

Kontekst teoretyczny diagnozy zainteresowań zawodowych i przystosowania do sytuacji pracy, czyli jak pomóc uczniowi z niepełnosprawnością umysłową w efektywnym przejściu ze szkoły na rynek pracy

Wojciech Otrębski, Grzegorz Wiącek
Instytut Psychologii KUL

Plan wystąpienia:

- Ważność problemu – uzasadnienie
- Kierunki naszych poszukiwań
- Teoria rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością umysłową
- Tranzycja młodzieży z edukacji na rynek pracy
- Zastosowanie istniejących podejść teoretycznych do poznawania preferencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową
- Możliwość wykorzystania istniejących podejść teoretycznych w poznawaniu kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową

Ważność problemu -uzasadnienie

- Badania polskie (Woźniak 2005) i amerykańskie (Smith, Butterworth 2010) wskazują jednoznacznie, że **obecność osób z niepełnosprawnością umysłową na rynku pracy jest minimalna.**
- Wśród tych którzy utrzymują się na rynku pracy (Fabian 2007):
 - częściej są to chłopcy niż dziewczęta,
 - dominują osoby zdobywające doświadczenie zawodowe już w trakcie nauki szkolnej,
 - raczej charakteryzujący się lżejszym stopniem niepełnosprawności, bez sprzężeń,
- Pełnienie ról wysoko waloryzowanych społecznie staje się kluczem do pełnej integracji podmiotu i grupy społecznej – W. Woolfensberger

Kierunki poszukiwań:

Podstawa teoretyczna dla optymalnej metody poznawania preferencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową.

Możliwość wykorzystania istniejących podejść teoretycznych w konstrukcji narzędzia do opisu kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową

Z teorii rehabilitacji zawodowej osób z niep. umysłową:

- Rodzaj niepełnosprawności - umysłowa:
 - istotne obniżenie poziomu funkcjonowania umysłowego,
 - istotne ograniczenie w funkcjonowaniu adaptacyjnym.
- Najsilniej dysfunkcjonalność tych osób ujawnia się w zakresie kompetencji i sprawności bazujących na niezawodnym działaniu tych dwóch obszarów funkcjonowania człowieka.

Tranzycja młodzieży z edukacji na rynek pracy:

- W psychologii i pedagogice najbardziej użyteczna jest koncepcja *strategicznej tranzycji*,
- Wśród dwóch modeli tranzycji: właściwszy natomiast jest tu *model zmiany roli*,

Tranzycja **młodzieży niepełnosprawnej** z edukacji na rynek pracy:

- *Tranzycja to pomost między bezpieczeństwem i uporządkowaniem jakie oferuje szkoła a ryzykiem w dorosłym życiu (Will, 1984).*
- *tranzycja to proces w ramach którego podejmowane są skoordynowane działania wobec dziecka/ucznia z niepełnosprawnością. Nastawiony jest on na podnoszenie poziomu osiągnięć szkolnych (akademickich) i poprawę funkcjonowania ucznia, w celu wspomagania jego przejścia z jednego poziomu edukacyjnego na kolejny lub z systemu edukacji na rynek pracy (Whitney 2011).*

Opis zainteresowań zawodowych-podejścia teoretyczne

- **Zainteresowania zawodowe** - *zjawisko psychiczne, które wyraża się stosunkowo stałym i częstym zorientowaniem uwagi (mimowolnej i świadomej) jednostki na określone kategorie obiektów, czynności, stanów lub sytuacji (Gąsiorowska, Bajcar, 2006, s. 29).*
- **Preferencje zawodowe** - *osobiste, subiektywne i pozytywne nastawienie do pewnych obiektów, stanów, aktywności lub też (...) do konkretnych zawodów (Gąsiorowska, Bajcar, 2006, s. 30)*

abela 1. Zestawienie obszarów zainteresowań zawodowych w koncepcjach Kudera, Stronga, Campbella, Hollanda, Tracey'a oraz Nosala i in

Obszary preferencji zawodowych Kudera	Ogólne Kierunki Zawodowe Stronga	Skale Orientacji Zawodowej Campbella	Modalne Preferencje Zawodowe Hollanda	Obszary zainteresowań podstawowych Tracey'a	Skale zainteresowań Nosala i in.
Naukowe	Realistyczny	Wpływanie na	Realistyczny	Wsparcie społeczne	Artystyczna
Rachunkowe	Badawczy	innych	Badawczy	Zarządzanie	Badawcza
Artystyczne	Artystyczny	Organizowanie	Artystyczny	Zachowania ekonomiczne	Handlowa
Literackie	Społeczny	Pomaganie	Społeczny	Przetwarzanie danych	Komunikacyjna
Społeczne	Przedsiębiorczy	Twórczość	Przedsiębiorczy	Mechaniczne	Konwencjonalna
Perswazyjne	Konwencjonalny	Analizowanie	Konwencjonalny	Natura	Mechaniczna
Mechaniczne		Produkowanie		Artystyczne	Opiekuńcza
Biurowe		Poszukiwanie przygód		Opiekuńcze	Perswazyjna
Aktywności na świeżym powietrzu	na				Przedsiębiorcza
					Realistyczna
					Społeczna

Cechy pozytywne i negatywne narzędzi opisu zaint. zawod.:

- Negatywne:
 - Konieczność czytania treści pozycji kwestionariuszy,
 - Rozumienie nazw zawodów i wypełnienie ich adekwatną treścią zadań lub czynności zawodowych,
 - Konieczność wglądu w własne opinie i ustosunkowania w oparciu o dość abstrakcyjny bodziec,
 - Sformułowanie swojej opinii jako oceny na skali, np. 7 stopniowej.

Cechy pozytywne i negatywne narzędzi opisu zaint. zawod.:

- Pozytywne:
 - Ogólny zakres obszarów (w wielu koncepcjach jest on zbliżony)
 - Forma odpowiedzi gdzie wybór jest spośród trzech lub dwóch możliwości

Pomiar kompetencji zawodowych:

- **Teorie rozwoju zawodowego:**
 - Teoria rozwoju zawodowego E. Ginzberga, S. Ginzburga, S. Axelrada i J. Hermy,
 - Teoria rozwoju kariery zawodowej D. Supera,
- **Podejście strukturalne:**
 - Teoria i model przystosowania zawodowego,
 - Ujęcie F. Kudera i T. Tracey`a,
- **Nauka o zarządzaniu zasobami ludzkimi:**
 - Boyatzis; G. Filipowicz

Pomiar kompetencji zawodowych **osób z niep. umysłową**:

- Podstawowym problemem jest nieprzystawalność opracowanych i szeroko rozpowszechnionych koncepcji poziomu, zakresu i struktury kompetencji zawodowych do sytuacji i możliwości wspomnianej grupy osób.
- Pojawiają się także trudności w korzystaniu z narzędzi opartych na samoopisie, koniecznym do niego wglądzie, z zastosowaniem wielostopniowej skali.
- Obiecująco wygląda zastosowanie podstaw do konceptualizacji zjawiska kompetencji, jakie dają teorie rozwojowe (np. pojęcie dojrzałości do zawodu i do kariery zawodowej Supera). Niestety nie znajdujemy tutaj konkretnych narzędzi pomiarowych.

Pomiar kompetencji zawodowych **osób z niep. umysłową**:

- Światło na zagadnienie kompetencji zawodowych w omawianej grupie osób rzuca również przytaczane przez Bańkę (2000, s. 311) ujęcie ogólnych zdolności adaptacyjnych. Wymienia on wśród tych zdolności: *samodyscyplinę, rzetelność, przewidywalność, odpowiedzialność, umiejętności uczenia się oraz radzenia sobie ze stresem*. Można dostrzegać w powyższych zdolnościach cechy podstawowych kompetencji, czy też prekompetencji zawodowych. Diagnoza takich charakterystyk osób z niep. umysłową pozwoli przewidywać ich zdolność do znalezienia i utrzymania zatrudnienia.

Wnioski: pomiar preferencji czynności zawodowych

- Koncepcja zespołu Cz. Nosala,
- Zakres i poziom dysfunkcjonalności osób z niepełnosprawnością umysłową wymusza konstrukcję metody pomiaru (Test obrazkowy),
- Raczej mówimy o preferencji czynności zawodowych a nie zainteresowaniach wiązanych często z konkretnymi zawodami.
- Preferowane czynności mogą one wykonywać w ramach różnych zawodów (wnioski o nierealności zainteresowań)

Wnioski: pomiar przystosowania do sytuacji pracy

- Ramy teoretyczne mogą stanowić tu klasyfikacje kompetencji zawodowych opracowane na gruncie nauk o zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz ujęcie ogólnych zdolności adaptacyjnych Bańki (2000).
- Specyfika funkcjonowania osób z niepełnosprawnością umysłową – model ekologiczny (Schalock 2010).
- Sugestie dotyczące wskaźników poziomu przystosowania do sytuacji pracy znajdujemy w *Profilu przystosowania do pracy* - Beckera (1989).

Dziękuję za uwagę