



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**Szkolenie specjalistyczne z zakresu potencjału zawodowego OzSP, doradztwo
i poradnictwo zawodowe dla OzN, motywowania OzN do podjęcia pracy oraz metod
diagnostycznych w doradztwie zawodowym OzN**

Trener: Dariusz Bartosik



UPL coraz bardziej dostępny” nr FERS.03.01-IP.08-0170/24

DZIEŃ PIERWSZY

Współczesny rynek pracy ulega dynamicznym przemianom, w których rosnące znaczenie mają kompetencje adaptacyjne, elastyczność zawodowa oraz zdolność do funkcjonowania w zróżnicowanych środowiskach pracy. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera wspieranie osób z niepełnosprawnościami (OzN) oraz osób ze szczególnymi potrzebami (OzSP) w procesie budowania i wykorzystywania ich potencjału zawodowego. Uczelnie wyższe, jako instytucje kształtujące kapitał ludzki i społeczny, odgrywają kluczową rolę w przygotowaniu kadry zdolnej do profesjonalnego, etycznego i skutecznego wsparcia tej grupy.

Niniejsze szkolenie specjalistyczne zostało zaprojektowane z myślą o kadrze akademickiej i dydaktycznej, która w swojej pracy styka się z wyzwaniami związanymi z aktywizacją zawodową OzN/OzSP, doradztwem zawodowym oraz wspieraniem procesów decyzyjnych i motywacyjnych. Program szkolenia integruje podejście biopsychospołeczne, nowoczesne modele doradztwa kariery oraz aktualne standardy diagnostyczne, uwzględniając zarówno perspektywę indywidualną, jak i systemową.

Szczególny nacisk położono na rozumienie potencjału zawodowego jako dynamicznej relacji pomiędzy zasobami jednostki (kompetencjami, doświadczeniem, motywacją, zdrowiem) a wymaganiami i uwarunkowaniami środowiska pracy. W tym ujęciu niepełnosprawność nie jest wyłącznie kategorią deficytu, lecz elementem złożonego systemu funkcjonowania, w którym istotne znaczenie mają bariery i zasoby środowiskowe, dostępność oraz jakość wsparcia instytucjonalnego.

Integralnym komponentem szkolenia jest rozwijanie kompetencji w zakresie profesjonalnego doradztwa i poradnictwa zawodowego, opartego na podejściu skoncentrowanym na zasobach, wzmacnianiu sprawstwa (empowerment) oraz budowaniu realistycznych ścieżek kariery. Uczestnicy zapoznają się również z metodami skutecznego motywowania OzN do podejmowania aktywności zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem mechanizmów motywacji wewnętrznej, przeciwdziałania wyuczonej bezradności oraz stosowania technik dialogu motywującego.

Istotnym obszarem szkolenia są także metody diagnostyczne wykorzystywane w doradztwie zawodowym, w tym narzędzia psychometryczne, wywiad kompetencyjny oraz metody obserwacyjne i symulacyjne. Podkreślona zostaje konieczność ich świadomego i etycznego stosowania, z uwzględnieniem ograniczeń metod oraz specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami.

Celem szkolenia jest nie tylko przekazanie wiedzy, lecz przede wszystkim rozwój kompetencji praktycznych umożliwiających skuteczne wspieranie OzN/OzSP w procesie wchodzenia na rynek pracy i budowania trwałej aktywności zawodowej. Szkolenie wpisuje się w ideę uniwersytetu odpowiedzialnego społecznie, promującego inkluzyjność, równość szans oraz wysoką jakość wsparcia edukacyjnego i zawodowego.

WPROWADZENIE I ZROZUMIENIE, KIM SĄ OSOBY ZE SZCZEGÓLNYMI POTRZEBAMI (OzSP)

1. Wprowadzenie do pojęcia OzSP

Pojęcie osób ze szczególnymi potrzebami (OzSP) stanowi jedno z kluczowych zagadnień współczesnych polityk publicznych, edukacji oraz rynku pracy. Termin ten wykracza poza tradycyjne, wąsko rozumiane definicje niepełnosprawności i obejmuje znacznie szersze spektrum osób, które – ze względu na różnorodne uwarunkowania – napotykają bariery w pełnym i równym uczestnictwie w życiu społecznym, edukacyjnym i zawodowym.

Zgodnie z podejściem systemowym oraz regulacjami prawnymi (m.in. wynikającymi z idei dostępności i projektowania uniwersalnego), OzSP to osoby, które ze względu na swoje cechy indywidualne lub sytuację życiową wymagają odpowiednich działań wspierających, dostosowań lub eliminacji barier. Istotne jest przy tym, że „szczególne potrzeby” nie są wyłącznie cechą jednostki – powstają one w relacji pomiędzy osobą a środowiskiem, które nie zawsze jest zaprojektowane w sposób dostępny i inkluzyjny. W tym ujęciu ciężar interpretacyjny zostaje przesunięty z „deficytu jednostki” na „niedostosowanie środowiska”. Oznacza to, że odpowiedzialność za inkluzję spoczywa nie tylko na osobie, ale również – a często przede wszystkim – na instytucjach, organizacjach i systemach społecznych.

2. Kto należy do grupy OzSP?

Grupa osób ze szczególnymi potrzebami jest niejednorodna i obejmuje szerokie spektrum osób, których funkcjonowanie może być czasowo lub trwale ograniczone przez bariery środowiskowe, społeczne lub organizacyjne. Do OzSP zaliczamy w szczególności:

- osoby z niepełnosprawnościami (fizycznymi, sensorycznymi, intelektualnymi, psychicznymi),
- osoby z chorobami przewlekłymi,
- osoby w kryzysie zdrowia psychicznego,
- osoby starsze,
- osoby z czasowymi ograniczeniami funkcjonalnymi (np. po urazach),
- osoby z trudnościami poznawczymi lub neuroróżnorodnością (np. ADHD, spektrum autyzmu),
- osoby z ograniczoną znajomością języka (np. cudzoziemcy),
- osoby znajdujące się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej.

W kontekście edukacyjnym i zawodowym ważne jest dostrzeżenie, że przynależność do grupy OzSP nie zawsze jest widoczna, a potrzeby mogą mieć charakter ukryty. Wymaga to od kadry akademickiej wysokiej wrażliwości, kompetencji diagnostycznych oraz elastycznego podejścia do pracy z różnorodnymi grupami odbiorców.

3. Model rozumienia niepełnosprawności i szczególnych potrzeb

Współczesne podejście do OzSP opiera się przede wszystkim na modelu biopsychospołecznym, który integruje trzy perspektywy:

- **biologiczną** – związaną z funkcjonowaniem organizmu i stanem zdrowia,
- **psychologiczną** – obejmującą procesy poznawcze, emocjonalne i motywacyjne,
- **społeczną** – odnoszącą się do środowiska, relacji oraz barier systemowych.

Model ten znajduje odzwierciedlenie m.in. w klasyfikacji ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health), która podkreśla znaczenie funkcjonowania i uczestnictwa, a nie jedynie diagnozy medycznej.

Kluczowym wnioskiem płynącym z tego podejścia jest to, że ograniczenia w funkcjonowaniu nie wynikają wyłącznie z indywidualnych cech osoby, lecz są efektem interakcji z otoczeniem. Oznacza to, że odpowiednie dostosowania – architektoniczne, cyfrowe, dydaktyczne czy organizacyjne – mogą w znaczący sposób zwiększyć poziom samodzielności i aktywności OzSP.

4. Bariery i dostępność – kluczowe pojęcia

Zrozumienie sytuacji OzSP wymaga analizy barier, które utrudniają ich funkcjonowanie. Wyróżniamy m.in.:

- **bariery architektoniczne** – utrudniające poruszanie się w przestrzeni fizycznej,
- **bariery informacyjno-komunikacyjne** – ograniczające dostęp do informacji,
- **bariery cyfrowe** – wynikające z niedostosowania technologii,
- **bariery społeczne i mentalne** – związane ze stereotypami i uprzedzeniami,
- **bariery organizacyjne** – wynikające z procedur i struktur instytucjonalnych.

Odpowiedzią na te bariery jest koncepcja **dostępności**, rozumianej jako projektowanie produktów, usług i środowisk w sposób umożliwiający korzystanie z nich przez jak najszerszą grupę osób, bez potrzeby dodatkowej adaptacji. Szczególną rolę odgrywa tutaj **projektowanie uniwersalne (Universal Design)**, które zakłada tworzenie rozwiązań dostępnych od początku dla wszystkich użytkowników, niezależnie od ich możliwości.

5. Znaczenie OzSP w kontekście edukacji i rynku pracy

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami w procesy edukacyjne i zawodowe ma nie tylko wymiar społeczny, ale również ekonomiczny i rozwojowy. W kontekście uczelni wyższych oznacza to konieczność:

- tworzenia dostępnego środowiska dydaktycznego,
- stosowania elastycznych metod nauczania i oceniania,
- rozwijania kompetencji kadry w zakresie pracy z różnorodnymi studentami,
- wspierania przejścia z edukacji na rynek pracy.

Na rynku pracy rośnie znaczenie inkluzyjnych modeli zatrudnienia, które dostrzegają potencjał OzSP i traktują różnorodność jako wartość. W tym kontekście kluczowe staje się przygotowanie specjalistów zdolnych do diagnozowania potencjału zawodowego, identyfikowania barier oraz projektowania adekwatnych form wsparcia.

6. Rola kadry akademickiej

Kadry uniwersyteckie pełnią szczególną rolę w procesie wspierania OzSP. Ich zadaniem jest nie tylko przekazywanie wiedzy, ale również:

- budowanie środowiska sprzyjającego inkluzji,
- rozpoznawanie indywidualnych potrzeb studentów,
- stosowanie dostępnych metod dydaktycznych,
- wspieranie rozwoju zawodowego i osobistego.

Wymaga to rozwijania kompetencji w zakresie komunikacji, empatii, elastyczności oraz świadomego stosowania narzędzi wspierających.

ROZPOZNAWANIE I ROZWIJANIE POTENCJAŁU ZAWODOWEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI (OzN)

1. Wprowadzenie – znaczenie podejścia potencjałowego

Współczesne podejście do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (OzN) odchodzi od modelu deficytowego na rzecz podejścia skoncentrowanego na zasobach i potencjale jednostki. Oznacza to zmianę perspektywy – z pytania „czego dana osoba nie może?” na „co dana osoba może i w jakich warunkach może to rozwijać?”.

Potencjał zawodowy OzN należy rozumieć jako dynamiczną konfigurację kompetencji, predyspozycji, doświadczeń, motywacji oraz możliwości funkcjonowania w określonym środowisku pracy. Kluczowe jest przy tym uwzględnienie zarówno zasobów indywidualnych, jak i kontekstu społeczno-organizacyjnego, który może potencjał ten wzmacniać lub ograniczać.

Podejście to wpisuje się w model biopsychospołeczny, zgodnie z którym zdolność do pracy nie jest wyłącznie funkcją stanu zdrowia, lecz efektem interakcji pomiędzy jednostką a środowiskiem.

2. Składowe potencjału zawodowego OzN

Rozpoznawanie potencjału zawodowego wymaga analizy kilku kluczowych obszarów:

◆ Kompetencje i kwalifikacje

Obejmują zarówno formalne wykształcenie, jak i kompetencje praktyczne, społeczne oraz cyfrowe. W przypadku OzN istotne jest uwzględnienie kompetencji nabytych także poza formalnym systemem edukacji (np. w procesie rehabilitacji, wolontariacie, doświadczeniach życiowych).

◆ **Predyspozycje i zainteresowania**

Diagnoza zainteresowań zawodowych oraz indywidualnych preferencji pozwala na lepsze dopasowanie ścieżki kariery. W tym kontekście warto korzystać z narzędzi takich jak testy zainteresowań, rozmowy doradcze czy analiza doświadczeń życiowych.

◆ **Stan zdrowia i funkcjonowanie**

Niepełnosprawność może wpływać na sposób wykonywania pracy, ale nie musi wykluczać aktywności zawodowej. Kluczowe jest określenie funkcjonalnych możliwości osoby oraz warunków, w których może ona efektywnie pracować.

◆ **Motywacja i gotowość do pracy**

Motywacja wewnętrzna, poczucie sprawstwa oraz wcześniejsze doświadczenia (np. porażki, odrzucenie) mają istotny wpływ na aktywność zawodową OzN.

◆ **Czynniki środowiskowe**

Dostępność miejsca pracy, wsparcie społeczne, postawy pracodawców oraz system wsparcia instytucjonalnego odgrywają kluczową rolę w wykorzystaniu potencjału zawodowego.

3. Metody rozpoznawania potencjału zawodowego

Profesjonalna diagnoza potencjału zawodowego OzN powinna mieć charakter wielowymiarowy i opierać się na triangulacji metod.

Wywiad doradczy

Podstawowe narzędzie pracy doradcy zawodowego, umożliwiające poznanie historii edukacyjnej, zawodowej oraz osobistych zasobów klienta. Ważne jest stosowanie pytań otwartych oraz budowanie relacji opartej na zaufaniu.

Narzędzia psychometryczne

Testy zainteresowań zawodowych, kwestionariusze kompetencji czy narzędzia badające styl poznawczy pozwalają na bardziej obiektywną ocenę predyspozycji. Należy jednak pamiętać o ich ograniczeniach oraz konieczności dostosowania do specyfiki OzN.

🔍 Obserwacja i próby pracy

Symulacje zadań zawodowych, staże czy praktyki umożliwiają ocenę rzeczywistych umiejętności w działaniu. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób, które mają trudność w werbalnym prezentowaniu swoich kompetencji.

🔍 Analiza funkcjonalna (ICF)

Pozwala na ocenę funkcjonowania osoby w kontekście konkretnych aktywności i uczestnictwa w życiu zawodowym, uwzględniając zarówno ograniczenia, jak i zasoby.

4. Rozwijanie potencjału zawodowego OzN

Rozwój potencjału zawodowego powinien być procesem indywidualnym, długofalowym i opartym na współpracy pomiędzy osobą, doradcą oraz środowiskiem.

◆ Indywidualne Planowanie Działania (IPD)

Tworzenie realistycznych celów zawodowych oraz planu ich realizacji, uwzględniającego możliwości i potrzeby osoby. IPD powinien być elastyczny i regularnie aktualizowany.

◆ **Wzmacnianie kompetencji**

Szkolenia, kursy zawodowe, rozwój kompetencji miękkich oraz cyfrowych zwiększają szanse na zatrudnienie. Ważne jest dostosowanie formy i tempa nauki do możliwości OzN.

◆ **Budowanie doświadczenia zawodowego**

Staże, praktyki, wolontariat czy zatrudnienie wspierane (supported employment) pozwalają na zdobycie doświadczenia i zwiększenie pewności siebie.

◆ **Dostosowanie środowiska pracy**

Adaptacja stanowiska pracy, elastyczne formy zatrudnienia czy wykorzystanie technologii wspierających mogą znacząco zwiększyć efektywność pracy OzN.

◆ **Wsparcie psychospołeczne**

Coaching, mentoring oraz wsparcie psychologiczne pomagają w budowaniu motywacji, radzeniu sobie z trudnościami oraz wzmacnianiu poczucia sprawstwa.

5. Rola doradcy i instytucji

Doradca zawodowy pełni rolę nie tylko diagnosty, ale także facylitatora procesu rozwoju. Jego zadaniem jest:

- identyfikowanie zasobów i potencjału,
- wspieranie w podejmowaniu decyzji zawodowych,
- motywowanie i wzmacnianie klienta,
- współpraca z pracodawcami i instytucjami.

6. Wyzwania i dobre praktyki

Do najczęstszych wyzwań należą:

- stereotypy i uprzedzenia wobec OzN,
- niedostosowanie narzędzi diagnostycznych,
- brak doświadczenia zawodowego,
- niska samoocena i wyuczona bezradność.

Dobre praktyki obejmują:

- podejście indywidualne i partnerskie,
- koncentrację na zasobach,
- współpracę międzyinstytucjonalną,
- wykorzystanie nowoczesnych technologii wspierających.

7. Podsumowanie

Rozpoznawanie i rozwijanie potencjału zawodowego OzN jest procesem złożonym, wymagającym interdyscyplinarnego podejścia oraz wysokich kompetencji specjalistów. Kluczowe znaczenie ma odejście od perspektywy deficytowej na rzecz podejścia opartego na zasobach, możliwościach i dostępności środowiska.

Efektywne wsparcie OzN w obszarze zawodowym nie tylko zwiększa ich szanse na zatrudnienie, ale również przyczynia się do budowania bardziej inkluzyjnego i zrównoważonego rynku pracy.

DZIEŃ DRUGI

MOTYWOWANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI (OzN) DO AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

1. Wprowadzenie – znaczenie motywacji w aktywizacji zawodowej

Motywacja do podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej stanowi jeden z kluczowych czynników determinujących skuteczność procesu aktywizacji osób z niepełnosprawnościami (OzN). W przeciwieństwie do podejścia upraszczającego, motywacja nie jest cechą stałą jednostki, lecz dynamicznym procesem, zależnym od wielu czynników indywidualnych, społecznych i środowiskowych.

W przypadku OzN motywacja do pracy często kształtowana jest przez wcześniejsze doświadczenia życiowe, w tym doświadczenia odrzucenia, niepowodzeń zawodowych, nadopiekuńczości lub długotrwałej bierności.

Dlatego proces motywowania wymaga podejścia indywidualnego, opartego na zrozumieniu historii klienta, jego zasobów oraz barier.

Skuteczne motywowanie OzN nie polega na wywieraniu presji, lecz na budowaniu poczucia sensu, sprawstwa oraz realnych możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego.

2. Teoretyczne podstawy motywacji

◆ Teoria autodeterminacji (Self-Determination Theory – Deci i Ryan)

Jedna z najważniejszych koncepcji w obszarze motywacji, wskazująca na trzy podstawowe potrzeby psychologiczne:

- **autonomia** – poczucie wpływu na własne decyzje,
- **kompetencja** – przekonanie o własnej skuteczności,
- **relacyjność** – poczucie przynależności i wsparcia społecznego.

Zaspokojenie tych potrzeb sprzyja rozwojowi motywacji wewnętrznej, która jest bardziej trwała i efektywna niż motywacja oparta wyłącznie na czynnikach zewnętrznych.

◆ Teoria wyuczonej bezradności (Seligman)

Osoby, które doświadczyły wielokrotnych porażek lub braku kontroli nad sytuacją, mogą rozwinąć przekonanie o braku wpływu na własne życie. W kontekście OzN może to prowadzić do rezygnacji z podejmowania prób aktywizacji zawodowej.

◆ Teoria oczekiwań (Expectancy Theory – Vroom)

Motywacja zależy od trzech elementów:

- przekonania, że wysiłek przyniesie efekt,
- przekonania, że efekt doprowadzi do nagrody,
- wartości przypisywanej tej nagrodzie.

W praktyce oznacza to konieczność budowania realistycznych oczekiwań i pokazywania sensu podejmowanych działań.

3. Specyfika motywowania OzN

Motywowanie osób z niepełnosprawnościami wymaga uwzględnienia specyficznych czynników:

◆ Bariery psychologiczne

- niska samoocena,
- lęk przed porażką,
- brak wiary w swoje możliwości,
- wcześniejsze negatywne doświadczenia.

◆ Bariery społeczne

- stereotypy i uprzedzenia,
- brak wsparcia ze strony otoczenia,
- nadopiekuńczość rodziny.

◆ Bariery systemowe

- ograniczony dostęp do rynku pracy,
- skomplikowane procedury wsparcia,
- brak dostępnych form zatrudnienia.

Zrozumienie tych uwarunkowań jest kluczowe dla skutecznego projektowania działań motywacyjnych.

4. Strategie motywowania OzN

◆ Budowanie poczucia sprawstwa (empowerment)

Kluczowym celem jest wzmacnianie przekonania, że osoba ma wpływ na swoje życie i decyzje zawodowe. Osiąga się to poprzez:

- angażowanie w proces decyzyjny,
- docenianie małych sukcesów,
- wzmacnianie kompetencji.

◆ Wyznaczanie realistycznych celów

Cele powinny być:

- osiągalne,
- mierzalne,
- dostosowane do możliwości osoby,
- podzielone na mniejsze etapy.

Pozwala to na stopniowe budowanie poczucia sukcesu i zwiększanie motywacji.

◆ Wzmacnianie motywacji wewnętrznej

Zamiast opierać się wyłącznie na nagrodach zewnętrznych (np. finansowych),
warto:

- odnosić działania do wartości i zainteresowań osoby,
- podkreślać sens pracy,
- rozwijać poczucie autonomii.

◆ Praca na zasobach

Koncentracja na tym, co osoba potrafi, zamiast na jej ograniczeniach. W praktyce oznacza to:

- identyfikowanie mocnych stron,
- rozwijanie kompetencji,
- wykorzystywanie wcześniejszych doświadczeń.

◆ **Wykorzystanie modeli ról (role models)**

Kontakt z osobami, które osiągnęły sukces zawodowy mimo niepełnosprawności, może znacząco zwiększyć motywację i wiarę w możliwość zmiany.

5. Narzędzia i techniki pracy

🔍 Dialog motywujący (Motivational Interviewing – MI)

Podejście oparte na:

- zadawaniu pytań otwartych,
- aktywnym słuchaniu,
- wzmacnianiu autonomii, pracy z ambiwalencją.

🔍 Coaching i mentoring

Indywidualna praca ukierunkowana na rozwój kompetencji, planowanie kariery oraz wzmacnianie motywacji.

🔍 Kontrakt motywacyjny

Ustalenie wspólnych celów i zasad współpracy pomiędzy doradcą a klientem.

Monitoring postępów

Regularna ewaluacja działań pozwala na:

- utrzymanie motywacji,
- dostosowanie planu działania,
- wzmacnianie poczucia skuteczności.

6. Rola doradcy zawodowego

Doradca pełni rolę:

- facylitatora procesu zmiany,
- osoby wspierającej, a nie kontrolującej,
- partnera w procesie decyzyjnym.

Kluczowe kompetencje doradcy to:

- empatia,
- umiejętność budowania relacji,
- elastyczność,
- znajomość metod motywacyjnych.

7. Dobre praktyki i rekomendacje

- indywidualne podejście do każdej osoby,
- unikanie presji i oceniania,
- budowanie środowiska wspierającego,
- współpraca z rodziną i instytucjami,
- wykorzystywanie technologii wspierających.

DORADZTWO I PORADNICTWO ZAWODOWE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI (OzN) – PODEJŚCIA I MODELE

1. Wprowadzenie – znaczenie doradztwa zawodowego dla OzN

Doradztwo i poradnictwo zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami (OzN) stanowi kluczowy element systemu wsparcia w procesie wchodzenia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia oraz rozwoju kariery. Współczesne podejście do doradztwa zawodowego odchodzi od modelu dyrektywnego na rzecz podejścia partnerskiego, w którym osoba korzystająca ze wsparcia staje się aktywnym uczestnikiem procesu decyzyjnego.

Specyfika pracy z OzN wymaga uwzględnienia zarówno indywidualnych zasobów i ograniczeń, jak i uwarunkowań środowiskowych, społecznych oraz systemowych. Doradztwo zawodowe pełni w tym kontekście funkcję integrującą – łączy diagnozę potencjału, wsparcie motywacyjne oraz planowanie ścieżki kariery.

2. Cele doradztwa zawodowego dla OzN

Do podstawowych celów doradztwa zawodowego w pracy z OzN należą:

- identyfikacja potencjału zawodowego i zasobów jednostki,
- wspieranie w podejmowaniu świadomych decyzji zawodowych,
- przygotowanie do wejścia na rynek pracy,
- zwiększanie zatrudnialności (employability),
- wzmacnianie motywacji i poczucia sprawstwa,
- przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu.

Ważne jest, aby cele te były realizowane w sposób indywidualny, z uwzględnieniem potrzeb, możliwości oraz aspiracji danej osoby.

3. Kluczowe podejścia w doradztwie zawodowym OzN

◆ Podejście skoncentrowane na zasobach (strength-based approach)

Zakłada koncentrację na mocnych stronach, kompetencjach i możliwościach osoby, a nie na jej ograniczeniach. W praktyce oznacza to identyfikowanie potencjału oraz budowanie ścieżki kariery w oparciu o zasoby.

◆ **Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach (Solution-Focused)**

Skupia się na przyszłości i poszukiwaniu konkretnych rozwiązań, zamiast analizowania problemów. Doradca wspiera klienta w określaniu celów oraz kroków prowadzących do ich realizacji.

◆ **Podejście empowerment (wzmacnianie sprawstwa)**

Podkreśla znaczenie autonomii, samodzielności i odpowiedzialności klienta za własne decyzje. Doradca pełni rolę wspierającą, a nie decyzyjną.

◆ **Podejście narracyjne**

Zakłada, że sposób, w jaki osoba opowiada o swoim życiu i doświadczeniach, wpływa na jej decyzje zawodowe. Praca polega na „przeformułowaniu narracji” z perspektywy deficytu na perspektywę możliwości.

◆ **Podejście biopsychospołeczne**

Uwzględnia interakcję czynników biologicznych, psychologicznych i społecznych.
Jest szczególnie istotne w pracy z OzN, ponieważ pozwala na kompleksowe rozumienie sytuacji klienta.

4. Modele doradztwa zawodowego dla OzN

◆ Model tradycyjny (dopasowanie człowiek–zawód)

Opiera się na diagnozie cech jednostki i dopasowaniu ich do wymagań konkretnego zawodu. Choć nadal stosowany, ma ograniczenia w pracy z OzN, ponieważ często pomija kontekst środowiskowy.

◆ Model rozwojowy (career development)

Postrzega karierę jako proces trwający przez całe życie. Uwzględnia zmiany, adaptację oraz rozwój kompetencji. Jest szczególnie użyteczny w pracy z osobami przechodzącymi przez różne etapy aktywizacji zawodowej.

◆ Model konstruktywistyczny

Zakłada, że kariera jest tworzona przez jednostkę w oparciu o jej doświadczenia i znaczenia. Doradztwo polega na wspieraniu klienta w konstruowaniu własnej ścieżki zawodowej.

◆ **Model zatrudnienia wspieranego (Supported Employment)**

Opiera się na zasadzie „najpierw praca, potem szkolenie” (place then train).

Zakłada wprowadzenie osoby bezpośrednio do środowiska pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu wsparcia (np. job coacha).

◆ **Model job carving i job crafting**

Polega na dostosowaniu zakresu obowiązków do możliwości i kompetencji osoby. Umożliwia tworzenie stanowisk pracy „szytych na miarę”.

5. Proces doradczy w pracy z OzN

Efektywne doradztwo zawodowe powinno mieć charakter procesowy i obejmować:

1. **Diagnozę** – rozpoznanie potencjału, potrzeb i barier,
2. **Planowanie** – określenie celów zawodowych i ścieżki działania,
3. **Realizację** – wdrażanie działań (np. szkolenia, praktyki),
4. **Ewaluację** – ocenę efektów i modyfikację planu.

Proces ten powinien być elastyczny i dostosowany do indywidualnej sytuacji klienta.

6. Kompetencje doradcy zawodowego

Skuteczna praca z OzN wymaga od doradcy rozwiniętych kompetencji:

- interpersonalnych (empatia, komunikacja),
- diagnostycznych (umiejętność oceny potencjału),
- metodologicznych (znajomość narzędzi i modeli),
- etycznych (poszanowanie autonomii i godności klienta),
- międzysektorowych (współpraca z instytucjami i pracodawcami).

7. Wyzwania i dobre praktyki

◆ Wyzwania:

- stereotypowe postrzeganie OzN,
- brak dostępnych narzędzi diagnostycznych,
- niedostosowanie rynku pracy,
- złożoność sytuacji życiowej klientów.

◆ **Dobre praktyki:**

- indywidualizacja wsparcia,
- praca interdyscyplinarna,
- wykorzystanie nowoczesnych technologii,
- współpraca z pracodawcami,
- długofalowe wsparcie.

METODY DIAGNOSTYCZNE W DORADZTWIE ZAWODOWYM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI (OzN)

1. Wprowadzenie – znaczenie diagnozy w doradztwie zawodowym

Diagnoza stanowi fundament profesjonalnego doradztwa zawodowego, szczególnie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami (OzN). Jej celem nie jest jedynie klasyfikacja czy ocena ograniczeń, lecz przede wszystkim kompleksowe rozpoznanie potencjału zawodowego, zasobów, potrzeb oraz barier, które mogą wpływać na funkcjonowanie jednostki na rynku pracy.

Współczesne podejście diagnostyczne odchodzi od modelu medycznego (skoncentrowanego na deficytach) na rzecz podejścia funkcjonalnego i biopsychospołecznego, które uwzględnia interakcję pomiędzy osobą a środowiskiem. Oznacza to, że diagnoza powinna odpowiadać na pytanie: **w jakich warunkach dana osoba może efektywnie funkcjonować zawodowo**, a nie tylko **jakie posiada ograniczenia**.

2. Cele diagnozy zawodowej OzN

Do najważniejszych celów diagnozy należą:

- identyfikacja potencjału zawodowego i kompetencji,
- określenie predyspozycji i zainteresowań zawodowych,
- rozpoznanie barier funkcjonalnych i środowiskowych,
- ocena gotowości do podjęcia pracy,
- wsparcie w planowaniu ścieżki kariery,
- dopasowanie form wsparcia i działań aktywizacyjnych.

Diagnoza powinna mieć charakter procesowy, a nie jednorazowy – powinna być aktualizowana wraz ze zmianą sytuacji klienta.

3. Zasady prowadzenia diagnozy w pracy z OzN

◆ Indywidualizacja

Każda osoba ma unikalne doświadczenia, potrzeby i możliwości – narzędzia oraz metody powinny być dostosowane do jej sytuacji.

◆ Wielowymiarowość

Diagnoza powinna obejmować różne obszary funkcjonowania: poznawcze, emocjonalne, społeczne i zawodowe.

◆ **Triangulacja metod**

Łączenie różnych źródeł danych (wywiad, testy, obserwacja) zwiększa trafność diagnozy.

◆ **Etyka i dostępność**

Narzędzia diagnostyczne powinny być stosowane w sposób etyczny, z poszanowaniem godności klienta oraz dostosowane do jego możliwości (np. sensorycznych, poznawczych).

4. Podstawowe metody diagnostyczne

Wywiad diagnostyczny

Najważniejsze narzędzie pracy doradcy. Umożliwia zebranie informacji dotyczących:

- historii edukacyjnej i zawodowej,
- doświadczeń życiowych,
- motywacji i oczekiwań,
- barier i zasobów.

W pracy z OzN szczególnie istotne jest budowanie relacji opartej na zaufaniu oraz stosowanie komunikacji dostosowanej do potrzeb klienta.

🔍 Narzędzia psychometryczne

Obejmują m.in.:

- testy zainteresowań zawodowych,
- kwestionariusze kompetencji,
- testy zdolności poznawczych,
- narzędzia oceny osobowości.

Ich zaletą jest standaryzacja i możliwość porównania wyników, jednak należy uwzględniać ograniczenia (np. wpływ niepełnosprawności na wyniki) oraz konieczność interpretacji przez specjalistę.

Obserwacja

Pozwala na ocenę zachowań w naturalnych lub symulowanych warunkach.

Może dotyczyć m.in.:

- sposobu wykonywania zadań,
- komunikacji interpersonalnej,
- radzenia sobie ze stresem.

Obserwacja jest szczególnie wartościowa w przypadku osób, które mają trudność w werbalnym opisie swoich kompetencji.

🔍 Próby pracy i symulacje zawodowe

Polegają na wykonywaniu zadań zbliżonych do realnych obowiązków zawodowych. Umożliwiają ocenę:

- umiejętności praktycznych,
 - tempa pracy,
 - samodzielności,
- zdolności adaptacyjnych.

Q Assessment Center (AC)

Metoda polegająca na ocenie kompetencji w warunkach symulowanych (np. zadania grupowe, studia przypadków). Pozwala na kompleksową diagnozę zachowań zawodowych.

🔍 Analiza funkcjonalna (ICF)

Wykorzystuje klasyfikację funkcjonowania (ICF) do oceny:

- aktywności i uczestnictwa,
- ograniczeń funkcjonalnych,
- wpływu środowiska.

Jest szczególnie przydatna w pracy z OzN, ponieważ uwzględnia kontekst funkcjonowania.

5. Dobór narzędzi diagnostycznych

Dobór metod powinien być uzależniony od:

- celu diagnozy,
- rodzaju i stopnia niepełnosprawności,
- możliwości poznawczych i komunikacyjnych klienta,
- kontekstu instytucjonalnego.

W praktyce oznacza to konieczność elastycznego podejścia i często modyfikowania standardowych narzędzi.

6. Interpretacja wyników diagnozy

Interpretacja powinna:

- uwzględniać kontekst funkcjonowania osoby,
- unikać etykietowania i redukcjonizmu,
- koncentrować się na możliwościach i potencjale,
- prowadzić do konkretnych rekomendacji zawodowych.

Ważne jest, aby wyniki były komunikowane w sposób zrozumiały i wspierający, a nie oceniający.

7. Wyzwania diagnostyczne w pracy z OzN

Do najczęstszych trudności należą:

- brak dostosowanych narzędzi diagnostycznych,
 - wpływ niepełnosprawności na wyniki testów,
 - trudności komunikacyjne,
 - złożoność sytuacji życiowej klientów,
- ryzyko błędów interpretacyjnych.

8. Dobre praktyki

- stosowanie podejścia zintegrowanego,
- regularna aktualizacja diagnozy,
- współpraca interdyscyplinarna (np. z psychologiem, terapeutą),
- uwzględnianie perspektywy klienta,
- wykorzystywanie nowoczesnych technologii diagnostycznych.

9. Podsumowanie

Metody diagnostyczne w doradztwie zawodowym OzN stanowią kluczowy element skutecznego wsparcia. Ich właściwe zastosowanie pozwala na trafne rozpoznanie potencjału zawodowego oraz zaplanowanie adekwatnych działań aktywizacyjnych. Kluczowe znaczenie ma podejście oparte na zasobach, elastyczność metod oraz uwzględnienie kontekstu funkcjonowania osoby. Profesjonalna diagnoza nie tylko wspiera proces decyzyjny, ale również buduje motywację i poczucie sprawstwa u klienta.



**Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego**



**Rzeczpospolita
Polska**

**Dofinansowane przez
Unię Europejską**



Autor: ZESPÓŁ EKSPERTÓW MANAGER (ZEM) ul. Czyżówka 14, lok 0.9, 30 526 Kraków

© Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, 2026.

Niniejszy utwór został opracowany w ramach projektu współfinansowanego z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS).

Utwór jest udostępniony na licencji Creative Commons Uznane autorstwa 4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0).

Treść licencji dostępna jest pod adresem: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>