

Agnieszka Miklewska

Edukacja jako wyznacznik zmiany w życiu bezrobotnych osób niepełnosprawnych

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych

Praca jest jedną z form aktywności dorosłego człowieka. Umożliwia zaspokojenie najważniejszych biologicznych i psychicznych potrzeb, stwarza możliwości samorealizacji (A. Brzezińska, K. Appelt, B. Ziółkowska, 2008), ale również – dzięki tak wszechstronnemu działaniu – staje się istotną formą rehabilitacji w przypadku problemów zdrowotnych.

Bogata oferta pomocy socjalnej wobec osób niepełnosprawnych sprawia, że

[...] zdecydowana większość osób niepełnosprawnych, bo 84% – utrzymuje się głównie ze świadczeń społecznych: rent, emerytur i zasiłków. Jedynie dla 8% tej populacji główne źródło utrzymania stanowi praca, zaś kolejne 8% pozostaje na utrzymaniu innych osób, nie posiadając własnych środków na przeżycie (www.mps.gov.pl, 2008).

W związku z tym, że często są to niskie świadczenia, korzystają również ze wsparcia rodziny. Tego typu polityka społeczna wykreowała wizerunek osoby niepełnosprawnej jako niezdolnej do pracy. Jeszcze w 2004 r. Polacy pytani za pośrednictwem ankiety OBOP-u: Jakie powinno być źródło utrzymania osoby niepełnosprawnej?, najczęściej odpowiadali – renta (por. tabela 1).

Dzięki intensywnym kampaniom społecznym ostatnich lat, np. „Lodołamacze” czy „Niepełnosprawni – Pełnosprawni w Pracy”, udało się sprawić, że wśród pracodawców przestaje funkcjonować stereotyp osób z grupą inwalidzką jako nieprzydatnych do pracy. W latach 2007–2008 zaobserwowano znaczny wzrost liczby ofert pracy kierowanych do ludzi niepełnosprawnych bądź dających szansę zatrudnienia na podstawie kwalifikacji, bez analizy stanu zdrowia.

Tabela 1. Proponowane źródła utrzymania dla osób niepełnosprawnych

Z czego powinna się utrzymywać osoba niepełnosprawna?	w %*
Renta	86
Własna praca	56
Opieka społeczna	14
Pomoc rodziny	5
Pomocy organizacji charytatywnych	5
Inne źródła	1
Trudno powiedzieć	2

* respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: TNS OBOP (2004).

Niestety znacznie trudniej jest zmienić postawę samych bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Wypracowane mechanizmy obronne, które ułatwiały im wcześniej pogodzenie się z brakiem pracy – teraz stają się istotną przeszkodą do podjęcia wyzwania – zmiany. Często wyuczona bezradność zdaje się ich silniej ograniczać niż realne szanse na zatrudnienie.

Osoby niepełnosprawne wykazują znacznie mniejszą aktywność zawodową niż osoby pełnosprawne. Jedynie co piąta osoba z grupą inwalidzką jest zatrudniona i to najczęściej w zakładach pracy chronionej (por. tabela 2). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest ponad trzykrotnie niższa w porównaniu ze zbiorowością sprawnych.

Tabela 2. Aktywność ekonomiczna OP i ON w latach 2006–2008 (w %)

Rok	Wskaźnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	ON	OP	ON	OP	ON	OP
2006 (IV kw.)	15,2	54,1	12,9	47,5	15,3	12,2
2007 (IV kw.)	16,1	54,1	13,9	49,5	13,7	8,5
2008 (III kw.)*	16,4	54,6	14,4	51,0	12,2	6,6

ON – osoby niepełnosprawne, OP – osoby pełnosprawne

* brak możliwości porównania analogicznego kwartału 2008 roku

Źródło: Główny Urząd Statystyczny (2006–2008).

Poziom aktywności zawodowej jest zróżnicowany ze względu na rodzaj dysfunkcji – spośród wszystkich bezrobotnych niepełnosprawnych najmniejszy odsetek poszukujących pracy stanowią osoby upośledzone umysłowo i osoby ze schorzeniami narządu słuchu, natomiast najaktywniejsze są osoby ze schorzeniami neurologicznymi i narządu wzroku

(Główny Urząd Statystyczny, 2008). Niestety dość dramatycznie wygląda sytuacja osób chorujących na schizofrenię – tylko 2% bezrobotnych z taką niepełnosprawnością znajduje pracę, a mogłaby pracować nawet połowa (J. Meder, K. Charzyńska, 2006).

Sytuacja wygląda zupełnie inaczej w krajach Unii Europejskiej, w których wskaźnik aktywności osób niepełnosprawnych wynosi ok. 40–50%, co oznacza, że co druga osoba niepełnosprawna jest aktywna zawodowo (oczywiście jest to zróżnicowane w zależności od kraju).

Opór przed zmianą

Zmiany dokonujące się na rynku pracy w latach 2007–2008 pozwoliły dostrzec, że wiele osób niepełnosprawnych pozostawało biernych wobec możliwości zatrudnienia (por. A. Miklewska, 2007). Bezpośrednio lub pośrednio wyrażały niechęć do zmiany sytuacji, w której się znajdowały. Podczas rozmowy z doradcą zawodowym lub psychologiem podawały przyczyny braku pracy, które przypadkowej osobie mogły się wydawać łatwe do pokonania. Mówiły np. „Chętnie podjąłbym pracę, ale nie mam gdzie”. Konfrontowanie z faktem, że wielu pracodawców, szczególnie zakładów pracy chronionej, ale i z tzw. otwartego rynku pracy, narzeka na brak chętnych do zatrudnienia lub że już mogą stawić się do pracy – szybko dodawały: „Nie mam wystarczających kompetencji”, mimo że zakres ofert pracy był szeroki i obejmował zajęcia proste, np. wymagające sprawności manualnej bądź umiejętności rozmowy przez telefon, ale również poszukiwani byli specjaliści, których kompetencje oceniano wyłącznie z perspektywy wiedzy i doświadczenia, a nieistotny okazywał się ich stan zdrowia. Proponowane stanowiska obejmowały niskie, średnie i najwyższe pozycje zawodowe.

Jako powód bierności zawodowej wskazywano również nieprzystosowanie stanowisk do stanu zdrowia niepełnosprawnych pracowników. W tym zakresie także wiele się zmieniło i pracodawcy, mając w perspektywie szansę na pozyskanie dobrego pracownika, obecnie chętnie korzystają z refundacji kosztów przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) na przystosowanie takich miejsc pracy.

Pierwszy kontakt z bezrobotną osobą niepełnosprawną wśród osób, które wcześniej nie zetknęły się z podobną sytuacją, czasem może budzić wątpliwości co do rzeczywistej ich chęci podjęcia pracy, zwłaszcza że przejawiany opór wobec zmiany ma wiele form. Podczas pracy skoncentrowanej na aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – w biurze pośrednictwa pracy i unijnym, ogólnopolskim programie nastawionym na aktywizację zawodową

osób niepełnosprawnych [„Kroki ku pracy. Program aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach działań 1.4 – por. www.krokikupraczy.pl, 2008], udało się wyodrębnić najczęściej spotykane przejawy oporu:

- konformizm: „Większość niepełnosprawnych nie pracuje”;
- wycofanie się, bierność: „Praca jest nie dla mnie”;
- rytualizm: „Ja mam co robić – każdy dzień zaplanowany”;
- odrzucenie: „Te prace są bezsensowne. Wszystkie takie same”;
- bezradność: „Nawet nie wiem, gdzie ta firma się mieści”;
- zmiana tematu: opowiadanie o swoim życiu zamiast o pracy, podawanie informacji nie na temat;
- odsuwanie w czasie: „Tak, kiedyś muszę się zająć szukaniem pracy”, „Może pomyślę o tym po zimie” (rozmowa toczyła się w czerwcu);
- odrzucanie pomysłów i rozwiązań: „Już to przerabiałem...”; „To ciekawy pomysł, ale raczej w praktyce nie sprawdzi się...”; „Na pewno ZUS się do tego doczepi” – czyli gra w „tak, ale...”;
- podważanie autorytetu doradcy zawodowego, psychologa: „Co Pani wie o braku pracy...”; „Zdrowy chorego nie zrozumie...” (A. Miklewska, 2008, s. 145–146).

Przyczyny oporu osób niepełnosprawnych przed podjęciem pracy

Opór, który wykazują bezrobotne osoby niepełnosprawne wobec podjęcia pracy, nie jest reakcją świadomą (P. Oleś, K. Drat-Ruszczak, 2008). Stanowi przede wszystkim formę obrony przez lękiem, który wzbudza potencjalna zmiana w ich życiu. Brak pracy, choć często generuje niezadowolony, jest sytuacją znaną, a dzięki temu bezpieczną.

Podjęcie pracy stanowi konieczność sprostania nowym wyzwaniom. Burzy dotychczasowy schemat dnia i ogólnego funkcjonowania, wprowadza zmianę własnych i rodzinnych przyzwyczajeń, powodując często na początku chaos, zagubienie i utratę kontroli. Czynniki te wywołują z kolei dyskomfort psychiczny i utratę poczucia bezpieczeństwa.

Podjęcie pracy zmusza do refleksji na temat swoich kompetencji i kwalifikacji, do odpowiedzenia sobie na pytanie, czy są one wystarczające i czy osoba podoła nowej roli pracownika. Takie przemyślenia mogą powodować zachwianie zaufania do samego siebie, zachwianie poczucia własnej wartości.

Wskazane przyczyny oporu dotyczą nie tylko osób niepełnosprawnych, ale również wszystkich długotrwale bezrobotnych. Jednak ta sama sytuacja, rozpatrywana dodatkowo przez pryzmat niepełnosprawności, wiąże się z koniecznością obalenia mitu na temat rzekomej niezatrud-

niałości osób niepełnosprawnych, a także przewyciężenia często rozpościeranego przez otoczenie tzw. parasola ochronnego, uruchamiającego z kolei u samych zainteresowanych postawę wyuczonej bezradności. Wiara w niezatrudnialność pozwalała do niedawna poradzić sobie z sytuacją bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych – dawała poczucie rozumienia otaczającej rzeczywistości, zmiana w postaci podjęcia zatrudnienia wymaga odrzucenia tego schematu, a co za tym idzie – osłabienia kontroli poznawczej.

Wprowadzenie zmian jest silnie związane z otrzymywaną przez osoby niepełnosprawne pomocą socjalną (z ZUS-u, ośrodków pomocy). Obowiązujący system prawny istotnie często wyklucza możliwość zarobkowania i otrzymywania takiego wsparcia. W kontekście niepewności utrzymania zatrudnienia rodzi to obawę pozostania bez środków do życia i utratę łatwo pozyskiwanych, choć niewielkich funduszy.

Poza tym niepełnosprawni bezrobotni często mają utrudnioną zdolność adaptacji do warunków życia na skutek samej niepełnosprawności. Osoby takie gorzej funkcjonują w społeczeństwie, mają ograniczoną możliwość wypełniania swoich ról społecznych i zadań życiowych. Poczucie mniejszych szans na znalezienie pracy niż osoby sprawne oraz społeczne następstwa niepełnosprawności i bezrobocia powodują znaczne zaniżenie samooceny, co utrudnia przewyciężanie sytuacji trudnych, a więc również podejmowanie działań zmierzających do znalezienia pracy (A. Nowak, 2002).

Przygotowanie osób niepełnosprawnych do funkcjonowania na rynku pracy

Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych powinien zakładać działania zintegrowane, wieloetapowe i wielopłaszczyznowe. Odpowiednie przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy pozwala efektywnie wykorzystać szansę zatrudnienia i zapobiega sytuacjom rozczarowania po stronie pracownika i pracodawcy. Warto, aby działania psychologa, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego czy trenera koncentrowały się wokół takich grup działań, jak: budowanie motywacji do pracy, przewyciężanie oporu, wyznaczanie celów edukacyjnych i rozwoju osobistego, a także pomoc w opanowaniu konkretnych, specyficznych umiejętności zawodowych (A. Brzezińska, K. Appelt, B. Ziółkowska, 2008). Jednak etapem wstępnym zawsze musi być zdiagnozowanie postaw, poglądów i preferencji (K. Stemplewska-Żakowicz, W. Paluchowski, 2008).

Identyfikacja negatywnych emocji

Z chwilą zidentyfikowania przejawów oporu u bezrobotnych osób niepełnosprawnych pojawia się szansa na przeciwdziałanie im. Wyjaśnienie zainteresowanym ich przyczyn i źródeł pomaga je zrozumieć i zneutralizować. Podejmowanie konkretnych czynności zaradczych jest nastawione na usunięcie przeszkód i ułatwia wprowadzenie zmian. Gdy rozmówca otwarcie przyznaje się do swojego strachu, niechęci lub tego, że ma rzeczywiste przesłanki, by być przeciwnym podjęciu zatrudnienia – istnieje możliwość rozwikłania problemu bądź poszukiwania innych konstruktywnych rozwiązań

Wytyczenie celu

Warto, aby zmiana prowadząca do podjęcia pracy przez bezrobotną osobę niepełnosprawną była projektowana przez wyznaczenie celu: bliskiego – możliwego do osiągnięcia w stosunkowo krótkim czasie, dającego poczucie sprawstwa i własnej mocy, a także odległego, który będzie w pełni satysfakcjonować zainteresowanego. Budowanie motywacji do zmiany zawsze powinno się opierać na poczuciu odpowiedzialności, wynikającym z wewnętrznego przekonania osoby niepełnosprawnej. Im silniej niepełnosprawny włączy się i zaangażuje w projektowanie celu, tym silniej identyfikuje się ze zmianą, i zwiększają się jego szanse na powodzenie. Aktywny udział bezrobotnego w decyzji na temat pracy, wpływ na kształt zmiany powodują, że w naturalny sposób się z nią oswiają, następuje wzrost akceptacji zmiany, wzmacnia się więź w stosunku do wykonywanych czynności i dążenie do realizacji i odniesienia sukcesu. Rezultatem takich działań jest często przejęcie odpowiedzialności za wykonywane zadania i szybsze przystosowanie do podejmowanej pracy. Osobie niepełnosprawnej łatwiej świadomie uniknąć odruchów i mechanizmów oskarżania innych, pozycjonowania siebie jako ofiary okoliczności, wstydu i ucieczki.

Cele edukacyjne

Szczegółowa diagnoza psychofizyczna bezrobotnej osoby niepełnosprawnej ułatwia stworzenie i realizację indywidualnego programu rehabilitacji zawodowej, czyli zidentyfikowanie optymalnych dla niej kierunków rozwoju osobistego i zawodowego. Istotne jest wskazanie celów konkretnych, rozłożonych w czasie i stanowiących wyzwanie, możliwe jednak do zrealizowania przez osobę niepełnosprawną. Warto zwrócić uwagę, aby koncentrowały się nie tylko wokół zdobycia konkretnych kwalifikacji zawo-

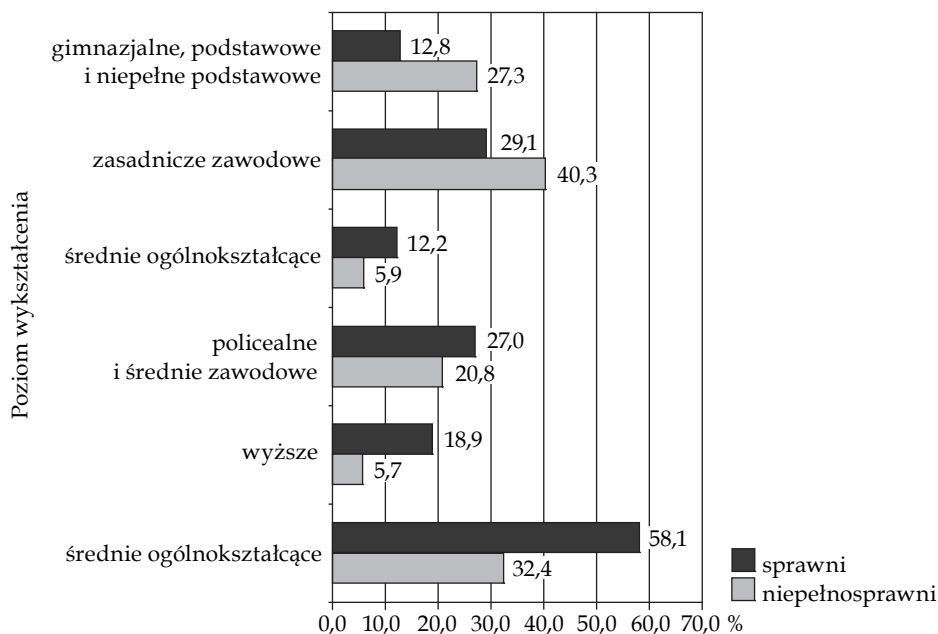
dowych (umiejętności twarde), ale i kształtowały kompetencje społeczne (umiejętności miękkie).

Edukacja w zakresie tzw. umiejętności twardych

Podczas projektowania celów zawodowych dla osób niepełnosprawnych i z nimi cele edukacyjne odgrywają szczególną rolę. Przede wszystkim dlatego, że bardzo często osoby niepełnosprawne legitymują się wykształceniem znacznie poniżej swoich potencjalnych możliwości, co zmusza je do podejmowania niesatysfakcjonujących zajęć. Nasila to brak wiary w siebie i depryzację potrzeb w zakresie rozwoju indywidualnego. Konsekwencją jest niepodejmowanie wyzwań rozwojowych i brak twórczej adaptacji.

Osoby niepełnosprawne cechują się znacznie niższym wykształceniem niż osoby sprawne. Potwierdzają to najnowsze statystyki – ponad połowa niepełnosprawnych legitymuje się najwyżej wykształceniem zawodowym (wykres 1).

Wykres 1. Struktura osób niepełnosprawnych i sprawnych w wieku produkcyjnym według poziomu wykształcenia w II kwartale 2008 r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny (2008).

Mimo że we wszystkich typach uczelni rośnie odsetek studentów niepełnosprawnych w stosunku do osób sprawnych, ich liczba jest znacznie mniejsza niż 1% ogółu studentów (MEN, 2006). Niższy poziom wykształcenia, niestety, często wiąże się z niedostatecznym poziomem umiejętności kluczowych, tj. obsługi komputera, nowoczesnych urządzeń biurowych i umiejętności miękkich, takich jak autoprezentacja, komunikowanie się, znajomość języków obcych.

Drugim wyznacznikiem szczególnego charakteru celów edukacyjnych jest fakt, że podjęcie kształcenia, zmierzające do zdobycia lub podniesienia kwalifikacji, może nieznacznie odroczyć w czasie konieczność zmiany – podjęcia pracy i tym samym, jako obarczone mniejszym ładunkiem lęku, staje się celem łatwiej akceptowanym przez samych zainteresowanych. Może stać się okresem przyzwyczajania się do myśli, że zmiany są nieodzowne. Jak wskazują doświadczenia autorki, bezrobotne osoby niepełnosprawne znacznie chętniej podejmowały decyzję o rozpoczęciu edukacji niż o podjęciu pracy, mimo że miały świadomość, iż jest to etap wstępny do zatrudnienia. Edukacja stała się zatem szansą na podjęcie zmian rozwojowych w „łagodnej” formie, krokiem zmierzającym do poradzenia sobie z oporem.

Edukacja w zakresie tzw. umiejętności miękkich

Jak wspomniano wcześniej, osoby niepełnosprawne często mają obniżony poziom umiejętności społecznych. Fakt ten silnie rzutuje na ich poczucie wartości, funkcjonowanie w grupie społecznej, ale również na relacje pracownik – pracodawca. Dlatego etap przygotowań bezrobotnych osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy koncentruje się również na edukacji w zakresie umiejętności miękkich. Poświęcone tym zagadnieniom warsztaty i treningi obejmują przede wszystkim wzmacnianie posiadanych zasobów i kompetencji, a dopiero w następnej kolejności pracę z deficytami. Osoby niepełnosprawne kształtują swoją samoświadomość, tworzą obraz siebie, jako pracownika, rozpoznają własne miejsce w grupie społecznej. Podczas spotkań indywidualnych i grupowych uczą się nowych wzorców zachowań, rozwijają umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, a także kształtują te, które są przydatne bądź niezbędne do skutecznego poszukiwania pracy i poruszania się na jej rynku: umiejętność autoprezentacji i wywierania wpływu, negocjacji, asertywność. Osoby niepełnosprawne są także przygotowywane do radzenia sobie z sytuacjami trudnymi na poziomie psychicznym i formalnym, gdyż otrzymują wiedzę na temat podstaw prawnych dotyczących zatrudnienia. Wreszcie, uczą się metod efektywnego poszukiwania pracy i konstruowania dokumentów aplikacyjnych.

Najważniejszym jednak celem edukacji w tym wstępnym okresie jest kreowanie u osoby niepełnosprawnej obrazu siebie jako pełnowartościowego pracownika, w miarę możliwości na otwartym rynku pracy, i nieocenianie

siebie przez pryzmat niepełnosprawności. Dodatkowym pozytywnym efektem jest również zmiana postawy w kierunku aktywności, woli samostanowienia, gotowości do zmiany i otwartości na współpracę.

Zakres szkoleń w okresie przygotowawczym powinien być zawsze dostosowywany do indywidualnych potrzeb osób zainteresowanych, ale również ich możliwości. Dlatego warto, aby dobór kadry prowadzącej warsztaty uwzględniał również jej przygotowanie w zakresie specyfiki poszczególnych niepełnosprawności.

Edukacja w początkowym okresie zatrudnienia

Zdarza się, że pracodawcy oferujący zajęcia o różnym stopniu skomplikowania nie uwzględniają szczególnych ograniczeń danej osoby, których pokonanie jest możliwe po tzw. okresie przyuczenia. Osoba niewidoma potrzebuje np. czasu na wyuczenie nowej czynności manualnej, a po wstępnym okresie nauki może osiągać lepsze wyniki niż widzący pracownicy, na co nie wskazują próbki pracy wykonane podczas rozmów kwalifikacyjnych. Warto, aby o tym fakcie potrafiły informować pracodawców same bezrobotne osoby niepełnosprawne, prosząc o wyznaczenie czasu na przystosowanie. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają również osoby z najbliższego środowiska bądź specjaliści ds. rozwoju zawodowego. Oni także mogą pomóc w wyuczeniu nowej umiejętności.

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

Podsumowanie

Podjęcie pracy przez bezrobotne osoby niepełnosprawne często powoduje niechęć samych zainteresowanych. Mimo że praca stanowi istotny czynnik rehabilitacji, jako element generujący duże zmiany w życiu może równocześnie powodować utratę poczucia bezpieczeństwa i wyzwalać silny opór.

Edukacja, choć będąca elementem procesu przygotowania do podjęcia pracy, postrzegana jest przez osoby niepełnosprawne jako mniej zagraża-

jąca. Chętniej podejmowane są działania zwiększające zakres kwalifikacji i kompetencji. Jednocześnie stają się jednak przyczynkiem zmian w życiu, a często pomostem do podjęcia pracy.

Bibliografia

- Brzezińska, A., Appelt, K., Ziółkowska, B. (2008). Psychologia rozwoju człowieka. W: J. Strelau, D. Doliński (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. T. II. Gdańsk.
- Brzezińska, A., Woźniak, Z., Maj, K. (2006). *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*. Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny, praca zbiorowa (2006–2008). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*. Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny, praca zbiorowa (2008). *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2008 r.* Warszawa.
- Meder, J., Charzyńska, K., (2006). Przeciwdziałanie samobójstwom w schizofrenii. *Wiadomości Psychiatryczne*, 9(1).
- MEN, praca zbiorowa (2006). *Dostęp osób niepełnosprawnych do edukacji – stan obecny szanse i bariery*. Warszawa.
- Miklewska, A. (2007). *Opór przed zmianą. Referat wygłoszony na konferencji „O krok od pracy” Projektu „Kroki ku pracy” realizowanego w ramach działań 1.4. z EFS-u*. Warszawa – Poznań.
- Miklewska, A. (2008). Opór przed zmianą – problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. W: D. Kukła, Ł. Bednarczyk. *Edukacja – Wsparcie – Praca w życiu osób niepełnosprawnych. Wybrane aspekty*. Warszawa – Częstochowa.
- Nowak, A. (2002). *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych: studium pedagogiczno-społeczne*. Katowice.
- Oleś, P., Drat-Ruszczak, K. (2008). Osobowość. W: J. Strelau, D. Doliński (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. T. II. Gdańsk.
- Spiridonow, K., Kasperek-Zimowska, B., Chądzyńska, M. (2004). Jakość życia a funkcjonowanie pacjentów chorych na schizofrenię. *Psychiatria Polska*, 38, 3 (supl.).
- Stemplewska-Żakowicz, K., Paluchowski, W. (2008). Podstawy diagnozy psychologicznej. W: J. Strelau, D. Doliński (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. T. II. Gdańsk.
- TNS OBOP, praca zbiorowa (2004). *Polacy o niepełnosprawności*. Warszawa.
- http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=44 (1.12.2008)
- <http://www.gus.pl> (1.12.2008)
- <http://www.krokikupracy.pl> (1.12.2008)
- <http://www.mps.gov.pl> (1.12.2008)
- http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/2415?query=Polacy+o+niepe%C5%82-nosprawno%C5%9Bci+TNS+OBOP&pool_id=11135 (1.12.2008)

Streszczenie

Artykuł prezentuje problemy związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Charakteryzuje zjawisko oporu przed podejmowaniem pracy, jednocześnie identyfikując edukację jako czynnik zmiany chętnie podejmowany przez niepełnosprawnych, a ostatecznie również prowadzący do zatrudnienia i samorozwoju. Autorka, odwołując się do własnych doświadczeń, szczegółowo określa płaszczyzny edukacji przygotowujące niepełnosprawnych do zmiany, choć już same zmiany stanowiących.

Summary

The article presents the problems related to disabled people's professional activation. It focuses on resistance against work undertaking and identifies education as factor of change which is willingly noticed by disabled people and finally leads to employ and personal development. On the basis of own experience, author defines dimensions of education preparing to change. Often education is already a change.