć były ćwiczenia asertywnych zachowań.

14. Znam i przestrzegam regulaminu pracy

Prawa i obowiązki pracownika a także konsekwencje wynikające z nieprzestrzegania regulaminu pracy stanowiły treść przedostatnich zajęć.

15. Planuję swoją przyszłość zawodową

Ostatnie zajęcia przeznaczone zostały na określanie własnych celów oraz planów zawodowych przez uczestników. Omawiali oni cele zawodowe, które może realizować po ukończeniu wtz, jak również wskazywali na korzyści płynące z planowania aktywności zawodowej.

Grupa badawcza

Grupę badawczą stanowiło 150 osób niepełnosprawnych intelektualnie. Połowa z osób badanych stanowiła grupę eksperymentalną (N=75). Kolejne 75 osób zostały przyporządkowane do grupy kontrolnej. Badane osoby to dorośli uczestniczący w zajęciach warsztatów terapii zajęciowej. Do wzięcia udziału w eksperymencie zostały zaproszone następujące placówki:

- WTZ w Proszówkach działający przy Bocheńskiej Spółdzielni Inwalidów,
- WTZ „MADA” w Nowym Sączu działający przy Fundacji Pomocy Osobom z Autyzmem
- WTZ w Tarnowie działający przy Specjalnym Ośrodku Szkolno Wychowawczym
- WTZ w Łapanowie działający przy Katolickim Stowarzyszeniu Niepełnosprawnych „Otwarte Serca”
- WTZ w Krakowie os. Górali działający przy Stowarzyszeniu Pomocy Socjalnej „*Gaudium et Spes*”.
- WTZ w Stróżach działający przy Fundacji Pomocy Osobom Niepełnosprawnym w Stróżach.

W skład grupy badawczej weszły osoby z środowisk wiejskich, miast od 15-45 tys. mieszkańców, miast od 46-100 tys. mieszkańców, oraz miast powyżej 100 tys. mieszkańców, przy czym liczba mieszkańców wszystkich miast jest porównywalna z liczbą mieszkańców środowisk wiejskich. Lokalizacja WTZ nie jest jednoznaczna z miejscem zamieszkania badanych. Do WTZ zlokalizowanych na obszarach wiejskich uczęszczają badani, którzy zamieszkują w miastach, lub też warsztaty terapii zajęciowej, które zlokalizowane są w miastach obejmują rehabilitacją również osoby z środowisk wiejskich.

Tabela 1. Rozkład liczebności grupy badawczej.

Charakterystyka grupy badawczej	Grupa eksperymentalna (N=75)		Grupa kontrolna (N=75)		Ogółem grupa badawcza (N=150)	
	N	%	N	%	N	%
Płeć						
· Kobiety	33	44	30	40,00	63	42,00
· Mężczyźni	42	56	45	60,00	87	58,00
Stopień upośledzenia umysłowego						
· Lekki	16	21,33	10	13,33	26	17,33
· Umiarkowany	33	44,00	39	52,00	72	48,00
· Znaczny	26	34,67	26	34,67	52	34,67
Stopień niepełnosprawności						
· Umiarkowany	34	45,33	31	41,33	65	43,33
· Znaczny	41	54,67	44	58,67	85	56,67
Miejsce zamieszkania						
· Wieś		52,00		52,00	78	52,00
· Miasto 15-45 tys.	39	24,00	39	22,67	35	23,33
· Miasto 45-100 tys.	18	10,67	17	10,67	16	10,67
· Miasto powyżej 100 tys.	8	13,33	8	14,67	21	14,00
	10		11			
Lokalizacja WTZ						
· Wieś	2	50,00	3	60,00		
· Miasto 45-100 tys	1	25,00	1	20,00	-	-
· Miasto powyżej 100 tys	1	25,00	1	20,00		

Źródło: opracowanie własne.

Dobór badanych osób w grupie eksperymentalnej oraz kontrolnej odbywał się zgodnie z zasadą homogeniczności, tak aby grupy jak najmniej różniły się między sobą po względem czynników psychologicznych, społecznych i demograficznych. Niewielkie zróżnicowanie pod względem wyróżnionych zmiennych jest następstwem tego, iż część osób (blisko 15%), została wyłączona z udziału w eksperymencie w związku niesystematycznym udziałem w zajęciach treningowych. Największe różnice pomiędzy grupą eksperymentalną i grupą kontrolną widoczne są w rozkładzie stopnia upośledzenia umysłowego. W grupie

eksperymentalnej obserwujemy 8. procentową przewagę osób z lekkim stopniem, z kolei w grupie kontrolnej przewaga taka jest charakterystyczna dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności intelektualnej. Dysproporcja ta, nie jest jednak na tyle duża, aby zakłócić analizę uzyskanego materiału empirycznego.

Przebieg badań.

Badania przeprowadzone zostały w okresie od lutego 2012 do czerwca 2013. Prowadzone były indywidualnie w przyjaznej i życzliwej atmosferze, z zapewnieniem odpowiednich warunków technicznych: jasne pomieszczenie, dostęp świeżego powietrza. Osoby badane dobrowolnie uczestniczyły w badaniach wyrażając zgodę na udział w nich oraz w programie zajęć. Kierownicy warsztatów dbali o ochronę danych osobowych. Dokumentacja badań w każdej placówce oznaczana była odpowiednimi kodami. Dane osób badanych takie jak: płeć, wiek, stopień upośledzenia umysłowego, orzeczony stopień niepełnosprawności, miejsce zamieszkania, wykształcenie, okres pobytu w wtz - uzyskano od psychologów zatrudnionych w placówkach.

Jakościowa zmiana poziomu kompetencji uczestników warsztatów terapii zajęciowej w świetle badań własnych

Ogólny poziom kompetencji zawodowych badanych osób przed udziałem w eksperymencie oraz po zakończeniu jego realizacji

Tabela 2. Poziom kompetencji zawodowych grupy eksperymentalnej w Skali SPSP – statystyki opisowe

Pomiar pierwszy			Obszary SPSP	Pomiar drugi				
N	\bar{x}	SD		N	\bar{x}	SD	p	$\hat{\kappa}$
<i>Obszar I Przystosowanie w relacji JA</i>								
75	31,12	7,57	I. A. Samoobsługa	75	32,57	6,82	0,0000	0,70

75	23,87	10,53	I.B. Umiejętności poznawcze	75	25,32	10,45	0,0000	0,81
75	18,24	7,28	I.C Kierowanie sobą	75	21,43	7,01	0,0000	1,20
75	73,23	21,33	Ogółem obszar I	75	79,32	20,48	0,0000	1,22
<i>Obszar II Przystosowanie w relacji JA – INNI</i>								
75	9,15	4,37	II. A. Zaradność społeczna	75	10,80	4,49	0,0000	1,11
75	21,75	6,30	II. B. Relacje społeczne	75	24,11	5,67	0,0000	1,01
75	30,89	9,08	Ogółem obszar II	75	34,91	8,42	0,0000	1,18
<i>Obszar III Przystosowanie w relacji JA-PRACA</i>								
75	25,55	9,34	Ogółem obszar III	75	28,76	8,92	0,0000	1,12
75	129,67	37,08	Wynik ogólny SPSP	75	142,99	34,98	0,0000	1,31

Wyniki uzyskane Skalą SPSP wśród grupy eksperymentalnej wskazują wyraźnie na istotne statystycznie ($p=0,0000$) różnice pomiędzy pomiarem pierwszym i drugim zarówno dla wyniku ogólnego skali, wyników poszczególnych obszarów oraz budujących je wymiarów. Różnica pomiędzy średnimi wynikami dla wyniku ogólnego przekracza 13 punktów, dla obszaru I- 6 punktów, obszaru II- 4 punkty, obszaru III- 3 punkty. Ponadto,

miar wielkości efektu z wykorzystaniem współczynnika d- Cohena, wskazuje na duży efekt oddziaływania czynnika eksperymentalnego na zmienne zależne we wszystkich opisywanych wymiarach, poza wymiarem I.A (Samoobsługa), gdzie wielkość efektu oceniona została jako średnia.

Tabela 3. Poziom kompetencji zawodowych grupy kontrolnej w Skali SPSP – statystyki opisowe.

Pomiar pierwszy			Obszary SPSP	Pomiar drugi				
N	\bar{x}	SD		N	\bar{x}	SD	p	$\hat{\kappa}$
<i>Obszar I Przystosowanie w relacji JA</i>								
75	33,27	8,62	I. A. Samoobsługa	75	33,67	8,63	0,0002	0,45
75	27,04	14,09	I.B. Umiejętności poznawcze	75	27,23	13,98	0,2254	-
75	20,77	8,91	I.C Kierowanie sobą	75	21,07	9,02	0,0154	0,29
75	81,08	27,53	Ogółem obszar I	75	81,96	27,69	0,0004	0,43
<i>Obszar II Przystosowanie w relacji JA – INNI</i>								
75	10,00	5,87	II. A. Zaradność społeczna	75	10,31	5,87	0,0007	0,41
75	23,11	8,22	II. B. Relacje społeczne	75	23,35	8,28	0,0133	0,29
75	33,11	12,71	Ogółem obszar II	75	33,65	12,83	0,0005	0,42

<i>Obszar III Przystosowanie w relacji JA-PRACA</i>								
75	28,49	11,59	Ogółem obszar III	75	28,76	11,57	0,0143	0,29
75	142,68	49,99	Wynik ogólny SPSP	75	144,37	50,20	0,0000	0,51

Dane zawarte w tabeli 3 przedstawiają jakościową zamianę przystosowania do sytuacji pracy grupy kontrolnej po zakończeniu eksperymentu. Istotność statystyczną pomiędzy pomiarem pierwszym i drugim odnotowano we wszystkich wymiarach przystosowania, poza wymiarem I. B. (Umiejętności poznawcze), jednakże pomiar efektu wielkości z wykorzystaniem współczynnika d-Cohena wskazuje, iż efekt ten jest mały we wszystkich wymiarach poza wynikiem ogólnym skali, gdzie przyjęty został jako średni.

Różnice pomiędzy średnimi wynikami pomiaru pierwszego i drugiego w grupie kontrolnej kształtują się następująco: WO SPSP – 1,69 pkt, Obszar I- 0,88 pkt, Obszar II- 0,54 pkt, Obszar III- 0,27pkt. Porównując wyniki te, z wynikami uzyskanymi przez grupę eksperymentalną zauważamy znaczną różnicę uzyskanych punktów na korzyść grupy eksperymentalnej.

Porównując wyniki obydwu grup warto również zwrócić uwagę na znaczną różnicę średnich wyników pomiaru pierwszego. W grupie eksperymentalnej średnia uzyskanych punktów to 129,67 podczas gdy grupa kontrolna uzyskała wynik 142,68 punktów. Zatem poziom kompetencji zawodowych grupy kontrolnej przed udziałem w eksperymencie świadczy o ich lepszym przystosowaniu do sytuacji pracy. W związku z powyższym słuszne wydaje się prowadzenie dalszych analiz empirycznych w oparciu o porównywanie różnic uzyskanych punktów, aniżeli średnich arytmetycznych. Taki sposób analizy materiału empirycznego, pozwoli ocenić zachodzące w grupach zmiany, a tym samym określić efektywność zajęć treningowych.

Tabela 4. Porównanie średnich wyników oraz różnic uzyskanych punktów w obszarze I Skali SPSP dla grupy badawczej-statystyki opisowe.

Grupa eksperymentalna (N=75)					Grupa kontrolna (N=75)					p.	
Pomiar I		Pomiar II		Różnica pkt	Obszary SPSP	Pomiar I		Pomiar II			Różnica pkt
\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
<i>Obszar I Przystosowanie w relacji JA</i>											
31,12	7,57	32,57	6,82	1,45	I. A. Samoobsługa	33,27	8,62	33,67	8,63	0,40	0,1423*
											0,0002**
23,87	10,53	25,32	10,45	1,45	I.B. Umiejętności poznawcze	27,04	14,09	27,23	13,98	0,19	0,3245*
											0,0000**
18,24	7,28	21,43	7,01	3,19	I.C. Kierowanie sobą	20,77	8,91	21,07	9,02	0,29	0,9400*
											0,0000**
73,23	21,33	79,32	20,48	6,09	Ogółem obszar I	81,08	27,53	81,96	27,69	0,88	0,3521*
											0,0000**

*istotność statystyczna dla różnicy średniej arytmetycznej pomiaru drugiego pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną

** istotność statystyczna dla różnicy punktów pomiaru drugiego pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną

Tabela 5. Porównanie średnich wyników oraz różnic uzyskanych punktów w obszarze II, III oraz dla wyniku ogólnego Skali SPSP dla grupy badawczej- statystyki opisowe.

Grupa eksperymentalna (N=75)					Grupa kontrolna (N=75)					p.	
Pomiar I		Pomiar II		Różnica pkt	Obszary SPSP	Pomiar I		Pomiar II			Różnica pkt
\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
<i>Obszar II Przystosowanie w relacji JA – INNI</i>											
9,15	4,37	10,80	4,49	1,65	II. A. Zaradność społeczna	10,00	5,87	10,31	5,87	0,31	0,6205
											0,0000
21,75	6,30	24,11	5,67	2,36	II. B. Relacje społeczne	23,11	8,22	23,35	8,28	0,24	0,8140
											0,0000
30,89	9,08	34,91	8,42	4,02	Ogółem obszar II	33,11	12,71	33,65	12,83	0,55	0,8361
											0,0000
<i>Obszar III Przystosowanie w relacji JA-PRACA</i>											
25,55	9,34	28,76	8,92	3,21	Ogółem obszar III	28,49	11,59	28,76	11,57	0,27	0,9610
											0,0000
129,67	37,08	142,99	34,98	13,32	Wynik ogólny SPSP	142,68	49,99	144,37	50,20	1,69	0,6251
											0,0000

*istotność statystyczna dla różnicy średniej arytmetycznej pomiaru drugiego pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną

** istotność statystyczna dla różnicy punktów pomiaru drugiego pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną

Dane zawarte w tabeli 4. i tabeli 5. przedstawiają statystyki opisowe grupy badawczej przed udziałem w eksperymencie oraz po jego zakończeniu. Różnice uzyskanych punktów pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną w badaniu drugim pozwalają ocenić skuteczność programu treningowego. Analiza poziomu istotności statystycznej dokonana została zarówno dla różnic średnich arytmetycznych posttestu jak i różnic uzyskanych punktów, przy czym nie stwierdza się istotnych statystycznie różnic pomiędzy średnimi arytmetycznymi grupy eksperymentalnej i kontrolnej, natomiast widoczna jest wysoka istotność statyczna w różnicy uzyskanych punktów. Brak istotności statystycznej pomiędzy średnimi arytmetycznymi wynika – przypomnę - z faktu, iż grupa kontrolna w preteście charakteryzowała się znaczenie wyższym poziomem kompetencji zawodowych. Jednak analiza danych z całą mocą pokazuje, iż program zajęć treningowych prowadzonych w grupie eksperymentalnej wpłynął na wzrost kompetencji zawodowych uczestników, czego potwierdzeniem jest fakt podniesienia wyników średnich arytmetycznych, które w pomiarze drugim (GE) są porównywalne do grupy kontrolnej. Wzrost wyniku ogólnego SPSP w grupie eksperymentalnej rozpatrywany w oparciu o różnicę punktów wyniósł 13,32 pkt, podczas gdy w grupie kontrolnej jedynie 1,38 pkt . W grupie kontrolnej obserwujemy stagnację poziomu kompetencji zawodowych we wszystkich jego obszarach i wyznacznikach.

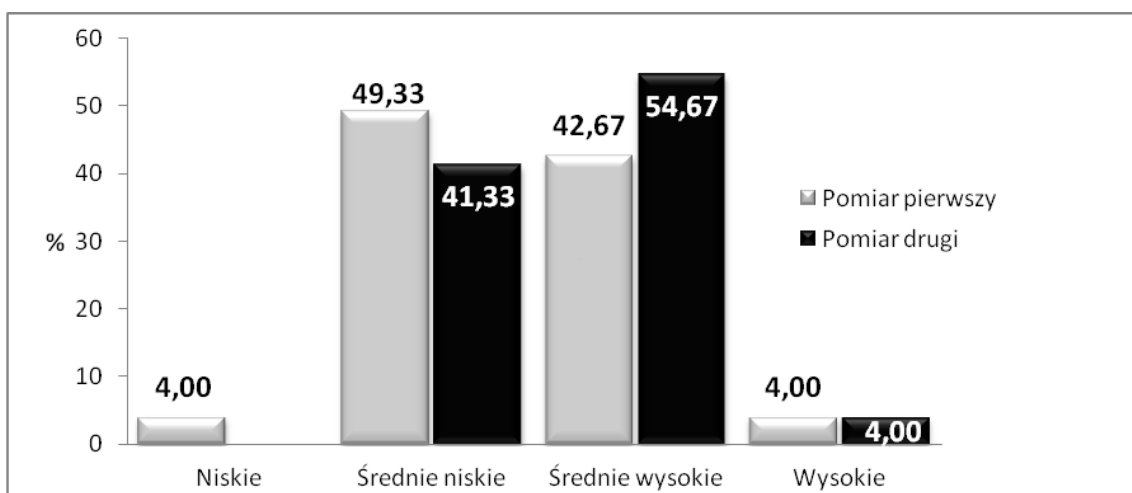
Tabela 6. Rozkład liczebności grupy badawczej w skali przedziałowej SPSP (WO) przed udziałem w eksperymencie oraz po zakończeniu jego realizacji.

Grupa eksperymentalna (N=75)				p.	Przedziały wyników	Grupa kontrolna (N=75)				p.
Pomiar pierwszy`		Pomiar drugi				Pomiar pierwszy		Pomiar drugi		
N	%	N	%			N	%	N	%	
3	4,00	0	0	0,0005	Niskie	6	8,00	6	8,00	,317
37	49,33	31	41,33		Średnie niskie	25	33,33	26	34,67	
32	42,67	41	54,67		Średnie wysokie	32	42,67	31	41,33	
3	4,00	3	4,00		Wysokie	12	16,00	12	16,00	
75	100	75	100		Ogółem	75	100	75	100	

Przedstawiona w powyższej tabeli skala przedziałowa jest skalą kwartylową. Każdy z przedziałów wzrasta o kolejne 66 punktów. Zatem przedział wyników niskich to zakres od 0-66 punktów, przedział wyników niskich średnich to zakres od 67-133 punktów, przedział wyników średnich wysokich to zakres od 134-200 punktów, przedział wyników wysokich to zakres 201 do 266 punktów.

Interpretacja jakościowej zmiany kompetencji zawodowych grupy badawczej z wykorzystaniem skali przedziałowej pozwala na obserwację pewnych tendencji, które zachodzą w porównywanych grupach. Przesunięcia badanych osób pomiędzy poszczególnymi przedziałami wyników pokazują dynamikę interesującego nas zjawiska. Warto jednak nadmienić, iż skala przedziałowa wskazuje jedynie na istnienie pewnych predyspozycji w grupach badawczych bez ich szczegółowych analiz, tj. bez uwzględnienia jakościowych zmian poziomu kompetencji. Zmiany liczebności osób w poszczególnych przedziałach kwartylowych przed udziałem w eksperymencie oraz po jego zakończeniu najlepiej zaobserwować na poniższych wykresach.

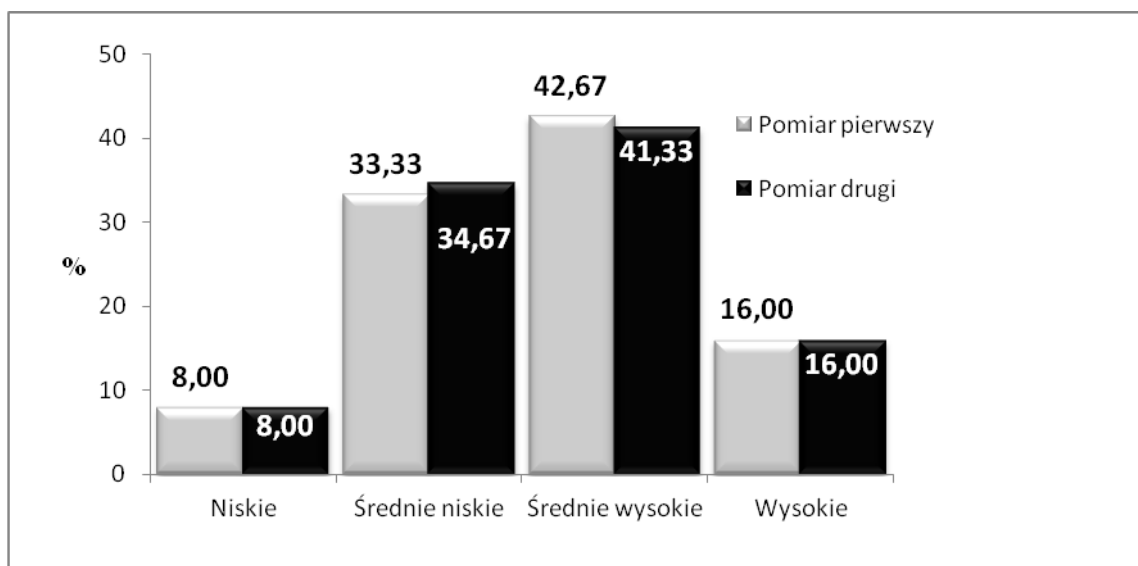
Wykres 1. Rozkład liczebności grupy eksperymentalnej w skali przedziałowej SPSP (WO) przed udziałem w eksperymencie oraz po zakończeniu jego realizacji.



Obserwując poszczególne przedziały wyników, zauważamy, iż poziom kompetencji zawodowych w grupie eksperymentalnej ulega zmianom. Zmiany te widoczne są w przesunięciach liczebności badanych osób od przedziału wyników niskich do przedziału wyników średnich wysokich, przy czym przejście to odbywa się w sposób liniowy, mianowicie, osoby z przedziału wyników niskich przechodzą do przedziału wyników średnich niskich, z kolei osoby, które w preteście zostały przyporządkowane do tegoż przedziału podnoszą swoje kompetencje, do poziomu któremu odpowiadają wyniki określone jako średnie wysokie. Wykres obrazuje, iż największe zmiany w wyniku prowadzonego

eksperymentu zaszczyły pomiędzy kwartylem drugim i trzecim, o czym świadczy 12. procentowy wzrost liczebności badanych osób w kwartylu trzecim. Zaprezentowane dane wskazują również na istotne statystycznie różnice między pretestem i posttestem w grupie eksperymentalnej, $p=0,0005$.

Wykres 2. Rozkład liczebności grupy kontrolnej w skali przedziałowej SPSP (WO) przed udziałem w eksperymencie oraz po zakończeniu jego realizacji



Analizując zmiany w przedziałach kwartylowych grupy kontrolnej, zauważamy brak dynamiki zmian pomiędzy poszczególnymi przedziałami, wręcz regres poziomą kompetencji zawodowych badanych osób, o czym świadczy spadek 1,34% badanych osób z przedziału wyników średnich wysokich do przedziału wyników średnich niskich. Przedstawione w tabeli 6. dane wskazują również, iż w grupie kontrolnej nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy pretestem i posttestem, $p=,317$

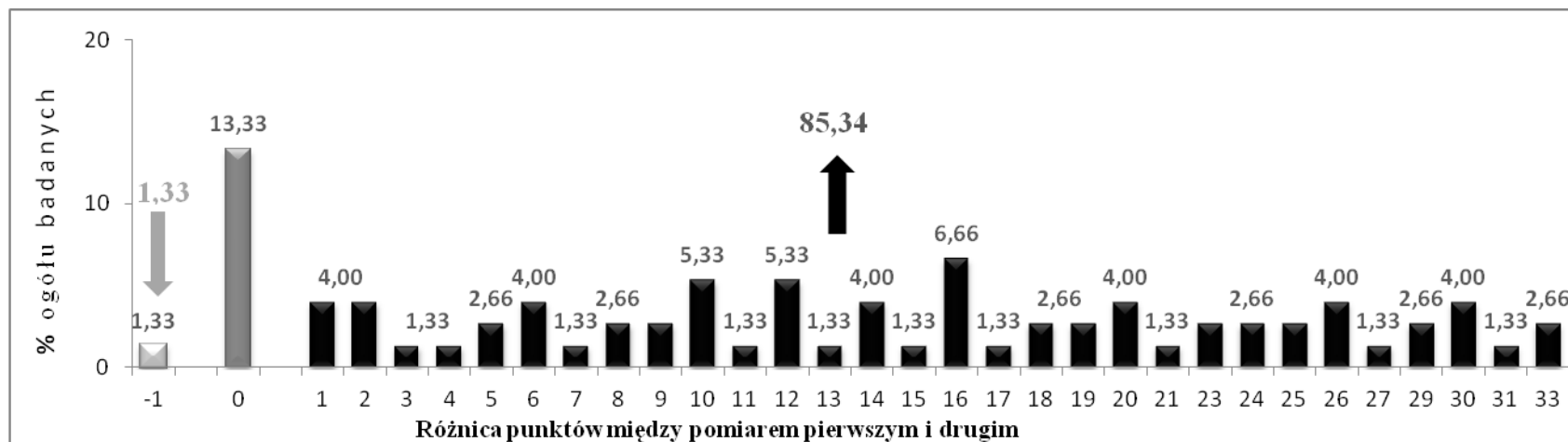
Tabela 7. Zmiana liczebności grupy badawczej w skali przedziałowej SPSP (WO) po zakończeniu eksperymentu

Przedziały wyników	Grupa eksperymentalna		Grupa kontrolna	
	N	% ogółu badanych	N	% ogółu badanych
z 1 do 2	3	4,0	0	0
z 2 do 3	9	12,0	0	0

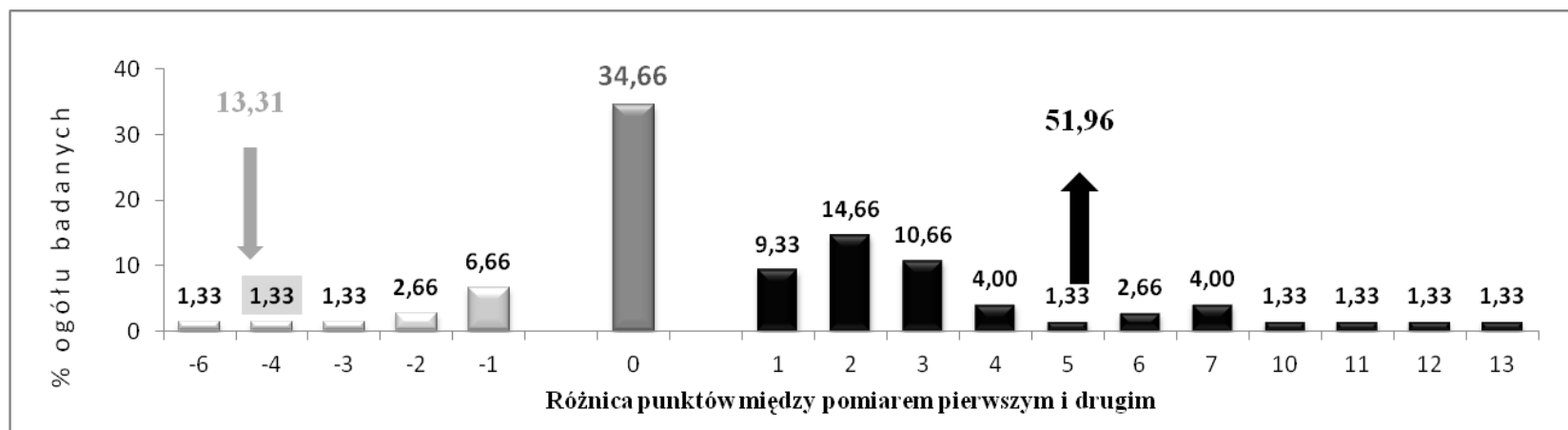
z 3 do 2	0	0	1	1,33
Ogółem	12	16 ↑	1	1,33 ↓

W kolejnej analizie danych zaprezentowano liczebność osób, u których zmiana poziomu kompetencji zawodowych pozwoliła na przemieszczenie się między poszczególnymi przedziałami wyników. W grupie eksperymentalnej 16% osób podniosło poziom swoich kompetencji, pozwalający na przejście do wyższego przedziału wyników, przy czym najwięcej osób (12%) podnosi swoją rangę z kwartyla 2 do 3. W grupie kontrolnej nie odnotowano znaczących zmian, poza jedną osobą, u której stwierdzono obniżenie poziomu kompetencji zawodowych, lokując ją tym samym w niższym przedziale wyników.

Wykres 3. Zakres zmian poziomu kompetencji zawodowych grupy eksperymentalnej po zakończeniu eksperymentu.



Wykres 4. Zakres zmian poziomu kompetencji zawodowych grupy kontrolnej po zakończeniu eksperymentu.



Zaprezentowane powyżej wykresy w sposób dokładny obrazują jak kształtują się zmiany poziomu kompetencji zawodowych w grupach badawczych. Dane te ilustrują zarówno zakres zmian, jak i procentową ilość osób u których zmiany te są obserwowane. Przyjrzyjmy się zatem jak udział badanych grupy eksperymentalnej w programie zajęć treningowych wpłynął na zmianę ich przystosowaniu do sytuacji pracy.

Wykres nr 3 ilustruje, iż 85,34% badanych osób poczyniło zmianę „in plus” świadcząca o podniesieniu własnych kompetencji zawodowych, przy czym najwyższy wzrost od 30-33 punktów w skali SPSP charakteryzuje 8% osób. Wzrost od 20-29 punktów odnotowano u blisko 19% osób, natomiast niecałe 32% badanych podniosło swoje umiejętności zawodowe w zakresie 10-19 punktów.

Najmniejszy przyrost kompetencji zawodowych w zakresie 1-9 punktów mierzonych skalą SPSP charakteryzuje blisko 23% badanych. Brak postępu w rozwoju umiejętności ważnych z punktu dobrego funkcjonowania w sytuacji pracy zaobserwowano u ponad 13% osób, natomiast u jednej osoby stwierdzono obniżenie poziomu kompetencji zawodowych w niewielkim zakresie - o 1 punkt.

Wykres nr 4 przedstawia z kolei wyniki zakresu zmian poziomu kompetencji zawodowych grupy kontrolnej po zakończeniu eksperymentu. Dane wskazują, iż wzrost przystosowania do sytuacji pracy charakteryzuje ponad połowę badanych (51,96%), przy czym jakościowa zmian poziomu kompetencji zawodowych jest niewielka. Najwyższy wzrost omawianych umiejętności odnotowano jedynie u 6% badanych i wynosi on od 10-13 punktów mierzonych skalą SPSP, natomiast u blisko 47% nie przekracza 7 punktów.

Ponad 34% badanych w grupie kontrolnej nie poczyniło widocznych zmian w rozwoju kompetencji zawodowych, natomiast regres omawianych funkcji charakteryzuje ponad 13% badanych, i dotyczy zakresu od (-1)do(-6) punktów.

Podsumowanie badań i weryfikacja hipotez

Rozważania przedstawione w artykule obejmują zarys problematyki dotyczącej wsparcia uczestników warsztatów terapii zajęciowej w podnoszeniu ich kompetencji zawodowych. Celem prowadzonych badań była ocena skuteczności innowacyjnego programu zajęć treningowych „Jestem dorosły-Chcę pracować. Przyjęto, iż miarą skuteczności programu jest jakościowy przyrost kompetencji zawodowych w grupie eksperymentalnej oraz stwierdzenie istotnych statystycznie różnic w kompetencjach zawodowych pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną po zakończeniu eksperymentu.

Pozyskane wyniki badań dostarczyły obszernego materiału empirycznego pozwalającego dokonać oceny efektywności programu zajęć treningowych, jak również sformułować postulaty dla praktyki pedagogicznej

Zaprezentowane analizy dotyczą jednak wyłącznie ogólnego poziomu przystosowania do sytuacji pracy badanych osób oraz ich jakościowej zmiany pod wpływem zaproponowanych zajęć treningowych. Obszar zagadnień związanych z kompetencjami zawodowymi jest bowiem bardzo rozległy, składają się na niego zarówno kompetencje osobiste (samodzielność, umiejętności poznawcze, umiejętność kierowania sobą), kompetencje społeczne jak kompetencje związane z właściwym przystosowaniem do sytuacji pracy, obejmujące zarówno konkretne umiejętności, czynności jak i postawy zawodowe. Tak postrzegane kompetencje zawodowe powinny stać się podstawą dalszych wnikliwych rozważań empirycznych, niezbędnych do pełnego opisu funkcjonowania osób z niepełnosprawnością umysłową w sytuacji pracy, jak również dalszej weryfikacji efektywności programu treningowego.

Weryfikacja hipotez badawcza odbyła się w drodze przeprowadzonego eksperymentu pedagogicznego z uwzględnieniem autentycznego procesu aktywizacji zawodowej w środowiskach Warsztatów Terapii Zajęciowej. W badaniach uczestniczyło 150 osób z niepełnosprawnością umysłową, które po połowie stanowiły grupę eksperymentalną oraz kontrolną.

W sformułowanej hipotezie założono, iż udział grupy eksperymentalnej w programie zajęć skutkuje jakościową zmianą ich funkcjonowania w zakresie przyrostu poziomu kompetencji zawodowych. Pierwsza z analizowanych hipotez szczegółowych zakładała, iż ogólny poziom kompetencji zawodowych badanych osób po zakończeniu realizacji eksperymentu ulega podniesieniu we wszystkich budujących go wyznacznikach i jest wyższy w grupie eksperymentalnej.

Przeprowadzone badania potwierdziły słuszność tej hipotezy. Grupa eksperymentalna po udziale w zajęciach treningowych wyraźnie podniosła poziom kompetencji zawodowych we wszystkich analizowanych obszarach oraz wyznacznikach przystosowania do sytuacji pracy. Istotność statystyczna dla różnic między pretestem i posttestem kształtowała się na poziomie $p=0,0000$. Ponadto, pomiar wielkości efektu z wykorzystaniem współczynnika d -Cohena wskazał, na duży efekt oddziaływania czynnika eksperymentalnego na zmienną zależną we wszystkich opisywanych wymiarach, poza wymiarem I.A (Samoobsługa), gdzie wielkość efektu oceniona została jako średnia.

Analizując dane dotyczące grupy kontrolnej również stwierdzono, iż po zakończeniu eksperymentu różnice w pomiarze poziomu kompetencji zawodowych są istotne statystycznie, jednak wielkość tego efektu mierzona współczynnikiem d- Cohena wskazała na małą wartość efektu we wszystkich obszarach oraz wymiarach, poza wynikiem ogólnym skali, gdzie efekt przyjęty został jako średni. Pojawienie się różnic istotnych statystycznie w grupie kontrolnej nie jest faktem zaskakującym, biorąc pod uwagę, iż grupa ta nie została wyizolowana z codziennych oddziaływań terapeutycznych i systematycznego udziału w zajęciach warsztatowych, które jak widać są również skuteczne, choć w stopniu o wiele mniejszym niż obserwujemy to w grupie poddanej intensywnemu treningowi kompetencyjnemu.

W dalszych analizach porównywano różnice uzyskanych punktów w poszczególnych obszarach i wymiarach skali SPSP. W tym przypadku bezsprzecznie widoczna jest wyraźna różnica przyrostu punktów w grupie eksperymentalnej we wszystkich poszczególnych wymiarach jak i dla wyniku ogólnego skali. W grupie eksperymentalnej różnica uzyskanych punktów dla wyniku ogólnego wyniosła 13,32 podczas gdy w grupie kontrolnej jedynie 1,38. Zatem przyrost poziomu kompetencji zawodowych w grupie eksperymentalnej mierzonych skalą SPSP jest dziesięciokrotnie wyższy, aniżeli ma to miejsce w porównywanej grupie.

Ciekawych informacji dostarczyły nam również analizy jakościowej zmiany kompetencji zawodowych grupy badawczej z wykorzystaniem skali przedziałowej SPSP. Obserwacja wykresów ilustrujących przesunięcia liczebności badanych osób między poszczególnymi przedziałami wyników z całą mocą pokazuje, iż zmiany „in plus” bardzo silnie uwidaczniają się w grupie eksperymentalnej, w której 16% badanych osób po udziale w zajęciach treningowych lokuje się w przedziale wyników wyższych. W grupie kontrolnej u żadnej z badanych osób nie stwierdzono przyrostu kompetencji pozwalającego na przemieszczenie osób do wyższego kwartyła. Jedna z badanych osób obniżyła poziom kompetencji, lokując się tym samym w przedziale wyników niższych. Reasumując te dane, możemy podkreślić, iż grupę eksperymentalną charakteryzuje dynamika i intensywność zmian, świadczące o sile oddziaływania czynnika eksperymentalnego.

Kolejne analizy służące ocenie efektywności programu zajęć „Jestem dorosły-Chcę pracować” sprawdzały jaki jest zakres zmian poziomu kompetencji zawodowych porównywanych grup oraz jaką liczebność badanych charakteryzują skonkretyzowane zmiany. Dla każdej z badanych osób obliczono różnicę uzyskanych punktów pomiędzy badaniem pierwszym i drugim, co pozwoliło na dokładną analizę zmian poziomu kompetencji zawodowych w zarówno w wymiarze ogólnym (dla całej grupy) jak i jednostkowym.

Uzyskane wyniki wskazują, na duże zróżnicowanie zmian po zakończonym eksperymencie pomiędzy interesującymi nas grupami. Przyrost kompetencji w grupie eksperymentalnej jest charakterystyczny dla ponad 85% badanych, przy czym maksymalna różnica uzyskanych punktów w skali SPSP będąca przejawem podniesienia poziomu kompetencji zawodowych to 33 punkty. Wynik taki osiągnęło 2,66% badanych. W grupie kontrolnej swoje kompetencje podnosi blisko 52% badanych, ale maksymalny przyrost punktów w skali SPSP wynosi tylko 13 punktów i charakteryzuje 1,33% badanych.

Nie bez znaczenia pozostają też informacje dotyczące liczebności osób, u których poziom kompetencji zawodowych nie uległ zmianom. W grupie eksperymentalnej takich osób odnotowano ponad 13%, w grupie kontrolnej jest ich blisko 35%. Miarą skuteczności programu treningowego są też analizy liczebności osób, które w okresie trwania eksperymentu obniżyły poziom swoich umiejętności zawodowych. W tym przypadku również obserwujemy duże zróżnicowanie wyników pomiędzy grupami. W grupie eksperymentalnej sytuacja ta dotyczy tylko jednej osoby a różnica punktów wynosi in minus jeden. W grupie kontrolnej ponad 13% badanych obniża poziom swoich kompetencji a zakres zmian wynosi in minus od 1-6 punktów.

Powyższe rozważania wskazują na wyraźne zróżnicowania przyrostu kompetencji zawodowych pomiędzy grupą eksperymentalną a kontrolną, na korzyść grupy pierwszej. Aby jednak ocenić program zajęć treningowych jako efektywny, należy wykazać iż zróżnicowanie to jest istotne statystycznie, a tym samym pozytywnie zweryfikować drugą z hipotez szczegółowych, która brzmiała: „różnice w zakresie opisywanych zmian poziomu kompetencji zawodowych pomiędzy grupą eksperymentalną a kontrolną są istotne statystycznie we wszystkich budujących je wyznacznikach”.

Analiza istotności statystycznej dla różnic uzyskanych punktów przedstawiona w tabeli nr 4 i 5, pozwala pozytywnie zweryfikować sformułowaną hipotezę. Dla każdego poziomu pomiaru przystosowania do sytuacji pracy różnice uzyskanych punktów w pomiarze pomiaru drugim między grupą eksperymentalną i kontrolną są istotne statystycznie. Zatem możemy uznać, iż uczestnictwo w programie zajęć „Jestem dorosły-Chcę pracować” skutkuje zmianą funkcjonowania dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie poziomu ich kompetencji zawodowych, tym samym ocenić program jako efektywny.

Wnioski

1. Udział uczestników z programie zajęć treningowych „Jestem dorosły-Chcę pracować” skutkuje jakościową zmianą ich kompetencji i jest istotnym implikatorem w procesie ich inkluzji społeczno- zawodowej.
2. Ogólny poziom kompetencji zawodowych uczestników zajęć treningowych po zakończeniu realizacji eksperymentu uległ podniesieniu we wszystkich budujących go obszarach i wyznacznikach.
3. Stwierdzono istotne statystycznie różnice przyrostu kompetencji zawodowych pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną po zakończeniu eksperymentu,
4. Przyrost poziomu kompetencji zawodowych w grupie eksperymentalnej mierzonych skalą SPSP jest dziesięciokrotnie wyższy, aniżeli ma to miejsce w grupie kontrolnej.
4. Analiza zmian w przedziałach punktowych skali SPSP potwierdza, iż grupę eksperymentalną charakteryzuje dynamika i intensywność zmian, świadczące o sile oddziaływania czynnika eksperymentalnego.
5. Różnice zmian kompetencji zawodowych w porównywanych grupach dotyczą zarówno aspektu ilościowego jak i jakościowego. Wzrost poziomu kompetencji zawodowych w grupie eksperymentalnej jest wyższy w obydwu płaszczyznach.

Postulaty pedagogiczne

Wyposażenie osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną w kompetencje zawodowe jest niezbędnym czynnikiem ich autonomii rozumianej jako niezależność, samodzielność osobista, możliwość czynnego partycypowania w życiu społecznym.

Konstatację tą warto poszerzyć o spostrzeżenie G. Kwaśniewskiej, która stwierdza, iż *„ważna jest świadomość tego, że wszystkie te działania nabiorą właściwego sensu wtedy, gdy nie tylko będzie się je prowadzić w dzieciństwie i wczesnej młodości niepełnosprawnych umysłowo, ale gdy się rozciągnie także na wiek dorosły. Tylko wówczas działania te staną się zwartą przemyślaną koncepcją całościową, służącą wszechstronnie osobie niepełnosprawnej, a nie tylko wrywkowym programem „dla dzieci”, będącym właściwie jedynym celem samym w sobie zamiast częścią holistycznej struktury”*²⁹.

²⁹G. Kwaśniewska, *A gdy już dorosną – refleksje i doświadczenia matek dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną*, [w:] *Osoba z upośledzeniem umysłowym w realiach współczesnego świata*, (red.)M. Chodkowska, D. Osik-Chudowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2011, s. 162.

Pojawiające się raporty i analizy działalności warsztatów terapii zajęciowej wskazują na pilną potrzebę zmian w tych placówkach, zarówno w wymiarze organizacyjnym jak i terapeutycznym.

Z perspektywy zaprezentowanej w niniejszym artykule problematyki, słuszne wydaje się zatem sformułowanie postulatów pedagogicznych odnoszących się do potrzeby rekonstrukcji indywidualnych programów aktywizacji społeczno-zawodowej w warsztatach terapii zajęciowej. W dotychczasowej praktyce rehabilitacji jednostek z upośledzeniem umysłowym dominuje jeszcze tendencja koncentrowania się na inteligencji i deficytach osoby. Postulowane zmiany powinny zdążać w kierunku rozpoznawania i krystalizowania zainteresowań, uzdolnień, predyspozycji i w odniesieniu do nich określania potrzeb i możliwości wykonywania pracy.

Funkcjonowanie w sytuacji pracy dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną to niełatwe, często pełne napięcia zadanie, na co dzień bowiem osoba musi podejmować decyzje, planować, przewidywać skutki swoich działań, wielokrotnie napotyka na problemy i sytuacje trudne, które z racji istoty niepełnosprawności intelektualnej są przyczyną stresu i niepowodzeń. Ważnym zatem zadaniem praktyków rehabilitacji społeczno-zawodowej interesującej nas grupy, jest aranżowanie różnych sytuacji, umożliwiających rehabilitowanej osobie dostrzeżenie i zdefiniowanie problemu, jak również formułowanie, poszukiwanie różnych możliwości jego rozwiązania.

Istotnym czynnikiem skutecznej inkluzji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością umysłową jest kształtowanie umiejętności kierowania sobą w różnych sytuacjach codziennych. Zdolność kierowania sobą to wiele płaszczyzn i wymiarów psychologicznych, decydujących o odpowiednim rozwoju kompetencji osobistych, społecznych, zawodowych. Składa się na nie samoocena jednostki, samokontrola, równowaga emocjonalna, reakcja na zmiany w nowej sytuacji, elastyczność w dostosowaniu się do okoliczności, warunków, wytrwałość w konsekwentnym dążeniu do celów, akceptacja krytyki, autonomia myślenia, planowanie własnej aktywności życiowej. Wszystkie te wyznaczniki funkcjonowania powinny być uwzględnione w indywidualnych programach rehabilitacji uczestników warsztatów terapii zajęciowej.

Nie bez znaczenia pozostaje też kwestia podejmowanie indywidualnych rozmów z podopiecznymi na temat planowania przez nich aktywności życiowej w określonej perspektywie czasowej. Potrzeba ta, wynika z jednej strony z faktu, iż wiele planów i aspiracji dorosłych z niepełnosprawnością umysłową rozmija się z ich faktycznymi

możliwościami, z drugiej – podopieczny wtz musi mieć świadomość, iż placówka w której przebywa nie jest ostatecznym, docelowym miejscem jego aktywności zawodowej.

Równoległe z wspieraniem kompetencji osobistych dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, dążyć należy się do jak najpełniejszego ich przystosowania do życia w społeczności, zarówno w aspekcie korzystania z dóbr społecznych, jak również w odniesieniu do bezpośrednich relacji z innymi ludźmi.

Działania wspierające przystosowanie społeczne osób z niepełnosprawnością intelektualną w kontekście ich umiejętności interpersonalnych powinny obejmować zarówno naukę nawiązywania i podtrzymywania kontaktów, jak i uczestniczenia w satysfakcjonujących obie strony interakcjach w sytuacji pracy oraz przestrzegania ogólnie obowiązujących zasad współżycia społecznego.

Planując pracę rehabilitacyjną z uczestnikami wtz nie sposób pominąć zadań z zakresu aktywizowania kompetencji zadaniowych, które wespół z kompetencjami osobistymi i społecznymi decydują o pełnym przystosowaniu jednostki do funkcjonowania w środowisku zawodowym. Kompetencje te obejmują umiejętności organizacji i wykonywania czynności zawodowych oraz wypracowanie właściwych postaw prozawodowych. Ocena kompetencji zadaniowych powinna brać pod uwagę znajomość przez osobę zakresu swoich obowiązków, rzetelność ich wypełniania, jakość oraz wydajność pracy.

Kolosalnego znaczenia nabiera także kształtowanie postaw wobec postawy. W tym zakresie wdrażać należy podopiecznego do systematycznego udziału w zajęciach, punktualności i przestrzegania czasu pracy, dbałości o porządek na stanowisku pracy, poszanowania materiałów, narzędzi, wyposażenia jak również przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawiony powyżej katalog umiejętności warunkujących przystosowanie do sytuacji pracy należy potraktować bardzo indywidualnie w odniesieniu do grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną, każda z nich wymagać będzie bowiem szerokiej indywidualizacji oddziaływań. Ponadto, konieczne wydaje się również zwrócenie uwagi na fakt, iż wiele z zaprezentowanych wyznaczników kompetencji, i tych osobistych, społecznych i zadaniowych przedstawionych zostało z uwzględnieniem maksymalnego poziom rozwoju danej umiejętności, co nie oznacza, iż funkcjonowanie na niższych poziomach dyskwalifikuje osobę z zatrudnienia na otwartym rynku pracy oraz jej partycypacji i inkluzji w otwartym społeczeństwie.

Konkludując powyższe rozważania, stanowiące postulaty czy też propozycje wsparcia grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną w ich dorosłym funkcjonowaniu, pragnę

podkreślić, iż o pełnym sukcesie tranzykcji zawodowej możemy mówić, gdy osoba z niepełnosprawnością poprzez własną aktywność zaspokaja własne potrzeby życiowe, a równocześnie aktywność ta jest dla niej źródłem zadowolenia i radości.

Proces inkluzji wymaga znaczącej zmiany społeczeństwa w postrzeganiu istoty niepełnosprawności oraz świadomości możliwości rozwojowych jednostek niepełnosprawnych intelektualnie. O pełnym sukcesie inkluzji możemy mówić, gdy jednostka z niepełnosprawnością na równi z pełnosprawną będzie partycypować w życiu społecznym. Tak rozumiana inkluzja, to nie tylko zobowiązanie czy też wyzwanie dla specjalistów różnych profesji, to przede wszystkim realizacja ludzkich praw.