



Innowacyjny program przygotowania do wykonywania pracy zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE PRODUKTU FINALNEGO

Opracował zespół pod kierunkiem dr hab. Wojciecha Otrębskiego prof. KUL
w składzie:

dr Grzegorz Wiącek, dr Katarzyna Mariańczyk, dr Agnieszka Kulik,
mgr Beata Nowakowska, mgr Konrad Konefał



Lublin 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

I. TEORETYCZNE PODSTAWY PROGRAMU I NARZĘDZI POMIAROWYCH	3
1. Koncepcja zainteresowań zawodowych	3
2. Koncepcja przystosowania do sytuacji pracy	4
II. NARZĘDZIE OPISU PREFERENCJI CZYNNOŚCI ZAWODOWYCH	6
1. Cel	6
2. Podstawy teoretyczne	6
3. Wytyczne dotyczące źródła pochodzenia i wyboru pozycji testowych	6
4. Opis narzędzia	7
5. Procedura standaryzacji narzędzia	7
6. Wersja elektroniczna	8
III. NARZĘDZIE POMIARU POZIOMU PRZYSTOSOWANIA DO FUNKCJONOWANIA W ŚRODOWISKU PRACY	9
1. Cel	9
2. Podstawy teoretyczne	9
3. Wytyczne dotyczące źródła pochodzenia i wyboru pozycji testowych	9
4. Opis narzędzia	10
5. Procedura standaryzacji narzędzia	10
IV. STRUKTURA PROGRAMU ZAJĘĆ	11
1. Cele programu	11
2. Treść programu	11
3. Adresaci programu	12
4. Realizatorzy programu	13
5. Scenariusze	14
6. Antologia lub bibliografia do scenariuszy	15
BIBLIOGRAFIA	16

I. TEORETYCZNE PODSTAWY PROGRAMU I NARZĘDZI POMIAROWYCH

1. Koncepcja zainteresowań zawodowych

Zjawisko zainteresowań ma historię opracowań naukowych sięgającą lat 30. ubiegłego wieku. Od początku też autorzy badań nad zainteresowaniami podkreślali złożoność tego zagadnienia i trudności w jego pełnym opracowaniu teoretycznym (Super, 1972). Ten fakt wydaje się związany z aktualnymi rozbieżnościami w konceptualizacji zjawiska zainteresowań i w rozstrzyganiu relacji tego pojęcia m.in. do preferencji zawodowych. A. Gąsiorowska i B. Bajcar (2006) stwierdzają, że pomimo długiej tradycji badawczej i wielu pozycji w literaturze przedmiotu, wciąż w wielu koncepcjach nie rozróżnia się pojęć zainteresowań i preferencji, a nawet również kompetencji zawodowych, traktując je synonimicznie i tak też używając. Powoduje to zamieszanie terminologiczne i wynikającą z tego niejasność poszczególnych wypowiedzi czy całych opracowań.

Aktualne ujęcie zjawiska zainteresowań znajdujemy w koncepcji Cz. Nosala i in. (2006), którzy są autorami „Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych”. Koncepcja ta odwołuje się do znanych teorii zainteresowań i preferencji zawodowych – Hollanda, Kudera, Supera oraz Stronga. Autorzy zaproponowali jednak ciekawe i nowatorskie podejście w postaci interakcyjnego modelu uwarunkowań i przejawów zainteresowań zawodowych (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

W omawianej koncepcji zainteresowania definiowane są jako „względnie stałe i częste ukierunkowanie uwagi, mimowolnej i świadomej, na określone obiekty, czynności, stany lub sytuacje” (Bajcar, Gąsiorowska, 2006, s. 29). Zainteresowania mają swoje źródła w czynnikach genetycznych, środowiskowych oraz związanych z obrazem siebie. Do uwarunkowań genetycznych zaliczone zostały cechy temperamentu – sposób reagowania na różne typy sytuacji, wytrwałość, męczliwość, szybkość i efektywność realizowania różnych zadań przez osobę. Znalazły się tu także cechy osobowości o silnym uwarunkowaniu genetycznym, np. otwartość na doświadczenie oraz specyficzne wrodzone zdolności – inteligencja, twórczość, uzdolnienia artystyczne, lingwistyczne i in. Drugą dużą grupę uwarunkowań tworzą czynniki o charakterze środowiskowym. Należą tu środowiska kształtujące socjalizację pierwotną (rodzina) i wtórną osoby (szkoła, środowisko rówieśnicze, szersze otoczenie społeczne, rynek edukacyjny i rynek pracy). Ostatni obszar uwarunkowań zainteresowań zawodowych obejmuje czynniki związane z obrazem

siebie osoby (Ja realne, Ja idealne i Ja powinnościowe) oraz z jej hierarchią potrzeb i wartości (Bajcar, Gąsiorowska, 2006). W omawianym modelu zainteresowania przejawiają się na cztery sposoby, są one widoczne w: zachowaniach, wartościowaniach (preferencjach), emocjach oraz postrzeganiu własnych umiejętności (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

2. Koncepcja przystosowania do sytuacji pracy

Przyjęta koncepcja przystosowania do sytuacji pracy opiera się na określeniu wyznaczników tego przystosowania. Wyznacznik jest tutaj rozumiany jako to, co warunkuje dobre, efektywne wykonywanie czynności zawodowych, czyli innymi słowy dobre funkcjonowanie w sytuacji pracy. Wyznacznik jest także czymś po opisie czego poznajemy, że ktoś dobrze lub źle funkcjonuje w sytuacji pracy.

Pierwszą podstawą konstruowania zakresu możliwych wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy są klasyfikacje kompetencji zawodowych opracowane na gruncie nauk o zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jedną z pierwszych takich klasyfikacji zaproponował już Boyatzis, który wprowadził i rozpropagował pojęcie kompetencji w naukach ekonomicznych. Wyróżnił on 21 różnych kompetencji, pozwalających opisać człowieka w sposób analogiczny do cech osobowości, np. w koncepcji Cattella (za: Wood, Payne, 2006, s. 37-38). Boyatzis szczegółowo opisał wymienione przez siebie kompetencje oraz pogrupował je uwzględniając podobieństwo między nimi. Powstało w ten sposób 6 zespołów, w których kompetencjami wiodącymi są: cele i zarządzanie działaniami, przywództwo, zarządzanie zasobami ludzkimi, kierowanie zespołem, zdolność do współpracy oraz wiedza specjalistyczna.

Ważne światło na zagadnienie przystosowania w sytuacji pracy w grupie osób z niepełnosprawnością umysłową 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. Wydaje się, że można ujmować powyższe zdolności jako wyznaczniki wspomnianego przystosowania. Wydaje się też możliwe, że diagnoza takich charakterystyk wśród osób z niepełnosprawnością umysłową pozwoliłaby m. in. przewidywać ich zdolność do znalezienia i utrzymania zatrudnienia oraz stanowiłaby dobrą podstawę do prowadzenia procesu rehabilitacji zawodowej.

Trzecią podstawę ujęcia wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy stanowi ekologiczny model wyjaśniania upośledzenia umysłowego i opisane w nim funkcje adaptacyjne (Otrębski, 2007). Wspomniane funkcje obejmują 10 następujących obszarów: komunikacja, obsługa siebie, umiejętności społeczne, życie domowe, życie w społeczności, kierowanie sobą, zdrowie i bezpieczeństwo, funkcjonowanie akademickie, odpoczynek i praca.

Kolejne ważne informacje na temat wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową znajdujemy w Skali Kompetencji Zawodowej R. Beckera (Becker Work Adjustment Profile, BWAP) – narzędziu diagnostycznym, mierzącym kompetencje zawodowe tej grupy osób (Otrębski, 2007). Autor wyróżnia w nim kategorie kompetencji zawodowych, które stanowią cztery obszary kompetencji osoby (Otrębski, 2007, s. 129): „Zwyczaje/Postawy zawodowe” (punktualność, absencja, higiena osobista, motywacja do pracy, zachowanie podczas przerw, samodzielność przy załatwianiu potrzeb fizjologicznych), „Relacje interpersonalne” (relacje z innymi w sytuacji pracy, akceptacja grupy i akceptacja osoby w grupie, stabilność emocjonalna, adaptacja do zmian, reakcja na stres, umiejętność współpracy z innymi), „Umiejętności poznawcze” (wiedza szkolna na temat wykonywanej pracy, umiejętność sądenia, przewidywania, rozpoznawania, czytania, pisanie, posługiwanie się pojęciem czasu) oraz „Umiejętności zawodowe” (jakość wykonania zadania, dbałość o stanowisko pracy i materiały, siła fizyczna, precyzja rąk i palców).

Ostatnią podstawą opracowania wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy są kompetencje psychospołeczne opracowane przez H. Gunzburga (Witkowski, 1996). W jego „Karcie Oceny Postępu” (Progress Assessment Chart, PAC) wyróżnionych zostało szereg umiejętności psychospołecznych, które pogrupowano w cztery główne działy, obejmujące po kilka części: obsługiwanie siebie (np. czystość i higiena osobista, poruszanie się), komunikowanie się (np. język, czas i pomiar, pisanie), uspołecznienie (np. formy grzecznościowe, sprawy finansowe) oraz zajęcia (np. sprawność manualna, solidność, punktualność, dbałość o narzędzia i materiały). Z kolei każda część zawiera odpowiednią ilość zadań, które dotyczą poszczególnych umiejętności psychospołecznych.

Powyższe ujęcia stanowią podstawę dookreślenia zakresu znaczenia pojęcia przystosowania do sytuacji pracy oraz listy wyznaczników poziomu tego przystosowania.

II. NARZĘDZIE OPISU PREFERENCJI CZYNNOŚCI ZAWODOWYCH

1. Cel

Celem jest konstrukcja narzędzia służącego do opisu preferencji zawodowych w grupie osób z niepełnosprawnością umysłową. Narzędzie posłuży do poznania indywidualnych ustosunkowań osoby wobec potencjalnej rzeczywistości zawodowej, które stanowi istotny element szeroko rozumianego procesu rehabilitacji, w tym przypadku szczególnie rehabilitacji w obszarze aktywności zawodowej, prowadzonego z uwzględnieniem najnowszych osiągnięć teorii rehabilitacji oraz wiedzy naukowej na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnością z wymienionej wyżej grupy. Opis preferencji zawodowych jest jednym z punktów początkowych konstruowania indywidualnego programu pracy z uczniem/podopiecznym w różnego rodzaju placówkach edukacyjno-rehabilitacyjnych.

2. Podstawy teoretyczne

Bezpośrednią podstawę teoretyczną do konstrukcji narzędzia pomiarowego stanowi koncepcja preferencji zawodowych w ramach interakcyjnego modelu zainteresowań zawodowych Nosala i in. (2006). Autorzy wspomnianego podejścia określają preferencje (zawodowe) jako „osobiste, subiektywne i pozytywne nastawienie do pewnych obiektów, stanów, aktywności lub też (...) do konkretnych zawodów” (Gąsiorowska, Bajcar, 2006, s. 30). Powyższe ujęcie preferencji zawodowych będzie tworzyć właściwe ramy teoretyczne i punkt wyjścia przy konstrukcji narzędzia.

3. Wytyczne dotyczące źródła pochodzenia i wyboru pozycji testowych

W konstrukcji narzędzia zostaną wykorzystane następujące źródła i zasady doboru pozycji, tworzących pulę wstępną pozycji testowych:

1. Pierwotnym źródłem pozycji testowych będą czynności zawodowe zaczerpnięte z opisu zawodów według klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy (grupy 6 do 9) oraz wg klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

2. Kryterium wyboru zawodów z tych grup będzie liczba ofert pracy na podstawie ogólnopolskiego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.
3. Kolejnym kryterium doboru będzie adekwatność czynności zawodowych do możliwości osoby z niepełnosprawnością umysłową. Oceny w tym zakresie dokonają sędziowie kompetentni.
4. Doboru czynności najbardziej charakterystycznych dla danej grupy zawodowej dokonają również sędziowie kompetentni (m.in. nauczyciele zawodu).

4. Opis narzędzia

W wyniku prac konstrukcyjnych ma powstać narzędzie o typie inwentarza preferencji, które będzie możliwe do wykorzystania w dwóch formach – konwencjonalnej (typu papier-ołówek) oraz komputerowej.

Bodźce użyte do konstrukcji narzędzia, a w przyszłości do bezpośredniego badania inwentarzem, będą miały postać rysunków przedstawiających określone czynności zawodowe. Materiał testowy powinien być tak opracowany aby jednoznacznie przedstawiał właściwie treści, a więc odpowiednie czynności zawodowe.

Prezentacja bodźców testowych dla osoby badanej będzie skonstruowana w formie wspomnianych powyżej rysunków ułożonych w triadach. Zadaniem osoby badanej będzie wybranie z trzech prezentowanych jednocześnie rysunków tego, który przedstawia wykonywanie bardziej lubianej przez tę osobę czynności.

5. Procedura standaryzacji narzędzia

Procedura standaryzacji jest bardzo ważnym etapem w procesie konstruowania narzędzia pomiarowego. Można ją podzielić na trzy zasadnicze etapy: konstruowanie wstępnej wersji inwentarza i badania pilotażowe, badania psychometryczne (walidacyjne) i opracowanie ostatecznej wersji narzędzia oraz normalizacja.

Z wykorzystaniem opisanej w punkcie trzecim zostanie opracowana wstępna pula pozycji testowych. Wszystkie wygenerowane pozycje będą następnie sprawdzone pod względem trafności treściowej, a więc zgodności pozycji z założonym celem badania, przyjętą koncepcją zainteresowań i preferencji oraz zakresem ich przejawiania się. Zostanie także opracowany klucz odpowiedzi na poszczególne pozycje inwentarza. Badania pilotażowe będą prowadzone przez zespół już w toku opracowywania narzędzia w zależności od potrzeb. Po

przygotowaniu formularza narzędzia i terenu badań, badania pilotażowe z wykorzystaniem tworzonego narzędzia zostaną także przeprowadzone przez osoby nie biorące udziału w pracach konstrukcyjnych. Celem pilotażu będzie sprawdzenie zrozumiałości materiału testowego (instrukcja i pozycje testowe), usprawnienie przebiegu badania oraz obliczenie parametrów pozycji testowych (moc dyskryminacyjna), które wraz z analizą treściową pozwolą na opracowanie ostatecznej wersji konstruowanego narzędzia.

Badania psychometryczne (walidacyjne) obejmą min. 200 osób z różnych ośrodków szkolno-wychowawczych. Posłużą one zgromadzeniu danych, które będą służyć obliczeniu wskaźników rzetelności i trafności konstruowanego inwentarza. Założone aspekty wspomnianych wskaźników, które będą sprawdzone w badaniach psychometrycznych to stabilność bezwzględna i zgodność wewnętrzną (oddzielnie dla poszczególnych obszarów zainteresowań) oraz trafność treściowa, kryterialna i teoretyczna (określane z użyciem wspomnianych powyżej środków). W narzędziu zostaną zastosowane normy kroczące.

6. Wersja elektroniczna

Wersja elektroniczna inwentarza będzie odzwierciedlać wersję papierową. W czasie badania na ekranie będą pojawiać się plansze czyli gotowe zestawy rysunków w stałej kolejności (zgodnej z wersją papierową narzędzia). Wersja elektroniczna umożliwi przygotowanie profilu dla osoby badanej oraz profili zbiorczych czyli analizy indywidualne i analizy grupowe.

Tylko wersja elektroniczna będzie dawała możliwość dostosowania sytuacji badania do specyficznych potrzeb osób z uszkodzeniem wzroku i uszkodzeniem słuchu. W wersji dla osób z uszkodzeniem wzroku będzie to wymagało możliwości operowania następującymi właściwościami prezentowanych bodźców (rysunków poszczególnych czynności zawodowych): kontrastem, wielkością obrazka, tłem planszy i kolorem konturu.

Wersja dla osób z uszkodzeniem słuchu będzie wzbogacona o instrukcję w języku migowym. Będą także określone w podręczniku do inwentarza wymagania progowe w zakresie komunikacji dla badanych oraz wyjaśnienie podstawy wykorzystania komunikacji alternatywnej w czasie badania.

III. NARZĘDZIE POMIARU POZIOMU PRZYSTOSOWANIA DO FUNKCJONOWANIA W ŚRODOWISKU PRACY

1. Cel

Celem jest konstrukcja narzędzia służącego do opisu poziomu przystosowania do funkcjonowania w sytuacji pracy młodzieży z niepełnosprawnością umysłową. Określenie poziomu przystosowania (wynik ogólny) pozwoli na wskazanie najbardziej odpowiedniego dla badanego środowiska pracy, z uwagi na proporcje oczekiwań i wsparcia, które w danym środowisku są realizowane (np. Warsztaty Terapii Zajęciowej, Zakład Aktywizacji Zawodowej, zatrudnienie chronione lub wspomagane, otwarty rynek pracy). Analiza profilu wyników osoby badanej umożliwi (będzie przydatna) szczegółowe określenie obszarów wsparcia i budowanie indywidualnego programu rehabilitacji społeczno – zawodowej.

2. Podstawy teoretyczne

Podstawą teoretyczną konstruowanego narzędzia jest opisana wyżej koncepcja przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową. Opiera się ona na pojęciu wyznacznika tego przystosowania, którego odpowiednia wartość warunkuje dobre, efektywne wykonywanie czynności zawodowych, a także po którym poznajemy, że ktoś dobrze lub źle funkcjonuje w sytuacji pracy. Szereg koncepcji podanych w pierwszej części tego opracowania będzie stanowiło podstawę sformułowania zakresu i listy analizowanych wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy.

3. Wytyczne dotyczące źródła pochodzenia i wyboru pozycji testowych

W wyniku analizy wspomnianych powyżej koncepcji, zostanie sformułowana obszerna lista możliwych wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową. Następnie, w procesie porządkowania otrzymanej puli wstępnej zostaną usunięte określenia synonimiczne, niejasne itd. Do pozostałych wyznaczników będą sformułowane pozycje testowe, które następnie zostaną połączone w grupy. Poszczególne pozycje skali, w formie zdań opisowych, będą pochodzić z różnych dostępnych metod oraz doświadczeń praktycznych.

4. Opis narzędzia

W wyniku prac konstrukcyjnych ma powstać skala mierząca poziom przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową. Narzędzie będzie miało formę konwencjonalną, typu papier-ołówek. Skala będzie mierzyć poziom przystosowania u osoby (np. ucznia, wychowanka) z niepełnosprawnością umysłową, natomiast wypełniana będzie przez osobę (np. nauczyciela, terapeutę, wychowawcę), która posiada dobrą znajomość osoby ocenianej – jej zachowań, wiedzy, umiejętności i postaw.

Treść narzędzia będą stanowić poszczególne wyznaczniki przystosowania, oceniane na skali 5- / 7-stopniowej, z opisanymi treściowo punktami. Materiał testowy obejmie tekst opisujący poszczególne wyznaczniki przystosowania oraz skalę, która umożliwi ocenę poziomu ich realizacji przez badanego. Ocena realizacji będzie bazować na konkretnych opisach poszczególnych stopni przystosowania osoby badanej w zakresie danego wyznacznika.

Zadaniem osoby badającej będzie zaobserwowanie jak dany wyznacznik najczęściej prezentuje się w zachowaniach osoby ocenianej z niepełnosprawnością umysłową i wybrać na skali ocenę (opis) najbardziej odpowiednią w danej chwili.

5. Procedura standaryzacji narzędzia

Proces standaryzacji konstruowanego narzędzia obejmie analogiczne etapy i procedury jak w przypadku opisanego powyżej inwentarza zainteresowań. Kolejne podejmowane kroki to: konstruowanie wstępnej wersji inwentarza i badania pilotażowe, badania psychometryczne (walidacyjne) i opracowanie ostatecznej wersji narzędzia oraz normalizacja.

Na tle poprzedniego opisywanego testu, specyfiką skali przystosowania do sytuacji pracy będzie jej werbalny charakter oraz odwołanie się do oceny osoby wychowawcy lub opiekuna. Z tego względu w ramach konstrukcji wstępnej wersji skali zostanie dokonana najpierw analiza językowa treści poszczególnych pozycji, a dopiero później sprawdzenie trafności treściowej oraz opracowanie klucza odpowiedzi.

Po przeprowadzeniu badań pilotażowych, w sposób analogiczny do poprzednio opisanego, zostanie przeprowadzona analiza treści i mocy dyskryminacyjnej pozycji

oraz powstanie ostateczna wersja skali przystosowania do sytuacji pracy dla osób z niepełnosprawnością umysłową. Kolejnym etapem pracy będą badania psychometryczne (walidacyjne), które pozwolą na obliczenie wskaźników rzetelności i trafności konstruowanego inwentarza. Założone aspekty wspomnianych wskaźników, które będą sprawdzone w badaniach psychometrycznych to stabilność bezwzględna (z odpowiednio dobranym okresem przerwy między badaniami) i zgodność wewnętrzną (oddzielnie dla poszczególnych obszarów zainteresowań) oraz trafność treściowa, kryterialna i teoretyczna (określane z użyciem wspomnianych powyżej środków). W opisywanym narzędziu zostaną zastosowane normy kroczące.

IV. STRUKTURA PROGRAMU ZAJĘĆ

1. Cele programu

Głównym celem tworzonego programu jest jakościowa poprawa psychospołecznego funkcjonowania uczniów szkół ponadgimnazjalnych z niepełnosprawnością umysłową. Stanie się to poprzez:

- podniesienie poziomu przystosowania uczniów uczestniczących w programie do funkcjonowania w sytuacji pracy
- poprawę zdolności tych uczniów do krystalizacji zainteresowań zawodowych – ich ukonkretnienia, doprecyzowania i ukierunkowania.

Cele te bezpośrednio wyznaczają kierunek przygotowań programu pracy z uczniem. Program ten opierać się będzie na zaprezentowanych, w Części I tego opracowania, podstawach teoretycznych. Grupowa oraz indywidualna praca z uczniem będzie miała swoje zakorzenienie w wynikach, które uzyskane zostaną na drodze zastosowania narzędzia opisu preferencji czynności zawodowych oraz narzędzia pomiaru poziomu przystosowania do funkcjonowania w sytuacji pracy.

2. Treść programu

Realizacja celu głównego ma doprowadzić do podniesienia poziomu przystosowania do funkcjonowania w sytuacji pracy uczniów z niepełnosprawnością umysłową. Założeniem programu jest zatem swego rodzaju przygotowanie uczniów do sytuacji pracy w postaci kształtowania i wzmacniania określonych wyznaczników przystosowania.

Z uwagi na czas realizacji programu (15 lub 30 godzin zajęć) koniecznym będzie dokonanie wyboru wyznaczników przystosowania do funkcjonowania w sytuacji pracy, które w ramach realizacji programu, będą kształtowane i wzmacniane. Wyboru dokona zespół przygotowujący program na podstawie dostępnej wiedzy na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnością umysłową i ich sytuacji na rynku pracy, naukowych opracowań przygotowanych na potrzeby niniejszego projektu, a także opierając się na diagnozie jaką umożliwią narzędzia tworzone w tym projekcie. W realizację programu włączeni będą: uczeń, rodzic/opiekun oraz cały zespół edukacyjno-wychowawczy.

Wykorzystanie przygotowanych w projekcie narzędzi: do opisu preferencji czynności zawodowych oraz do poziomu pomiaru przystosowania do funkcjonowania w sytuacji pracy, pozwoli na przygotowanie indywidualnych wskazówek do pracy każdym uczniem. Jednocześnie uczeń będzie uczestniczył w zajęciach grupowych. W trakcie tych zajęć dokonywane będzie podnoszenie poziomu przystosowania do sytuacji pracy, opierające się na trzech filarach: poszerzaniu wiedzy, ćwiczeniu umiejętności oraz wzbudzaniu motywacji do podejmowania działania oraz krystalizacja zainteresowań z uwzględnieniem interakcji jaka zachodzi pomiędzy czterema przejawami tych zainteresowań (zachowania, wartościowania/preferencje, emocje, postrzeganie własnych umiejętności) oraz pomiędzy czynnikami je warunkującymi (genetyczne, środowiskowe, związane z obrazem siebie).

Program pracy będzie przygotowany w dwóch wersjach: 15 godzinnej oraz 30 godzinnej. Dzięki temu program w wersji krótszej będą mogli realizować nauczyciele, którzy nie mają możliwości poświęcenia większej liczby godzin na te zajęcia. Natomiast z wersji dłuższej będą mogli skorzystać nauczyciele dysponujący większą liczbą godzin, w tym m.in. wychowawcy internatu.

3. Adresaci programu

Głównymi adresatami programu są uczniowie szkół ponadgimnazjalnych (specjalnych i ogólnodostępnych) z niepełnosprawnością umysłową: w stopniu lekkim i w stopniach głębszych (stopień umiarkowany i znaczny). Program będzie opracowany w dwóch wersjach. Pierwsza dla uczniów z lekkim upośledzeniem umysłowym, druga dla uczniów z głębszymi stopniami upośledzenia umysłowego. Obie wersje zostaną przygotowane przez specjalistów, którzy uwzględnią potrzeby uczniów oraz możliwości funkcjonowania poznawczego i psychospołecznego osób

z określonym stopniem upośledzenia umysłowego. Takie rozwiązanie sprawi, że realizacja programu stanie się możliwa wobec większości uczniów z niepełnosprawnością umysłową.

Adresatami programu są także rodzice i nauczyciele. Innymi słowy, obie te grupy są włączone, w kontekście określonych uczniów, w realizację zadań programu. Szanse uzyskania rzeczywistych efektów realizowanego programu możliwe są bowiem tylko w wyniku zaangażowania najbliższych środowisk ucznia. Wspólny plan działań realizowanych przez ucznia i wspierany przez jego rodziców/opiekunów i nauczycieli (zespół edukacyjno-wychowawczy) pozwoli na podniesienie poziomu przystosowania do funkcjonowania w sytuacji pracy przez poszczególnych uczniów na miarę ich możliwości.

4. Realizatorzy programu

Realizatorami programu są dwie grupy osób: rodzice/opiekunowie oraz nauczyciele (zespół edukacyjno-wychowawczy). Idea programu zakłada bowiem, że niezbędną jest współpraca pomiędzy tymi dwoma zespołami. W kontekście realizacji programu, w grupie nauczycieli wyróżnić można dwie główne funkcje:

- a) lider zespołu czyli osoba odpowiedzialna za realizację całego programu w kontekście określonych uczniów. Wobec tej osoby wymagane jest ukończenie studiów pedagogicznych lub psychologicznych lub posiadanie kwalifikacji z zakresu doradztwa zawodowego, rewalidacji, terapii pedagogicznej, pedagogiki specjalnej.
- b) członkowie zespołu edukacyjno – wychowawczego pracującego z grupą uczniów uczestniczących w programie. Osoby te, znając program oraz jego wyznaczniki wobec każdego z uczniów, będą dbały o prawidłowe i efektywne jego realizowanie.

Także rodzice poszczególnych uczniów będą włączani w realizację programu. Takie rozwiązanie pozwoli na konsekwentne kształtowanie poszczególnych umiejętności – nie tylko w szkole, ale i w czasie pobytu w domu. Tak kompleksowe otoczenie ucznia oddziaływaniem, powtarzalność działań, systematyczne utrwalanie pewnych umiejętności przyniesie rzeczywiste efekty w postaci poprawy funkcjonowania psychospołecznego uczniów.

Zatem w realizacji programu każdego z uczestniczących w nim uczniów udział bierze rodzic/opiekun, nauczyciel odpowiedzialny czyli lider zespołu oraz cały zespół edukacyjno-wychowawczy.

5. Scenariusze

Scenariusze zajęć zostaną przygotowane przez zespół specjalistów. W wersji pierwszej mają one obejmować 15 godzin zajęć, natomiast wersja druga ma stanowić rozszerzenie pierwszej o kolejne 15 godzin. Scenariusze mają za zadanie określić sposoby postępowania do osiągnięcia założonego dla danego scenariusza celu. Zadaniem twórców scenariuszy jest m.in. dostosowanie właściwych metod oraz środków dydaktycznych. Każdy scenariusz będzie przeprowadzony – „wypróbowany” przez zespół twórców.

Dla realizacji programu rekomendowane jest wykorzystanie metod aktywizujących, które wymagają wzbudzenia zainteresowania ucznia, jego zaangażowania w działanie i ukształtowanie w nim chęci uczestnictwa w procesie nauczania-uczenia się treści przewidzianych w programie. Metody aktywizujące są wskazywane w literaturze jako szczególnie cenne w kontekście kształtowania samodzielnego myślenia, podejmowania decyzji czy współdziałania w grupie. Stąd należy wykorzystywać te metody, dostosowane odpowiednio do możliwości uczniów z określonym stopniem upośledzenia umysłowego. Wśród metod aktywizujących można wyróżnić m.in.: dyskusja, burza mózgów, metoda projektów, gry dydaktyczne, inscenizacja, drama, metoda przypadków, metoda pokazu, mikronauczanie, metoda sytuacyjna, metody praktyczne (aktywność wytwórcza, ćwiczenie, uczenie przez praktykę). Wybór metod pociągnie za sobą także konieczność dostosowania środków dydaktycznych (np. komputer, plansza do gry, papier kolorowy, farby, rekwizyty, narzędzia, rebus, krzyżówka, stroje, film, itd.).

Ważnym jest by wszystkie metody były dostosowane do możliwości poznawczych i specyfiki funkcjonowania uczniów z niepełnosprawnością umysłową. W literaturze (Pasternak 1991, 1994) można odnaleźć liczne wskazówki na jakie elementy współpracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych warto szczególnie zwracać uwagę, np.:

- stawianie uczniom realistycznych celów,
- stosowanie metod pozwalających korzystać ze środków dydaktycznych mających oddziaływanie multisensoryczne,

- wprowadzanie pojęć abstrakcyjnych poprzez odwołanie, porównanie do konkretnych przedmiotów, których można dotknąć, użyć w codziennym życiu,
- stosowanie przedmiotów i materiałów znanych już uczniom we wprowadzaniu kolejnych, nowych zagadnień,
- stosowanie informacji zwrotnej,
- stosowanie pozytywnych wzmocnień,
- umożliwianie doświadczania sukcesu,
- stosowanie instrukcji zbudowanych z krótkich zdań, używając zrozumiałych pojęć,
- zachęcanie uczniów do werbalnego podsumowywania poszczególnych części zajęć itp.

Natomiast liczne wskazówki na temat tego jakie czynniki uwzględniać w dostosowywaniu poszczególnych metod do pracy z osobami upośledzonymi umysłowo podaje Pasternak (1994) w *Materiałach z metodyki kształcenia upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim w szkole specjalnej*.

6. Antologia lub bibliografia do scenariuszy

Każdy scenariusz będzie wzbogacony o literaturę, która ułatwi nauczycielom realizującym programy jak najlepsze przygotowanie się do zajęć. Literatura będzie dostępna w formie załączonej do scenariusza antologii lub spisu bibliograficznego.

BIBLIOGRAFIA

- Bajcar B., Gąsiorowska A. (2006). Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym. W: Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 37 (s. 77-98). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka A. (2000). Psychologia pracy. W: J. Strelau, (red.), Psychologia. Podręcznik akademicki. T. 3. (s. 283-320).
- Gąsiorowska A., Bajcar B. (2006). Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego. W: Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 37 (s. 27-76). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., (2006). Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Otrębski W. (2007). Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Pasternak E. (1994). Materiały z metodyki kształcenia upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim w szkole specjalnej. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Pasternak E. (1991). Wybrane zagadnienia z metodyki nauczania w klasach wyższych szkoły podstawowej specjalnej dla upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Super D. E. (1972). Psychologia zainteresowań. Warszawa: Państwowe Wydawnictwa Naukowe.
- Witkowski T. (1996). By podnieść poziom społecznego funkcjonowania osób z upośledzeniem umysłowym. Lublin: Fundacja Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego.
- Wood R., Payne T. (2006). Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.