

**„Też jesteśmy w pracy” - Analiza potrzeb i możliwości dotyczących edukacji i kompetencji zawodowych uczniów niepełnosprawnych na podstawie badań ankietowych przeprowadzanych przez kraje partnerskie projektu pt. „We are at work, too.” w programie Erasmus +**

**Tatiana Staroń, Barbara Popiel**

**SSW Collegium Balticum, Szczecin, Polska**

## **1. Wprowadzenie**

Badania ankietowe przeprowadzone w ramach projektu Erasmus + pod tytułem „We are at work, too. – Też jesteśmy w pracy”<sup>1</sup> były poświęcone sytuacji i możliwościom zawodowym, edukacyjnym i rodzinnym młodych osób z niepełnosprawnościami; miały na celu zdiagnozowanie najistotniejszych problemów i potrzeb, wskazanie dobrych praktyk oraz poszukiwanie nowych, satysfakcjonujących dla potencjalnych pracodawców i pracowników, rozwiązań. W tym celu przebadano trzy istotne grupy społeczne i zawodowe: rodziców, nauczycieli oraz pracodawców w siedmiu krajach partnerskich projektu: w Polsce, Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech. Wyniki ankiet zostały opracowane przez koordynatorów merytorycznych każdego z partnerów. Niniejszy artykuł stanowi podsumowanie zebranych danych oraz próbę wstępnej analizy informacji dostarczonych przez firmy i instytucje, które zgodziły się na udział w badaniach.

Przeprowadzone badania wpisują się w jeden z trzech priorytetów zawatych w strategii *Europa 2020*: rozwój sprzyjający włączaniu społecznemu, w tym wspieranie wzrostu poziomu zatrudnienia. Jeden ze związanych z tym celów do podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób między 20 a 64 rokiem życia do 75%; w strategii uwzględniono również poprawę wyników kształcenia uczniów, wspieranie młodzieży we wkraczaniu na rynek pracy, modernizacja rynku pracy, rozwój kwalifikacji pracowników i potencjalnych pracowników, zaktywizowania zawodowo większej liczby ludności oraz dopasowania do siebie zapotrzebowania i oferowanych usług na rynku pracy<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Opis projektu <https://www.cb.szczecin.pl/projekty/projekty-miedzynarodowe/we-are-at-work-too/>

<sup>2</sup> *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączaniu społecznemu*, Bruksela 2010, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:PL:PDF> [23.07.2020], passim.

Z uwagi na fakt, że w niniejszym opracowaniu pracodawcy zostali uznani za szczególnie ważną grupę, decydującą ostatecznie o możliwościach zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz znającą bieżące potrzeby rynku, omówienie badań rozpoczniemy od zaprezentowania wyników ankiet skierowanych właśnie do pracodawców. Następnie zostaną omówione wyniki ankiety skierowanej do nauczycieli, na końcu zaś – ankiety skierowanej do rodziców. Z tego samego powodu odpowiedzi udzielone przez pracodawców zostały przeanalizowane szczególnie drobiazgowo, są one bowiem podstawą dla znalezienia rozwiązań, które pozwolą lepiej zaktywizować zawodowo osoby niepełnosprawne i pokonać dotychczas napotykaną trudności w zatrudnieniu.

Wszystkie przywoływane dane pochodzą z przeprowadzonych badań ankietowych, toteż badacze zrezygnowali z nieustannego wprowadzania poszczególnych odwołań w przypisach; szczegółowo omówione zostaną wybrane pytania, natomiast wyniki wszystkich ankiet z każdego kraju uczestniczącego w projekcie zostaną przedstawione w osobnych załącznikach po tekście głównym.

## **2. Ankieta skierowana do pracodawców**

Ankieta przeprowadzona wśród pracodawców miała na celu zbadanie gotowości i możliwości zatrudniania przez dane firmy i instytucje osób niepełnosprawnych, a także zebranie sugestii potencjalnych pracodawców dotyczących dalszego uwrażliwiania społeczeństwa na kwestię pracy zawodowej osób niepełnosprawnych. Odpowiedzi na poszczególne pytania, udzielone przez polskie instytucje, zostały przeanalizowane i porównane z odpowiedziami krajów partnerskich. Zestawienia te pozwoliły na wyciągnięcie wniosków, które wskazały zarówno podobieństwa oraz różnice w podejmowanych działaniach, jak i dobre praktyki, które warto kontynuować i naśladować.

Pierwsze pytanie w ankiecie dotyczyło nazwy firmy. Należy zauważyć, że badane firmy niechętnie podawały swoje dane, co prawdopodobnie wynikało z przyzwyczajenia do zwykle anonimowego charakteru tego rodzaju ankiet. Co więcej, nasuwa się wniosek, że niepełnosprawność w miejscu pracy wciąż stanowi temat tabu, szczególnie na polskim rynku pracy. Instytucje chętnie pokazują się jako przyjazne osobom niepełnosprawnym i gotowe przyjąć je na staż lub praktykę, lecz zdecydowanie mniej chętnie (a wręcz niechętnie) przyjmują takie osoby do pracy.

Drugie pytanie ankietowe pozwoliło jednak na określenie branży reprezentowanych przez badane instytucje. W przypadku badań prowadzonych na terenie Polski były to następujące branże: usługi, handel, leśnictwo, rolnictwo, hotelarstwo, gastronomia, branża

informatyczna oraz szkolnictwo wyższe. W Portugalii przeważała branża usług, uzupełniana przez handel i przemysł; w Rumunii na takim samym poziomie ilościowym występowało rolnictwo i usługi dla środowiska biznesowego (większość ankiet) oraz budownictwo i przemysł spożywczy (mniejszość ankiet). Urozmaicony przekrój sektorów zaprezentowała Słowenia: od NGO, publicznej administracji, sprzedaży i budownictwa aż po (stanowiące mniejszość udzielających odpowiedzi uczestników) edukację, księgowość i produkcję. Podobnie w przypadku Turcji – uzyskane odpowiedzi pochodziły z sektorów: rynek, przemysł, technologia, meblarstwo, gastronomia, motoryzacja i rolnictwo. Wielka Brytania dostarczyła danych z sektora projektów europejskich, zarządzania projektami, inżynierii gazowniczej i wodociągowej oraz branży rozrywkowej i prasy. Ankiety przeprowadzone we Włoszech dotarły do meblarstwa, rolnictwa, doradztwa i sektora usług prawnych.

Jak widać na podstawie powyższego zestawienia, badania objęły bardzo zróżnicowany i bogaty zakres branży zawodowych, pozwoliły uwzględnić specyfikę instytucji publicznych i prywatnych, rządowych i pozarządowych, skupionych na różnego rodzaju usługach oraz działaniach o charakterze edukacyjnym i twórczym. Dzięki temu możliwe stało się zarówno lepsze zrozumienie potrzeb poszczególnych gałęzi rynku pracy, jak i dostrzeżenie powtarzających się problemów i wyzwań związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Na trzecie pytanie, dotyczące liczby zatrudnianych pracowników, uczestnicy badań w poszczególnych krajach odpowiedzieli podobnie; tu należy dodać, że instytucje w Polsce niechętnie udzielały również tej informacji i w chwili przygotowywania artykułu wciąż oczekiwano na zgodę ze strony polskich pracodawców na udostępnienie uzyskanych danych. W przypadku Portugalii przeważało zatrudnienie od 1 osoby do 10 osób; o połowę mniej instytucji zatrudniało między 24 a 50 osobami; najmniej instytucji zatrudniało od 11 do 24 osób. Połowa badanych z Rumunii zatrudnia od 25 do 50 pracowników, mniejsza grupa pracodawców zatrudnia od 1 do 10, najmniej badanych zaś zatrudnia powyżej 50 osób. W przypadku Słowenii niemal połowa badanych zatrudnia od 11 do 24 pracowników; zatrudnienie od 1 do 10 i powyżej 50 osób dotyczy o wiele mniejsze liczby pracodawców, natomiast przedział między 25 a 50 pracownikami należy do zdecydowanej mniejszości reprezentowanego zatrudnienia. W Turcji przeważająca część badanych zatrudnia od 1 do 10 pracowników; liczba firm zatrudniających od 11 do 24 pracowników jest o połowę mniejsza, a zatrudnienie na poziomie 25-50 pracowników stanowi zaledwie margines zatrudnień wśród badanych uczestników. Badani z Wielkiej Brytanii zadeklarowali zatrudnianie wyłącznie od 1

do 10 osób, włoskie instytucje natomiast podzieliły w proporcjach 60% do 40% zatrudnienie do 5 osób oraz zatrudnienie od 5 do 10 osób.

Powyższe zestawienie liczbowe zwraca uwagę na pewną prawidłowość: dominację instytucji zatrudniających małą liczbę pracowników, plasującą się przeciętnie na poziomie od 20 do maksymalnie 50, oraz sporą grupę pracodawców zatrudniających do 10 osób. Zestawienie to, z uwagi na dobrowolność udziału w ankiecie, nie może być traktowane jako absolutnie reprezentacyjne dla każdego z badanych krajów; należy jednak założyć, że mniejsze zespoły pracownicze w badanych branżach stanowią pewną tendencję w zatrudnieniach.

Od czwartego pytania rozpoczęło się gromadzenie danych dotyczących samego tematu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pytanie czwarte, „Czy w Państwa firmie pracują osoby niepełnosprawne?”, zebrało następujące odpowiedzi: polskie firmy w przeważającej części udzieliły odpowiedzi „nie”; na „nie” odpowiedziało również 64% firm portugalskich, 73% firm słoweńskich, aż 92% instytucji tureckich, a także 100% badanych w Wielkiej Brytanii i we Włoszech. Przy tych liczbach uwagę zwraca Rumunia, tu bowiem odpowiedzi rozłożyły się pół na pół i 50% badanych stwierdziło, że zatrudnia osoby niepełnosprawne. Jednakże większość badanych nie zatrudnia osób niepełnosprawnych.

Piąte pytanie brzmiało: „Jeśli tak [jeśli instytucje zatrudniają osoby niepełnosprawne], proszę wymienić, jaki rodzaj niepełnosprawności i którą grupę inwalidzką posiadają zatrudnione przez Państwa osoby niepełnosprawne?”. Z uwagi na odpowiedź na pytanie czwarte badani z Włoch i Wielkiej Brytanii nie mogli udzielić odpowiedzi. Badani w Turcji zatrudniają wyłącznie osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu łagodnym. W Słowenii trzy czwarte badanych zatrudniają osoby z niepełnosprawnością fizyczną, a zaledwie jedna czwarta – osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Niepełnosprawność w stopniu lekkim stanowi 33% zatrudnieni wśród instytucji Rumunii; tu aż 67% zatrudnionych niepełnosprawnych to osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym. Trzy czwarte instytucji w Portugalii zatrudnia osoby z niepełnosprawnością fizyczną w stopniu lekkim, a jedna czwarta – osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

W przypadku Polski badania pozwoliły stwierdzić, jak rozkłada się liczebność zatrudnieni w zależności od branży. W branży informatycznej przeważa zatrudnienie osób z autyzmem i zespołem Aspergera; w mniejszej liczbie zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością słuchową i niepełnosprawnościami sprzężonymi; najmniejsza grupa to osoby z niepełnosprawnością fizyczną. Gastronomia zatrudnia przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim; o połowę mniej zatrudnieni stanowią

zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi. Hotelarstwo zatrudnia osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, z niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz z autyzmem i zespołem Aspergera. W handlu zatrudnienie znalazły osoby z niepełnosprawnościami sprzężonymi niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim; w szkołach wyższych – osoby z niepełnosprawnością słuchową, autyzmem i zespołem Aspergera oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi. W leśnictwie zatrudnione są osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, niepełnosprawnością słuchową, z autyzmem i zespołem Aspergera oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi.

Najmniej branż zatrudnia zatem osoby z niepełnosprawnością fizyczną, a żadna z badanych instytucji nie zatrudnia osób z niepełnosprawnością wzrokową ani osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu średnim. Uzyskane wyniki mogą wskazywać na trudności, jakie dla danej branży stanowi konkretny typ niepełnosprawności, a także poziom przygotowania (lub raczej: jego braku) na przyjęcie do pracy osoby z daną niepełnosprawnością.

Pytanie szóste – „Czy w Państwa firmie mogą odbywać staże/praktyki uczniowie niepełnosprawni?” – zebrało następujące odpowiedzi: Polska – 100% „tak”; Portugalia i Rumunia: 67% „tak”, 33% „nie”; Słowenia – 47% „tak”, 53% „nie”; Wielka Brytania – 75% „tak”, 25% „nie”; Włochy – 20% „tak”, 80% „nie” i wreszcie Turcja – 100% „nie”. Odpowiedzi ostatnich trzech państw zwracają uwagę na niepokojącą prawidłowość utrudnionego dostępu do stażów i praktyk dla uczniów niepełnosprawnych, co może się przekładać na późniejsze utrudnienie znalezienia pracy w związku z brakiem doświadczenia stażowego / zawodowego u samych uczniów oraz pozytywnych doświadczeń w pracy z osobami niepełnosprawnymi u potencjalnych pracodawców.

Na pytanie siódme: „Jeśli tak, proszę wymienić, jaki rodzaj niepełnosprawności i którą grupę inwalidzką posiadają uczniowie niepełnosprawni odbywający w Państwa firmie staże/praktyki?”, badani odpowiedzieli następująco: instytucje włoskie – niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim; w Wielkiej Brytanii – w 33% niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim, w 67% niepełnosprawność fizyczna; w Rumunii – w 75% niepełnosprawność fizyczna i rzadkie choroby, w 25% niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim i umiarkowanym; w Portugalii – w 57% niepełnosprawność fizyczna w stopniu lekkim, w 29% - niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim, w 14% - niepełnosprawność intelektualna lub fizyczna w stopniu umiarkowanym. Instytucje tureckie i słoweńskie odpowiedziały: „brak uczniów z niepełnosprawnością” (w przypadku Turcji jest to oczywista odpowiedź w

kontekście wcześniej deklarowanego braku możliwości odbywania stażu/praktyki przez osoby z niepełnosprawnościami).

Odpowiedzi polskich instytucji prezentują się następująco: w leśnictwie przeważają stażyści i praktykanci z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz autyzmem i zespołem Aspergera, nie ma zaś w ogóle osób z niepełnosprawnością fizyczną; w hotelarstwie najwięcej jest osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz autyzmem i zespołem Aspergera; w gastronomii – osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i średnim oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi; w branży informatycznej – osoby z autyzmem i zespołem Aspergera oraz z niepełnosprawnością wzrokową i z niepełnosprawnościami sprzężonymi; w handlu – osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i z niepełnosprawnościami sprzężonymi; w szkolnictwie wyższym – osoby z niepełnosprawnością słuchową oraz z autyzmem i zespołem Aspergera. Najmniej liczną grupą na stażach i praktykach są zatem osoby z niepełnosprawnością ruchową oraz z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu średnim.

Pytanie ósme: „Jeśli nie [jeśli w danej firmie uczniowie niepełnosprawni nie mogą odbywać stażu lub praktyk], czy zaakceptowałibyście Państwo umieszczenie młodej osoby niepełnosprawnej na stażu/praktyce/czy zatrudnilibyście na stałe?” zebrało u partnerów następujące odpowiedzi: „tak” – 60% instytucji portugalskich, 69% tureckich, 80% włoskich, 100% instytucji z Wielkiej Brytanii, Słowenii i Rumunii; w tych krajach pozostałe odpowiedzi brzmiały „nie”. W Polsce „tak” odpowiedziało 81% instytucji w Polsce (pozostałe 19% stwierdziło: „już zatrudniam”). Powyższe deklaracje mogą budzić wątpliwości, należy bowiem zastanowić się, czy stanowią rzeczywistą gotowość, czy wstępną deklarację, która nie wytrzyma próby sił podczas kontaktu z potencjalnym niepełnosprawnym pracownikiem, czy też (co w niektórych przypadkach zapewne niewykluczone) jest tylko poprawnym politycznie stwierdzeniem pozbawionym praktycznych następstw.

Pytanie dziewiąte, „Jaki rodzaj niepełnosprawności pozwala na pełne zatrudnienie w Państwa firmie bez powodowania zagrożenia BHP czy innych kluczowych zagrożeń ze względu na charakter prowadzonej przez Państwa działalności?” zebrało następujące odpowiedzi od zagranicznych partnerów:

- niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim – Włochy, Wielka Brytania, Turcja, Słowenia, Rumunia, Portugalia;
- niepełnosprawność fizyczna – Włochy, Wielka Brytania, Turcja, Słowenia, Rumunia, Portugalia;
- niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym – Wielka Brytania;

- trudności w nauce – Wielka Brytania;
- rzadkie choroby – Rumunia.

W Polsce najczęściej zapytanych wyraziło możliwość zatrudnienia w sugerowanych warunkach osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz z autyzmem i Aspergerem; mniej zapytanych wskazało osoby z niepełnosprawnością fizyczną i niepełnosprawnościami sprzężonymi. Największy problem związany z zagrożeniami BHP i innymi zagrożeniami pojawił się przy pytaniu o osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu średnim, niepełnosprawnością słuchową i niepełnosprawnością wzrokową – tu możliwość zatrudnienia wskazały jedynie, kolejno, branże: leśnictwo (niepełnosprawność w stopniu średnim), gastronomia (niepełnosprawność słuchowa) i szkolnictwo wyższe (niepełnosprawność wzrokowa).

Wyniki te stanowią wartościową wskazówkę dla pracodawców oraz instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, pokazują bowiem, w jakich przestrzeniach konieczne są dalsze udoskonalenia infrastruktury miejsca pracy oraz poszukiwanie nowych rozwiązań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa pracowników z niepełnosprawnościami.

Pytanie dziesiąte brzmiało: „Jakie stanowisko, funkcję mogłaby pełnić taka młoda, niepełnosprawna osoba w Państwa firmie? Proszę wymienić obszary/stanowiska”. Poszczególne państwa wskazały swoje preferencje w następujący sposób:

- Włochy: powitanie klienta; zbiory; produkcja – niewymagająca specjalnych umiejętności; wszystkie stanowiska, w zależności od zdolności stażysty i nastawienia;
- Wielka Brytania: asystent w różnych obszarach biznesowych (marketing, zarządzanie projektami); administracja; praca biurowa, archiwizacja;
- Turcja: niewymagająca specjalnych umiejętności produkcja; księgowość i przywitanie klienta; obsługa, w tym gastronomiczna, asystent magazynowy; księgowość i dział administracyjny; kasjer, obsługa klienta;
- Słowenia: praca biurowa i księgowość; produkcja; sprzedaż; proste prace budowlane;
- Rumunia: cukiernik, kucharz; księgowy; pracownik terenowy; archiwista; kierownik laboratorium; a także dowolna funkcja, do której dana osoba z niepełnosprawnością jest przygotowana lub ma kwalifikacje;

- Portugalia: produkcja (bez kwalifikacji); usługi gastronomiczne; obsługa klienta, kasjer, przedstawiciel handlowy; sprząatanie.

Wyniki zebrane w Polsce zostały podzielone według poszczególnych kategorii niepełnosprawności. Wyniki prezentują się następująco:

- niepełnosprawność fizyczna: wszystkie branże wskazały odpowiedź „pomoc dla specjalisty” oraz „pracownik administracyjny”; żadna nie wskazała pracownika fizycznego;
- niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim: wszystkie branże w równym stopniu wskazały odpowiedzi: „pomoc dla specjalisty”, „pracownik techniczny”, „pracownik fizyczny” i „pracownik administracyjny”, nikt natomiast nie wybrał odpowiedzi „specjalista/kierownik”;
- niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym: „pomoc dla specjalisty”, „pracownik techniczny” i „pracownik fizyczny” to odpowiedzi wskazane przez wszystkie branże (choć gotowość przyjęcia na te stanowiska osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym jest przeciętnie o połowę mniejsza niż w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim). „Pracownika administracyjnego” wskazały tylko trzy branże: handel, gastronomia i hotelarstwo; podobnie jak we wcześniejszym przypadku, nikt nie wskazał „specjalisty/kierownika”;
- niepełnosprawność wzrokowa oraz niepełnosprawność słuchowa: wszystkie branże wskazały stanowiska: „pomoc dla specjalisty”, „pracownik techniczny” i „pracownik administracyjny”; „pracownika fizycznego” pominęło jedynie leśnictwo; „specjalistę/kierownika” wskazały zaś wyłącznie szkolnictwo wyższe i branża informatyczna;
- autyzm i zespół Aspergera: wszystkie branże w równym stopniu wskazały „pomoc dla specjalisty”, „pracownika technicznego” i „pracownika fizycznego”; szkolnictwo wyższe, gastronomia i leśnictwo w tym samym stopniu byłyby gotowe zatrudnić osobę z autyzmem lub zespołem Aspergera jako pracownika administracyjnego lub specjalistę/kierownika (w przypadku pozostałych branż ta gotowość jest o dwie piąte mniejsza);
- niepełnosprawności sprzężone: pierwsze trzy stanowiska („pomoc dla specjalisty”, „pracownik techniczny”, „pracownik fizyczny”) wskazały wszystkie branże, choć w przypadku każdej z nich znacznie mniej instytucji



wyraziło taką gotowość; jako pracownika administracyjnego osobę z niepełnosprawnościami sprzężonymi zatrudniłyby jedynie handel, gastronomia i hotelarstwo, żadna zaś branża nie wskazała stanowiska specjalistycznego lub kierowniczego.

Przedstawione wyniki pokazują dwie tendencje: jedna związana jest z preferowaniem określonych rodzajów niepełnosprawności (preferencja ta powtarza się niemal w każdej branży), druga zaś – ze stanowiskami, jakie według potencjalnych pracodawców mogłyby zajmować osoby z niepełnosprawnościami. W tym przypadku istotną rolę odgrywa sama branża oraz rodzaj niepełnosprawności – co widać szczególnie w przypadku funkcji kierowniczych i stanowisk specjalistycznych.

Pytanie jedenaste brzmiało: „Czy wierzysz w umiejętności tych młodych ludzi niepełnosprawnych w wykonywaniu obowiązków na stażach/praktykach/w pracy zawodowej?”. W odpowiedziach dominowała bądź przeważała odpowiedź „tak”: 60% – Włochy, 64% – Portugalia, 83% – Rumunia, 87% – Słowenia, 92% – Turcja, 100% – Polska i Wielka Brytania. Jest to niewątpliwie pozytywny sygnał, wskazujący na dostrzeganie przez pracodawców potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami.

Pytanie dwunaste dotyczyło scharakteryzowania możliwej wydajności zawodowej na tych stanowiskach pracownika z niepełnosprawnościami. W przypadku Rumunii, Wielkiej Brytanii i Włoch odpowiedzi wskazywały na przekonanie, że wydajność taka byłaby co najmniej wystarczająca, a także dobra lub bardzo dobra. Obawy związane z niewystarczająco dobrą wydajnością wskazały Portugalia, Słowenia i Turcja, choć jednocześnie część instytucji w tych krajach stwierdziła, że przewiduje wydajność dobrą, a w przypadku niektórych zapytanych ze Słowenii i Turcji – bardzo dobrą. Polscy badani wskazywali na zależność wydajności zawodowej od stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz od branży i zajmowanego stanowiska, stwierdzili zatem, że proponowana skala ocen nie umożliwia udzielenia właściwej odpowiedzi.

Pytanie trzynaste dotyczyło form zatrudnienia, jakie według pytanych są wskazane dla osób z niepełnosprawnościami. Badani wskazali następujące formy:

- samozatrudnienie: 28% Polska, 18% Portugalia, 3% Słowenia, 15% Turcja, 25% Wielka Brytania;
- zatrudnienie u pracodawcy na zwykłych warunkach: 12% Polska, 46% Portugalia, 8% Turcja, 20% Włochy;

- zatrudnienie u pracodawcy na specjalnych warunkach dla osób niepełnosprawnych: 24% Polska, 27% Portugalia, 100% Rumunia, 56% Słowenia, 69% Turcja, 75% Wielka Brytania, 80% Włochy;
- zatrudnienie wyłącznie w określonych ośrodkach dla osób niepełnosprawnych: 36% Polska, 9% Portugalia, 41% Słowenia, 8% Turcja.

Wbrew pozorom samozatrudnienie wcale nie należy do najczęściej wskazywanej formy; przeważa propozycja zatrudniania u pracodawcy na warunkach przystosowanych dla osób z niepełnosprawnościami. Uwagę zwraca też fakt, że tylko Polska i Słowenia opowiedziały się dość licznie za propozycją zatrudniania osób niepełnosprawnych wyłącznie w specjalnych ośrodkach dla nich stworzonych. Ponadto żaden z partnerów nie wskazał odpowiedzi „inne”; polscy badani stwierdzili, że w ich kraju nie ma innych niż cztery wymienione możliwości zatrudnienia.

Pytanie czternaste dotyczyło możliwie najlepszego sposobu uwrażliwiania i przekonywania przedsiębiorców do przyjmowania młodych osób niepełnosprawnych na staż lub praktyki oraz do pracy. Przedstawione propozycje zostały ocenione następująco:

- ulgi podatkowe: 42% Polska, 44% Portugalia, 16% Rumunia, 30% Słowenia, 39% Turcja, 75% Wielka Brytania, 23% Włochy;
- doposażenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych: 38% Polska, 11% Portugalia, 75% Słowenia, 23% Turcja, 75% Wielka Brytania, 8% Włochy;
- dotacje na poprawę infrastruktury dla osób niepełnosprawnych: 42% Polska, 28% Portugalia, 67% Rumunia, 18% Słowenia, 38% Turcja, 100% Wielka Brytania, 31% Włochy;
- cięcia podatkowe: 42% Polska, 17% Rumunia, 11% Słowenia, 75% Wielka Brytania, 15% Włochy;
- dostęp do dotowanych kredytów: 35% Polska, 17% Portugalia, 11% Słowenia, 75% Wielka Brytania, 23% Włochy.

Szczególnym zainteresowaniem wśród przedsiębiorców cieszyłyby się zatem ulgi podatkowe oraz dotowanie rozwoju i ulepszania infrastruktury dla osób niepełnosprawnych, a także doposażanie ich miejsc pracy.

Dodatkowo badani zostali zapytani o inne możliwe działania z tego zakresu. Polscy badani wskazali tworzenie filmów instruktażowych i informacyjnych, działania integrujące, takie jak festiwale czy pikniki, prowadzenie biur doradczych dla pracodawców, stworzenie współdziałającej z Wojewódzkim Urzędem Pracy organizacji wspierającej przedsiębiorców,

którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne, a także rozwój współpracy biznesu i nauki (wspólne budowanie ścieżek kariery dla osób z niepełnosprawnościami).

Potencjalni pracodawcy dostrzegają zatem różnorodne możliwości wspierania ich przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; jednocześnie zaś wskazują przestrzenie, które potrzebują szczególnie intensywnych i merytorycznych działań w tym zakresie.

W punkcie piętnastym zapytano o wiedzę na temat przepisów prawa i związanych z tym możliwości (takich jak ulgi), z których mógłby skorzystać dla pracodawca zatrudniający młode osoby niepełnosprawne. W większości przypadków badani nie mieli wiedzy na ten temat – „nie” odpowiedziało badanych 55% z Portugalii, około 60% z Polski, 73% ze Słowenii, 75% z Wielkiej Brytanii oraz 100% z Turcji i Włoch. Odpowiedź pozytywna przeważała wyłącznie w Rumunii – „tak” odpowiedziało aż 67% zapytanych.

Szesnaste pytanie stanowiło prośbę, by badani przedstawili własne sugestie i zalecenia dotyczące polepszenia warunków pracy przez firmy oraz dotyczące zmian w prawie i przepisach pracy, dzięki którym młode osoby z niepełnosprawnościami będą miały lepszy dostęp do rynku pracy.

Wśród wymienionych propozycji znajdowały się: wsparcie ministerstwa (Portugalia); zmiana przepisów, by firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne mogły uzyskać większą pomoc (Portugalia); ekonomiczne wsparcie firm podczas wprowadzania zmian strukturalnych (Portugalia); ulgi podatkowe (Rumunia, Słowenia, Włochy); wsparcie prawne i finansowe dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (Rumunia, Słowenia, Turcja, Wielka Brytania, Włochy) oraz dla osoby zatrudnionej do pomocy osobie niepełnosprawnej (Rumunia); dotacje na rzecz dostosowywania infrastruktury (Rumunia); badania dotyczące równych szans zatrudnienia oraz promowanie właściwych postaw wśród pracodawców (Rumunia); wsparcie państwa w edukacji i szkoleniu osób niepełnosprawnych (Słowenia, Włochy); pożyczki dla potencjalnych przedsiębiorców będących osobami z niepełnosprawnością (Słowenia); pokrywanie wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych i wyrównywanie wynagrodzeń przez państwo (Słowenia); zwolnienia podatkowe dla niepełnosprawnych pracowników i większa elastyczność w rekrutacji i zwalnianiu (Słowenia), rozwijanie świadomości społecznej (Turcja); doskonalenie umiejętności dbania przez pracowników o higienę osobistą (Turcja); poprawa warunków pracy i udostępnianie większej liczby zasobów firmom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Wielka Brytania); wsparcie ze strony urzędów pracy (Wielka Brytania).

W przypadku Polski ankietowani przedsiębiorcy nie przychyliłi się do proponowanych form „zachęt” i w większości nie wskazali żadnej odpowiedzi. Wyjaśniali natomiast powody

niezatrudniania osób niepełnosprawnych – w odpowiedziach dominowała specyfika firmy (wykluczająca pracę osoby niepełnosprawnej), małą rotację pracowników, a także brak zgłoszeń do pracy ze strony samych osób niepełnosprawnych. Dodatkowymi czynnikami utrudniającymi zatrudnianie tej grupy pracowników są: nieodpowiednie kwalifikacje, mniejsza wydajność i częstsza absencja osób niepełnosprawnych. We własnej opinii pracodawcy czują się zatem przygotowani do tego, by zatrudniać osoby niepełnosprawne, natomiast uważają, że same osoby niepełnosprawne nie szukają zatrudnienia, państwo z kolei nie pomaga za pomocą kampanii społecznych ani informacji o ulgach, dodatkach i subwencjach dla przedsiębiorców.

### **3. Ankieta skierowana do nauczycieli**

Nauczyciele stanowią tę grupę społeczną, która najrzetelniej i najbardziej świadomie może wspierać osoby niepełnosprawne w rozwijaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji pozwalających w przyszłości zdobyć pracę. Zadane pytania dotyczyły poziomu sprawności uczniów, relacji między nauczycielami a rodzicami osób niepełnosprawnych, napotykanym problemom i wyzwaniom.

Badani stanowili bardzo różnorodną grupę. We wszystkich krajach wśród nauczycieli przeważały kobiety: (64% (Polska), 67% (Wielka Brytania), 71% (Turcja), 86% (Włochy), 89% (Słowenia), 93% (Portugalia), 95% (Rumunia). W Polsce przeważały osoby w wieku od 35 do 40 lat i od 46 do 50; w Portugalii – osoby w wieku 31-40 i 41-50 lat; w Rumunii prawie połowa badanych miała od 41 do 50 lat, a mniejszą, choć też dominującą grupą, były osoby w wieku od 31 do 40 lat. W Słowenii i we Włoszech osoby w wieku 20-30 lat oraz powyżej 50 roku życia należały do mniejszości, przeważały zaś kategorie wiekowe 31-40 i 41-50 lat. W Turcji niemal połowa nauczycieli to osoby między 20 a 30 rokiem życia; mniejsze grupy stanowiły osoby w przedziale wiekowym 31-40 i 41-50, natomiast osoby powyżej 50 roku życia stanowiły marginalną grupę. Wielką Brytanię reprezentowały osoby w wieku 50-65 lat.

Szkoły, w których pracują badani, znajdowały się: w dużych miastach (tu przewaga Polski, Rumunii i Włoch), w małych miastach (tu najwięcej odpowiedzi pochodziło od nauczycieli z Portugalii, Słowenii, Turcji i Wielkiej Brytanii); wsie należały do zdecydowanej mniejszości w każdym kraju.

Zdecydowana większość badanych we wszystkich krajach legitymuje się wyższym wykształceniem (na poziomie licencjackim lub magisterskim); dodatkowo część badanych ukończyła studia podyplomowe, niektórzy zaś uzyskali także inne kwalifikacje. Do zdecydowanej mniejszości należą nauczyciele, którzy odbyli studia doktoranckie i/lub zdobyli stopień naukowy doktora.

Pytanie piąte – pierwsze dotyczące już samego tematu badań – dotyczyło liczby niepełnosprawnych uczniów w danej placówce. W Polsce największa liczba to 134 uczniów (szkoła średnia) i 124 uczniów (szkoła ponadpodstawowa), najmniejsza zaś – 12 uczniów (szkoła wyższa). W Portugalii badane placówki miały najczęściej od 1 do 50 osób niepełnosprawnych. W Rumunii dominowała liczebność od 1 do 50 uczniów, ale sporo też było placówek liczących od 101 do 200 i powyżej 200 uczniów. W Słowenii niemal identycznie rozkładała się liczebność: do 50 uczniów, od 50 do 100 i od 101 do 250. W Turcji dominowały szkoły liczące od 51 do 101 uczniów, natomiast szkoły liczące powyżej 250 uczniów stanowiły grupę najmniejszą. W Wielkiej Brytanii 15 uczniów stanowiło najliczniejszą grupę; w pozostałych odpowiedziach wymieniano liczbę 5 i 6 uczniów z niepełnosprawnością. We Włoszech szkoły liczące od 16 do 30 uczniów stanowiły większość badanych placówek.

W pytaniu szóstym nauczyciele zostali poproszeni o określenie, ilu niepełnosprawnych uczniów znajduje się w ich klasie lub grupie wychowawczej, za którą odpowiadają bezpośrednio. Przeważała odpowiedź „od 1 ucznia do 10” – tak odpowiedziała większość nauczycieli w Polsce, Portugalii, Turcji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech oraz prawie połowa w Rumunii i Słowenii. Grupy od 11 do 20 i 21 do 50 uczniów stanowiły mniejszość, a grupy powyżej 50 osób zostały wskazane w znaczący sposób jedynie w Słowenii (33%) i w Turcji (14%). Takie grupy pojawiały się też w Portugalii i Rumunii, lecz stanowiły zaledwie kilka procent.

W pytaniu siódmym badanych pytano o rodzaj niepełnosprawności uczonych dzieci. W Polsce przeważali uczniowie z niepełnosprawnością fizyczną oraz niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i średnim; z kolei uczniowie z niepełnosprawnością słuchową i wzrokową stanowili zdecydowaną mniejszość. W Portugalii większość uczniów miała niepełnosprawność w stopniu lekkim; w Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech przeważali uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, dodatkowo w Turcji drugą dużą grupą były osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i ciężkim.

Pytanie ósme brzmiało: „Czy uczniowie jedzą samodzielnie?”. Odpowiedź „Wszyscy jedzą samodzielnie” wskazała zdecydowana większość nauczycieli w Polsce, Portugalii, Rumunii, Turcji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech; z kolei w Słowenii aż 56% odpowiedzi brzmiało: „nikt nie jest w tym zakresie samodzielny”.

Pytanie dziewiąte dotyczyło samodzielności uczniów w dbaniu o higienę. „Wszyscy są w tym zakresie samodzielni” – tak odpowiedziała zdecydowana większość pytanych w Polsce, więcej niż połowa pytanych w Portugalii, połowa we Włoszech i mniej niż połowa pytanych w

Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji i Wielkiej Brytanii. Częściowa samodzielność przeważała w Portugalii, Turcji i Wielkiej Brytanii. Dużą grupę uczniów niesamodzielnych wskazali nauczyciele z Portugalii i Słowenii (tu aż 55%).

Pytanie dziesiąte dotyczyło swobodnego poruszania się uczniów po mieście (przykładowo: samodzielny dojazd do szkoły, znajomość adresu zamieszkania). Odpowiedź „wszyscy są samodzielni” wskazała większość nauczycieli w Polsce; samodzielność części uczniów jako odpowiedź dominującą wybrali nauczyciele z Portugalii, Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i Włoch. Natomiast odpowiedź „nikt nie jest w tym zakresie samodzielny” wybrała większość nauczycieli w Rumunii (44%) i dominująca część nauczycieli w Słowenii (78%).

Na pytanie jedenaste, o wypełnianie obowiązków szkolnych (samodzielne pakowanie książek, odrabianie prac domowych, wykonywanie poleceń nauczyciela), odpowiedź „wszyscy są w tym zakresie samodzielni” była wybierana najrzadziej. Odpowiedź „nie wszyscy są samodzielni w tym zakresie” dominowała wśród nauczycieli z Polski, Portugalii, Turcji, Wielkiej Brytanii i Włoch. Odpowiedź „wszyscy korzystają z pomocy osoby dorosłej / żaden z uczniów nie jest samodzielny” wskazywali najczęściej nauczyciele z Rumunii i Słowenii.

Pytania 8–11 dotyczyły umiejętności społecznych uczniów; pytanie dwunaste otwierało część poświęconą współpracy z rodzicami i pracodawcami i brzmiało: „Czy Twoja ocena umiejętności szkolnych dziecka różni się od oceny i podejścia rodziców/opiekunów?”. „Rzadko” – ta odpowiedź dominowała wśród nauczycieli z Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i Włoch; „często” – wśród nauczycieli z Polski, Portugalii i Słowenii; najrzadziej wybierane były odpowiedzi „nigdy” oraz „zawsze”.

Pytanie trzynaste brzmiało: „Co sądzisz o wkładzie rodziny/środowiska opiekuńczego w osobisty sukces i zadowolenie z możliwości kształcenia Twojego ucznia?”. „Bardzo zadowolony / bardzo dobry” – ta odpowiedź pojawiała się najrzadziej, w Wielkiej Brytanii nie wystąpiła w ogóle. „Dostatecznie zadowolony / wystarczający” – ta odpowiedź dominowała w Polsce, Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech. Sporą liczbę odpowiedzi „niezadowolony / niewystarczający” wskazali nauczyciele z Turcji i Wielkiej Brytanii, a odpowiedź „bardzo niezadowolony / słaby” dość licznie pojawiła się w ankietach z Portugalii, Rumunii, Turcji i Włoch.

W punkcie czternastym nauczyciele zostali zapytani, czy rozmawiają z uczniami o ich sytuacji rodzinnej. „Tak” odpowiedziało: 100% nauczycieli z Polski, 89% z Portugalii („często, zawsze”), 58% z Rumunii („często, zawsze”), 48% ze Słowenii („często, zawsze”), 59% z Turcji („często, zawsze”), 67% z Wielkiej Brytanii („często”) i 75% z Włoch („często”).

Pytanie piętnaste dotyczyło opinii o współpracy z rodzicami lub opiekunami dziecka. Bardzo zadowoleni byli głównie nauczyciele w Polsce (42%), Rumunii (29%) i we Włoszech (37%). Dostatecznie zadowoleni (usatysfakcjonowani) byli głównie nauczyciele z Portugalii (36%), Rumunii i Słowenii (67%), Turcji (70%), Wielkiej Brytanii (67%) i Włoch (50%). Niezadowoleni (nieusatysfakcjonowani) – ta odpowiedź pojawiała się często u nauczycieli w Polsce (32%), Portugalii (43%), Turcji (15%) i Włoch (13%). Bardzo niezadowoleni – ta odpowiedź pojawiła się najczęściej u nauczycieli z Portugalii (16%) i Słowenii (22%).

Na prośbę o wskazanie aspektów współpracy, które należałoby poprawić, zapytani wymieniali przede wszystkim komunikację, zainteresowanie problemami i możliwościami dziecka, większe zaangażowanie rodziców w terapię dzieci, zaufanie rodziców do nauczycieli i wspieranie szkoły w działaniach na rzecz uczniów.

Pytanie szesnaste dotyczyło częstotliwości kontaktów nauczyciela z rodzicami lub opiekunami ucznia. „Codziennie” – ta odpowiedź dominowała wśród badanych z Rumunii (67%) i Turcji (48%); „raz w miesiącu” – najczęściej wskazywali nauczyciele z Polski (65%), Słowenii (70%), a także bardzo często nauczyciele z Turcji (40%), Wielkiej Brytanii (33%) i Włoch (37%). Raz w semestrze kontaktowali się z rodzicami głównie nauczyciele z Wielkiej Brytanii (33%), a kilka razy w ciągu lat szkolnych – przede wszystkim nauczyciele z Portugalii (57%), Wielkiej Brytanii (33%) i Włoch (63%).

Pytanie siedemnaste brzmiało: „Czy bierzesz pod uwagę porady i opinie rodziców/opiekunów uczniów niepełnosprawnych?”.

Nigdy – tej odpowiedzi nie wskazali w ogóle nauczyciele z Polski, Portugalii, Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i Włoch, natomiast w niewielkim stopniu pojawiała się w odpowiedziach nauczycieli z Rumunii (2%). Rzadko – dość licznie wskazali ją nauczyciele z Turcji (16%). Odpowiedź „często” przeważała u nauczycieli z Portugalii (66%), Rumunii (56%), Turcji (40%), Wielkiej Brytanii (67%) i Włoch (62%), była też dość liczna u nauczycieli z Polski (24%). „Zawsze” – jako dominującą wskazali ją nauczyciele z Polski (72%), a dość częstą – z Portugalii (30%), Rumunii (42%), Turcji (44%) Wielkiej Brytanii (33%) i Włoch (38%).

Pytanie osiemnaste dotyczyło sposobów utrzymywania kontaktu z rodzicami lub opiekunami uczniów niepełnosprawnych. W Polsce dominowały następujące formy: uczestnictwo w spotkaniach, zebraniach, pogadankach szkolnych; pisemne notatki; spotkania inicjowane przez nauczycieli; jako niemal równie częste wskazano rozmowy telefoniczne. Rozmowy telefoniczne i spotkania inicjowane przez nauczycieli wybrali jako najczęstsze również nauczyciele z Portugalii; nauczyciele z Rumunii – przede wszystkim uczestnictwo w

spotkaniach, zebraniach, pogadankach szkolnych oraz rozmowy telefoniczne. W Słowenii zdecydowanie dominującą formą jest uczestnictwo w spotkaniach, zebraniach, pogadankach szkolnych; pisemne notatki. W Turcji najpopularniejsze okazały się: uczestnictwo w spotkaniach, zebraniach, pogadankach szkolnych, rozmowy telefoniczne oraz spotkania inicjowane przez nauczycieli. W Wielkiej Brytanii wskazano jako najczęstsze uczestnictwo w spotkaniach, zebraniach, pogadankach szkolnych; we Włoszech – uczestnictwo w spotkaniach, zebraniach, pogadankach szkolnych oraz rozmowy telefoniczne.

Pytanie dziewiętnaste dotyczyło problemów związanych z pracą z uczniami niepełnosprawnymi. Wśród polskich nauczycieli najczęstsze problemy dotyczyły zdrowia uczniów oraz konfliktów między uczniami; wśród nauczycieli portugalskich – problemów związanych z brakiem materiałów dydaktycznych. W Rumunii najwięcej problemów dotyczyło zdrowia uczniów, z brakiem materiałów dydaktycznych i z życiem rodzinnym uczniów. W Słowenii i Turcji najczęstsze problemy dotyczyły nauczanego przedmiotu oraz zdrowia uczniów; w Wielkiej Brytanii – z absencją uczniów, a we Włoszech – z nauczanym przedmiotem i z brakiem materiałów dydaktycznych.

Pytanie dwudzieste brzmiało: „W jakim stopniu udaje ci się zaangażować uczniów w zajęcia podczas zajęć?”. „Nigdy” – ta odpowiedź pojawiała się jako marginalna u nauczycieli z Polski. „Rzadko” – odpowiadali nieliczni nauczyciele z Portugalii (9%) i Rumunii (4%). „Czasami” – ta odpowiedź dominowała u nauczycieli z Portugalii (66%) i była częsta u nauczycieli ze Słowenii (45%). „Często” – wybrali najliczniej nauczyciele z Rumunii (54%), Słowenii (48%), Turcji (40%), Wielkiej Brytanii (100%) i Włoch (71%). Jako dominującą odpowiedź „zawsze”: wybrali nauczyciele z Polski (52%) i Turcji (57%), a jako dość liczną – z Włoch (29%) i ze Słowenii (7%).

Pytanie dwudzieste pierwsze dotyczyło zadowolenia ze szkolnych warunków materialnych potrzebnych do prowadzenia zajęć. Wśród nauczycieli dominowały następujące odpowiedzi: „bardzo zadowolony” – Polska 92%, Rumunia 53%; „dostatecznie zadowolony / zadowolony” – Portugalia 73%, Rumunia 42%, Turcja 60%, Włochy 63%; „usatysfakcjonowany” – Słowenia 37%; „niezadowolony” – ta odpowiedź pojawiła się jedynie u nauczycieli z Portugalii (2%), Turcji (3%) i Słowenii (11%). W przypadku Wielkiej Brytanii odpowiedzi „bardzo zadowolony”, „zadowolony” i „usatysfakcjonowany”: rozłożyły się równomiernie, po 33%.

Pytanie dwudzieste drugie brzmiało: „W jakim stopniu jesteś zadowolony ze współpracy z pracodawcami zatrudniającymi/przyjmującymi na praktyki/staże uczniów niepełnosprawnych?”. W Polsce przy dość dużej grupie nauczycieli bardzo i dostatecznie



zadowolonych (25% i 27%) dominowała jednak grupa niezadowolona (35%); odpowiedź „niezadowolony” jako dominującą wskazali też nauczyciele z Wielkiej Brytanii (67%). „Bardzo zadowolony” – ta odpowiedź dominowała w ankietach ze Słowenii (56%) i Turcji (45%). Odpowiedź „zadowolony” wybrało 70% pytanym w Portugalii, 58% w Rumunii i 63% w Wielkiej Brytanii.

W pytaniu dwudziestym trzecim sformułowano prośbę: „Jako nauczyciel / wychowawca / pedagog proszę przedstawić swoje sugestie lub zalecenia dotyczące poprawy warunków współpracy między szkołą a rodzicami / opiekunami osób niepełnosprawnych w celu osiągnięcia lepszych wyników procesu edukacji i autonomii uczniów”. Nauczyciele wskazywali przede wszystkim: większe zaangażowanie rodziców we współpracę i kontakt z nauczycielami, większe zainteresowanie rodziców ich dziećmi i przyszłością tych dzieci, częstsze spotkania rodziców i nauczycieli, wsparcie rodziców szkoleniami, a całych rodzin – działaniami terapeutycznymi oraz wzbogacenie zaplecza dydaktycznego.

W ankietach skierowanych do polskich nauczycieli znalazły się jeszcze dwa dodatkowe pytania. Na pytanie o satysfakcję zawodową odczuwaną z pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach edukacyjnych 93% polskich nauczycieli odpowiedziało: „bardzo zadowolony”. Z kolei na prośbę: „Przedstaw własne sugestie lub zalecenia dotyczące możliwości polepszenia warunków pracy i zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Podaj także, jakie zmiany należy wprowadzić w prawie i przepisach pracy, aby młodzi ludzie niepełnosprawni mieli większy dostęp do ofert na rynku pracy i tym samym do gwarancji osobistego i zawodowego sukcesu” nauczyciele wskazali niski stopień zaufania społecznego jako największy problem i czynnik kształtujący (w sposób negatywny) możliwość aktywizacji i integracji zawodowej oraz społecznej osób niepełnosprawnych. Podkreślano jednak, że osoby z niepełnosprawnościami nie zawsze są postrzegane przez rynek pracy negatywnie; pracodawcy dostrzegają ich walory, takie jak duża motywacja do pracy, elastyczność w wykonywaniu zadań, rzetelność i dokładność. Dodatkową zaletę stanowi wsparcie finansowe, na jakie mogą liczyć pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne (refinansowanie części kosztów zatrudnienia lub przygotowania miejsca pracy – programy i projekty krajowe oraz współfinansowane ze środków unijnych); kwestia ta, jak podkreślają badani, jest zbyt rzadko poruszana w dyskursie publicznym i zbyt słabo uświadamiana przedstawicielom rynku pracy. Należy nadmienić, że ograniczenia możliwości aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych znajdują potwierdzenie w danych statystycznych, z których wynika, że współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 20–64 lata w Polsce kształtuje się na

znacznie niższym poziomie aniżeli w innych krajach Unii Europejskiej. Nauczyciele uczestniczący w prowadzonych badaniach uważają, że jest to tendencja, którą należy zmienić.

#### **4. Ankieta skierowana do rodziców**

Rodzice stanowią grupę szczególną: to oni jako pierwsi wpływają na rozwój dzieci, oni bowiem najsilniej oddziałują na dziecko z niepełnosprawnością od chwili jego narodzin aż do momentu wkroczenia w przestrzeń edukacji zinstytucjonalizowanej. Zadane rodzicom pytania dotyczyły poziomu samodzielności dziecka w zakresie w wybranych czynności codziennych oraz w zakresie funkcjonowania w szkole; z kolei kilka ostatnich pytań poruszało kwestię relacji i kontaktów rodziców z nauczycielami.

Wiek badanych rodziców z poszczególnych krajów prezentował się następująco: w Polsce dominowały osoby w przedziale wiekowym od 46 do 50 lat i powyżej 50 lat; w Portugalii połowa badanych mieściła się w przedziale wiekowym od 36 do 45 lat. Przedział wiekowy od 36 do 45 jako dominującą kategorię wiekową wskazały również Rumunia, Słowenia, Turcja i Wielka Brytania; z kolei wśród włoskich badanych najliczniej reprezentowana była kategoria wiekowa między 18 a 35 rokiem życia.

Zdecydowaną większość wśród badanych we wszystkich krajach stanowiły kobiety – matki bądź opiekunki dzieci. W przeważającej części (w przypadku Wielkiej Brytanii i Włoch – w połowie) były to osoby w związku małżeńskim; drugą pod względem liczebności kategorię reprezentowały osoby rozwiedzione, następnie – osoby stanu wolnego. Do mniejszości należeli wdowcy i wdowy oraz osoby pozostające w związkach nieformalnych.

Dominująca większość badanych rodziców to mieszkańcy dużych miast; mniejsza grupa pochodziła z małych miast, niewiele zaś osób jako miejsce zamieszkania wskazała wieś.

Jeśli chodzi o wykształcenie, to wyniki badań przedstawiały się następująco: wykształcenie średnie dominowało wśród badanych z Polski i Rumuni; wykształcenie średnie i wyższe stanowiło dominantę wśród rodziców z Włoch; wykształcenie wyższe przeważało wśród rodziców ze Słowenii i Wielkiej Brytanii, a podstawowe – w Portugalii i Turcji.

Pytanie piąte otwierało część badania poświęconego dzieciom z upośledzeniami i dotyczyło liczebności potomstwa w rodzinie. W Polsce dominowały odpowiedzi: 2 dzieci (48%) i 1 dziecko (29%); w Portugalii – 2 dzieci (70%); w Rumunii – 1 dziecko (41%) i 2 dzieci (34%); w Słowenii – 2 dziecko (45%); w Turcji – 3 dzieci (38%) i 2 dzieci (31%); w Wielkiej Brytanii – 1 dziecko (100%); we Włoszech – 1 dziecko i 2 dzieci (w pby przypadkach po 40%). Bardzo niewielki odsetek badanych wskazał odpowiedź „powyżej 5 dzieci).

Maksymalna liczba dzieci z niepełnosprawnościami w danej rodzinie przedstawiała się następująco: 1 dziecko (79% – Polska, 9% – Portugalia, 78% – Rumunia, 100% – Słowenia, Wielka Brytania i Włochy, 86% – Turcja. O wiele mniejsza liczba odpowiedzi potwierdzających dotyczyła dwojga dzieci, natomiast niemal nikt z badanych nie wskazał grupy trzech i większej liczby dzieci z niepełnosprawnościami w jednej rodzinie.

Uczestnicy badań wskazywali też różne typy rodzaju niepełnosprawności dziecka. W Polsce dominowały: niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim i niepełnosprawność ruchowa; w Portugalii, Turcji i Wielkiej Brytanii – niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim; w Słowenii większość stanowiły bardzo małe dzieci z zespołem autyzmu i Aspergera, a we Włoszech – niepełność intelektualna na poziomie odpowiadającym komunikacji z osobą z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym i ciężkim.

W pytaniu dziewiątym badani zostali poproszeni o podanie, na jakim poziomie szkolnictwa znajdują się obecnie ich dzieci. W przypadku badanych z Polski wymienione zostały wszystkie poziomy szkolnictwa, od żłobka po uczelnię wyższą. W Portugalii i Turcji wskazano szkołę podstawową i średnią, dodatkowo niewielki procent badanych zaznaczył odpowiedź „nie uczęszcza do szkoły”. W Rumunii przeważająca większość pytanych wskazała szkołę średnią/policealną, pozostali zaś – przedszkole, szkołę podstawową i gimnazjum; w Słowenii – szkołę podstawową (większość pytanych) i średnią. W Wielkiej Brytanii wskazano wyłącznie szkołę podstawową, we Włoszech zaś – szkołę podstawową i ponadpodstawową.

Pytanie dziesiąte otwierało część badań poświęconą społecznym umiejętnościom niepełnosprawnego dziecka i dotyczyło umiejętności samodzielnego jedzenia dziecka. Większość badanych w Polsce podało, że ich dziecko je samodzielnie; podobnie rodzice z Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji (tu niemal wszyscy zapytani) i Włoch oraz połowa pytanych z Wielkiej Brytanii. Na pytania dotyczące samodzielnego dbania o higienę osobistą (pytanie jedenaste) i samodzielnego ubierania się (pytanie dwunaste) odpowiedź „dziecko jest samodzielne” wybrała większość rodziców ze wszystkich krajów poza Wielką Brytanią – tu w obu przypadkach dziecko potrzebowało pomocy osób dorosłych.

W pytaniu trzynastym – „Czy dziecko pomaga w obowiązkach domowych” – proporcje się zmieniły. „Tak” odpowiedziała większość badanych z Portugalii i Turcji, nieco ponad połowa z Polski, natomiast badani z Rumunii, Słowenii, Wielkiej Brytanii i Włoch w większości przypadków stwierdzili, że dziecko potrzebuje pomocy osób dorosłych.

Podobnie konieczność pomocy osoby dorosłej (pytanie czternaste) wskazała większość rodziców z Polski, Rumunii, Słowenii, wszyscy rodzice z Wielkiej Brytanii i Włoch; jedynie w

przypadku Portugalii odpowiedzi rozkładały się równo pół na pół, a w Turcji większość zapytanych stwierdziła, że dziecko radzi sobie samodzielnie.

Niemal pełną samodzielność w kwestii prowadzenia przez dziecko życia towarzyskiego zadeklarowała przeważająca większość rodziców z Polski, większość rodziców z Portugalii, Słowenii, Turcji i Włoch; z kolei w odpowiedziach pozyskanych od rodziców z Rumunii i Wielkiej Brytanii przeważała potrzeba pomocy ze strony dorosłych.

Pytanie szesnaste dotyczyło samodzielnego wypełniania obowiązków szkolnych (pakowania książek, odrabiania zadań domowych, wychodzenia do szkoły). Nieco ponad połowa badanych z Portugalii, Włoch i Turcji stwierdziła, że dziecko potrzebuje w tym zakresie pomocy dorosłych; odpowiedzi tej udzieliła również nieco poniżej połowa badanych z Polski i Słowenii, natomiast większość rodziców z Rumunii i wszyscy z Wielkiej Brytanii podali, że dziecko potrzebuje tu pomocy dorosłych.

Od pytania siedemnastego rozpoczęła się część poświęcona współpracy ze szkołą. W kwestii różnicy oceny umiejętności szkolnych dziecka duża część rodziców z Polski oraz połowa z Wielkiej Brytanii stwierdziła, że ich opinia często jest odmienna od opinii nauczyciela; z kolei w odpowiedzi „rzadko” udzieliła większość badanych z Portugalii, Słowenii, Turcji, połowa z Wielkiej Brytanii oraz nieco poniżej połowy pytanych z Rumunii i Włoch.

W pytaniu osiemnastym, dotyczącym oceny wkładu szkoły w sukces dziecka i zadowolenia rodziców odpowiedzi „bardzo zadowolony” lub „zadowolony” udzieliła większość rodziców z Polski, Słowenii, Turcji i Włoch, wszyscy rodzice z Wielkiej Brytanii i Portugalii, a także nieco poniżej połowy pytanych z Rumunii.

Na pytanie dziewiętnaste – „Czy codziennie rozmawiasz ze swoim dzieckiem o zajęciach w szkole?” – odpowiedzi „tak” udzielili wszyscy rodzice z Polski, Słowenii, Wielkiej Brytanii i Włoch; jako aktywność podejmowaną zawsze lub często wskazała to również większość rodziców z Portugalii, Rumunii, Turcji.

Pytanie dwudzieste poruszało kwestię oceny poziomu zadowolenia ze współpracy ze szkołą. Zadowolenie zadeklarowała ponad połowa rodziców z Polski, większość z Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji i Włoch oraz wszyscy pytani z Wielkiej Brytanii. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku Polski i Włoch duża część badanych stwierdziła, że ze współpracy tej jest niezadowolona.

Na pytanie dwudzieste pierwsze, „Jak często odwiedzasz szkołę dziecka, spotykasz się z wychowawcą/nauczycielem/pedagogiem?”, rodzice z Polski i Słowenii najczęściej wskazywali na kontakty raz w miesiącu; tak samo wskazali wszyscy z Wielkiej Brytanii; z

Portugalii – głównie kilka razy w ciągu lat szkoły, z Rumunii – przede wszystkim codziennie. W przypadku Turcji i Włoch podobną liczbę głosów uzyskały odpowiedzi „raz w miesiącu” i „kilka razy w ciągu lat szkolnych”.

Pytanie dwudzieste drugie dotyczyło uwzględniania przez rodziców opinii nauczycieli na temat dziecka oraz ich porady. W Polsce niemal tyle samo odpowiedzi uzyskały stwierdzenia „zawsze” i „rzadko”; w Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech dominowała odpowiedź „zawsze”.

Pytanie dwudzieste trzecie poruszało kwestię sposobów utrzymywania kontaktów z nauczycielem, pedagogiem, psychologiem w szkole. W Polsce najczęściej wskazywano rozmowy telefoniczne; w Portugalii, Rumunii i we Włoszech – uczestnictwo w zebraniach i pogadankach szkolnych; obie te formy wskazywali też rodzice z Wielkiej Brytanii. Z Słowenii przeważały spotkania inicjowane przez nauczyciela. W Turcji niemal równie popularne poza uczestnictwem w zebraniach i rozmowami telefonicznymi okazały się spotkania inicjowane zarówno przez nauczycieli, jak i rodziców; natomiast w większości przypadków ostatnia możliwość, czyli notatki pisemne, okazała się mało atrakcyjna lub zupełnie nieatrakcyjna.

Pytanie dwudzieste czwarte brzmiało: „Czy uważasz, że poświęcasz wystarczająco dużo czasu i uwagi na sprawy i problemy szkolne twojego dziecka?”. Niemal wszyscy rodzice z Polski odpowiedzieli twierdząco; podobnie rodzice z Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji oraz wszyscy rodzice z Włoch; jedynie w Wielkiej Brytanii odpowiedzi „tak” i „nie” rozkładały się pół na pół.

Pytanie dwudzieste piąte stanowiło prośbę o przedstawienie sugestii rodziców lub opiekunów dotyczących możliwości polepszenia warunków współpracy ze szkołą i nauczycielami, tak by skutecznie podnieść jakość kształcenia i wychowania. Wśród odpowiedzi uzyskanych od wszystkich badanych można wskazać uwagi dotyczące sposobu organizacji zajęć (mniejsze klasy, zapewnienie materiałów dydaktycznych), jakości kontaktu (szacunek, gotowość wysłuchania rodzica, indywidualne traktowanie ucznia), dbałości o poziom edukacji (kursy dla rodziców, zajęcia sportowe i towarzyskie, zapewnienie uczniom odpowiednich stażów zawodowych).

Ostatnie pytanie, dwudzieste szóste, brzmiało: „Jako Rodzic/Opiekun proszę przedstawić własne sugestie lub zalecenia dotyczące możliwości polepszenia warunków pracy i zatrudnienie osób niepełnosprawnych”. Wśród proponowanych przez osoby badane działań pojawiały się szczególnie: kursy językowe, odpowiednio sprofilowane staże, tworzenie ośrodków szkoleniowych, budowanie kontaktów z firmami – potencjalnymi pracodawcami,

działania na rzecz uświadamiania pracodawców i przełamywania negatywnych stereotypów społecznych o osobach niepełnosprawnych na rynku pracy.

## **5. Podsumowanie wyników badań**

Ze względu na trwającą w czasie projektu pandemię COVID-19 SSW Collegium Balticum miało utrudniony dostęp do spotkań zarówno z rodzicami, jak i z nauczycielami oraz pracodawcami. Niemniej dzięki szeroko zakrojonej współpracy uczelni ze środowiskiem oświatowym oraz pracodawcami dało się zebrać 94 ankiety wśród rodziców, 42 ankiety wśród 80 pracodawców oraz 100 ankiet wśród nauczycieli. Dzięki takiej współpracy i udziałowi nauczycieli w procesie ankietyzacji zbadano sytuację szkolną i umiejętności społeczne dzieci z niepełnosprawnościami oraz relacje szkoły z rodzicami. Pozwoliło to również scharakteryzować sposób układania się współpracy rodziców z placówkami oświatowymi. Nauczyciele z kolei opowiedzieli o pracy w różnych podmiotach oświatowych, od żłobków po uczelnie wyższe; zebrane dane dotyczą informacji o 386 dzieciach w różnym wieku z różnymi niepełnosprawnościami, w tym o 220 uczniach ze szkół ponadpodstawowych.

Dzięki współpracy rodziców w procesie ankietyzacji zbadana została sytuacja szkolna i umiejętności społeczne dzieci oraz współpraca rodziców z placówkami oświatowymi. Rodzice przedstawili swoje spostrzeżenia na temat trudności osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wskazano między innymi:

- izolację społeczną będącą konsekwencją braku samodzielności i konieczność zapewnienia nieustannej pomocy ze strony innych osób, w tym szczególnie członków rodzin osób niepełnosprawnych;
- bariery mentalne najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych, skutkujące wycofaniem się tych osób z aktywności społecznej i zawodowej;
- problemy związane z utrzymaniem zdobytego zatrudnienia, co ma związek także z niewystarczającymi możliwościami podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Natomiast do barier po stronie pracodawców rodzice zaliczyli:

- negatywne postrzeganie osób niepełnosprawnych przez przedstawicieli wielu instytucji publicznych i przedsiębiorców;
- brak przygotowania pracodawców funkcjonujących na otwartym rynku pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych;

- stereotypy i uprzedzenia pracodawców związane z postrzeganiem osób niepełnosprawnych jako mniej wydajnych, obarczonych ryzykiem częstych zwolnień chorobowych, większym narażeniem na wypadki.

Spośród innych czynników, które wpływają na problemy związane z sytuacją osób niepełnosprawnych na rynku pracy, rodzice wymienili:

- występowanie licznych barier funkcjonalnych, w tym przede wszystkim architektonicznych, transportowych, technicznych i komunikacyjnych, które utrudniają osobom niepełnosprawnym dostęp do większości podmiotów funkcjonujących na otwartym rynku pracy;
- utrudnienia w dotarciu do szkół i innych placówek edukacyjnych, szczególnie na obszarach wiejskich.

Rodzice wymienili także inicjatywy edukacyjne, które mogłyby być realizowane przez państwo i oświatę:

- promowanie mobilności uczniów, studentów i nauczycieli;
- współpraca między szkołami i uczelniami;
- większy nacisk na naukę języków obcych;
- uznawalność tytułów naukowych, wykształcenia zawodowego i specjalistycznego kompetencji i kwalifikacji na terenie Unii Europejskiej;
- rozwój kształcenia otwartego i kształcenia na odległość;
- działania planowane skierowane do młodych ludzi, wśród których należy wymienić programy Socrates, Leonardo da Vinci, Erasmus i podobne.

Według nauczycieli konsekwencją największych problemów w osiągnięciu przez osoby niepełnosprawne samodzielności zawodowej, jak również czynnikiem kształtującym możliwość aktywizacji i integracji zawodowej oraz społecznej tych osób, jest niski stopień zaufania społecznego. Podkreślano jednak, że osoby niepełnosprawne nie zawsze są spostrzegane negatywnie na rynku pracy, jako pracownicy bowiem cechują się pewnymi walorami. Nauczyciele wymieniali tu między innymi: dużą motywację do pracy, elastyczność w wykonywaniu pracy, a także rzetelność i dokładność. Dodatkowo nauczyciele wskazują na duże możliwości kompensacyjne, jakie otrzymują pracodawcy z tytułu zatrudnienia analizowanej kategorii społecznej. Tu istotna była też uwaga, że prowadzonych jest zbyt mało kampanii informacyjnych zachęcających pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, a w przestrzeni społecznej pojawia się zbyt mało informacji o korzyściach, jakie mogą uzyskać zakłady pracy, które współpracują z osobami niepełnosprawnymi. Rzec

dotyczy potencjalnych źródeł finansowych wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych – źródeł bardzo zróżnicowanych (przykładowo: refinansowanie części kosztów zatrudnienia lub przygotowania miejsca pracy, programy i projekty krajowe oraz współfinansowane ze środków unijnych). Ograniczenia możliwości aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych znajdują potwierdzenie w danych statystycznych, z których wynika, że współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku od 20 do 64 lat w Polsce kształtuje się na znacznie niższym poziomie, niż ma to miejsce w innych krajach Unii Europejskiej. Badani nauczyciele uważają, że jest to tendencja, którą należy zmienić.

Jak wspomiano, ankietowane firmy niechętnie podawały swoje dane, co być może wynikało z przyzwyczajenia, że tego typu ankiety są raczej anonimowe. W czasie badań zauważono również, że niepełnosprawność w miejscu pracy jest tematem tabu – stąd blokada przed pokazaniem firmy, która wprawdzie przyjmuje osoby niepełnosprawne na staże i praktyki, lecz już bardzo niechętnie przyjmuje te same osoby do pracy. Pracodawcy, uzasadniając unikanie zatrudniania osób niepełnosprawnych, wskazywali między innymi na następujące argumenty:

- specyfika firmy, która wyklucza zatrudnianie tej grupy osób;
- brak zgłoszeń do pracy samych osób niepełnosprawnych;
- mała rotacja stanowisk w danym przedsiębiorstwie.

Wśród czynników utrudniających zatrudnienie osób niepełnosprawnych badane firmy wskazały także trzy najczęściej powtarzające się czynniki:

- nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych;
- mniejszą wydajność osób niepełnosprawnych jako pracowników;
- częstą absencję pracowników niepełnosprawnych.

Według opinii samych ankietowanych pracodawców zakłady pracy są dobrze przystosowane do przyjmowania do pracy osoby z orzeczeniami o niepełnosprawnościach. Problemem nie są więc:

- nadmierne uprawnienia osób niepełnosprawnych (udział w turnusach rehabilitacyjnych, który odbywa się w ramach zwolnienia z pracy przy zachowaniu wynagrodzenia);
- brak akceptacji osób niepełnosprawnych przez innych pracowników dla osób niepełnosprawnych;
- niedostosowana infrastruktura, bariery architektoniczne.



Na podstawie powyższych informacji można wnioskować, że pracodawcy czują się przygotowani do pracy z osobami niepełnosprawnymi, ale same osoby niepełnosprawne nie szukają zatrudnienia. Państwo nie pomaga w kampaniach społecznych i informowaniu przedsiębiorców o możliwościach korzystania z ulg, dodatków i subwencji. W tym miejscu powtarza się wspomniana w pytaniu 15 ankiet kwestia informacyjnych kampanii społecznych; badani pracodawcy wymieniali różnorodne formy działań na rzecz pogłębiania i ugruntowywania wiedzy o osobach niepełnosprawnych na rynku pracy, w tym:

- rozprowadzanie ulotek informacyjnych;
- filmy instruktażowe, informacyjne;
- organizacja festiwali, pikników integrujących środowisko osób sprawnych i niepełnosprawnych, potencjalnych pracowników i potencjalnych pracodawców;
- tworzenie biur doradczych dla pracodawców chcących zatrudniać osoby niepełnosprawne;
- utrzymywanie stałego kontaktu z Wojewódzkimi Urzędami Pracy – powołanie przy nim organizacji wspierającej przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne;
- współpraca na linii biznes – nauka ze szkołami branżowymi i wyższymi, które kształcą osoby niepełnosprawne; wspólne budowanie ścieżek kariery dla osób niepełnosprawnych i firm produkcyjnych, usługowych czy rolniczych;
- wydarzenia społeczne integrujące oba środowiska.

Należy podkreślić, że zaangażowanie i szczerze odpowiedzi pracodawców, rodziców oraz nauczycieli pomogły badaczom uczestniczącym w projekcie opracować wyniki ankiet i wyciągnąć wnioski dotyczące usamodzielniania się na polu społecznym i zawodowym młodych ludzi z orzeczeniem o niepełnosprawności. Pozwoliło to stwierdzić, jak na rynku pracy w różnych krajach radzą sobie młodzi ludzie z niepełnosprawnościami, a także scharakteryzować nastawienie pracodawców do stażów i praktyk dla niepełnosprawnych uczniów oraz ocenić przełożenie współpracy z placówkami oświatowymi na późniejszy sukces młodej niepełnosprawnej osoby w procesie rekrutacji i staraniach o utrzymanie pracy. Różnice w systemie oświatowym i wychowawczym szkół i placówek opiekuńczych oraz w procesie edukacji i przygotowania zawodowego osób z niepełnosprawnościami wskazało słabe i mocne strony każdego z badanych krajów, a zarazem pozwoliło dostrzec dobre praktyki, których badani mogą się od siebie wzajemnie uczyć.

Przeprowadzone badania stanowią punkt wyjściowy do dalszego analizowania sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz projektowania i realizowania działań na rzecz

aktywizacji zawodowej osób z różnymi niepełnosprawnościami, jak również poszerzenia świadomości społecznej w tym zakresie, obalania stereotypów i zachęcania pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także wspierania rodziców i nauczycieli niepełnosprawnych uczniów w procesie wychowawczym i edukacyjnym, który ma na celu przygotowanie podopiecznych do samodzielnego, skutecznego i satysfakcjonującego funkcjonowania na rynku pracy. Autorzy badań mają nadzieję, że uzyskane w ramach projektu i przedstawione w niniejszym artykule informacje staną się wartościowym wkładem do tych działań.

Załączniki – wyniki ankiet z Polski, Portugalii, Rumunii, Słowenii, Turcji, Włoch oraz Wielkiej Brytanii