

edukator

Nr 4 [I/2012]
ISSN 2083-7003

„Są twarzą
naszego Muzeum” –
wsparcie dla osób
niepełnosprawnych
w Belgii
str. 4

Niepełnosprawność –
role zawodowo-społeczne
a bariery mentalne
str. 6

Telepraca szansą na zatrudnienie
osób niepełnosprawnych

str. 14

Słów parę o orzecznictwie
o niepełnosprawności i o stopniu
niepełnosprawności cz. III

str. 18



Skąd wziął się pomysł na Edukatora?

Tekst: Barbara Górka

W Bielskim Stowarzyszeniu Artystycznym „Teatr Grodzki” realizujemy od lat działania na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Organizujemy dla nich i z nimi m.in. warsztaty twórcze, poradnictwo zawodowe, konsultacje psychologiczne i prawne, rehabilitację, wsparcie asystentów. Naszym celem jest ułatwienie integracji niepełnosprawnych ze społeczeństwem, uzyskania jak największej aktywności osobistej.

Kiedy usłyszeliśmy od niepełnosprawnych klientów, że chcieliby na większą skalę niż dotychczas podwyższać swoje kwalifikacje, naturalną reakcją stało się przygotowanie nowego projektu. W jego ramach łączymy informowanie osób niepełnosprawnych o ofercie kształcenia ustawicznego w województwie śląskim ze wsparciem metodycznym kadr placówek edukacyjnych w zakresie efektywnego kształcenia słuchaczy z niepełnosprawnością.

Projekt Edukator – promocja kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych realizowany jest od 1 kwietnia 2011 r. do 31 marca 2013 r. i obejmuje swoimi działaniami całe województwo śląskie.

Cel główny i cele szczegółowe:

- podniesienie poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym niepełnosprawnych odbiorców kampanii informacyjnej,
- podniesienie poziomu i jakości wiedzy dorosłych osób niepełnosprawnych oraz ich rodzin na temat możliwości podejmowania edukacji ustawicznej w wojewódz-

twie oraz na temat dostępnych ułatwień w dostępie do edukacji

– podniesienie poziomu i jakości wiedzy pracowników placówek kształcenia ustawicznego w zakresie potrzeb osób niepełnosprawnych chcących rozwijać kwalifikacje zawodowe.

Główne działania:

- publikacja kwartalnika i poradnika z zakresu kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych,
- prowadzenie portalu internetowego www.naukabezbarier.pl,
- wywiady radiowe i artykuły prasowe, film promocyjny,
- sesja plakatowa w największych śląskich miastach.

Realizacja projektu jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (PO Kapitał Ludzki, Działanie 9.3).



Patronat honorowy Małżonki Prezydenta RP Pani Anny Komorowskiej

Patroni medialni: Dziennik Zachodni

**DZIENNIK
ZACHODNI**

Radio Katowice



Patronat wspierający: Gemini Park w Bielsku-Białej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚĆ



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Łatwiejszy kontakt



Tekst: Barbara Górka
koordynatorka
projektu Edukator

Jak wyglądał Twój pierwszy kontakt z osobą niepełnosprawną? Słuchaczem, trenerem lub kolegą z grupy. Może sam borykasz się ze schorzeniem, ale zaskoczyła Cię choroba nowego znajomego? Czy byłeś przygotowany do takiego spotkania? Czy

posiadałaś odpowiednią wiedzę o niepełnosprawności? Zazwyczaj takim kontaktom towarzyszą obawy, że nie będą wiedzieć co powiedzieć, jak się zachować. Jak opisywać świat osobie niewidomej? Jak wskazać osobie niesłyszącej właściwy

kierunek drogi? Jak nauczyć osobę z niepełnosprawnością fizyczną nowego zawodu, przekazać jej praktyczne umiejętności, niezbędne do wykonywania pracy?

Bez względu na to, czy jesteś nauczycielem czy znajomym osoby z przewlekłym schorzeniem możesz korzystać z różnych źródeł wiadomości o rodzajach niepełnosprawności. Czasami będzie to wsparcie ze strony kompetentnego asystenta czy trenera pracy. Innym razem cenne wskazówki uzyskasz w lokalnym stowarzyszeniu, działającym na rzecz osób niepełnosprawnych. Warto skorzystać również z informacji, jakie płyną z realizowanych kampanii społecznych czy ciekawych programów edukacyjnych. Dlatego już w pierwszym tekście zapraszamy Was do odwiedzenia Muzum dr. Guislain - jedyne takiego miejsca na mapie Europy, które za cel postawiło sobie promowanie wśród społeczeństwa wiedzy z zakresu psychiatrii. Mamy nadzieję, że podobne inicjatywy – przybliżające świat osób bardziej i mniej sprawnych – znajdą swoje miejsce również w naszym regionie.

Wydawca:



Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne
„Teatr Grodzki”
www.teatrgrodzki.pl

„Edukator – promocja kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych”

ul. Stefanii Sempołowskiej 13, 43-300 Bielsko-Biała
telefon/faks: 033 496 52 19
e-mail: edukator@naukabezbarier.pl
www.naukabezbarier.pl

Koordynatorka projektu: Barbara Górka
PR Menager: Agnieszka Ściera, agnieszka@mediani.pl

edukator

Redaktor Naczelny: Michał Bagrowski
Zastępcy redaktora naczelnego: Agnieszka Ginko-Humphries, Piotr Kostuchowski
Zespół redakcyjny: Zespół redakcyjny: Agnieszka Ginko-Humphries, Piotr Kostuchowski, Grzegorz Żymła, Magdalena Mike, Kamila Nowotarska, Łukasz Tomczyk, Jacek Baczak, Radosław Kremzer
Grafika i skład: Mediani / Anita Szymańska
zdjęcia FOTOLIA.COM: okładka, str. 6, 10, 17

Druk:

Zakład Aktywności Zawodowej
Zakład Introligatorsko-Drukarski BSA „Teatr Grodzki”
e-mail: dtp@poligrafia.bielsko.pl, www.poligrafia.bielsko.pl

Wydawnictwo bezpłatne, nie do sprzedaży.
Copyright © BSA „Teatr Grodzki”. Przedruki po uzyskaniu zgody Wydawcy.
Listy: e-mail: edukator@naukabezbarier.pl
Redakcja nie zwraca tekstów niezamówionych.

SPIS TREŚCI

- 2 Skąd wziął się pomysł na Edukatora?
- 3 Łatwiejszy kontakt
- 4 „Są twarzą naszego Muzeum” – wsparcie dla osób niepełnosprawnych w Belgii
- 6 Niepełnosprawność – role zawodowo-społeczne a bariery mentalne
- 8 Asystenci osób niepełnosprawnych
- 11 Zagrożenia stojące przed polskim społeczeństwem obywatelskim
- 12 Wizyta studyjna w Museum Dr. Guislain, Belgia, Ghent
- 14 Telepraca szansą na zatrudnienie osób niepełnosprawnych
- 16 Wykluczenie cyfrowe
- 18 Ośrodek Rehabilitacyjno-Szkoleniowo-Wypoczynkowy w Lalikach...
- 20 Słów parę o orzecznictwie o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności
- 21 Listy do redakcji
- 22 Wartajki
- 23 Finansowanie własnej edukacji przez dorosłe osoby niepełnosprawne



„Są twarzą naszego Muzeum” – wsparcie dla osób niepełnosprawnych w Belgii

W dniach 14-17 lutego 2012 w Bielskim Stowarzyszeniu Artystycznym „Teatr Grodzki” zawitali goście z Flandrii – Regionu Flamandzkiego Belgii, którego mieszkańcy posługują się językiem holenderskim. Przedstawiciele Muzeum Dr Guislaina oraz flamandzkiego Ministerstwa Kultury (Agencja Sztuki i Dziedzictwa Narodowego) przybyli do Polski w ramach projektu Tool Quiz, aby we współpracy z „Teatrem Grodzkim”, podzielić się swoim doświadczeniem w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z polskimi instytucjami.

Z przedstawicielkami flamandzkiego Ministerstwa Kultury oraz Muzeum Dr Guislaina w Ghent rozmawiała Agnieszka Ginko-Humphries

Agnieszka Ginko-Humphries: *Czy belgijska edukacja jest rzeczywiście dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych? Czy uczestniczą one w normalnym systemie szkolnictwa? W Polsce zbyt często orzeka się nauczanie indywidualne, które odsuwa niepełnosprawne dziecko od rówieśników i powoduje nieraz luki w wiedzy.*

Arlette Thys: W Belgii niepełnosprawne dzieci uczęszczają do tych samych przedszkoli i szkół co ich rówieśnicy. Istnieje wiele narzędzi dydaktycznych dostosowanych do ich potrzeb, na przykład komputery dla dzieci niewidomych (dźwiękowe) lub niesłyszących (przetwarzające dźwięk na znaki). Zatrudnia się tłumaczy języka migowego, tworzy małe zespoły klasowe, co sprzyja integracji. Tylko w przypadku znacznej nie-

pełnosprawności intelektualnej uczniowie uczęszczają do szkół specjalnych; niektóre z nich są z internatem.

A.G.-H.: *A jak wygląda szkolnictwo zawodowe? Czy ono również uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych?*

Arlette Thys: Kształcenie zawodowe odbywa się w różnych formach. W szkołach średnich, technicznych, od 12 do 18 roku życia młodzież przygotowuje się do podjęcia pracy – prowadzone są przedmioty zawodowe (stolarstwo, drukarstwo itp.). W wieku 16 lat uczniowie odbywają kilkumiesięczne praktyki w wybranej firmie i mogą zostać tam zatrudnieni po skończeniu nauki. Osoby niepełnosprawne mogą być zatrudnione w firmach prywatnych i zakładach pracy chronionej, w zależności od stopnia niepełnosprawności.

Czy łatwo się dostać w Belgii do takiego zakładu?



W Polsce na przyjęcie czeka się nawet kilka lat.

W Regionie Flamandzkim jest wiele takich przedsiębiorstw, współfinansowanych przez regiony, więc jeżeli osoba niepełnosprawna chce podjąć pracę, ma takie możliwości. Wiele zakładów pracy chronionej jest niezależnych finansowo – utrzymują się ze sprzedaży swoich produktów, na przykład mrożonek wytwarzanych dla przemysłu spożywczego lub opakowań. Zatrudniają one pracowników z niepełnosprawnością fizyczną i intelektualną. Zarówno prywatne firmy, jak i państwowe urzędy chętnie współpracują z takimi zakładami lub same zatrudniają niepełnosprawnych. Modelową instytucją jest na pewno Muzeum Dr Guislaina. Warto jeszcze dodać, że flamandzkie władze motywują przedsiębiorców poprzez udzielanie dofinansowania na opłacenie pensji osób niepełnosprawnych. Pracodawcy mogą również liczyć na pomoc trenera pracy (coacha) z Flamandzkiego Urzędu Mediacji w Pracy. Oznacza to bezpłatne wsparcie osoby niepełnosprawnej przez dłuższy okres czasu (do 6 miesięcy).

A.G.-H.: Jak powstało niezwykle Muzeum Doktora Guislaina?

Yoon Hee Lamot: Nasza instytucja została utworzona w 1986 roku w dawnym budynku szpitala psychiatrycznego i jego stała kolekcja poświęcona jest historii psychiatrii. Organizujemy również wiele wystaw tematycznych, starając się dotrzeć do szerokiego kręgu odbiorców. Chcemy wywoływać społeczną dyskusję na temat tego, co jest normalne, a co jest nienormalne.

A.G.-H.: Od kiedy Muzeum zatrudnia osoby niepełnosprawne i na jakich stanowiskach?

Od samego początku, od 1986 roku. Nasi niepełnosprawni pracownicy witają gości, sprawdzają bilety, pilnują kolekcji, obsługują gości w kawiarni. Odpowiadają na setki pytań, są twarzą naszego Muzeum!

A.G.-H.: Jak trafiają oni do tej instytucji? Z urzędu pracy?

Nele Verriest: Współpracujemy z różnymi instytucjami. Urzędy pracy kierują do nas osoby bezrobotne, jak również niepełnosprawne. Pobliski szpital psychiatryczny pacjentów, którzy zakończyli leczenie i są gotowi do podjęcia zatrudnienia. Miasto Ghent przysłała do nas nielegalnych emigrantów, którzy muszą przepracować w Belgii określoną ilość czasu, aby otrzymać zezwolenie na pobyt. Ministerstwo Sprawiedliwości kieruje do nas osoby, które dopuściły się przestępstw, aby odpracowały wyrok zamiast więzienia.

A.G.-H.: Czy osoby niepełnosprawne otrzymują dodatkowe wsparcie w Muzeum?

Kristine Timperman: Zatrudniamy pracowników, którzy się nimi opiekują. W instytucji, która przysłała ich do nas jest zawsze osoba, z którą możemy się skonsultować w razie problemów. Naszym podstawowym zadaniem jest jednak zapewnienie sprawnego funkcjonowania Muzeum więc nasza instytucja nie jest placówką rehabilitacyjną. To miejsce, gdzie każdy może być użyteczny poprzez swoją pracę, gdzie można odkryć swoje talenty i możliwości. Osoby zatrudnione mają umowy, pracują u nas również wolontariusze.

A.G.-H.: Czy Muzeum wypłaca całą pensję osobie niepełnosprawnej, czy dostaje na to środki od państwa?

Wypłacamy część wynagrodzenia, resztę dopłaca Ministerstwo Pracy lub Ministerstwo Zdrowia Regionu Flamandzkiego.

A.G.-H.: Co na koniec chciałyby Panie przekazać polskim czytelnikom?

Arlette Thys: Mamy nadzieję, że polskie instytucje państwowe, jak i prywatni przedsiębiorcy staną się bardziej otwarci na przyjmowanie do pracy osób niepełnosprawnych. Chcielibyśmy, żeby polskie muzea, galerie, teatry zatrudniały niepełnosprawnych pracowników, tak jak w Belgii. Będziemy o tym mówić podczas szkolenia w Bielsku-Białej w maju.

Strona internetowa Muzeum Dr Guislaina:
www.museumdrguislain.be

W maju 2012 delegacja z Regionu Flamandzkiego przeprowadzi w Bielsku-Białej szkolenie dla osób zainteresowanych skorzystaniem ze sprawdzonych flamandzkich rozwiązań wspierania osób niepełnosprawnych. Zapraszamy!





Niepełnosprawność – role zawodowo-społeczne a bariery mentalne



Tekst: Grzegorz Żymła

W 2008 roku kierowałem procesem przygotowującym dużą spółkę otwartego rynku pracy do zatrudnienia kilku osób z dysfunkcją intelektualną i niesprawnym narządem ruchu. Pomimo woli zwiększenia liczby niepełnosprawnych pracowników zauważalne były bariery, które utrwały stereotypy o osobach niepełnosprawnych: wątpliwości co do efektywności, kwalifikacji, możliwości fizycznych, nieuzasadniona obawa przed trudnościami w integrowaniu się z pozostałymi pracownikami, przeświadczenie o konieczności dokonania specjalnych przystosowań w zakładzie pracy. To dość naturalne reakcje w pierwszym kontakcie ze środowiskiem potencjalnych pracowników niepełnosprawnych. Osoby te charakteryzują tylko różne dysfunkcje psychofizyczne, lecz dla pracodawcy na wstępnym etapie rekrutacji to istotna bariera. W ciągu trzech miesięcy pracy we wspomnianej firmie udało mi się udowodnić, że osoby niepełnosprawne, które uczestniczyły w procesie wstępnej rekrutacji, nie mają

trudności w integrowaniu się z przyszłymi współpracownikami, że adaptacja do nowej formy zatrudnienia nie stanowi dla nich problemu.

Należało jednak przygotować pozostałych pracowników do przyjęcia w ich grono nowych osób. Negatywne nastawienie i brak rozumienia mogły skutkować dyskryminacją. Jednostkom trudno jest przyswoić podstawowe umiejętności niezbędne w relacjach z pełnosprawnymi – „innymi” w miejscu pracy, trudno utrzymać wiarę w siebie gdy jest się izolowanym.

Kierownictwu firmy wyjaśniono podstawowe pojęcia: co to jest niepełnosprawność, kim jest osoba niepełnosprawna. Strach i obawa przed nieznanym mogła szybko sparaliżować zdrowy rozsądek, na szczęście wspólnie z asystentami zawodowymi niepełnosprawnych pracowników udało się wypracować takie standardy, które pomogły w zaadoptowaniu się całej kadrze do nowych współpracowników, którzy pracują do dnia dzisiejszego.

Z tego doświadczenia wyciągnąłem wnioski, że



do społecznych barier zatrudnienia i postrzegania osób z różnymi dysfunkcjami należą również postawy profesjonalistów pracujących z osobami niepełnosprawnymi. Zdarza się nawet, że doradcy zawodowi wzmacniają stygmatyzację osób z zaburzeniami psychicznymi i dysfunkcjami intelektualnymi, ograniczając proponowane im zawody do niskokwalifikowanych albo wręcz zniechęcając ich do podjęcia pracy. Lekarze i członkowie rodzin niejednokrotnie „zalecają” bezczynność zawodową jako strategię zmniejszenia zmęczenia i ograniczania innych niekorzystnych symptomów.

Kolejną barierą zatrudniania jest brak wiedzy na temat niepełnosprawności a w konsekwencji uprzedzenia i stereotypy. Pracodawcom często brak rzetelnej wiedzy o danej dysfunkcji i jej skutkach, brakuje im umiejętności radzenia sobie w wynikających z dysfunkcji sytuacjach (np. przy ataku padaczki). Na osoby niepełnosprawne patrzy się wyłącznie przez pryzmat wydajności oraz kłopotów i kosztów, które trzeba ponieść w związku z jej zatrudnieniem. Szczególnie dotyczy to osoby z zaburzeniami psychicznymi, upośledzeniem umysłowym i dysfunkcjami narządu ruchu. Pracodawcy uważają, że osoby te nie mogą bądź nie chcą pracować, że mają zaburzenia, z którymi sobie nie radzą. Nierozumienie istoty konkretnej niepełnosprawności może wpływać na zatrudnienie poprzez wywoływanie lęku, ignorancję, szkodliwe nastawienie prowadzące do dyskryminacji w miejscu pracy i ograniczenia szans zawodowych.

Niskie wskaźniki zatrudnienia i wysoka stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych są zjawiskiem występującym nie tylko w naszym kraju. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy wymienia się takie, które leżą zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi o pracodawców, to na pierwszym miejscu wymienia się ich negatywne postawy wobec zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych, przejawiające się w odmawianiu przyjęcia ich do pracy i zwalnianiu pod często nieistotnym pretekstem. Osobom niepełnosprawnym przypisuje się natomiast niski poziom kwalifikacji zawodowych, mniejszą wydajność pracy, niedostateczne przygotowanie do pracy na otwartym rynku, które najczęściej wymienia się jako przyczyny nieprzyjmowania ich do pracy. Członkostwo Polski w Unii Europejskiej powoduje w systemie zatrudniania dalsze zmiany, które od lat są wprowadzane dyrektywami Komisji Europejskiej (rozporządzenie Komisji (WE) nr 2204/2002). Postawy społeczne wobec osób niepełnosprawnych stanowią

przeszkodę trudniejszą do pokonania niż bariery architektoniczne. Poznawczy, emocjonalny i behawioralny charakter tych postaw decyduje o stosunku do osób niepełnosprawnych różnych grup społecznych, w tym środowiska pracy. Podstawowym działaniem skierowanym na integrację niepełnosprawnych z resztą społeczeństwa powinno być kształtowanie odpowiednich postaw u dzieci, młodzieży i dorosłych.

Kolejne determinanty aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych to system prawny, system rentowo-emerytalny oraz rynek pracy. W bardzo szeroko i ogólnie rozumianym systemie prawnym interesujący jest przede wszystkim sposób w jaki ustawodawca definiuje niepełnosprawność, a także ranga jaką nadaje temu zjawisku. W dekrete z 1954 roku, w nazwach instytucji związanych z niepełnosprawnymi oraz w języku potocznym używano przez wiele lat terminów inwalida oraz inwalidztwo. Kluczowe dla inwalidów ustalenia prawne zawarto w ustawie z 23 stycznia 1968 roku o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Dopiero w ustawie z 27 sierpnia 1997 roku, w jej tytule: o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyraźnie uhonorowano i upodmiotowiono tę grupę społeczną. Wcześniej, w latach siedemdziesiątych XX wieku pojawiły się angielskie określenia disabled i disability, przetłumaczone na niepełnosprawny (osoba z niepełną sprawnością) i niepełnosprawność, funkcjonujące do dziś. Za podstawowe kryterium niepełnosprawności ustawodawca uznał „częściową lub całkowitą niezdolność do wykonywania zatrudnienia z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu”. Ustawa z 1991 roku (zmieniona w 1997, 2002 oraz 2010 roku) za kryterium niepełnosprawności przyjmuje „niezdolność do podjęcia zatrudnienia”, oraz „wyraźną zdolność do wykonywania zatrudnienia po przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego, gdzie naruszenie sprawności nie zakłóca zdolności do wykonywania zatrudnienia”. Okoliczności wymienione w ustawie decydują o znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniu naruszenia sprawności. Zmieniła się zatem terminologia, natomiast kryterium w postaci zdolności lub niezdolności do zatrudnienia pozostało takie samo. Należy na to zwrócić uwagę dlatego, że w relacjach społecznych jednostka podejmuje wiele rodzajów aktywności, w których utrata sprawności może ją ograniczać. Ustawodawca zawarł je wszystkie w lakonicznym określeniu „wykonywanie ról społecznych”.



Asystenci osób niepełnosprawnych

Tekst: Piotr Kostuchowski

Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce ciągle się zwiększa. Niepełnosprawność jest przede wszystkim problemem dla osób, które zostały nią dotknięte, jednak stanowi także problem w globalnej i lokalnej polityce społecznej. Osoby niepełnosprawne wymagają nie tylko określonych usług opiekuńczych lecz także szeroko pojętej rehabilitacji. W jej ramach mieści się rehabilitacja środowiskowa.

Istotą niepełnosprawności jest zależność od innych. Środki, które pozwalają tę zależność zmniejszać bądź czynić bardziej ludzką są zawsze cenne. W myśl Zasady 4. Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych ONZ z 1993 roku: „Państwa powinny zagwarantować osobom niepełnosprawnym opiekę w pełnym zakresie służb wspierających, włącznie ze wszelkimi urządzeniami pomocniczymi, po to, by pomóc im w podnoszeniu poziomu niezależności w życiu codziennym oraz w egzekwowaniu przysługujących im praw. Państwa powinny zapewnić usługi asystenta osobistego, przewodnika i tłumacza, zgodnie z potrzebami osoby niepełnosprawnej jako ważne narzędzie prowadzące do wyrównania szans. Usługi asystenckie powinny być ekonomicznie dostępne – darmowe lub tak tanie, aby osoby niepełnosprawne i ich rodziny było na nie stać. Programy dotyczące osobistego asystenta powinny zapewniać osobie niepełnosprawnej wpływ na decydowanie, w jaki sposób oraz w jakim zakresie asysta jest jej udzielana.” W tym dokumencie wyraźnie wymienia się asystenta osobistego. W krajach „starej Unii” zawód ten funkcjonuje od wielu lat. W dużej mierze zrodził się on z woli wcielenia w życie idei niezależnego życia (independent living). Koncepcja ta pochodzi ze Stanów Zjednoczonych, a powstała z inicjatywy o charakterze samopomocowym pod nazwą Independent Living. Polegała ona na zapewnieniu osobom niepełnosprawnym pomocy w odzyskaniu kontroli nad własnym ciałem i sposobem własnego życia. Takie myślenie zakłada prawo osób nie-

pełnosprawnych do niezależnego życia i odejście od zinstytucjonalizowanego systemu form opieki na rzecz działań, które umożliwiają osobie niepełnosprawnej godne i możliwie aktywne życie w społeczności. Głównym zadaniem asystenta jest pomoc w realizacji tego zamierzenia.

Praca asystenta osoby niepełnosprawnej polega na wykonywaniu ściśle określonych zadań. Nie są to zadania typowo opiekuńcze, choć i taki aspekt może się pojawić w jego pracy. W istocie asystent ma pomagać w wykonywaniu codziennych czynności, prowadzeniu gospodarstwa domowego, higienie osobistej, podróżach, poruszaniu się środkami lokomocji, pomocy w pracy i nauce. Istotne jest to, że wsparcie jest udzielane osobie niepełnosprawnej w jej własnym środowisku, w domu, miejscu pracy, oraz że asystent ma jedynie pomagać osobie niepełnosprawnej w wykonywaniu potrzebnych czynności, a nie wyręczać ją w tych czynnościach. Takie działanie musi być dostosowane do zindywidualizowanych potrzeb konkretnej osoby. Dzięki temu można podnieść jakość życia osoby niepełnosprawnej, wykształcić jej samodzielność i stworzyć warunki do samodzielnej rehabilitacji. Z tej racji asystent osoby niepełnosprawnej jest raczej spolegliwym opiekunem niż wykonawcą urzędowych programów. Spolegliwy opiekun to termin stworzony przez Tadeusza Kotarbińskiego, jednego z wybitnych polskich filozofów; oznacza on sprawdzonego w działaniu opiekuna, na którym można polegać („spolec”) i zaufać mu, bowiem wiemy z doświadczenia, że on nas nie zawiedzie. Do wykonywania tego zawodu poza wiedzą merytoryczną potrzebna jest empatia i wrażliwość serca.

Zawód asystenta osobistego od roku 2001 jest umieszczony w polskiej klasyfikacji zawodów, w grupie zawodów w obszarze pomocy społecznej oznaczonych symbolem 346 (rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 20 marca 2001 zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz. U. nr 34, poz. 405). Zakres wiedzy



asystenta został określony Programem Nauczania Ministerstwa Edukacji Narodowej nr 346[02]/SP/MEN/2001.06.26. Zakłada on, że asystent osoby niepełnosprawnej powinien posiadać wiedzę z zakresu szeroko rozumianej niepełnosprawności i umiejętność niesienia pomocy w różnych sytuacjach. Ważnym elementem jest umiejętność tworzenia, wdrażania i ewaluacja planu pomocy. Istotną sprawą jest minimalizowanie sytuacji zagrażających zdrowiu niepełnosprawnego, co wiąże się z wykształceniem u tej osoby umiejętności z zakresu medycyny i promocji zdrowia. Asystent winien pobudzać do aktywności i przełamywać stereotypy w myśleniu i postawie osoby niepełnosprawnej oraz jej najbliższego otoczenia. Ważna jest także współpraca z odpowiednimi instytucjami społecznymi i co niezbędne pobudzanie do aktywności. To bowiem jest niezbędny warunek działań pozwalających włączyć się osobie niepełnosprawnej w życie społeczne.

Zawód asystenta można zdobyć w wielu placówkach edukacyjnych. Podstawowym niezbędnym zaświadczeniem jest świadectwo ukończenia szkoły średniej i zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do nauki w wybranym zawodzie. Informacji o szkołach i miejscach kształcenia można znaleźć choćby na stronie www.szkolnictwo.pl; zawiera ona dane o szkołach prowadzących ten typ kształcenia z podziałem na województwa, a po wyborze wskazuje się konkretne miasta i nazwy szkół w których można zdobyć ten zawód.

W praktyce spotyka się trzy modele asystentury osoby niepełnosprawnej: asystent pracy osoby niepełnosprawnej, trener pracy (niepełnosprawnego), asystent osobisty niepełnosprawnego. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. nr 123, poz. 776 z późn. zm.) przewiduje pomoc asystenta w przypadku gdy pracodawca zechce zatrudnić osobę niepełnosprawną (tzw. model wspomagane zatrudniania niepełnosprawnych).

Asystent pracy osoby niepełnosprawnej

Zatrudnienie wspomaganie jest indywidualnym wsparciem udzielonym zatrudnionej osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy. Stanowi ono jedną z form aktywizacji zawodowej osób legitymujących się znacz-

nym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z jednoczesnym zapewnieniem im pomocy i wsparcia. Powyższy model zakłada zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wraz z asystentem wspomagającym. Asystent ma nieść pomoc osobie niepełnosprawnej w zakresie komunikowania się z otoczeniem oraz czynnościach trudnych do samodzielnego wykonania na danym stanowisku pracy. Taki sposób zatrudnienia zapewnia rehabilitację zawodową oraz społeczną. Osoby niepełnosprawne zatrudniane na otwartym rynku pracy razem z osobami pełnosprawnymi korzystają z ich pomocy. Co ważne, w czynnościach wspomagających asystent nie wyłącza osoby niepełnosprawnej lecz współuczestniczą w refundacji kosztów zatrudnienia osoby pomagającej osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy. Pracodawca otrzymuje zwrot kosztów pracy asystenta osoby niepełnosprawnej. Wysokość zwrotu to iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Oznacza to, że aby zatrudnić asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy (100%) w danym zakładzie pracy musi być zatrudnionych 5 osób niepełnosprawnych kwalifikujących się do takiej pomocy. Taka sytuacja wraz ze sposobem rozliczania kosztów i konieczną oprawą administracyjną raczej nie prowadzi do poszerzenia liczby zakładów i pracodawców stosujących takie rozwiązanie.

Trener pracy

Rolę zbliżoną do instytucji asystenta osoby niepełnosprawnej i asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej może pełnić trener pracy. Program Trener Pracy realizowany był przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do 2010 roku. Informacje o zadaniach i założeniach tego projektu można znaleźć na stronie www.pfron.org.pl/portal/pl/98/Trener_pracy.html

Osobisty asystent osoby niepełnosprawnej

To wykonawca woli i poleceń osoby niepełnosprawnej w realizacji jej podstawowych, codziennych

czynności. Jego rolą jest także pomoc niepełnosprawnym w wykonaniu podjętych już przez nich działań oraz inspirowanie i zachęcanie do aktywności, doradzanie, wsparcie psychiczne i emocjonalne. Asystent osobisty ma być towarzyszem w nawiązywaniu nowych relacji społecznych, a nawet przyjacielem. Modelowe rozwiązanie polega na zapewnieniu usług asystenta nie tylko najbardziej aktywnym niepełnosprawnym, lecz także tym, których aktywność musi być wyzwolona w procesie pomocy. Osoba niepełnosprawna może potrzebować asystenta tylko podczas zakupów, wyjścia na spacer czy do kina lub teatru, wizyty w bibliotece lub dotarciu na spotkanie. To osoba niepełnosprawna decyduje, kiedy i do czego potrzebuje asystenta. Korzyści z takiego rozwiązania ma rodzina, najbliższe otoczenie osoby niepełnosprawnej, a także ona sama bowiem jej jakość życia wzrasta, może szerzej realizować swoje zamierzenia. Ważne są także społeczne walory takich działań polegające na integracji społeczeństwa, dla państwa to korzyść, bowiem asystenci mają pracę i płacą podatki.

Podsumowanie tych informacji i cennego pomysłu asystenta osoby niepełnosprawnej nie jest niestety zbyt radosne. Szkoły kształcące asystentów nie

są oblegane, ofert pracy dla asystentów nie jest zbyt wiele, a ich wynagrodzenia nie należą do wysokich. W niektórych miastach realizowany jest program asystenta osobistego, dzięki czemu można zamówić taką usługę. Jednak niepełnosprawny musi za nią zapłacić. „Jedno środowisko (rodzina) może korzystać z pomocy Programu do dwóch razy w tygodniu w podstawowym czasie usługi 3,5 godz. Opłata za usługę pobierana jest przez Asystenta z góry za pokwitowaniem KP. Wynosi 4 zł za 3,5 godz. i 1 zł za każdą kolejną rozpoczętą godzinę.” – to cytat z regulaminu korzystania z Programu Asystent Osoby Niepełnosprawnej w Warszawie. Jest jeszcze bardzo, bardzo wiele miejsc, gdzie niepełnosprawni nie mogą liczyć na taką usługę i wsparcie asystenta. Miejmy nadzieję, że to będzie się zmieniać. Do tej pory najwięcej stanowisk asystentów zapewniały organizacje pozarządowe realizujące rozmaite projekty. Trwają one jakiś czas a potem się kończą. Osoba niepełnosprawna objęta pomocą w ramach projektu wraz z jego zamknięciem zostaje pozbawiona wsparcia, do którego przywykła. Czas by sprawy rozwiązać w sposób systemowy, co bez rozstrzygnięć prawnych i działań na poziomie państwa i samorządów oraz zapewnienia stałych wystarczających źródeł finansowania usług asystentów nie będzie niestety możliwe.





Zagrożenia stojące przed polskim społeczeństwem obywatelskim

Tekst: Magdalena Mike

Działalność charytatywna

Oprócz zaangażowania w pracę w organizacjach obywatelskich, miarą partycypacji społecznej może być również działalność dobroczynna, skłonność do niesienia pomocy osobom w trudnym położeniu. Pomoc ta może przybierać rozmaite formy. W badaniach CBOS wśród respondentów w 2009 roku najbardziej popularną formą działalności dobroczynnej było przekazanie pieniędzy (49%) bądź rzeczy (37%). Niecałe 12% badanych przeznaczyło swoją pracę lub świadczyło usługi. Wyniki badań wskazują, iż 42% respondentów w żaden sposób nie wspomogło w 2009 roku osób potrzebującym.

Współpraca i partnerstwo

Gotowość do podejmowania współpracy świadczy o otwartości społeczeństwa oraz wierze w to, że warto współpracować z innymi. Pogląd, iż ogólnie rzecz biorąc działając wspólnie z innymi można osiągnąć więcej niż samemu podziela 79% ankietowanych w badaniach CBOS. Należy zauważyć, iż od roku 2002 rośnie odsetek osób skłonnych do jakiegokolwiek współpracy, od 25% do 33% w 2010 roku. Wydaje się, że czynnikiem w znacznej mierze determinującym gotowość do współpracy jest zaufanie społeczne. Ponad 13% badanych twierdzi, że większości ludzi można ufać, podczas gdy ponad 75% z nich uważa, iż „ostrożności nigdy za wiele”. Cieszyć powinien fakt, że w porównaniu z rokiem 2007, wrósł odsetek badanych skłonny ufać większości ludzi (o 1,5%).

Działanie na rzecz rozwoju społeczności lokalnej

Jedną sprawą to wiara w współpracę z innymi ludźmi w ogóle, inną – wiara we współpracę na rzecz najbliższego otoczenia, lokalnej społeczności. Badania Diagnozy społecznej 2009 pokazują, iż odsetek osób podzielających pogląd, iż warto współdziałać w swoim środowisku rośnie systematycznie od 50% w 2002 roku do 66% w roku 2010. Jednak ponad połowa osób (54%) zaznacza, że nie zna osoby (spoza rodziny), której gotowa byłaby pomagać w jej społecznej i nieodpłatnej pracy. Odsetek ten stale rośnie od 2004 roku, gdy podobnej odpowiedzi udzieliło 40% ankietowanych. Spada zatem ogólna gotowość do współpracy na rzecz lokalnej społeczności. Jeżeli idzie o liczbę osób, które w ostatnim czasie zaangażowały się w pracę na rzecz społeczności lokalnej, to waha się ona od niespełna 16% (Diagnoza społeczna 2009) do 20% (CBOS). Interesującym

aspektem współpracy lokalnej jest opinia respondentów na temat współdziałania mieszkańców i lokalnych władz w celu rozwiązywania problemów społecznych. Znaczącym jest, iż 50% ankietowanych nie ma zadania w tej kwestii (Diagnoza społeczna 2009). Można zatem uznać, iż znajduje się poza ich zainteresowaniem. Ponad 30% badanych uważa, że władze gmin nie współpracują z mieszkańcami. Refleksje na temat obywatelskości Polaków i zagrożeń stojących przed polskim społeczeństwem obywatelskim. Zaangażowanie mieszkańców i organizacji jest ważnym elementem podejmowania decyzji dotyczących wspólnoty. Współdziałanie w rządzeniu, partycypacja obywatelska, mechanizmy umożliwiające reprezentowanie grup mieszkańców oraz kontrola wykonywania zadań powierzonych administracji publicznej to zadanie dla każdego z nas – obywateli. Świadomi i aktywni możemy zdziałać więcej niż możemy przypuszczać. Kluczowe z punktu widzenia opisanych wyżej zagrożeń stojących przed polskim społeczeństwem obywatelskim staje się zatem zrozumienie przez nas samych – obywateli, iż społeczeństwo to coś znacznie więcej niż suma składowa jednostek. Niezwykle ważna jest również pamięć o tym, iż społeczeństwo obywatelskie stanowi dobro publiczne a nie prywatne i jak wszystkie dobra publiczne jest ono zwykle niedoceniane i niedoinwestowane przez jego twórców – nasz samych – obywateli.

Literatura:

- Alexander J. [1992], Citizen and enemy as symbolic classification w: M. Lomont, M. Fournier (red.): Cultivating Differences, University of Chicago Press, Chicago
- Boguszewski R. [2010], Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich w latach 1998-2010, CBOS, Warszawa
- Boguszewski R. [2010], Dobroczynność w Polsce, CBOS, Warszawa
- Boguszewski R. [2010], Działalność gospodarcza Polaków, CBOS, Warszawa
- Boguszewski R. [2010], Gotowość Polaków do współpracy, CBOS, Warszawa
- Czapiński J. [2010], Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport, Warszawa
- Fukuyama F. [2005], Budowanie państwa. Władza i ład międzynarodowy w XXI wieku, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań
- Państwowa Komisja Wyborcza www.pkw.gov.pl
- Putnam R. [2009], Samotna gra w kręgle, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa
- Skąpska G. [2007], Społeczeństwo obywatelskie – kontekst i płaszczyzn funkcjonowania w: Ekonomia społeczna. Kwartalnik nr 1/2007, Uniwersytet Ekonomiczny, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków
- Sztompka P. [2007], Zaufanie: fundament społeczeństwa, Wydawnictwo ZNAK, Kraków
- Wnuk – Lipiński E. [2010], Społeczeństwo obywatelskie czy nieobywatelskie? w: Animacja Życia Publicznego nr 1-2/2010, CAL, Warszawa

Wizyta studyjna w Muzeum Dr. Guislain, Belgia, Ghent

Foto i tekst: Barbara Górka

W lutym przedstawiciele „Teatru Grodzkiego” wzięli udział w wizycie studyjnej w niezwykłym Muzeum Psychiatrii w belgijskim Ghent. Instytucja ta postawiła sobie za cel rzetelne informowanie o rozwoju psychiatrii w Belgii i na świecie na przestrzeni wieków. Jest jedyną placówką w Europie działającą na taką skalę. Założyciel szpitala psychiatrycznego, w którego najstarszej części znajduje się muzeum, dr Joseph Guislain pragnął zapewnić osobom chorującym jak najpełniejszy dostęp do zwykłego życia społecznego; na terenie szpitala funkcjonowały szkoły dla dzieci i dorosłych, warsztaty zawodowe, pacjenci mieli możliwość przyuczenia do zawodu i wykonywania pracy na terenie ośrodka. Echa tych działań można dzisiaj obejrzeć na zgromadzonych zdjęciach czy w pracach artystycznych w salach, które kilkadziesiąt lat temu były świadkiem ludzkich dramatów i nadziei powrotu do zdrowia.

Zwiedzanie muzeum jest niezwykle emocjonującym przeżyciem. Kuratorzy wystawy odsłaniają przed nami wszystkie aspekty leczenia osób z zaburzeniami psychicznymi – zarówno jasne strony psychiatrii humanistycznej, jak i ciemne karty medycyny. Dzięki temu możemy zrozumieć zawłości historycznej relacji pomiędzy lekarzem a pacjentem psychiatrycznym; chęć niesienia pomocy a zarazem wątpliwości co do rezultatów stosowanych metod terapii; dążenie pacjentów do jak najpełniejszej osobistej aktywności a zarazem borykanie się z objawami choroby psychicznej; ludzkie marzenia, potrzeby, emocje.

Dla mnie odwiedziny w muzeum były lekcją różnych wymiarów człowieczeństwa. Z wystawy wyszłam z pokorą, ale też z głębokim przeświadczeniem, że nie ustajemy w dążeniu do coraz lepszych i efektywniejszych sposobów wspierania osób, które doświadczają cierpienia z powodu choroby psychicznej. Wizyta w Muzeum powinna być z pewnością jednym z najważniejszych punktów programu dla wszystkich odwiedzających Ghent.





Telepraca szansą na zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Tekst: Grzegorz Żymła

Prawo do niezależnego i godnego życia zapewnia każdemu obywatelowi Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej – art. 69: „Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.

Wg statystyk osoby niepełnosprawne są gorzej wykształcone, przejawiają niższą aktywność zawodową i w konsekwencji dotyka je zjawisko wykluczenia z życia zawodowego i społecznego. W Polsce aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych oscyluje w granicach 20% a w krajach Unii Europejskiej ok. 40% – 50%. W ostatnich latach nastąpiła szczególna aktywność legislacyjna na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych, wprowadza się wiele regulacji mających na celu poprawę życia i społecznego funkcjonowania osób z różnym typem niepełnosprawności.

Jakość aktów prawnych i sposób ich wdrażania jest zróżnicowany. Między innymi wynika to z faktu, iż przepisy stanowiące o prawach i uprawnieniach osób niepełnosprawnych pochodzą z różnych okresów i bardzo często są ze sobą niespójne lub pozwalają na dowolną interpretację. Niestety, często „ofiarami” tych niedostatków i niestabilności są osoby niepełnosprawne. Ten fakt wykorzystują również pracodawcy, sceptycznie nastawieni do zatrudniania osób niepełnosprawnych, mnożąc subiektywne argumenty wskazujące na „nieopłacalność” ich zatrudnienia. Nie uwzględniają przy tym faktu, że w życiu każdego człowieka pojawiają się momenty mniejszych lub większych możliwości lub ograniczeń fizycznych. To, co obecnie jest dla nas łatwo dostępne, za kilka lat może być barierą nie do pokonania.

Sposobem na utrzymanie aktywności zawodowej bez względu na złożoność niepełnosprawności umożliwiającą zatrudnienie poza miejscem zamieszkania jest podjęcie telepracy, która jest postrzegana przez osoby niepełnosprawne jako sposób na ucieczkę od bezrobocia, kontynuację zatrudnienia, która daje poczucie finansowej niezależności oraz jest szansą dorobienia do niewielkich świadczeń rentowych. Daje ona także możliwość uzyskania funduszy na szeroko pojętą rehabilitację, którą często opłacają sami niepełnosprawni – w tym kontekście łączą oni telepracę z poprawą stanu

zdrowia oraz możliwością działań usprawniających.

Trzeba jednak pamiętać, że długotrwała praca przy komputerze może nie być sprzymierzeńcem sprawności psychofizycznej. Z drugiej zaś strony niezaprzeczalna jest wartość telepracy wynikająca z możliwości samodzielnego kształtowania warunków pracy, co zwiększa w zdecydowany sposób szanse na aktywizację zawodową.

Zasady telepracy zostały uregulowane w kodeksie pracy. W październiku 2007 roku weszła w życie nowelizacja kodeksu, która reguluje prawa i obowiązki pracownika zatrudnionego w systemie telepracy. Rozdział II b. kodeksu reguluje zatrudnianie pracowników w systemie telepracy. Dla pracowników zatrudnionych w systemie telepracy niezwykle ważne jest to, że podjęcie telepracy nie może być powodem dyskryminacji pracownika. Pracownik zatrudniony na zasadzie telepracy nie może też być traktowany gorzej w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy niż pozostali pracownicy firmy. Ma też prawo do takiego samego wynagrodzenia i dostępu do szkoleń (art. 6715 Rozdział II b. kodeksu pracy). Zgodnie z definicją zawartą w kodeksie telepraca jest to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Pojęcie środków telekomunikacji elektronicznej zdefiniowane zostało w ustawie z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. nr 144, poz. 1204 z późniejszymi zmianami) i tak należy je rozumieć również w definicji telepracy. Zgodnie z ustawą są to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykonywaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną.

Telepracownikiem jest osoba, która wykonuje telepracę i przekazuje pracodawcy wyniki pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Przywołując tę definicję należy pamiętać, że przepisy dotyczące telepracy ustalone zostały w kodeksie pracy, co jednoznacznie przesądza o zakresie podmiotowym uregulowania i dotyczy jedynie pracodawcy i pracownika.

Telepraca umożliwia wykonywanie niemalże



wszystkich obowiązków biurowych, np. tłumaczeń, projektów graficznych, pisanie i redagowanie tekstów, sporządzania baz danych, prowadzenia marketingu, a nawet administrowania siecią komputerową.

Praca z wykorzystaniem komputera i Internetu, bez konieczności opuszczania domu, jest ogromną szansą dla osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu ruchu, którym bariery architektoniczne uniemożliwiają normalną egzystencję w społeczeństwie i wykorzystywanie z trudem zdobytej wiedzy. Taki system zdalnej pracy z pewnością zaspokoi kadrowe potrzeby i oczekiwania pracodawcy związane z uzyskaniem oszczędności, które dotyczyć będą uzyskania współczynnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co z kolei może przekładać się na mniejszą kwotę wpłacanych „kar” na PFRON bądź uzyskaniem refundacji wynagrodzeń na zatrudnione osoby z różną niepełnosprawnością. Nadrzędną wartością nade wszystko będzie szansa na niezależność zawodową i finansową osób niepełnosprawnych, którym może zostać powierzone wykonywanie obowiązków służbowych poza siedzibą firmy, za pomocą użycia zaawansowanych technologii informatyczno-komunikacyjnych wykorzystujących technologię zdalnego sposobu przetwarzania informacji.

Dla części osób niepełnosprawnych telepraca może być jedyną szansą na utrzymanie się na rynku pracy. Potencjał pracowników w zawodach, w których możliwa jest praca zdalna tkwi przede wszystkim w ich przygotowaniu merytorycznym, zdolności szybkiego uczenia się, chęci rozwoju i innych kompetencjach, które nie są zależne od ograniczeń fizycznych. Z tego powodu najważniejszą przeszkodą na drodze do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w charakterze specjalisty może być brak chęci pracodawcy, bądź możliwości do wdrożenia telepracy. Należy pamiętać, że praca zdalna w połączeniu z zatrudnieniem osoby z ważnym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności może wiązać się ze znaczną redukcją kosztów pracodawcy. Jeżeli obowiązki służbowe wykonywane są w domu, nakłady na przygotowanie stanowiska pracy są niższe.

Przepisy kodeksu pracy uwzględniają również konieczność zapewnienia telepracownikowi związków z zakładem pracy poprzez obowiązek poinformowania go, w jakim miejscu struktury organizacyjnej zakładu jest zatrudniony oraz wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnego za współpracę z nim. Telepracownik powinien być również poinformowany o podmiotach posiadających w stosunku do niego uprawnienia kontrolne. Te informacje telepracownik musi uzyskać najpóźniej w dniu rozpoczęcia telepracy. Natomiast zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem,

sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy oraz sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika strony powinny uzgodnić w odrębnej umowie.

W kodeksie pracy określono również obowiązki pracodawcy związane z zapewnieniem przez niego telepracownikowi narzędzi do wykonywania pracy. Chodzi tu przede wszystkim o obowiązek dostarczenia telepracownikowi sprzętu (m.in. komputera, faksu, telefonu) oraz o jego ubezpieczenie. Pracodawca pokrywa również koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, zapewniając przy tym pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi tego sprzętu. Sprzęt w jaki pracodawca wyposaża stanowisko pracy telepracownika musi być zgodny z wymaganiami dla takiego sprzętu dotyczącymi oceny zgodności. Strony stosunku pracy mogą również ustalić w odrębnej umowie zasady i zakres ubezpieczenia oraz wykorzystywania sprzętu należącego do telepracownika. W tym przypadku powinny również ustalić wysokość ekwiwalentu pieniężnego za używanie takiego sprzętu biorąc pod uwagę normy jego zużycia, udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe.

Reasumując, należy podkreślić dość ważny wkład podmiotów zamierzających zatrudniać w opisany powyżej sposób osoby niepełnosprawne, dla których zatrudnienie na zasadach pracy zdalnej jest wielką szansą na osiągnięcie samodzielności ekonomicznej, poprawę poczucia własnej wartości i satysfakcji życiowej. Tworzenie takich warunków jest zgodne z polityką państwa wobec osób niepełnosprawnych i dyrektywami europejskimi.

Pomimo znacznych ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, telepracownicy są pełnowartościowymi pracownikami, a ich rekrutacja i wdrożenie do pracy jest dość szybkie.

Na łamach kolejnego wydania „Edukatora” opiszę realizowany przeze mnie proces rekrutacji i zatrudnienia na zasadach telepracy ok. 15 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w strukturę kadrową wielkiej międzynarodowej spółki.

Grzegorz Żymła – pedagog, ekspert ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych; W latach 2007 -2011 dyrektor śląskiego i opolskiego oddziału PFRON; Założyciel i dyrektor zakładów aktywności zawodowej w Mikołowie i Rudzie Śląskiej; Przewodniczący Wojewódzkiej Społecznej Rady ds. Osób Niepełnosprawnych przy Marszałku Województwa Śląskiego.

Wykluczenie cyfrowe

Tekst: Łukasz Tomczyk

Wykluczenie cyfrowe (ang. digital divide, digital gap) określane również m.in. jako analfabetyzm komputerowy jest zjawiskiem, które pojawiło się wraz z upowszechnieniem komputerów osobistych oraz Internetu. Podział cyfrowy oznacza wyalienowanie ze społeczeństwa informacyjnego na skutek niekorzystnych czynników wśród których wyróżnia się m.in.: brak kompetencji z dziedziny technologii informacyjnej, słabą infrastrukturę informatyczną (wyposażenie w komputery osobiste oraz łącza internetowe). Wykluczenie cyfrowe negatywnie rzutuje na funkcjonowanie osób dotkniętych marginalizacją, gdyż w dobie powszechności usług dostępnych w Internecie uniemożliwia jej zaspokajanie ogromnej palety potrzeb niższego i wyższego rzędu dostępnych online. Wobec czego brak korzystania z tych usług może prowadzić do obniżenia jakości życia. W wyniku edukacji informatycznej oraz wyposażania w komputery osobiste oraz łącza internetowe negatywny stan podziału cyfrowego może zostać zniwelowany.

Analfabetyzm komputerowy podobnie jak wykluczenie społeczne jest zjawiskiem niejednorodnym, poprzez co warto podjąć próbę wyodrębnienia rodzajów wykluczenia cyfrowego. Pierwszy z nich dzieli członków społeczeństwa informacyjnego na elementarne grupy:

E-obywatele – posiadają niezbędne kompetencje do korzystania z e-usług;

Wykluczeni cyfrowo zasadniczo – nie posiadają umiejętności oraz infrastruktury informatycznej, co znacząco odbija się na jakości życia (np. osoby w wieku produkcyjnym – pokolenie 50+);

Wykluczeni cyfrowo niewłaściwie – nie posiadają umiejętności oraz infrastruktury informatycznej, produkty informatyczne nie mają żadnego znaczenia, a propagowany styl życia związany jest z materialno – fizycznym odniesieniem do usług i informacji (znaczna część osób w wieku poprodukcyjnym).

Zaprezentowane w poniższej tabeli podobieństwa potwierdzają, że wykluczenie cyfrowe jest jedną z odmian wykluczenia społecznego charakterystycznego dominującego w XXI wieku.

Tabela 1 Wykluczenie cyfrowe a wykluczenie społeczne

Wykluczenie społeczne	Wykluczenie cyfrowe
Obniżenie statusu materialnego, bezrobocie.	Brak możliwości zatrudnienia w rozwijającym się sektorze informatycznym, na stanowiskach wymagających umiejętności informatycznych.
Zaburzona komunikacja ze społeczeństwem.	Niemożliwość utrzymywania kontaktów z innymi osobami za pomocą dostępnych narzędzi komunikacji (komunikatorów, czatów, poczty elektronicznej, forów dyskusyjnych).
Ograniczenie lub niemożność korzystania z instytucji publicznych.	Brak możliwości korzystania z usług e-government (np. głosowania przez Internet, obsługi administracyjnej – składania podań i wniosków przez sieć).
Dyskryminacja.	Brak skutecznych uregulowań prawnych skutecznie minimalizujących liczbę tzw. białych plam w dostępie do Internetu a także kształceniem jednostek nie posiadających kompetencji z zakresu IT.
Brak dostępu do rynku powszechnych usług i handlu.	Pozbawienie możliwości zakupu towarów przez Internet oraz korzystania z innych e-usług: np. e-bankowości, e-zdrowia, e-biblioteki.
Absencja kulturalna.	Ograniczony dostęp do kultury generowanej przez Internet (muzyka, utwory artystyczne, e-literatura).

Źródło: Opracowanie własne.



Bezpośrednią przyczyną nierównego dostępu do technologii cyfrowych w społeczeństwie jest dystrybucja zasobów: takich jak: materialnych, czasowych, umysłowych, społecznych, kulturowych. Nierówności w dostępie do usług typowych dla społeczeństwa informacyjnego wynikają także z tzw. różnic indywidualnych (wiek, płeć, pochodzenie etniczne, inteligencja, osobowość, zdrowie) i pozycyjnych (które wynikają z określonego stanowiska lub wykonywanej pracy, poziomu wykształcenia, życia w ubogim lub zamożnym państwie czy regionie). Możliwości dostępu do określonego medium wynikają także z jego technologicznych właściwości, czego przykładem jest różnica w porównaniu obsługi odbiorników telewizyjnych, czy też telefonów z komputerem osobistym. Wielofunkcyjność nowych mediów związana jest także większą złożonością ich obsługi, które dla wielu osób jest największą barierą. Nie bez znaczenia jest także cena sprzętu elektronicznego oraz abonamentu internetowego. Ograniczenia ekonomiczne, wbrew potocznemu podejściu, iż elektronika jest dosyć tania jest poważną barierą, szczególnie wśród grup napiętnowanych środowiskową defaworyzacją. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych (m. in. z dysfunkcjami narządów wzroku) oraz starszych obsługa nowych mediów może być utrudniona także ze względu na uwarunkowania techniczne, takie jak przykładowo: nieczytelny interfejs, brak odpowiedniego kodowania stron internetowych. Pokonywaniu tego typu barier zajmuje się m. in. Fundacja Widzialni promująca konstruowanie stron internetowych z myślą o osobach z dysfunkcjami narządu wzroku. Więcej informacji można odnaleźć na stronie: www.widzialni.eu. Wśród ograniczeń technicznych warto podkreślić znaczenie wyświetlanych komunikatów, które dla wielu osób, bez względu na wiek czy status społeczny, bywają enigmatyczne (pomijając grupę osób dla których rozwiązania informatyczne stanowią wykonywany zawód lub są pasją). Niewątpliwie brak wiedzy o możliwościach technologii informacyjnej potęguje nikłe wykorzystanie lub wielokrotnie wręcz lęk przed nowymi technologiami. Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym wykluczeniu cyfrowemu jest brak motywacji, a więc brak potrzeby użytkowania mediów elektronicznych. Sytuacja ta wynika zazwyczaj z ilości posiadanych lat czy też, wykonywanego zawodu. Dodatkowo, obecność wśród osób bliskich korzystających z dobrodziejstw „globalnej cyfrowej wioski” sprzyja zapoznawaniu się z nowymi technologiami poprzez transmisję wiedzy oraz kompetencji. W tym miejscu należy podkreślić, że samo zjawisko wykluczenia cyfrowego jest charakterystyczne tylko i wyłącznie dla współczesnych czasów, gdyż za kilkanaście lat mimowolnie większość spo-

łeczeństwa będzie naturalnie korzystać z komputera i Internetu. Współczesny system edukacji obowiązkowej wymusza na uczniach niezależnie od rodzaju szkoły naukę obsługi nowych mediów, zaś programy finansowania edukacji całościowej (ang. life long learning) podkreślają pozytywne znaczenie komputera i Internetu w życiu ludzkim. Ponadto istnieje szereg programów oraz instytucji ułatwiających inkluzję osób wykluczonych cyfrowo w społeczeństwo informacyjne. Przykładowo, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych podaje na swojej stronie internetowej, że dofinansował zakup blisko 87 tys. zestawów sprzętu komputerowego dla osób indywidualnych oraz przeszkolił 8100 osób w zakresie użytkowania komputerów osobistych.

Niewątpliwie dynamiczny rozwój techniki ułatwia życie współczesnemu człowiekowi, czego egzemplifikacją jest cała paleta e-usług (zakupy, komunikacja, bankowość, zdrowie, dostęp do informacji) charakterystycznych dla nowego typu człowieka homo informaticusa, aczkolwiek z drugiej strony generuje sporo niebezpieczeństw (np. uzależnienie, wykluczenie, łamanie prawa). Dualny charakter mediów elektronicznych oraz historyczny wątek związany z wynalazczością (pismo, samochody, zaawansowane technicznie urządzenia) nasuwa myśl związaną z faktem, iż za jakiś czas może pojawić się nowy wynalazek generujący wykluczenie wśród grup szczególnie narażonych na marginalizację, takich jak: osoby starsze, niepełnosprawni, bezrobotni.





Ośrodek Rehabilitacyjno-Szkoleniowo-Wypoczynkowy w Lalikach...



...miejsce pracy i kształcenia osób niepełnosprawnych

Tekst: Kamila Nowotarska

W poszukiwaniu ośrodków kształcenia osób niepełnosprawnych, tym razem udałam się do Beskidu Żywieckiego, by przybliżyć Państwu niezwykle miejsce, które pełni zarówno funkcję ośrodka szkoleniowego, jak również zakładu pracy dla 22 osób niepełnosprawnych.

Ośrodek Rehabilitacyjno-Szkoleniowo-Wypoczynkowy w Lalikach, bo o nim mowa, jest równocześnie zakładem aktywności zawodowej, jak również miejscem szkolenia, wypoczynku i rehabilitacji.



Historia ośrodka rozpoczęła się kilka lat temu, kiedy na pomysł jego stworzenia wpadł Jan Chmiel – wówczas Prezes Bielskiego Stowarzyszenia Artystycznego „Teatr Grodzki” podczas wizyty w krakowskim ZAZ-ie – pensjonacie „U Pana Cogito”. Poszukiwania lokalizacji trochę trwały ale zakończyły się sukcesem m. in. dzięki pomocy posłanki Grażyny Staniszewskiej oraz Józefa Bednarza – wójta gminy Milówka.

Nieczynną część szkoły w miejscowości Laliki poddano rozbudowie i modernizacji dzięki uzyskanym dotacjom z PFRON-u oraz zgodzie Urzędu Marszałkowskiego na utworzenie zakładu aktywności zawodowej. W miejscu nieczynnego obiektu powstał ośrodek, będący miejscem rehabilitacji, szkoleń, wypoczynku oraz miejscem pracy dla 22 osób niepełnosprawnych. Działalność ośrodka opiera się na statucie; ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

oraz rozporządzenie w sprawie zakładów aktywności zawodowej jasno wyznaczają kryteria zatrudniania osób ze stopniem znacznym oraz umiarkowanym, stawiając wymagania prawne dotyczące tworzenia stanowisk pracy.

By móc pełnić funkcję zakładu aktywności zawodowej, a równocześnie być hotelem oraz ośrodkiem szkoleniowym i rehabilitacyjnym, ośrodek musi spełniać szereg kryteriów. W całym obiekcie zminimalizowano ilość progów, zapewniono odpowiednie szerokie przejścia komunikacyjne oraz windy w celu przemieszczania się pomiędzy piętrami.

Zadbano również o pomieszczenia sanitarne i dostosowano je do potrzeb osób niepełnosprawnych poprzez odpowiednią szerokość pomieszczeń, brak





progów oraz uchwyty stałe mocowane w ścianie. Schody prowadzące do pomieszczeń higieniczno sanitarnych dla pracowników oznaczono taśmą ostrzegawczą, a w całym obiekcie zapewniono szerokie klatki schodowe, poręcze i barierki chroniące przed upadkiem.

Celem ośrodka jako zakładu aktywności zawodowej jest, jak sama nazwa wskazuje, aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, rehabilitacja społeczna, zawodowa i ruchowa oraz przygotowanie pracowników do wejścia na tzw. otwarty rynek pracy. Osoby niepełnosprawne są tu zatrudniane na stanowisku recepcjonisty, pomocnik kucharza, pokojowy oraz masażysta. Wymiar czasu pracy wynosi 0,55 lub 0,8 etatu. Pracownikom zapewniono zgodnie z przepisami, opiekę medyczną oraz godzinną gimnastykę rehabilitacyjną. Ze względu na lokalizację ośrodka pracownikom zapewniono dojazd zakładowym busem w obie strony. Zakład pracy dostosowano nie tylko przez ograniczenie barier architektonicznych, pracownicy uczeni są podstaw komunikacji międzyludzkiej oraz współpracy.

Dla wielu osób jest to ich pierwsza praca, tym bardziej dyrektor ośrodka – pani Beacie Kuziów zależy na tworzeniu przyjaznego miejsca pracy. W tym celu organizowane są spotkania pracownicze, a drzwi do biura pani dyrektor są otwarte dla zatrudnionych tu pracowników.



Ośrodek jest równocześnie miejscem wypoczynku dla wielu gości, w tym

także niepełnosprawnych. Na uczestników szkoleń czekają dwie sale konferencyjne. Mniejsza, bardziej kameralna, mieści 30 osób i znajduje się na parterze tuż za recepcją. Większa, na 50 osób znajduje się na piętrze. Sale są w pełni wyposażone: nagłośnienie, flipchart, projektor oraz ekran, umożliwiając zorganizowanie konferencji, seminariów, szkoleń, pokazów, promocji, bankietów czy imprez okolicznościowych. Personel ośrodka zajmuje się obsługą szkoleń, zapewnia serwis kawowy oraz obiad.



Do dyspozycji gości oddano 60 miejsc noclegowych w pokojach 2 i 3 osobowych oraz 3 dwupokojowych apartamentach. Obok recepcji znajduje się jadalnia, na której można zjeść dwudaniowy obiad przygotowany przez pracowników ośrodka. Jedną z największych zalet ośrodka, jako miejsca dostosowanego zarówno do kształcenia jak i pracy osób niepełnosprawnych jest architektura – prosta, nieskomplikowana z szerokimi klatkami schodowymi, przejściami, a także wewnętrzne windy umożliwiające osobom z niepełnosprawnością ruchową na swobodne przemieszczanie się pomiędzy piętrami.



Z oferty ośrodka często korzystają fundacje i stowarzyszenia działające na rzecz osób niepełnosprawnych takich jak

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości „Być razem” z Cieszyna, Wspólnota Wiara i Światło z Żywca, Śląska Fundacja Błękitny Krzyż czy Bielskie Stowarzyszenie „Teatr Grodzki”.

Położenie ośrodka w samym sercu Beskidu Żywieckiego pośród malowniczych gór, cisza i spokój tak niespotykane w codziennej bieganinie w mniejszych i większych miastach sprawiają, że w Lalikach czas nabiera innego wymiaru. Na zmęczonych całodniowym szkoleniem gości czekają pokoje z niezwykłym widokiem za oknem, a dla tych bardziej wymagających również telewizja i Internet.

Ośrodek oferuje również najnowocześniejsze w regionie Centrum Rehabilitacji narządu ruchu jak również rehabilitacji sportowej. Czyste górskie powietrze, atrakcyjna lokalizacja, cisza i spokój tak potrzebne każdemu sprawiają, że do Lalików chętnie się powraca.



Słów parę o orzecznictwie o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności

Tekst: Jacek Baczak

Część III

Przyczyna niepełnosprawności

Bardzo istotnym elementem orzeczenia jest skodyfikowana symbolami przyczyna niepełnosprawności. Na podstawie: § 32 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności z dnia 15 lipca 2003 r. (Dz. U. z 2003 r. Nr 139 poz. 1328) obowiązują obecnie następujące symbole przyczyn niepełnosprawności:

- 01-U upośledzenia umysłowe
- 02-P choroby psychiczne
- 03-L zaburzenia głosu, mowy, choroby słuchu
- 04-O choroby narządu wzroku
- 05-R upośledzenie narządu ruchu
- 06-E epilepsja
- 07-S choroby układu oddechowego i krążenia
- 08-T choroby układu pokarmowego
- 09-M choroby układu moczowo-płciowego
- 10-N choroby neurologiczne
- 11-I inne, w tym: schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego.
- 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe*

* – kod wprowadzony z dniem 1 stycznia 2010 r., obejmuje: „całościowe zaburzenia rozwojowe, powstałe przed 16 rokiem życia”, co w dużym uproszczeniu można nazwać definicją zaburzeń ze spektrum autyzmu.

Jeżeli skład orzekający stwierdzi występowanie kilku uszkodzeń lub chorób, a każda z nich niezależnie od siebie uzasadnia zaliczenie dziecka do grona osób niepełnosprawnych lub osoby zainteresowanej do danego stopnia niepełnosprawności, wtedy w orzeczeniu może być ustalona więcej niż jedna przyczyna niepełnosprawności (maksymalnie trzy kody przyczyny niepełnosprawności np. 05-R/07-S/03-L). W orzeczeniu może

być ustalony tylko jeden stopień niepełnosprawności, w oparciu o definicje stopni niepełnosprawności, zgodnie z rzeczywistym stanem zdrowia osoby orzekanej. Jeżeli u osoby orzekanej występuje także schorzenie, które uzasadniałoby zaliczenie jej do niższego stopnia niepełnosprawności niż ustalony w rozstrzygnięciu (np. osoba ma ustalony znaczny stopień niepełnosprawności z powodu upośledzenia narządu ruchu – symbol 05-R, ale występuje u niej choroba narządu słuchu – symbol 03-L uzasadniająca ustalenie umiarkowanego stopnia niepełnosprawności), zespół może zamieścić odpowiednią adnotację jedynie w uzasadnieniu.

Datę lub okres powstania niepełnosprawności wnioskodawcy ustala się na podstawie przebiegu schorzenia, dokumentacji medycznej oraz zaświadczenia lekarskiego o stanie zdrowia wnioskodawcy. Jeżeli z przedłożonej dokumentacji oraz przebiegu schorzenia nie da się ustalić okresu lub daty powstania niepełnosprawności, za datę tę przyjmuje się datę złożenia wniosku. Jeżeli z przedłożonej dokumentacji, przebiegu schorzenia, orzeczeń o inwalidztwie lub niezdolności do pracy osoby zainteresowanej nie da się ustalić daty lub okresu powstania niepełnosprawności, stosuje się zapis „nie da się ustalić”.

Odwołanie od orzeczenia

Osoba z orzecznym stopniem niepełnosprawności lub orzeczoną niepełnosprawnością może złożyć odwołanie od orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenia o niepełnosprawności do 14 dni od daty odbioru orzeczenia. W przypadku osób w wieku od 16 roku życia do 18 roku życia na odwołaniu powinna podpisać się osoba orzekana oraz rodzic (lub dorosły opiekun prawny). Odwołanie jest rozpatrywane przez skład orzekający zespołu w terminie do 7 dni oraz, w przypadku podtrzymania jego brzmienia, wysyłane z pismem przewodnim do II instancji odwoławczej – Wojewódzkiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności wraz z całą aktualną dokumentacją przedłożoną przez osobę orzekaną. O powyższym zostaje poinformowana osoba odwołująca się przedmiotowym pismem przewodnim wysłanym również do jej wiadomości. W przypadku zgody składu orzekającego na



uwzględnienie w całości treści odwołania, orzeczenie jest przesyłane drogą pocztową lub odbierane osobiście przez zainteresowaną osobę po wspólnym ustaleniu terminu odbioru.

Legitymacja osoby niepełnosprawnej

Osoba z orzeczonym stopniem niepełnosprawności lub orzeczoną niepełnosprawnością może złożyć wniosek o wydanie legitymacji osoby niepełnosprawnej. Wniosek wraz z jednym zdjęciem zostaje wprowadzony do ogólnopolskiego programu komputerowego, z którego legitymacja jest drukowana. Legitymacja jest wydawana do 7 dni od daty złożenia wniosku. Legitymacja może być odebrana przez osobę upoważnioną pisemnie przez

właściciela. W celu zabezpieczenia i zwiększenia trwałości legitymację laminuje się po podpisaniu przez właściciela lub przekazuje upoważnionej do odbioru osobie z informacją o możliwości bezpłatnego zalaminowania w biurze Zespołu po podpisaniu przez właściciela.

Powyższy tekst zawiera garść podstawowych informacji, które nie wyczerpują zapewne wszystkich wątpliwości. Dlatego gdyby ktoś z czytelników miał dalsze, szczegółowe pytania, tekst ten może być początkiem dalszej rozmowy.

Jacek Baczak – Przewodniczący Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Bielsku-Białej

LISTY DO REDAKCJI



Szanowna Pani Prezes

Nazywam się Adrian Komendarczyk. Jestem z Bytomia, ze Śląska. Piszę do Waszej redakcji aby powiedzieć, że „Eduktor” jest bardzo ciekawy (...). Otrzymałem go do przejrzania i przeczytania, niestety nie miałem szansy sobie go zatrzymać, bo jest wiele osób niepełnosprawnych, które chciały go przejrzeć. Należę do stowarzyszenia niepełnosprawnych przy parafii św. Jacka w Bytomiu, gdzie ks. Paluch prowadzi spotkania teatralne, wycieczki.

Jestem osobą niedowidzącą z dysfunkcją narządu wzroku. Chodziłem do szkoły dla osób niewidomych w Chorzowie. Nauka w szkole była dobra (...) wiele mi to dało, mogłem się dowartościować i zawsze byłem szanowany.

Proszę Was jako redakcję oto, by „Eduktor” mógł być dostarczany do stowarzyszeń jak i domów, wspólnot rodzinnych, szkół, bo on jest bardzo ciekawy i pozwala dowiedzieć się o różnych sprawach i dokonaniach.

*Z poważaniem
Adrian Komendarczyk*

IEON – Internetowa Edukacja Osób Niepełnosprawnych



Szukając w internecie zajęć edukacyjnych dla osób niepełnosprawnych, trafiłam na IEON - pierwszą w Polsce platformę szkoleń internetowych dostosowaną do potrzeb osób niepełnosprawnych. Serwis www.ieon.edu.pl powstał w ramach projektu: „IEON (Internetowa Edukacja Osób Niepełnosprawnych)”, współfinansowanego przez Unię Europejską. Partnerami portalu jest wiele polskich instytucji i organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

Jak to działa? Firma szkoleniowa, która zdecyduje się na współpracę z serwisem IEON dostarcza materiały szkoleniowe lub szkolenia e-learningowe. Uczestnik mający konto na platformie IEON, loguje się do serwisu, wybiera przyznane/wykupione szkolenie i rozpoczyna edukację. Szkolenia, bogate w interaktywne elementy, przekazują wiedzę, którą uczestnik może przyswajać w dowolnym tempie i w wygodnym dla siebie czasie. Po szkoleniu rozpoczyna się część egzaminacyjna i testowa.

Warto podkreślić, że korzystanie ze szkoleń na platformie Internetowej Edukacji Osób Niepełnosprawnych jest znacząco tańsze niż szkolenia tradycyjne. Pomijane są koszty dojazdu, koszty wyżywienia. Same szkolenia oferowane są w atrakcyjnych cenach, ponieważ dla firmy szkoleniowej e-learning to również oszczędność (brak kosztów wynajmu sal, etc). Osoby niepełnosprawne, które podczas rejestracji na platformie IEON wysłały dokument równoznaczny z oświadczeniem o niepełnosprawności uzyskują rabat na wszystkie szkolenia e-learningowe w ofercie platformy. Średnia cena szkolenia nie objętego akcjami specjalnymi

i bez uwzględnienia rabatu na platformie IEON wynosi 200-300 zł.

Każdy uczestnik kursów na platformie Internetowej Edukacji Osób Niepełnosprawnych otrzymuje certyfikat poświadczający o zdobytej wiedzy i odbytym szkoleniu. Najpopularniejsze kursy to:

- ABC przypraw, czyli to, co początkujący kucharz wiedzieć powinien
- Jak zorganizować efektywne zebranie?
- Motywowanie pracowników sposobem na sukces organizacji
- Metody nauczania języków obcych
- Polsko-angielski mini słownik dla Księgowych

W zakładce “Historie z życia wzięte” możemy przeczytać o sukcesach użytkowników serwisu IEON.

Polecam: www.ieon.edu.pl

Zaproszenie do udziału w konkursie Komisji Europejskiej e-Inclusion

Do 4 maja można wysłać prace na tegoroczną edycję konkursu Komisji Europejskiej e-Inclusion Awards 2012, którego celem jest podniesienie świadomości, zachęcenie do uczestnictwa i uhonorowanie dobrych praktyk w stosowaniu nowych technologii i walka ze społecznym i cyfrowym wykluczeniem w Europie.

W tym roku nagroda ma dwie kategorie:

I am Part of IT, dla osób oraz organizacji, które opiszą korzyści, jakie odniosły z używania nowych technologii
Be Part of IT, dla organizacji lub ich przedstawicieli, którzy wyróżnili się na polu walki z cyfrowym wykluczeniem dzięki swoim projektom.

Źródło: www.mac.gov.pl

Agnieszka Ginko-Humphries



Finansowanie własnej edukacji przez dorosłe osoby niepełnosprawne

Tekst: Radosław Kremzer

Często zadajemy sobie pytanie: jak zdobyć pieniądze na kształcenie? W pierwszych naszych myślach pojawia się MOPS, GOPS, parafia, PFRON. Można przyjąć, że wszystkie te instytucje są nam w stanie w jakimś stopniu pomóc. Jednak największe możliwości w tym obszarze działania ma Państwowy Fundusz Osób Niepełnosprawnych, warto zwrócić też uwagę na możliwość uzyskania wsparcia od organizacji kościelnych.

PFRON

Prowadzony przez fundusz program STUDENT II daje możliwość kształcenia się przez dorosłe niepełnosprawne osoby. Na stronie internetowej PFRON www.pfron.org.pl w zakładce „Programy i zadania”, na podstronie „STUDENT II” opisany jest cały program, jego zasady i możliwe do sfinansowania koszty. Główną zasadą programu jest opłacenie czesnego dla studenta lub słuchacza szkoły średniej. W dalszej kolejności możliwe jest dofinansowanie dojazdów na uczelnię, do szkoły i pomocy naukowych jak książki, kserokopie, artykuły piśmiennicze (np. tusz do drukarki), opłaty za akademik. Bardzo ważne, aby pamiętać, że z wyjątkiem czesnego, PFRON nie finansuje kosztów w całości.

Diakonia Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP

Pomocy finansową z przeznaczeniem na edukację możemy uzyskać również z trzech wiodących w Polsce kościołów. Organizacją charytatywną Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego jest Diakonia. Prośbę o pomoc kierujemy do Komisji Diakonijnej, która działa przy każdej parafii. Pomoc jest udzielana bez względu na wyznanie. Jeśli okaże się, że wnioskowane wsparcie jest zbyt dużym obciążeniem dla parafii wtedy można zwrócić się także pisemnie do centrali Diakonii Polskiej w Warszawie.

Adres:

Diakonia Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP
ul. Miodowa 21, 00-246 Warszawa.
Tel. (22) 887-02-16
www.diakonia.org.pl

Kościół Rzymskokatolicki

Organizacja charytatywna należąca do Kościoła jest Caritas Polska. Tu także staramy się o pomoc poprzez Caritas w parafiach i diecezjach. Pomoc jest udzielana bez względu na wyznanie.

Adresy:

Caritas Diecezji Bielsko-Żywieckiej

ul. Traugutta 13, 43-300 Bielsko-Biała
Tel. (33) 819-12-03, (33) 819-06-17, (33) 819-12-03
caritas@bielsko.opoka.org.pl, www.caritas.bielsko.pl

Caritas Archidiecezji Katowickiej

ul. Wita Stwosza 11, 40-042 Katowice
Tel. (32) 251-67-22, (32) 251-67-22
katowice@caritas.pl, www.katowice.caritas.pl

Caritas Diecezji Sosnowieckiej

ul. Wawel 19, 41-200 Sosnowiec
Tel. (32) 363-03-70, (32) 293-50-34
sosnowiec@caritas.pl, www.sosnowiec.caritas.pl

Caritas Diecezji Gliwickiej

ul. Ziemowita 2, 44-100 Gliwice
Tel. (32) 230-78-70, (32) 231-96-99, (32) 230-78-87
caritas@kuria.gliwice.pl, www.caritas.gliwice.pl

Caritas Archidiecezji Częstochowskiej

ul. Staszica 5, 42-200 Częstochowa
Tel.+48 34 3680582, +48 34 3680583, +48 34 3680977
caritas@caritas.czyst.pl, www.caritas.czyst.pl

Kościół Prawosławny

Organizacją charytatywną należąca do tego kościoła jest Eleos. Tak jak w poprzednich dwóch organizacjach pomoc jest udzielana ponad wyznaniowo.

Adresy:

Cerkiew Prawosławna pw. św. Wiery, Nadziei, Luby i matki ich Zofii w Sosnowcu

ul. Kilińskiego 39, 41-200 Sosnowiec
Tel. (32) 266 07 79
www.sosnowiec.cerkiew.pl

Kancelaria Metropolity:

Al. Solidarności 52, 03-402 Warszawa
tel./fax. (022) 619-08-86
www.orthodox.pl

Nie tylko instytucje państwowe mogą pomóc w podjęciu dalszej edukacji. Chciałbym, aby czytelnicy „Edukatora” przełamywali ewentualne opory i wątpliwości i zwracali się o pomoc również do instytucji kościelnych. Diakonia, Caritas czy Eleos mogą często okazać się jedynym wyjściem z sytuacji i przepustką do realizacji naszych aspiracji, marzeń i wyjściem w szeroki świat. Oto jestem, jestem gotowa, gotowy żeby się edukować i być gotowym do życia w społeczeństwie.

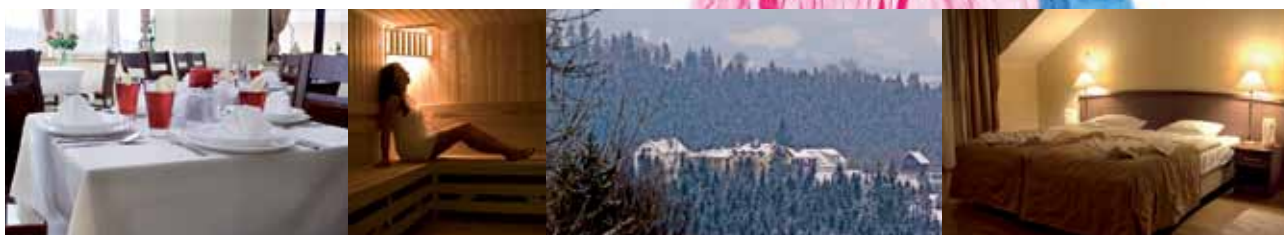
Radosław Kremzer – niepełnosprawny absolwent Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej z tytułem pracownika socjalnego i studia magisterskie na Chrześcijańskiej Akademii Teologicznej w Warszawie na wydziale Teologii o specjalności pedagogika religii a także wielu kursów i szkoleń, m. in. księgowości, grafiki komputerowej, psychologii.

edukator
nauka bez barier

Ja już podzieliłam się
swoją historią, a Ty?

KONKURS! Moje Życie Moja Nauka

Opisz nam swoją historię i wygraj weekend
w Ośrodku Rehabilitacyjno-Szkoleniowo-
Wypoczynkowym w Lalikach.
Szczegóły i regulamin konkursu
na stronie www.naukabezbarier.pl



www.naukabezbarier.pl

Patronat honorowy Małżonki Prezydenta RP Pani Anny Komorowskiej

Patronat wspierający:



Patronat medialny:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚĆ



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

