

Doradztwo kariery dla studentów z niepełnosprawnością

1



Ewa Worotyńska-Kos

Psycholog, Coach International Coaching Community, doradca zawodowy w Biurze Karier Politechniki Łódzkiej, od kwietnia 2021 prowadzi doradztwo i coaching kariery dla studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych PŁ.

Ważną rolę w procesie wspierania rozwoju studentów z niepełnosprawnością odgrywa doradztwo i coaching kariery. Zarówno doradztwo jak i coaching opiera się na dialogu, szanuje autonomię, buduje to, co mocne. Skupia się na pozytywach, teraźniejszości i przyszłości, a nie na trudnej przeszłości i porażkach.

Podstawowym celem procesu doradztwa i coachingu osób z niepełnosprawnością wrodzoną, jak i nabytą, jest zdobycie satysfakcjonującego zatrudnienia, odpowiadającego predyspozycjom, możliwościom oraz ograniczeniom studenta.

Faktem są pewne bariery w rozwoju zawodowym osób z niepełnosprawnościami. Mogą pojawić się na każdym etapie życia, od etapu edukacji ponadpodstawowej, przez studia, aż po sytuację w miejscu pracy.

Bariery psychologiczne z jakimi borykają się osoby ze szczególnymi potrzebami są podobne do klasycznych barier osób pełnosprawnych. Choć często nabierają one większej intensywności. Oto niektóre z nich:

Niska samoocena

Pojawia się najczęściej w dwóch sytuacjach:

- po pierwsze, gdy osoba z niepełnosprawnością traci poczucie sprawstwa oraz możliwości decydowania o sobie i własnym życiu,
- po drugie, gdy osoba ta nie ma aktywnego udziału w relacjach międzyludzkich oraz nie przynależy do akceptującej grupy społecznej.

Studenci, z którymi pracowałam mówili o trudnościach związanych z obawą przed byciem wyśmianym i nieakceptowanym. Studenci ci spędzają czas w hermetycznym środowisku, co utrudnia im nawiązywanie relacji społecznych i odsuwa w czasie odkrywanie swojej roli życiowej.

Niska aktywność

Może wynikać z braku motywacji do samodzielnego działania. Powodem jest najczęściej sytuacja, w której rodzice wyręczali swoje dzieci i sabotowali ich przejawy aktywności poprzez subtelne komunikaty typu „nie poradzisz sobie”. Chcieli tym sposobem ochronić dziecko i zaoszczędzić mu rozczarowania.

Postawa roszczeniowa

Przejawia się w stawianiu żądań i obwinianiu otoczenia za sytuację. W tym przypadku powodem może być postawa bliskich, którzy nie uczą młodego człowieka samodzielności, ale pokazują, że jest ono pokrzywdzone i wszystko mu się należy.

Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Osoby ze szczególnymi potrzebami często traktowane są jeszcze w organizacjach i na rynku pracy jako pracownicy drugiej kategorii. Doświadczają one braku możliwości udziału w działaniach rozwojowych firmy. Spotykam się z takim ograniczającym przekonaniem

również wśród samych studentów z niepełnosprawnościami – „owszem studiuję, jakoś udało mi się przejść egzaminy i zaliczenia, ale nie nadaje się na to by być specjalistą i pełnosprawnym pracownikiem”. Funkcjonuje również w obiegu społecznym opinia, że uzyskanie „jakiegokolwiek” zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością powinno stanowić szczyt aspiracji. Mogą wykonywać jakieś proste prace, ale nie nadają się na specjalistów, managerów, liderów, ekspertów, nawet gdy mogą pochwalić się tytułem inżyniera czy magistra. Możemy się o tym przekonać sprawdzając pierwsze strony z ofertami pracy dla niepełnosprawnych.

Cytuję: „pracownik ochrony, sprzątanie obiektów, portier, dozorca, pracownik fizyczny, pracownik produkcji...”

Z mojego doświadczenia wynika, że studenci i absolwenci z niepełnosprawnościami zdecydowanie mogą robić coś więcej, o wiele więcej.

Innym sformułowaniem, które obito mi się o uszy jest: „owszem, może niepełnosprawni mogą pracować, ale im się nie chce. Dostają pieniądze od państwa za nic i nie mają motywacji”. To bardzo krzywdzące sformułowanie i dalece niefortunne. Owszem osoby z niepełnosprawnością borykają się od czasu do czasu z problemem braku motywacji, zdarzają się też osoby z wyuczoną bezradnością, jednak moje doświadczenie w pracy ze studentami z niepełnosprawnością zaprzecza tej generalizacji. Są to osoby, które w sposób szczególny chcą pracować, mają potrzebę dzielenia się swoimi kompetencjami i chcą być przydatne.

Podsumowując, absolutnie każdy człowiek ma potrzebę rozwoju i pragnie podnosić swoje kompetencje. Każdy człowiek ma też potrzebę dzielenia się swoją wartością.

Jak pracuję z osobami ze szczególnymi potrzebami?

To na czym zależy mi najbardziej to odczarowywanie niepełnosprawności. Dlatego też bazuję na 3 metodach – technikach, które w mojej ocenie są wystarczająco dobre, aby osoba z niepełnosprawnością weszła na rynek pracy z odwagą, determinacją i wiarą, że można.

1. Praca na zasobach

Najbardziej sprawdza się praca na zasobach, a nie na brakach. Zamiast skupiać się na mankamencie i braku szukam silnej strony. To właśnie nasze talenty, unikatowe umiejętności i zainteresowania są fundamentem naszej produktywności.

Często przekraczam pewne tabu i idę nawet dalej. Pokazuję, że każdy „brak”, „mankament” jest przyczyną wielkiej siły. Coś co „nie pracuje”, coś co jest „niepełnosprawne” może stać się przysłowiową perłą. Jak wiemy, perły rodzą się w bólu i niewygodzie. *Moc w słabości się doskonali* – 2 Kor 12.

Gdyby nie ta „niewygoda”, nigdy nie byłyby perłami. Z każdego trudu można wyciągnąć coś dobrego. Zwracam uwagę, że problematyczna rzeczywistość nie jest taka zła, a te dobre momenty mogą sugerować rozwiązanie problemu. Potrzebne jest tu oczywiście coś więcej – praca, odwaga i determinacja, ale też nie jakieś heroiczne wysiłki. Raczej małe zmiany, które wywołują te duże zmiany.

Jak odkrywam silne strony i talenty u innych?

Skupianie się na tym w czym jesteśmy dobrzy daje każdemu z nas wielką siłę i satysfakcję. Każdy człowiek ma silne strony i możemy znaleźć u niego talenty unikatowe. Niezbędnym czynnikiem w odkrywaniu drugiego człowieka jest przede wszystkim moja ciekawość, wiara, a raczej pewność, że ten człowiek ma perłę do odkrycia. Stosuję szereg różnych narzędzi poznawczych i technik, w zależności od okoliczności. Najbardziej jednak sprawdzają się mocne pytania, które używane są w coachingu oraz autoryzowane testy talentów, stylów zachowań czy predyspozycji.

2. Praca z przekonaniem

Zależy mi na tym, aby osoba z niepełnosprawnością była przekonana, że jej własne zdanie w całym procesie doradztwa i coachingu jest bardzo ważne. Drugim

Fundusze Europejskie Wzrost i Solidarność
Rzeczpospolita Polska
Narodowe Centrum Rehabilitacji
Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Projekt: Długoterminowa ścieżka angażowania przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

BON Doradztwo zawodowe dla studentów ze szczególnymi potrzebami

DORADZTWO COACHING KARIERY

"Czy masz odwagę pokazać światu swoją pracę?
Skarby ukryte w Twoim wnętrzu
liczą, że powiesz TAK"

WSPIERAMY ROZWÓJ TWOJEJ KARIERY

Jesteś osobą ze szczególnymi potrzebami lub z niepełnosprawnością i chcesz aktywnie wejść na rynek pracy? Spotkanie z doradcą pozwoli Ci lepiej zrozumieć swoje możliwości i potrzeby oraz wdrożyć zmianę potrzebną do satysfakcji zawodowej.

DORADZTWO ZAWODOWE **COACHING KARIERY** **KONSULTACJE PSYCHOLOGICZNE**

Zapisy przez WIKAMP lub e-mail:
bon@adm.p.lodz.pl; ewa.worotynska-kos@p.lodz.pl
tel. 42 631 28 87



Fot. Pixabay / Arek Socha

czynnikiem jest odpowiedzialność za własną karierę i rozwój oraz wiara, że wiele zależy od niej samej. Osoba z niepełnosprawnością jest ekspertem od swojego życia, czasami potrzebuje jednak wsparcia.

Praktycznie w każdym procesie pojawiają się tzw. „dobrzy znajomi”, których imiona są nam wszystkim znane: „tak, ale”, „nie da się”, „nie uda się”, „ale po co”. Jeżeli wierzymy, że się nie uda, to rzeczywiście się nie uda. Już naukowcy udowodnili, że całe ciało przestaje się mobilizować i walczyć w chwili, kiedy wyznajemy przekonanie, że się nie da, że się nie uda.

Proces przeobrażania przekonań polega na podważaniu status quo. Zamieszkujący w głowie „gremlin” spycha na margines ambitne cele, wyzwania i marzenia. Kiedy rośnie siła gremlina, a więc gdy rozgości się w nas na dobre, rośnie też opór przed zmianami. Coraz skuteczniej oddala nas od wartości i dążeń. Jeżeli słyszę, że coś jest niemożliwe, sprawdzam, czy rzeczywiście tak jest. Pomocne są tutaj pytania: czy to jest prawda? skąd to wiesz? czy na pewno? kto tak myśli? gdyby nie było ograniczeń, to co byś zrobił?

Gdyby ludzie zgadzali się na zastaną rzeczywistość i ograniczające przekonania, nie byłoby innowacji - zarówno technicznych jak i społecznych. To właśnie niezgoda na „nie da się” prowadzi do nowych rozwiązań, wynalazków i udogodnień.

3. WOOP

To pierwsza naukowo potwierdzona metoda skutecznego urzeczywistniania marzeń i celów. Została nazwana WOOP od angielskich słów: *Wish* (cel, życzenie), *Outcome* (wynik, pożądaný rezultat, korzyść), *Obstacle* (przeszkoda), *Plan* (plan). Jest to metoda stworzona przez Gabriele Oettingen – profesora psychologii z Uniwersytetu w Nowym Jorku. Oparta na kontrastowaniu mentalnym z intencją implementacyjną (z angielskiego *Mental Contrasting with Implementation Intentions*, MCII). To narzędzie do programowania samego siebie jest niezwykle praktyczne, ponieważ może być używane do każ-

dego celu. Z powodzeniem uczą się tej metody osoby z różnymi niepełnosprawnościami i specjalnymi potrzebami. Studenci budują z jego pomocą wizję przyszłości i stawiają sobie konkretne cele. Im częściej stosują tę metodę, tym sprawniej się nią posługują. Dzięki WOOP patrzą na problem z kilku perspektyw.

Jestem przekonana, że praca i rozwój zawodowy ma moc, żeby zmienić życie osób z niepełnosprawnościami na lepsze. Staż i praca mogą być początkiem zmiany. Dzięki nowym możliwościom zawodowym mamy nowe relacje z ludźmi, nowe umiejętności, wiedzę, kompetencje, nowe cele i nowe doświadczenia. Uzyskanie zatrudnienia i podpisanie umowy nie powinno być ostatecznym etapem rozwoju zawodowego. Zachęcam do nieustannego zadawania sobie pytań: jaka jest moja misja i cele? co tak naprawdę chciałabym w życiu robić? Jak zwykli mawiać specjaliści od rozwoju osobistego: jeżeli odkryłeś swoją życiową misję i nie zacząłeś płakać ze szczęścia, to jeszcze nie jest Twoja misja. Doradztwo i coaching kariery znajduje więc zastosowanie nie tylko w stosunku do studentów poszukujących zatrudnienia, ale także w stosunku do tych, którzy już pracują i pragną zmiany. Z rozmów ze studentami z niepełnosprawnościami wynika, iż w sytuacji kryzysu zawodowego rzadko można liczyć na wsparcie rodziny i znajomych. Często słyszą oni słowa typu: „powinieneś być szczęśliwy, że w ogóle masz jakąkolwiek pracę”, „większość osób z takim zdrowiem chciałaby być na Twoim miejscu”. Rola doradcy i coacha kariery jest w takim przypadku bezcenna, ponieważ pokazuje on klientowi inną perspektywę.

Podsumowując, doradztwo i coaching kariery może stanowić cenne uzupełnienie rehabilitacji, psychoterapii i innych form wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Ten rodzaj wsparcia buduje to co mocne, a co najważniejsze, przenosi odpowiedzialność w ręce osoby ze specjalnymi potrzebami. Dla mnie niezwykle cenna jest zmiana perspektywy klienta, z roli osoby niepełnosprawnej na rolę osoby odpowiedzialnej za swoje życie.