

Realizacja szkoleń zawodowych aktywizujących osoby z niepełnosprawnością fizyczną z perspektywy szkoleniowców

Grażyna Mikołajczyk-Lerman 
Uniwersytet Łódzki

Anisa Wykin 
Uniwersytet Łódzki

<https://doi.org/10.18778/1733-8069.20.4.11>

Słowa kluczowe: szkolenie zawodowe, aktywizacja, osoby z niepełnosprawnością fizyczną, szkoleniowcy

Abstrakt: Podjęte w artykule rozważania wpisują się w dyskurs nad aktywną polityką zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w kontekście przynależnych im praw. Opracowanie prezentuje wyniki analiz ukazujących uwarunkowania realizacji szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnością fizyczną z perspektywy prowadzących je szkoleniowców. Analizy prowadzone były w teoretycznych ramach społeczno-relacyjnej teorii niepełnosprawności i metodologicznym paradygmacie jakościowym. Podstawę analiz stanowią wyniki badań uzyskane za pomocą wywiadów swobodnych z doświadczonymi trenerami prowadzącymi szkolenia dla osób z niepełnosprawnościami. Istotne było zbadanie realizacji szkoleń przez doświadczonych trenerów i poznanie tego, jak rzeczywistość szkoleniowa jest przez nich konstruowana w myśl założeń symbolicznego interakcjonizmu.

Przeprowadzone analizy wskazują, iż szkolenia dla osób z niepełnosprawnością fizyczną mogą i powinny stać się istotnym elementem w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, ale są obarczone ograniczeniami w fazie ich realizacji przede wszystkim z powodu słabej kultury szkoleniowej na terenie przedsiębiorstw.

Grażyna Mikołajczyk-Lerman

Doktor habilitowana, profesor nadzwyczajna Uniwersytetu Łódzkiego. Kierowniczką Katedry Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ. Jej główne zainteresowania badawcze obejmują problematykę rodziny, wykluczenia społecznego, niepełnosprawności, instytucji pomocy i wsparcia społecznego oraz realizacji praw dziecka.

e-mail: grazyna.lerman@uni.lodz.pl

Anisa Wykin

Doktor ekonomii w naukach o zarządzaniu, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania badawcze obejmują problematykę zarządzania zasobami ludzkimi, efektywności szkoleń dla osób z niepełnosprawnościami, motywowania pracowników oraz rozwijania umiejętności zawodowych.

e-mail: anisa.wykin@uni.lodz.pl

Wprowadzenie

Zdaniem badaczy aktywna polityka zatrudnienia ma fundamentalne znaczenie dla powodzenia integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami zarówno w wymiarze makrospołecznym, jak i indywidualnym. Temat ten wymaga pogłębionych analiz, gdyż dotychczasowe badania wskazują na to, iż pomimo poniesionych nakładów polski model rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób nie w pełni sprawnych nie przynosi oczekiwanych rezultatów (Gąciarz, Kubicki, Rudnicki, 2014; Germanowska, 2014).

Odejście od rozumienia niepełnosprawności tylko w kategoriach medycznych oraz upowszechniający się społeczny model w podejściu do niepełnosprawności z uwzględnieniem praw osób z niepełnosprawnościami sprawiają, że niezbędne są nowe kategorie rozwiązań w zakresie polityki społecznej. Model oparty na prawach człowieka jest ściśle związany z podejściem społecznym do niepełnosprawności i koncentruje się na realizacji praw człowieka, na przykład prawa do równych szans i uczestnictwa w życiu społecznym (Piron, 2004; Mabbett, 2005; Shakespeare, 2008; Degener, 2016). Ratyfikowanie przez Polskę Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w 2012 roku dało asumpt do powstawania różnorodnych inicjatyw i działań stwarzających warunki równego dostępu osób z niepełnosprawnościami do dóbr publicznych oraz do promowania postaw aktywizujących i włączających te osoby w główny nurt życia społecznego, potwierdzając tym samym dążenie w kierunku uznania nowoczesnego, otwartego podejścia do niepełnosprawności, opartego na prawach człowieka. Pomimo odmienności wynikających ze specyfiki różnych rodzajów niepełnosprawności wydaje się, że możliwość aktywizacji zawodowej przynosi także korzyści w zakresie zdobywania kompetencji społecznych. Jest oczywiste, że praca, która bywa jednocześnie rehabilitacją, wymaga także określonych rozwiązań i umocowań prawnych. Choć różna była skuteczność podejmowanych do tej pory działań, to na pewno trzeba przyznać, iż na tej płaszczyźnie zaszło wiele pozytywnych zmian. Ustawodawca, dostrzegając specyficzne położenie osób z niepełnosprawnościami, przewiduje wiele usług i instrumentów mających na celu zwiększenie ich szans na poszukiwanie, podjęcie oraz utrzymanie pracy (Mikołajczyk-Lerman, 2013).

Jednym z rodzajów pomocy adresowanych do osób z niepełnosprawnościami są szkolenia zawodowe, które odbywają się w formach pozaszkolnych i mają na celu naukę zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Rozdział 8. Szkolenie osób niepełnosprawnych).

Prezentowany artykuł stanowi refleksję na temat realizacji szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami z perspektywy prowadzących je szkoleniowców. Doświadczenia trenerów zdobyte w pracy z osobami z niepełnosprawnościami mogą przyczynić się do tworzenia katalogu dobrych praktyk w zakresie włączania tych osób poprzez ich aktywizację zawodową w otwartym środowisku społecznym, co z kolei ma przyczynić się do szeroko rozumianej integracji społecznej, do której mają oni niezbywalne prawo jako pełnoprawni obywatele. Należy nadmienić, iż prezentowane opracowanie stanowi uzupełnienie luki badawczej, gdyż jest to obszar dotychczas mało rozpoznany w literaturze przedmiotu odnoszącej się do kwestii szkoleń i szkoleniowców osób z niepełnosprawnościami. Artykuł przedstawia wyniki analiz ukazujących proces przeprowadzania szkoleń w kontekście napotykanym przez szkoleniowców problemów i trudności, a także szans i możliwości na każdym etapie ich realizacji.

Podstawę analizy stanowiły wyniki badań uzyskanych za pomocą wywiadów swobodnych z doświadczonymi trenerami prowadzącymi szkolenia dla osób z niepełnosprawnościami. Istotne było zbadanie rzeczywistości realizacji szkoleń przez trenerów i poznanie tego, jak ta rzeczywistość szkoleniowa jest przez nich konstruowana w myśl założeń teorii symbolicznego interakcjonizmu, zakorzenionej w paradygmacie interpretatywnym. W zmiennej i dynamicznej rzeczywistości jednostki są nie tylko odtwórcami określonych schematów, ale i podmiotami działającymi w sposób twórczy w pewnych ustalonych ramach. Wchodzenie w interakcje poprzez przyjmowanie roli pociąga za sobą odczytywanie symboli wysyłanych przez innych aktorów społecznych, stale i na bieżąco rekonstruujących w trakcie interakcji z pozostałymi członkami danej zbiorowości obraz siebie samych, a także otaczającej rzeczywistości (Turner, 1962; Blumer, 2007). W związku z tym jednym z kluczowych aspektów prowadzonych badań była charakterystyka pracy szkoleniowców-trenerów, co pozwoliło uchwycić sposób konstruowania oraz postrzegania rzeczywistości społecznej przez jej uczestników. Jako że większość aspektów świata społecznego jest uzgadniana w toku interakcji, uznajemy zatem, iż rzeczywistość jest kreowana i negocjowana w trakcie aktywności ludzi (Blumer, 2007). Zgodnie z założeniem Ralphi H. Turnera (1962), iż przyjmowanie roli jest także jej tworzeniem, to podejście dało możliwość uchwycenia elementów składających się na sposób konstruowania oraz postrzegania rzeczywistości społecznej przez badanych trenerów.

Trudno nie zgodzić się z twierdzeniem, iż nieodłącznym elementem krajobrazu badań jakościowych jest wielość paradygmatów, podejść, strategii badawczych i metod, które zmieniają się pod wpływem inspiracji i interakcji między innymi z dynamicznymi przemianami życia społecznego (Flick, 2012; Denzin i in., 2023; Ślęzak, 2024). Właśnie te istotne przemiany życia społecznego, odnoszące się do konieczności wdrażania praw osób z niepełnosprawnościami, wpisują się w tę różnorodność i uzasadniają zastosowanie w badaniach podejścia opartego na prawach człowieka z uwzględnieniem

społeczno-relacyjnej teorii niepełnosprawności (Thomas, 2004). Metody podejścia opartego na prawach są w literaturze rozumiane na wiele różnych sposobów ze względu na kilka podstawowych zasad tej perspektywy, w tym odpowiedzialność, równość i niedyskryminację, przejrzystość i upodmiotowienie oraz uczestnictwo. Podejście oparte na prawach człowieka ma swoje korzenie w niezbywalnych politycznych, ekonomicznych i społecznych uprawnieniach dla wszystkich (Gready, Ensor, 2005). Kluczową rolę do odegrania w kontekście budowania edukacji wysokiej jakości i lifelong learningu ma szeroko rozumiane wykształcenie (w tym zawodowe).

Specyfika i znaczenie pracy w życiu osób z niepełnosprawnością

W myśl polskiego prawa wolność pracy jest zapewniona każdemu, a więc także osobom z niepełnosprawnościami¹. Wydaje się oczywistością, iż praca dla osób z niepełnosprawnościami to nie tylko możliwość zarobkowania, ale i wiele innych ważnych atrybutów uczestnictwa społecznego. Praca jest źródłem samorealizacji, daje poczucie własnej wartości, niezależności, zapewnia pozycję społeczną i kontakty międzyludzkie. Jednak wiele z tych atutów pracy może stać pod znakiem zapytania, jeżeli ta jest źle dobrana, nie odpowiada zainteresowaniom pracownika lub nie jest adekwatna do posiadanych przez niego wiedzy i kwalifikacji. O ile wiedza, kompetencje, motywacja do pracy, zaangażowanie i identyfikacja z nią są istotne dla rozwoju zawodowego i awansu w pracy większości ludzi, to rodzi się pytanie, czy to wystarczy, aby promowana była osoba nie w pełni sprawna (Ostrowska, 2015: 121). Tak więc zobowiązanie do szczególnej ochrony osób z niepełnosprawnościami powinno zmierzać do wyrównywania ich szans w konkurencji o miejsca pracy.

Na swobodę dostępu do pracy osób z niepełnosprawnościami wpływają w różny sposób takie czynniki, jak orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność, ubezwłasnowolnienie oraz zasady dotyczące łączenia zarobku z pracy ze świadczeniami z zabezpieczenia społecznego (Paluszkiewicz, 2019: 261). Także na ochronę swobodnego wyboru rodzaju pracy składa się wiele elementów, w tym swobodny wybór kształcenia się oraz swobodny wybór zawodu. Ogólnie rzecz ujmując, chodzi o stworzenie warunków swobodnego dostępu do szeroko rozumianego systemu kształcenia się, który obejmuje nie tylko edukację szkolną, ale również możliwość zmiany lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych w trakcie aktywności zawodowej. Z kolei swobodny wybór zawodu wspierają różnego rodzaju usługi świadczone w ramach poradnictwa zawodowego. Dla osób z niepełnosprawnościami szczególnie istotny wydaje się także dostęp do rehabilitacji, która niewątpliwie poszerza możliwość ich działania również w sferze zatrudnienia. Rehabilitacja zawodowa modyfikuje cel tradycyjnie świadczonych na rynku pracy usług, ułatwiających podejmowanie zatrudnienia, uwzględniając specyficzne potrzeby w zakresie zatrudnienia, związane z niepełnosprawnościami (Paluszkiewicz, 2019: 281–282).

1 Art. 65 pkt 1 Konstytucji RP: „Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”.

W tym kontekście szkolenia zawodowe to jeden z elementów składających się na swobodny dostęp do kształcenia się, który może stać się gwarantem tworzącym warunki do pełnienia przez osoby z niepełnosprawnościami zróżnicowanych ról społecznych, ich rozwoju osobistego, samorealizacji, a także – w dalszej perspektywie – właściwych relacji między nimi i resztą społeczeństwa.

W podejściu opartym na prawach człowieka osoba z niepełnosprawnością to ktoś więcej niż tylko ten, który „może” uczestniczyć w życiu szerszej społeczności, to osoba, która może i ma do tego prawo jako pełnoprawny obywatel i – co więcej – ma również prawo do artykułowania swoich potrzeb tak jak każdy inny (pełnosprawny) członek społeczeństwa (Mikołajczyk-Lerman, 2013: 36).

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (2006)² ma przyczyniać się do poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami poprzez umożliwienie im rzeczywistego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równi z innymi osobami.

W myśl tej konwencji w nowych rozwiązaniach:

[...] za najważniejszy postulat systemowej zmiany orzekania należy uznać prawo osób z niepełnosprawnościami do niezależnego życia i decydowania o sobie przy jednoczesnej potrzebie aktywizacji tej grupy. Nowe orzecznictwo powinno zatem nie tylko zapewniać jednostce realizację praw człowieka, ale również mieć charakter stymulujący osoby z niepełnosprawnością do aktywności i przejmowania odpowiedzialności za swoje życie (Głąb, Kurowski, 2018: 41).

W artykule 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych wskazuje się, iż istotnymi działaniami wspierającymi możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy oraz pomocnymi w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia, a także powrocie do zatrudnienia są między innymi inicjatywy umożliwiające takim osobom dostęp do programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego. W tym kontekście ważne jest również popieranie samozatrudnienia, tworzenia spółdzielni i własnych przedsiębiorstw, a także zatrudnienia w sektorze publicznym i prywatnym przez odpowiednią politykę zachęt oraz wspieranie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy.

Ograniczenia szans osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Pomimo iż od 2007 roku odnotowuje się znaczny wzrost współczynników aktywności zawodowej i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, to jednak nadal ich populację charakteryzuje większy udział osób o niższym poziomie wykształcenia w porównaniu z osobami bez niepełnosprawności. Istotne wydaje się zbudowanie strategii edukacyjno-wychowawczej poprzez długofalowe wychowanie do

² Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych została przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 2006 roku, a weszła w życie w 2008 roku. Polska ratyfikowała ją w 2012 roku.

„przyszłej pracy”, a nie „do renty socjalnej” (Jachimczak, Olszewska, Podgórska-Jachnik, 2011: 17). Z jednej strony sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wydaje się bardzo skomplikowana i obciążona wieloma czynnikami, które w znacznym stopniu ograniczają możliwości ich aktywizacji zawodowej, z drugiej zaś usamodzielnianie poprzez aktywizację zawodową może przynieść korzyści zarówno w sferze indywidualnego funkcjonowania jednostki, jak i w wymiarze makrospołecznym odciążąc państwo oraz system pomocy społecznej.

Ważne jest to, iż w przypadku osób z niepełnosprawnościami wpływ na ich aktywność zawodową mają nie tylko wykształcenie, doświadczenie zawodowe, umiejętności, sytuacja na rynku pracy, ale także rodzaj i stopień niepełnosprawności. To wszystko zaś jest dodatkowo naznaczone piętnem stygmatyzacji oraz istniejących uprzedzeń i stereotypów. Zaniedbania w procesie edukacji na poziomie podstawowym, brak rozbudowanego szkolnictwa zawodowego i brak oferty „szytej na miarę” skutkują brakiem możliwości dalszego kształcenia i rozwijania swoich umiejętności. Pomimo że przepisy gwarantują osobom z niepełnosprawnościami prawo do edukacji bez dyskryminacji i na zasadach równych szans, to nieustająco w badaniach potwierdza się apel o zwiększenie możliwości przygotowania ucznia niepełnosprawnego do wykonywania zawodu oraz o rozbudowanie zakresu i różnorodności kształcenia zawodowego dla młodzieży z niepełnosprawnościami (Mikołajczyk-Lerman, 2016; 2019).

Biorąc zaś pod uwagę fakt, iż aktywność zawodowa jest immanentną cechą dorosłości w ogóle, to nieco inaczej może być w przypadku dorosłych osób z niepełnosprawnościami. Często wchodzi one w dorosłe życie bez odpowiedniego „bagażu” nabytej wiedzy i kompetencji. Zasadniczo można wskazać kilka aspektów utrudniających funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Najistotniejsze wydają się dwa z nich, a mianowicie zaniedbania w edukacji dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami oraz stereotypowe, pełne podejrzeń podejście (także pracodawców) do osób z niepełnosprawnością. To zaś na pewno nie ułatwia budowania mechanizmów aktywizacji zawodowej tych osób.

Trajektoria życia osób z niepełnosprawnością to często trudne dzieciństwo, brak edukacji lub ograniczona edukacja, a w konsekwencji brak szans na rynku pracy. Niepełnosprawność oznacza wyższy koszt życia dla osoby niepełnosprawnej oraz jej rodziny. Częste przypadki doświadczania biedy i samotności w okresie dzieciństwa i dorastania z niepełnosprawnością mogą powodować funkcjonowanie w przyszłości na marginesie życia społecznego, przyczyniając się do dyskryminacji, utrwalania systemu nierówności społecznych, a często dziedziczenia statusu osoby biednej i dodatkowo z niepełnosprawnością (Mikołajczyk-Lerman, 2013).

Brak oferty edukacyjnej dla dzieci młodzieży z niepełnosprawnościami (lub jej ograniczenia) może oznaczać w przyszłości brak perspektyw na rynku pracy, a tym samym niemożność samodzielnego funkcjonowania. Wykluczenie w życiu dorosłym staje się konsekwencją wykluczenia w edukacji. Praktykowana pozornie działań edukacyjnych wobec dzieci z niepełnosprawnościami obejmuje przede wszystkim brak przygotowania do wykonywania zawodu czy też ograniczony zakres kształcenia zawodowego, co w konsekwencji skutkuje niskimi kwalifikacjami (Giermanowska, Raclaw, 2014).

O skuteczności społecznej integracji osób z niepełnosprawnościami w znacznym stopniu decydują także społeczne postawy wobec nich. Mają one wpływ na to, jakie miejsce, prawa, przywileje i obowiązki przyznaje się tym osobom w życiu społecznym. Postawy wobec osób z niepełnosprawnościami częściowo zależą od kontaktów osobistych, interpersonalnych z takimi osobami oraz od stopnia znajomości ich problemów życiowych. W innych przypadkach postawy wobec nich opierają się głównie na stereotypach i obiegowych przekonaniach, a nie na własnych doświadczeniach i wiedzy (Mikołajczyk-Lerman, 2013).

Zbigniew Woźniak twierdzi, iż badacze zjawiska zgodnie podkreślają, że w postawach wobec osób z niepełnosprawnościami często brak spójności – rejestruje się rozbieżności pomiędzy werbalnie deklarowanymi postawami a zachowaniami oraz między werbalnymi deklaracjami a postawami rzeczywistymi. Werbalne deklaracje są wielokrotnie determinowane normami i konwenansami społecznymi oraz lękiem przed negatywną oceną społeczną i maskują negatywne, a nawet wrogie postawy rzeczywiste (Woźniak, 2008: 98).

Integracja społeczna nie może ograniczać się wyłącznie do płaszczyzny edukacyjnej. Jeśli jednak tak jest, to znaczy, że nie przynosi oczekiwanych efektów, jest po prostu niepełna. Z taką sytuacją mamy do czynienia wówczas, gdy po zakończeniu nauki szkolnej osoby z niepełnosprawnością nie będą mogły funkcjonować razem z pełnosprawnymi w otaczającym je środowisku. Integrację pełną obserwuje się wtedy, gdy wysoki poziom zintegrowania występuje na różnych płaszczyznach: edukacyjnej, zawodowej, rodzinnej, lokalnej i ogólnospołecznej. Oznacza to zatem, że integracja na płaszczyźnie zawodowej, ograniczająca się wyłącznie do kontaktów fizycznych, które są jedynie konsekwencją wspólnego przebywania w tej samej przestrzeni, jest integracją niepełną. Wyrazem pełnej integracji w płaszczyźnie zawodowej jest chętnie podejmowanie współpracy przez osoby bez niepełnosprawności i z niepełnosprawnością zatrudnione w tym samym zakładzie pracy, okazywanie sobie sympatii czy też zapraszanie do uczestnictwa we wspólnych spotkaniach towarzyskich. Wydaje się, że tylko pełna integracja, zapoczątkowana w przedszkolu, szkole, a następnie obejmująca różne płaszczyzny wspólnego funkcjonowania, może przyczynić się do zmiany negatywnego wizerunku osób z niepełnosprawnościami. Będzie to możliwe dzięki połączeniu obu grup trwałą więzią społeczną, nie tylko o charakterze formalnym, ale także nieformalnym (Chodkowska i in., 2010: 147–148).

Osoby z niepełnosprawnością, które podlegają społecznej i ekonomicznej marginalizacji oraz polegają na organizacjach opiekuńczych lub rodzinach bądź opiekunach, zazwyczaj są odrzucane jako pełnoprawni obywatele, zaniedbywane są także ich potrzeby związane z przyjmowaniem aktywnych ról społecznych, w tym zawodowych (Giermanowska, Greniuk, 2019).

Praca dla osób z niepełnosprawnością pełni zasadniczo funkcje: rehabilitacyjną, dochodową, socjalizacyjną i samorealizacyjną, a to w żadnej mierze nie odbiega od znaczenia pracy w życiu człowieka w pełni sprawnego. Każdy brak aktywności zawodowej osób znajdujących się w wieku produkcyjnym jest kosztem społecznym, natomiast bezrobocie osób z niepełnosprawnościami jest obciążeniem społeczno-ekonomicznym (Paluszkiwicz, 2019). I choć aktywizacja osób z niepełnosprawnościami jest bardziej kosztochłonnym procesem niż w przypadku ogółu osób bezrobotnych, to jest to niezaprzeczalnie właściwa inwestycja (Księżopolska, 2016: 137).

Szkolenia zawodowe jako element aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Zasadniczym warunkiem swobodnego dostępu do zatrudnienia jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia, które – biorąc pod uwagę zmienną rzeczywistość społeczno-gospodarczą – wymaga aktualizowania w czasie aktywności zawodowej (Paluszkiewicz, 2019: 294).

Zgodnie z artykułem 24 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych swoboda dostępu do powszechnych systemów kształcenia powinna być zapewniona nie tylko dzieciom i młodzieży, ale również osobom dorosłym, które potrzebują uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji. Dodatkowo w przypadku osób z niepełnosprawnościami może powstać konieczność zmiany zawodu ze względu na ogólny stan zdrowia czy utratę zdolności do dotychczas wykonywanej pracy, wywołanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Szkolenia są jednym z elementów składających się na system wsparcia osób z niepełnosprawnościami w ich aktywnym uczestnictwie w życiu zawodowym i społecznym³. Artykuł 37 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi, iż szkolenie osób niepełnosprawnych odbywa się w formach pozaszkolnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji⁴. Oznacza to, że osoby z niepełnosprawnością mają możliwość zdobywania nowych umiejętności i doskonalenia swoich kompetencji w ramach specjalnych programów szkoleniowych. Przykłady takich form szkolenia to kursy zawodowe, warsztaty czy staże. Szczególną rolę szkolenia odgrywają w przypadku zagrożenia ryzykiem bezrobocia, o czym stanowi artykuł 38 tejże ustawy.

Szkolenia powinny być organizowane w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami⁵. Zwykle są one przeprowadzane przez podmioty zewnętrzne w stosunku do publicznych służb zatrudnienia, ale można domniemywać, iż obowiązuje tu zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na niepełnosprawność oraz dobrowolność⁶.

Swobodę kształcenia osób z niepełnosprawnościami należy wspierać również w trakcie zatrudnienia. Pracodawca, który zasadniczo decyduje o tym, czy dana forma zdobywania przez pracownika

3 Konieczne jest zatem, aby w centrum działań politycznych znalazła się możliwość uczestnictwa w kształceniu przez całe życie we wszystkich aspektach życia społecznego. Uważa się, że programy kształcenia powinny być zaprojektowane zwłaszcza dla grup szczególnie narażonych i wrażliwych na wykluczenie społeczne, w tym osób z niepełnosprawnościami (*Tackling Poverty...*, 2010).

4 Reguluje to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.

5 To również reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.

6 Prawnicy zwracają uwagę na to, iż ten ostatni element może być nieco ograniczający, gdyż w przypadku osób z niepełnosprawnościami musi zostać uwzględniony wymóg uprawdopodobnienia, że to zapewni takiej osobie uzyskanie pracy. Jako że osobom bezrobotnym niemającym cech niepełnosprawności takiego warunku się nie stawia, to należy traktować go jako ograniczenie swobodnego dostępu do kształcenia się, od którego zależy swobodny wybór pracy (Paluszkiewicz, 2019: 300).

wiedzy i umiejętności stanowi podnoszenie umiejętności, jest dodatkowo zachęcany przez ustawodawcę poprzez bodźce finansowe do umożliwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Chodzi tu zwłaszcza o możliwość częściowej refundacji kosztów usługi szkoleniowej czy kosztów poniesionych na wypłatę wynagrodzeń pracowników na czas odbywania szkolenia (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych).

Dodatkowo istnieje możliwość finansowego wsparcia pracodawcy, który organizuje szkolenie dla pracowników z niepełnosprawnościami. Refundacja obejmuje m.in. usługi tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności.

Oczywiste wydaje się to, iż szkolenia niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących pracy są niezbędnym instrumentem ich aktywizacji społecznej. Przede wszystkim pozwalają na określenie potrzeb i możliwości niepełnosprawnych oraz ułatwiają im znalezienie odpowiedniej pracy, wyposażając ich w aktualną teoretyczną i praktyczną wiedzę. To właśnie dzięki takim szkoleniom osoba z niepełnosprawnością nabywa nie tylko umiejętności zawodowe, ale także zwiększa swoje zdolności adaptacyjne w zawodzie i tym samym wzmacnia swoje szanse na rynku pracy.

Jednocześnie w literaturze przedmiotu wskazuje się na to, iż przepisy dotyczące szkoleń nie są czytelne – wywołują liczne wątpliwości i kontrowersje. Uwagi krytyczne dotyczą przede wszystkim tego, iż instytucja szkoleń jest jednocześnie regulowana w dwóch różnych ustawach (o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), a sprawę dodatkowo komplikuje fakt, że obydwa akty prawne regulują instytucję, która jest kierowana do tych samych adresatów. Uderza również brak zgodności w posługiwaniu się niektórymi pojęciami (np. „bezrobotny”, „zatrudnienie”) bądź też brakuje w przepisach kluczowych pojęć, takich jak „poszukujący pracy w zatrudnieniu” lub „organizacja szkoleń” (Bielak-Jomaa, 2015: 130).

Postulowane jest także wsparcie pracodawców i przedsiębiorców poprzez stworzenie specjalnych programów lokalnych, uwzględniających specyfikę rynku, możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych i systemu ekonomicznych, prawnych oraz organizacyjnych zachęt zwiększających motywację do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Współpraca urzędów pracy z miejscowymi pracodawcami przez organizowanie i finansowanie szkoleń odpowiadających konkretnym potrzebom dałaby szansę na zwiększenie efektywności szkoleń bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami oraz pozwoliłaby na określenie przyszłych potrzeb i możliwości działania wszystkich podmiotów na lokalnym rynku pracy (Bielak-Jomaa, 2015: 131).

Zdaniem badaczy (Wykin, 2022) szkolenia dla osób z niepełnosprawnościami są znacznie trudniejsze i wymagają lepszego przygotowania oraz dużej aktywności trenerów niż w przypadku szkoleń dla osób pełnosprawnych. Tak więc trener-szkoleniowiec w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnościami odgrywa znaczącą rolę, gdyż wspiera i dynamizuje ich proces rozwojowy, tym samym stając

się szczególnie istotnym elementem procesu szkolenia zawodowego. Jakość szkoleń zawodowych oraz specyfika ich prowadzenia stanowią zatem ważny element w zakresie budowania skutecznego mechanizmu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, umożliwiając im tym samym skuteczną integrację środowiskową.

Kwestie metodologiczne

W ramach ogólnopolskiego projektu „Samorządy bez barier dostępne dla wszystkich” przeprowadzono badanie ankietowe uczestników szkoleń⁷. Następnie zdecydowano się na podjęcie zagadnienia szkoleń dodatkowo także w ramach badań jakościowych poprzez realizację wywiadów swobodnych z ekspertami, czyli trenerami prowadzącymi szkolenia zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami. Zebrany materiał empiryczny został poddany analizie, umożliwiając udzielenie odpowiedzi na postawione pytania i sformułowanie wniosków, co pozwoliło na wzbogacenie posiadanej już wiedzy o jakościowy aspekt analizy⁸. Materiał badawczy wykorzystany w niniejszym opracowaniu stanowi informacje pozyskane od szkoleniowców prowadzących szkolenia z osobami z niepełnosprawnością fizyczną. Z przedstawicielami tej kategorii rozmówców przeprowadzono sześć wywiadów swobodnych. Podstawowym kryterium doboru respondentów (5 kobiet i 1 mężczyzna) było posiadanie dużego doświadczenia w prowadzeniu szkoleń, tj. przez okres dłuższy niż 10 lat. Wydaje się, że taki staż w prowadzeniu szkoleń pozwolił na uzyskanie możliwie jak największej wiedzy eksperckiej na temat szkoleń. W chwili badania cztery badane osoby miały wykształcenie wyższe magisterskie w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych, a dwie miały stopień doktora. Wszyscy badani szkoleniowcy byli pracownikami naukowo-dydaktycznymi uczelni wyższych w Łodzi.

Tematyka przeprowadzonych przez badanych trenerów szkoleń obejmowała umiejętności menedżerskie, kompetencje miękkie, budowanie efektywnych zespołów, współpracę w zespole, motywowanie, zarządzanie rozwojem własnym, autoprezentację organizację czasu, zarządzanie zmianą, zarządzanie konfliktem, efektywną sprzedaż, trening komunikacji, trening asertywności, psychoedukację na temat chorób i zaburzeń psychicznych, przeciwdziałanie dyskryminacji, a także procedurę obsługi klienta w jednostkach samorządu terytorialnego.

7 W ramach projektu odbyły się szkolenia online, uczestnicy mogli zaś ocenić ich przebieg w ankiecie internetowej (ang. *Computer-Assisted Web Interview – CAWI*). W ten sposób uzyskano bazę składającą się z 269 ankiet, a respondenci mieli możliwość oceny samego szkolenia pod względem jego przydatności w pracy zawodowej i w rozwoju osobistym, a także jakości materiałów szkoleniowych. Ocena dotyczyła również prowadzącego trenera: jego przygotowania merytorycznego, umiejętności przekazywania wiedzy, atmosfery stwarzanej podczas zajęć, a także wykorzystywania metod aktywizacji. Ogólnie szkolenia, osoby prowadzące oraz tematykę przekazywanych informacji oceniano pozytywnie. Przede wszystkim wskazywano na przydatność szkoleń do pracy zawodowej, a nieznacznie gorzej oceniona została rola szkolenia w rozwoju osobistym badanych. Kwestie, które mogłyby ulec poprawie w następnych spotkaniach szkoleniowych, najczęściej związane były z większym zakresem przekazywanych informacji (zwiększeniem wiedzy teoretycznej), a także ze zwiększeniem rozmaitych form aktywności niektórych uczestników szkoleń.

8 Aktualnie powstaje publikacja autorstwa Grażyny Mikołajczyk-Lerman i Anisy Wykin dotycząca efektywności szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami, w której zastosowano metodę triangulacji danych w celu uzyskania szerszego obrazu badanego zagadnienia (zob. Bryman, 1992).

Głównym celem badań było dostarczenie wiedzy niezbędnej do lepszego zrozumienia uwarunkowań rzeczywistej realizacji szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnością fizyczną z perspektywy prowadzących je szkoleniowców. W prezentowanym badaniu starano się odpowiedzieć na pytanie problemowe „Jak szkoleniowcy oceniali rzeczywiste warunki realizacji poszczególnych etapów przeprowadzonych szkoleń?”.

W badaniu zastosowano kilkuetapową procedurę badawczą. W pierwszym etapie główne pytanie problemowe zostało zoperacjonalizowane w postaci istotnych dla realizacji celu badania aspektów prowadzonych szkoleń, do których należały:

- 1) ocena potrzeb szkoleniowych (ustalenie, kto ma być szkolony, jakie kwalifikacje posiada, a jakie powinien nabyć);
- 2) ustalenie celów szkolenia (określanie celów wymiernych krótkoterminowych, celów drugoplanowych, celów dla firmy i dla pracownika);
- 3) opracowanie programu szkolenia (udział w ustalaniu treści i planów zajęć, czasu trwania, miejsca, organizatora szkoleń i prowadzących zajęcia);
- 4) realizacja szkolenia (nadzór nad przebiegiem i organizacją szkolenia);
- 5) ocena szkolenia (badanie, czy zrealizowano cele szkolenia, czy uczestnikom podobał się przebieg szkolenia, czy szkoleni osiągnęli lepsze wyniki w pracy);
- 6) modyfikacja (zmiana programu szkolenia na podstawie jego oceny).

W drugim etapie zastosowana została technika wywiadu. Wcześniejsza kategoryzacja aspektów szkoleń może implikować zastosowanie techniki wywiadu częściowo ustrukturuwanego. Jednak ostatecznie wybrana została technika wywiadu swobodnego, ze względu na to, iż stwarza ona możliwość uchwycenia innych aspektów niż zakładane przez badacza – takich, które mogłyby się pojawić w wypowiedziach rozmówców w trakcie tego typu wywiadów. Podczas wywiadów swobodnych osoby uczestniczące w badaniu proszone były o opowiedzenie o swoich doświadczeniach trenerskich, a po swobodnej wypowiedzi rozmówcom zadawano pytania doprecyzowujące kwestie związane z celem badań, czyli dotyczące roli szkoleń zawodowych w procesie aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. Ze wszystkich wywiadów zostały sporządzone transkrypcje.

W trzecim etapie zebrane materiały poddano analizie polegającej na poszukiwaniu kluczowych problemów i prawidłowości oraz odpowiedzi na pytania badawcze poprzez porównania między wywiadami podczas wielokrotnego czytania wywiadów, uzyskany materiał został zaś poddany analizie tematycznej (Silverman, 2007). Ramą dla kodowania materiału były sformułowane w pierwszym etapie aspekty szkoleń. Jednocześnie w trakcie analizy poszukiwane były ewentualne nowe kategorie związane z prowadzeniem szkoleń – nieuwzględnione we wstępnych założeniach. Pozwoliło to dotrzeć do subiektywnego i społecznego sensu działań badanych jednostek (Konecki, 2005: 280).

Badania zostały przeprowadzone zgodnie ze standardami etycznymi uznawanymi w środowisku socjologicznym i zawartymi w Kodeksie etyki socjologa (2012) oraz Kodeksie Narodowego Centrum Nauki dotyczącym rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (2016). Przed każdym

wywiadem uczestnicy informowani byli o celu badania, jego przebiegu, zasadzie anonimowości, poufności, prawie do wycofania się z udziału na każdym etapie badania oraz sposobie wykorzystania danych zgromadzonych w toku projektu. Wszyscy wyrazili zgodę na udział w badaniu i na nagrywanie wywiadów. Ich dane zostały zanonimizowane, a treść rozmów wykorzystano jedynie w celach naukowych.

Doświadczenia badanych trenerów-szkoleniowców w realizacji szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnością fizyczną

W świetle uzyskanych wyników badań można stwierdzić, iż zleceniodawcami organizacji szkoleń dla pracowników firm były przede wszystkim: urzędy pracy, firmy doradcze, działy HR, firmy szkoleniowe, uczelnie wyższe, organizacje pozarządowe oraz jednostki samorządu terytorialnego.

Interesujące wydaje się to, że potencjalni zleceniodawcy zwykle pytali trenerów o doświadczenia w prowadzeniu szkoleń z tematyki, której miało dotyczyć dane szkolenie. Większość zleceniodawców ustalała każdorazowo doświadczenia trenerów z zakresu kompetencji dotyczących prowadzenia szkoleń, co następująco relacjonuje jedna z badanych osób:

Tak, pytał każdorazowo, ponieważ często były to firmy, które pozyskały środki z UE, więc jest tam postępowanie i zapytania ofertowe. W związku z tym należy wykazać się doświadczeniem zgodnym z tematyką szkolenia, wykazać się odpowiednią liczbą szkoleń i wypełnić dokumentację. (W6)

Z zebranych danych wynika, że najwyższy poziom zaangażowania zleceniodawców szkoleń występował w fazie oceny szkolenia oraz opracowania programu szkolenia i podczas jego realizacji. Natomiast najniższe zaangażowanie występowało na etapie modyfikacji szkoleń oraz ustalania celów szkolenia, co należy uznać za niepokojące zjawisko w kontekście całościowego procesu szkoleniowego i jego rzeczywistej przydatności dla przedsiębiorstwa.

Kolejnym istotnym elementem był sposób doboru uczestników, bezpośrednio związany z tym, jakiego rodzaju grupy szkoleniowe były najbardziej efektywne. Z zebranych danych wynika, że trenerzy w większym stopniu uznawali za bardziej efektywne i sprzyjające procesowi integracji szkolenia w grupach mieszanych w granicach 15–20 osób, w zależności od rodzaju szkolenia. Zdaniem trenerów podczas szkoleń mieszanych uczestnicy wykazywali większe zaangażowanie i chęć uczestnictwa w prowadzonych zajęciach. Dodatkowo doceniana była możliwość korzystania w większym stopniu z doświadczeń wszystkich uczestników, co niewątpliwie wzbogaca kształtowanie oferty szkoleniowej. Rola trenera nie ograniczała się tylko do przekazywania z góry zaplanowanych treści, ale kształtowała się pod wpływem doświadczeń innych osób szkolonych. Tak rozumiana procedura powodowała, iż możliwe było kreowanie funkcji pełnionej przez szkoleniowca w myśl założeń interakcjonistycznej teorii roli. Tym samym szkolenia mogły być realizowane w niepowtarzalny sposób, uwzględniając różnorodność perspektyw uczestników kolejnych szkoleń. Takie podejście było szczególnie potrzebne w przypadku interakcji z osobami mającymi specjalne potrzeby edukacyjne. Indywidualizowane podejście i dostosowanie się

trenera do bieżącej sytuacji nie stały jednocześnie na przeszkodzie realizacji programu i celów szkolenia. Elastyczne podejście trenera do potrzeb słuchaczy wzbogacało całą sytuację szkoleniową dla wszystkich uczestników tego wydarzenia, co ilustruje jedna z wypowiedzi:

Mam takie przekonanie, ale myślę, że ono jest oparte też na doświadczeniu, że najwięcej jakby uczestnicy wynoszą ze szkolenia, jeśli sami mają w nim bardzo aktywny udział. Zresztą pracujemy z osobami dorosłymi, więc jakby korzystanie z doświadczeń tych ludzi, korzystanie z ich wiedzy, którą się dzielą na takich spotkaniach szkoleniowych, no to to jest jakaś taka wartość niezastąpiona i w momencie, kiedy mamy grupy szkoleniowe mieszane, no to tutaj tych perspektyw jest bardzo dużo, więc jakby to bardzo wzbogaca całą tę sytuację szkoleniową, bo ja oczywiście mogłabym dać jakiś jeden swój wsad, jakiś jeden głos tak, ale to jest, to jest tylko moja perspektywa, to jest coś tam, co było założone w programie szkolenia i tak dalej, ale w momencie, kiedy mamy jakieś cele szkoleniowe określone, to myślę sobie też, że można je osiągnąć na różne sposoby, właśnie między innymi korzystając z tych perspektyw różnych, bardzo różnorodnych perspektyw uczestników, zderzanie tych właśnie światów, tak, w których ci ludzie żyją. Zderzanie ich jakichś przekonań. Czasem nawet bardzo powiedziałabym, że ostre dyskusje, które się gdzieś tam wywiązują na tych spotkaniach, to jest coś takiego, co ja bardzo lubię. (W4)

Równie istotne w doborze uczestników szkolenia wydają się kwestie dobrowolności oraz świadomości uczestnictwa w szkoleniu, co przekłada się na większą motywację do poszerzania wiedzy zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i w zaangażowaniu w praktyczną część zajęć.

Ważne wydaje się także spostrzeżenie pokazujące, iż miejsce przeprowadzenia szkolenia może wpłynąć na jego przebieg. Trenerzy byli zgodni, że szkolenie powinno odbywać się poza miejscem pracy, ponieważ przyczynia się do większego zaangażowania w proces szkolenia i pozwala uniknąć myślenia o pracy.

Trenerzy prowadzący szkolenia wyrażali także swoje obawy dotyczące prowadzenia szkoleń. Dostrzegali oni pewne bariery i ograniczenia, które dotyczyły zarówno kwestii organizacyjnych, jak i merytorycznych.

Przede wszystkim istotną sprawą wydaje się umiejętność odpowiedniego zaktywizowania grupy, tak aby umożliwić wszystkim wypowiedzenie się na dany temat, a tym samym uniknąć zdominowania dyskusji przez kogoś z uczestników:

Jako psycholog mam również obawy co do zalewania grupy bardzo osobistymi wątkami i historiami przez jednego uczestnika, czasem wymaganiami natychmiastowych, jednoznacznych odpowiedzi na bardzo złożone pytania. (W1)

Trenerzy często obawiali się, że może wystąpić powtarzanie się treści merytorycznych. Najczęściej taka sytuacja może wynikać z braku analiz działu HR, organizującego rozbudowane projekty, ale

niezbyt dokładnie analizującego nadesłane przez trenerów programy. Bywało tak najczęściej w przypadku szkoleń w zakresie tzw. kompetencji miękkich:

Żeby nie powtarzały się treści merytoryczne, ćwiczenia (dotyczy to rozbudowanych projektów szkoleniowych naspikowanych podobnymi tematami szkoleń). W przypadku tzw. kompetencji miękkich istnieje takie niebezpieczeństwo. Dział HR, który planuje takie projekty, niezbyt dokładnie analizuje nadesłane przez trenerów programy. Wysyłane raporty szkoleniowe są najczęściej tylko statystyką. (W2)

Największą obawą wśród badanej zbiorowości szkoleniowców okazało się to, iż tematyka szkoleń nie zawsze odpowiada uczestnikom i mogą mieć niską motywację do uczestnictwa w nich:

Moje obawy dotyczą także motywacji uczestników. Czy faktycznie potrzebują informacji, są nastawieni na uczenie się, rozwój? A może samo szkolenie jest jedynie wymogiem formalnym, traktowane jako przykry obowiązek, gdzie motywacją jest zewnętrzny przymus. (W1)

Czasami jednak te obawy dotyczyły także tego, że trener może nie sprostać wymaganiom uczestników szkoleń z powodów wysokich oczekiwań niektórych słuchaczy bądź wysokiego mniemania o swojej wiedzy, szczególnie praktycznej:

Zdarzają się takie grupy, właściwie tacy ludzie w grupach, który mają jakby albo bardzo wysokie oczekiwania, albo bardzo wysokie mniemanie o swojej wiedzy, tak próbują zdominować grupę. I wtedy trzeba skupić jakby uwagę, żeby te osoby tam trochę wsadzić w szkolenie. (W5)

W mniejszym stopniu wskazywane były obawy dotyczące kwestii organizacyjnych, czyli między innymi sposobu prowadzenia zajęć (chodzi o czas szkolenia) czy też udziału przełożonego w szkoleniu. Zwykle udział przełożonego w szkoleniu może spowodować sytuację trudną, co z kolei może wpłynąć na zmniejszenie aktywności uczestników szkolenia, jak też skutkować większą ostrożnością wypowiedzi w obawie przed późniejszymi konsekwencjami:

Czy w szkoleniu będzie brał udział przełożony (np. manager, dyrektor szkoły itd.), czy pracownicy nie będą wtedy zablokowani jego obecnością, co wpływa na mniej aktywny udział w szkoleniu, ostrożność wypowiedziach. (W1)

Inną przyczyną obaw szkoleniowców była kwestia związana z usterkami technicznymi, czyli np. zepsutym sprzętem audiowizualnym:

Jest kilka obaw, tego zawsze obawy takie, że coś się wysypie technicznie, czyli na przykład sprzęt się zepsuje albo jutro prowadzę szkolenie na materiałach, które przyjdą w paczce dostarczone pocztą, których ja nie robię. (W5)

Dla niektórych trenerów najtrudniejszym doświadczeniem szkoleniowym były bariery organizacyjne dotyczące miejsca, w którym odbywało się szkolenie, co ilustruje jedna z wypowiedzi:

Zwykle są to wyzwania typu organizacyjnego: sala bez okien, zbyt mała sala, niedająca przestrzeni na pracę w podgrupach (konieczność pracy jakiejś grupy na korytarzu), projektor rzucający obraz w miejsce niekomfortowe dla uczestników – wymaga to improwizacji i dostosowywania na bieżąco planu gry. (W6)

Trenerzy mówili też o trudnych doświadczeniach związanych z przekazywaniem wrażliwych informacji i relacjami z uczestnikami szkoleń mającymi skrajne poglądy:

Myszę, że czasem chyba trudne dla mnie jest to, że mam do czynienia właśnie przez tę różnorodność jakby osób, z którymi prowadzę te szkolenia, mam do czynienia z osobami o bardzo jakichś określonych, często skrajnych poglądach, a tematy, na które prowadzę szkolenia, też nie są takie, powiedziałabym, neutralne, bo jakbym nie wiem, opowiadała o obróbce skrawaniem, no to może by to tak nie wywoływało takich emocji. Natomiast no jednak to są takie tematy psychologiczne, socjologiczne i mocno angażujące też osobiście emocjonalnie uczestników i jakby tutaj też to, że ja troszkę jestem politycznie niepoprawna i czasem to ujawniam, jakby staram się tego nie robić, bo no już wiem, że mogę kogoś urazić na szkoleniu, ale czasem mi się tam coś wyrwie. Oczywiście gdzieś tam robię to z przymrużeniem oka prawda i tak dalej, ale no jednak dostaję takie informacje, że ktoś tam na przykład czuje się urażony tak, jakby tym, co powiedziałam. (W4)

W doświadczeniach szkoleniowych trenerów zdarzały się też przypadki deprecjonowania samego trenera, jego wiedzy oraz złośliwych uwag dotyczących jego młodego wieku. Wydaje się, że według uczestników szkolenia posiadane wiedza i kompetencje powinny wiązać się z większym doświadczeniem życiowym.

Badani trenerzy, mówiąc o szkoleniach, które w szczególny sposób zapadły im w pamięć, były dla nich bardzo znaczące, wskazywali na takie aspekty, jak przyjaźń czy dalsza współpraca:

Zawiązana przyjaźń podczas szkoleń takich, która trwa do dziś. Gdzieś w trakcie szkolenia się nawiązuje jakaś znajomość, która potem owocuje. (W5)

Niekiedy najważniejsze dla trenera okazywało się pierwsze szkolenie, które prowadził i o którym opowiadał w szczególny sposób, bo przebiegało w przyjemnej i konstruktywnej atmosferze:

Szkolenie, które prowadziłam jako pierwsze w swoim życiu, kiedy byłam na studiach doktoranckich, dotyczyło autoprezentacji, a skierowane było do osób z niepełnosprawnościami. Pamiętam, że była tam dziewczyna, nastolatka o imieniu A., która poruszała się na wózku inwalidzkim. Podczas szkolenia powiedziała, że jej życie nie ma sensu, że nikt ją nigdy nie pokocha z racji jej dysfunkcji. Jej stan psychiczny był naprawdę kiepski. Pamiętam też, jak dużo włożyłam pracy i wysiłku w to,

aby jej pomóc na tym szkoleniu poprzez różnego rodzaju ćwiczenia, rozmowę, prace w grupie. To, co potem się stało, do dziś przyprawia mnie o łzy. Mianowicie po około pół roku od czasu tego szkolenia dostałam list od A. Napisane w nim jest (bo mam go do dziś), że uratowałam jej życie, że nadałam mu sens, że ma chłopaka, który ją kocha i że zawsze będę dla niej jak aniołek. (W6)

Odrębnym zagadnieniem wydają się opinie dotyczące szkoleń przeprowadzanych w formie online. Ogólnie badani szkoleniowcy nie byli zwolennikami tego trybu prowadzenia zajęć, co ilustruje poniższa wypowiedź:

Z takich trudniejszych momentów były szkolenia prowadzone online, dla grupy kilkudziesięciu osób. W moim odczuciu forma online pozbawiana jest jednego z dwóch dla mnie jako trenera kluczowych elementów, jakim jest integracja i praca zespołowa. Przeprowadziłam tych szkoleń w formie online około 500 godzin, ocena ich była bardzo dobra, jednak uważam, że szkolenia w tej formie nie spełniają w pełni istoty, jaką jest szkolenie – do tego stopnia, że proszona o kolejne przeprowadzenie szkoleń w formie online odmawiam regularnie. (W6)

Wydaje się, iż niechęć do tej formy szkoleń wynikała głównie ze specyfiki prowadzonego szkolenia, a było to szczególnie trudne w przypadku treningu umiejętności miękkich. Czasami jednak szkoleniowcy odnajdywali w tej formie prowadzenia szkoleń elementy pozytywne. Jedna z badanych wskazała dużą wartość szkoleń online, co do których pierwotnie miała wiele zastrzeżeń, ale z czasem się do nich przekonała i tak opisała swoje doświadczenia:

No pewnie bardzo dużą nowością były dla mnie szkolenia online i na pewno to była taka w ogóle formuła, która mi się absolutnie nie podobała i jejku, ile ja tam się na wypowiadałam na różnych forach, no nie mówię, że internetowych, ale jak to z różnymi tam ludźmi, jak rozmawiałam, jaką byłam walczącą przeciwniczką szkoleń online, to mała głowa, bo naprawdę jakby cały mój warsztat, jakby do tamtej pory do czasu pandemii właściwie, bo w pandemii zostaliśmy zmuszeni. Oczywiście to wszystko zniknęło, jak zaczęliśmy prowadzić te szkolenia online, więc ja sobie myślałam, no beznadzieja, no beznadzieja po prostu. Jak ja te szkolenia będę prowadzić, jak to w ogóle wszystko, to wszystko jakoś tam wyjdzie, jeżeli jakby ten cały warsztat zostanie odarty z tej takiej najważniejszej właściwie dla mnie części. Ale powiem ci, że z czasem okazało się, że no wychodzi to całkiem nieźle. Jest dużo zalet tych szkoleń online. Wiesz, w takim sensie już pomijam, że dla mnie jest to wygodne, no bo ja jestem mało mobilna, więc jakby to, że mogę to zrobić w jakimś miejscu i nie muszę gdzieś tam jeździć, prawda, po całej Polsce i tak dalej, to jest wygodne. Wygodne to jest też dlatego, że na takich szkoleniach online dużo więcej, jakby właśnie jest tej merytoryki. (W4)

Pozytywne wydają się doświadczenia trenerów, którzy z czasem pozbywali się obaw i wątpliwości, które mieli we wcześniejszych okresach prowadzenia szkoleń, a dotyczyły one odpowiedniej organizacji zaplanowanego czasu, głównie zaś zaplanowania czasu na wypowiedzi uczestników dzielących się swoimi doświadczeniami. Ilustruje to wypowiedź jednej z badanych:

Kiedyś obawiałam się, że nie wypełnię zaplanowanego czasu treścią. Teraz zwykle to jest obawa, że nie starczy czasu, bo wielokrotnie jestem zaskakiwana, jak uczestnicy potrafią wejść w dyskusję (szczególnie po emocjonujących doświadczeniach) i dzielenie się doświadczeniem, przez co trudno zmieścić się w zaplanowanym czasie. (W6)

Istotnym uwarunkowaniem kształtującym realizację procesu szkoleniowego był dobór odpowiednich metod szkolenia, dostosowanych do założonych celów oraz do poziomu uczestników. Najwyżej oceniono metodę warsztatów szkoleniowych, a na drugim miejscu *case study*. Wysoki wynik pod względem poziomu ocen bardzo wysokich uzyskały także metody coachingu i mentoringu.

Szkoleniowcy wskazywali także na cechy, które ich zdaniem sprawiają, że trener uznawany jest w gronie szkolonych za trenera idealnego. Nie ulega wątpliwości, iż trener powinien być dobrze przygotowany merytorycznie i stosować w swoich wywodach jak najwięcej przykładów odnoszących się do rzeczywistości uczestników, dopasowywać język, słownictwo do wieku, branży czy też wykształcenia słuchaczy. Ważne jest także to, aby dzielił się własnymi doświadczeniami, w tym także trudnościami i popełnionymi błędami. Zdaniem samych szkoleniowców jest to bardziej wiarygodne i interesujące dla słuchaczy. Ważna jest także mowa niewerbalna, która powinna charakteryzować się przede wszystkim otwartą postawą ciała, zróżnicowanym tonem głosu czy odpowiednim akcentowaniem słów.

W opinii badanych od profesjonalnego szkoleniowca powinno wymagać się wielu umiejętności i kompetencji osobistych. Przede wszystkim powinien on cechować się dużą empatią, powinien lubić ludzi i swoją pracę, być naturalny, charyzmatyczny. Profesjonalnie przygotowany trener powinien umieć słuchać i być dobrym obserwatorem oraz adekwatnie reagować i nie bagatelizować pytań uczestników. Z własnych doświadczeń szkoleniowcy wiedzieli, iż ważne jest, aby poświęcać słuchaczom czas nawet po zakończeniu zajęć, być dyspozycyjnym, jeśli tego potrzebują oraz wykazać się elastycznością podczas nieprzewidzianych zdarzeń:

Poświęcać im czas nawet na przerwach, jeśli tego potrzebują, a to często ma miejsce. Powinien być przygotowany do alternatywnych ćwiczeń (wg czasu, aby móc dostosować się do dynamiki pracy, lub wg scenariusza, gdy np. pojawi się mniej uczestników, niż planowano). Przydaje się dobra znajomość branży/specyfiki pracy grupy (aby dostosować case'y, anegdoty, przykłady). (W6)

Co ważne, badani twierdzili, że łatwiej oczywiście zrealizować wiele z tych postulatów, jeśli jest się praktykiem: „Powinien mieć własną praktykę w temacie, nie być tylko teoretykiem” (W6).

Reasumując, najczęściej wskazywano na merytoryczne przygotowanie, doświadczenie w zawodzie trenera czy empatię. Jednak na szczególną uwagę zasługują także wymieniane przez trenerów: szczerść, naturalność, emocje, przekonanie o tym, co się mówi oraz charyzma.

Przyjmując perspektywę tworzenia roli, warto zauważyć, iż badani szkoleniowcy zasadniczo byli świadomi doniosłości stawianego przed nimi zadania i starali się w kreatywny sposób realizować je.

Zakończenie

Zaprezentowane analizy zawierają próbę oceny uwarunkowań realizacji szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami na podstawie wypowiedzi szkoleniowców. Przeprowadzone analizy ukazują proces realizacji roli trenera-szkoleniowca w kontekście napotykaných problemów i trudności, a także szans i możliwości, jakie daje szkolenie tej specyficznej grupy osób. Proces szkolenia powoduje, iż słuchacze zyskują wiedzę i umiejętności, które pozwolą im funkcjonować na rynku pracy, szkoleniowcy nabywają zaś doświadczenia w kształceniu osób ze specjalnymi potrzebami. Ta obopólna korzyść sprawia, iż szkolenia zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami nabierają wyjątkowego znaczenia w kontekście edukacyjnym.

W świetle analizy ważnym wyzwaniem staje się zapewnienie zatrudnienia i optymalnego wykorzystania potencjału zawodowego w przedsiębiorstwach i instytucjach zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. Pomimo iż w przepisach istnieją odpowiednio opracowane procedury, to jednak w dużej mierze efektywność szkolenia zależy od umiejętności i kompetencji trenerów prowadzących. W opracowaniach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi sformułowano wiele zasad na temat efektywnego przygotowania i organizowania szkoleń zawodowych, w tym także wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy (Millward Brown SA, 2013; Rogowska, 2020) oraz zestaw narzędzi do rekrutacji i szkolenia trenerów pracy (Gorący, 2015; Mrugalska, Brząkowski, 2015). Adaptacja tych zasad do warunków szkolenia wskazuje na pewną specyfikę takich procesów i dlatego tak bardzo ważne są identyfikacja i analiza uwarunkowań realizacji szkoleń zawodowych z uwzględnieniem wpływu osób prowadzących te szkolenia na całokształt tego typu aktywizacji osób z niepełnosprawnościami.

Niewątpliwie trenerzy z dłuższym stażem szkoleniowym (powyżej 200 przeprowadzonych szkoleń) znają świetnie specyfikę pracy z takimi osobami i są oceniani lepiej pod kątem przygotowania do zajęć niż szkoleniowcy o mniejszym doświadczeniu. Jednak nawet doświadczeni trenerzy mogą spotykać się z pewnymi problemami podczas prowadzenia kolejnych szkoleń. Najczęściej wskazują oni na różne obawy podczas prowadzenia takich szkoleń, a zwłaszcza na niedopasowanie szkolenia do oczekiwań uczestników oraz na problemy ze zrozumieniem poruszanych zagadnień. W przedsiębiorstwach zauważono stosunkowo niski poziom zainteresowania właścicieli i kierownictwa problematyką szkoleniową. Potwierdzeniem tego są na przykład opinie trenerów-szkoleniowców, że tylko połowa zlecniodawców dowiaduje się wcześniej u organizatorów szkoleń, czy mają oni doświadczenie w prowadzeniu kursów i innych zajęć. To wszystko łącznie pokazuje, że w dużej części badanych przedsiębiorstw występuje słaba kultura organizacyjna, w tym kultura szkoleniowa i nie mają one z reguły ukształtowanej strategii w zakresie szkoleń. Tej grupy przede wszystkim powinny dotyczyć rekomendacje dla praktyki płynące z bieżących badań.

Badani trenerzy-szkoleniowcy podkreślali duży wpływ na realizację szkolenia odpowiednio dobranych programów i metod szkoleniowych, a także na dobry kontakt z uczestnikami szkolenia przed jego rozpoczęciem oraz w czasie trwania. Trenerzy prowadzący szkolenia wskazywali na wysoką ocenę metody coachingu w doskonaleniu uczestników szkolenia.

Ważne wydaje się też to, aby wyciągnięcie odpowiednich wniosków z oceny przebiegu i efektów danego szkolenia w procesie ewaluacji dostarczyło istotnych informacji zwrotnych dla projektowania następnych szkoleń. Ciągła ewaluacja efektów szkoleń oraz modyfikacja ich programów i zasad organizacji mają na celu optymalne dostosowanie procesu szkolenia do możliwości uczestników oraz do wymagań zmieniającego się rynku pracy.

Skuteczność przeprowadzanych szkoleń na pewno jest uwarunkowana współpracą między zainteresowanymi podmiotami, a osoba prowadząca szkolenie powinna być zaangażowana w proces szkoleniowy na każdym etapie, łącznie z badaniem potrzeb szkoleniowych. Trener powinien być odpowiedzialny za sporządzanie planu badania potrzeb szkoleniowych i współpracę z kierownictwem firmy. Ponadto powinien proponować rozwiązania problemów zdiagnozowanych podczas analizy potrzeb, dobierać metody szkoleniowe, jakie będzie chciał wykorzystać podczas szkolenia oraz opracować raport po zakończonym szkoleniu.

Ważną predyspozycją trenerów wydaje się umiejętność motywowania grupy. Mimo nabytego doświadczenia ważne jest, aby trenerzy podnosili kompetencje w zakresie zarządzania zespołem, w tym rozwiązywania sytuacji trudnych oraz budowania efektywnej współpracy.

Należy podkreślić, że szkolenia aktywizują do pomysłowości oraz uczą nowych umiejętności. Obecny postęp technologiczny wymaga od pracowników systematycznego poznawania innowacyjnych rozwiązań i umiejętności korzystania z nich. Szkolenia w pewnej części pozwalają uniknąć kosztownego oraz czasochłonnego procesu rekrutacji nowych pracowników. Umożliwiają realizację bardziej złożonych zadań przez osoby już zatrudnione, rozwijają umiejętności interpersonalne, które są kluczowe w życiu osobistym, oraz pomagają zdobywać umiejętności praktyczne. Jednak można o tym mówić dopiero wtedy, kiedy zostaną dostosowane do potrzeb i potencjału pracownika oraz firmy (Wykin, 2022: 108).

Przyjmując, że aktywność zawodowa ma ogromne znaczenie na drodze do integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami, a rodzaj i zakres niepełnosprawności bezpośrednio wyznaczają ograniczenia i możliwości zawodowe jednostki, należy wdrażać takie mechanizmy aktywizacji zawodowej, które przede wszystkim uwzględniają specyfikę jednostkową. W tym kontekście działania integracyjne wobec osób niepełnosprawnych powinny zawierać także postulat prawa do bycia niepełnosprawnym obywatelem, a oferowane w ramach projektów i szkoleń wsparcie powinno być maksymalnie zindywidualizowane i różnorodne, dopasowane do indywidualnych potrzeb beneficjentów, wykorzystujące zarazem umiejętności i kompetencje trenerów.

Bibliografia

Bielak-Jomaa Edyta (2016), *Szkolenia niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących pracy jako forma aktywizacji zawodowej – kilka uwag krytycznych*, [w:] Maria Bosak (red.), *Prawo a niepełnosprawność. Wybrane aspekty*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, s. 115–131.

Blumer Herbert (2007), *Interakcjonizm symboliczny. Perspektywa i metoda*, Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

Bryman Alan (1992), *Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration*, [w:] Julia Brannen (red.), *Mixing Methods: Quantitative and Qualitative Research*, Aldershot: Avebury, s. 57–80.

Chodkowska Maria, Byra Stanisława, Kazanowski Zdzisław, Osik-Chudowolska Danuta, Parchomiuk Monika, Szabała Beata (2010), *Stereotypy niepełnosprawności. Między wykluczeniem a integracją*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

Degener Theresia (2016), *Rights Disability in a Human Context*, „Laws”, vol. 5(3), 35.

Denzin Norman, Lincoln Yvonna, Giardina Michael, Cannella Gaile (red.) (2023), *The Sage Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks: Sage Publications.

Flick Uwe (2012), *Projektowanie badania jakościowego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gąciarz Barbara, Kubicki Paweł, Rudnicki Seweryn (2014), *System instytucjonalnego wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce – diagnoza dysfunkcji*, [w:] Barbara Gąciarz, Seweryn Rudnicki (red.), *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do modelu polityki społecznej*, Kraków: Wydawnictwo AGH, s. 105–126.

Giermanowska Ewa (2014), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki i uwarunkowania zmian*, [w:] Barbara Gąciarz, Seweryn Rudnicki (red.), *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do modelu polityki społecznej*, Kraków: Wydawnictwo AGH, s. 157–186.

Giermanowska Ewa, Greniuk Angelika (2019), *Wchodzenie w dorosłość i niezależne życie osób niepełnosprawnych na przykładzie działalności European Network on Independent Living (ENIL)*, [w:] Beata Szluz (red.), *Doświadczenie niepełnosprawności w rodzinie*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, s. 158–173.

Giermanowska Ewa, Raclaw Mariola (2014), *Pomiędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Studia Socjologiczne”, nr 2, s. 107–127.

Głąb Zbigniew, Kurowski Krzysztof (2018), *W poszukiwaniu nowego systemu orzekania o niepełnosprawności w świetle Konwencji OZN o prawach osób niepełnosprawnych i idei niezależnego życia*, „Studia z Polityki Publicznej”, nr 4(20), s. 23–43.

Gorący Małgorzata (2015), *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw I. Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy*, [w:] *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/publikacje-wypracowane-w-ramach-projektow-ue/trener-pracy-jako-sposob-na-zwiekszenie-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych/> [dostęp: 22.04.2024].

Gready Paul, Ensor Jonathan (2005), *Reinventing Development? Translating Rights-Based Approaches from Theory into Practice*, London: Zed Books Ltd.

Jachimczak Beata, Olszewska Barbara, Podgórska-Jachnik Dorota (red.) (2011), *Mój zawód – moja praca – moja przyszłość. Perspektywy osób z niepełnosprawnością*, Łódź: Wydawnictwo Naukowe WSP.

Kodeks etyki socjologa (2012), <https://pts.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/kodeks.pdf> [dostęp: 10.09.2024].

Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (2016), https://www.ncn.gov.pl/userfiles/file/konkursy_ogloszone_2016-03-15/sonata11-zal6.pdf [dostęp: 10.09.2024].

Konecki Krzysztof T. (2005), *Analiza danych jakościowych. Procesy i procedury*, „Przegląd Socjologiczny”, nr 4, s. 267–282.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).

Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych (2006), Zgromadzenie Ogólne ONZ, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf> [dostęp: 20.04.2024].

Księżopolska Katarzyna (2016), *Ewaluacja wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań – wybrane wyniki, wnioski i rekomendacje z badań*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania”, nr IV(21), s. 125–144.

Mabbett Deborah (2005), *The Development of Rights-based Social Policy in the European Union: The Example of Disability Rights*, „Journal of Common Market Studies”, vol. 43(1), s. 97–120.

Mikołajczyk-Lerman Grażyna (2013), *Między wykluczeniem a integracją – realizacja praw dziecka niepełnosprawnego i jego rodziny. Analiza socjologiczna*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Mikołajczyk-Lerman Grażyna (2016), *Bariery w realizacji prawa do edukacji dzieci z niepełnosprawnościami w opinii ich rodziców. Rekomendacje dla polityki oświatowej*, „Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej”, nr 22, s. 110–131.

Mikołajczyk-Lerman Grażyna (2019), *Trudności w przestrzeni edukacyjnej dziecka z niepełnosprawnością*, [w:] Małgorzata Cywińska (red.), *Edukacyjne przestrzenie sytuacji trudnych dzieci*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, s. 191–204.

Millward Brown SA (2013), *Raport z badania funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy*, [w:] *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje_UE/Trener_pracy/6104_raport_z_badania.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download [dostęp: 22.04.2024].

Mrugalska Krystyna, Brząkowski Mateusz (2015), *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw II. Zestaw narzędzi do szkolenia trenerów pracy*, [w:] *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje_UE/Trener_pracy/6090_Zestaw_II_-_tekst_na_www.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download [dostęp: 22.04.2024].

Ostrowska Antonina (2015), *Niepełnosprawni w społeczeństwie 1993–2013*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.

Paluszkiewicz Magdalena (2019), *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Piron Laure-Hélène (2004), *Rights – based approached to social protection*, London: Overseas Development Institute.

Rogowska Daria (2020), *Rola trenera pracy w procesie zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami*, „Zeszyty Naukowe WSH. Zarządzanie”, nr 3, s. 195–208.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. poz. 667).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu z dodatkowych kosztów związanych zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. poz. 1987).

Shakespeare Tom (2008), *Disability Rights and Wrongs*, New York: Routledge.

Silverman David (2007), *Interpretacja danych jakościowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Ślęzak Izabela (2024), *Od redaktorki: Badania jakościowe – metody, współuczestnicy, proces realizacji*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XX, nr 2, s. 6–11.

Tackling Poverty and Social Exclusion through Human Rights and Democratic Citizenship in Europe and Scotland (2010), <https://dare-network.eu/tackling-poverty-and-social-exclusion-by-means-of-education-for-democratic-citizenship-and-human-rights/> [dostęp: 22.04.2024].

Thomas Carol (2004), *How is disability understood? An examination of sociological approaches*, „Journal Disability & Society”, vol. 19(6), s. 569–583.

Turner Ralph H. (1962), *Role-taking: Process Versus Conformity*, [w:] Arnold Marshall Rose (red.), *Human Behavior and Social Processes. An Interactionist Approach*, Boston: Houghton Mifflin Company, s. 20–40.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 240).

Woźniak Zbigniew (2008), *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej – społeczny kontekst medycznego problemu*, Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”.

Wykin Anisa (2022), *Szkolenie jako czynnik rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnościami w świecie VUCA*, [w:] Grażyna Mikołajczyk-Lerman, Joanna Sztobryn-Giercuskiewicz (red.), *Życie z niepełnosprawnością w świecie VUCA*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 87–109.

Cytowanie

Grażyna Mikołajczyk-Lerman, Anisa Wykin (2024), *Realizacja szkoleń zawodowych aktywizujących osoby z niepełnosprawnością fizyczną z perspektywy szkoleniowców*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XX, nr 4, s. 234–255, <https://doi.org/10.18778/1733-8069.20.4.11>

The Implementation of Vocational Training Activating People with Physical Disabilities from the Perspective of Trainers

Abstract: The considerations presented in the article are part of discourse on the active employment policy of people with disabilities in the context of their rights. The article presents the results of analyses showing the conditions for implementing vocational training for people with physical disabilities from the perspective of the trainers. The analyses were conducted within the theoretical framework of the social-relational theory of disability and the qualitative methodological paradigm. The basis for the analyses are the results of research obtained through informal interviews conducted with experienced trainers conducting training for people with disabilities. It was important to examine the implementation of such training by experienced trainers and to learn how the training reality is constructed by them in accordance with the assumptions of symbolic interactionism. The conducted analyses indicate that training for people with physical disabilities can and should become an important element in the process of professional activation of people with disabilities, but it is limited in its implementation phase, primarily due to the generally poor training culture in enterprises.

Keywords: vocational training, activation, people with physical disabilities, trainers