

Centrum Kształcenia Zawodowego dla Osób Niewidomych i Niedowidzących Chemnitz, Niemcy

Szanse, jakie stwarza rehabilitacja zawodowa osobom niewidomym i niedowidzącym.¹

1. Szanowne Panie i Panowie, chciałbym dzisiaj podzielić się z Państwem doświadczeniami w dziedzinie rehabilitacji zawodowej, które zdobyliśmy w naszym Centrum Kształcenia Zawodowego dla Osób Niewidomych i Niedowidzących w Chemnitz, a także opowiedzieć o działaniach, jakie podjęliśmy, by nasze kształcenie zawodowe osób z dysfunkcją wzroku sprostało wymaganiom nowych czasów.

Pozwolę sobie krótko przedstawić Państwu naszą placówkę. Centrum Kształcenia Zawodowego dla Osób Niewidomych i Niedowidzących w Chemnitz jest ponadregionalnym ośrodkiem rehabilitacji zawodowej, oferującym 200 młodym niewidomym i niedowidzącym propozycje szkolenia w zawodach: wikliniarz, ogrodnik, pomocnik gastronomiczno – gospodarczy; mechanik i operator maszyn wielonarzędziowych do obróbki części metalu sterowanych komputerowo, programista; w dziedzinie biurowo-handlowej oferujemy naukę zawodu: telefonista, operator w call-center, pracownik biurowy, księgowy. Dodam jeszcze, że jesteśmy jedyną instytucją w Niemczech uczącą osoby niewidome i niedowidzące zawodu stroiciela. W Centrum kształcą się również około 50 młodych niewidomych i niedowidzących masażystów i fizjoterapeutów.

Podstawowe szkolenie zawodowe trwa do dwóch lat. Prowadzimy kursy, które mają na celu poznanie wszelkich możliwości rozwoju zawodowego i ułatwienie podjęcia decyzji wyboru danego zawodu przez osobę niepełnosprawną. Młodzi ludzie nowo ociemniałi mogą również uczestniczyć w kursie rehabilitacji podstawowej.

Okres właściwego szkolenia zawodowego trwa od roku do 3,5 lat; uzupełniony jest praktykami w firmach i przedsiębiorstwach. Nasze szkolenie zawodowe odbywa się zgodnie z obowiązującym w Niemczech programem kształcenia zawodowego młodych ludzi pełnosprawnych i kończy się państwowym egzaminem

2. Szanse na zatrudnienie ludzi niepełnosprawnych zawsze zależne były od społecznych przemian. Gdy istniała potrzeba tzw. siły roboczej, wiele inwestowano w kształcenie ludzi niepełnosprawnych; gdy tej „siły” było w nadmiarze - jak obecnie - krytycznie patrzono na ten rodzaj inwestycji.

Do połowy lat 90. - nie tylko w Niemczech - przeżywaliśmy okres „nowego początku”, podczas którego zaakceptowano prawa ludzi niepełnosprawnych do współuczestniczenia w życiu społecznym i nastąpił znaczny rozwój rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Jednocześnie niestety niepełnosprawności nadano status, który wymagał zapewnienia osobom niepełnosprawnym prawa do wszechstronnej opieki ze strony społeczeństwa. To wzmocniło dążenia osób niepełnosprawnych domagania się zapewnienia tych praw.

W przeszłości niepełnosprawność człowieka niepełnosprawnego stała w centrum zainteresowań i działań rehabilitacyjnych. Ten deficyt determinował zadania rehabilitacji. To, czego ktoś nie potrafił, było decydujące o jego losie, i ludzie niepełnosprawni raczej znajdowali opiekę w państwowych zakładach i całym systemie opiekuńczym państwa niż odnajdywali się na ogólnym rynku pracy.

¹ Skrót wystąpienia na sympozjum *Porównanie sytuacji społecznej i zawodowej niewidomych i słabo widzących absolwentów szkół średnich w Polsce i krajach Unii Europejskiej* w dn. 20 listopada 2003 r. w Laskach.

W ostatnich latach zostało przyjęte rozumienie niepełnosprawności nie tylko jako rezultatu uszkodzenia ciała czy choroby, ale raczej jako wynik barier – społecznych, ekonomicznych, fizycznych – jakie napotyka się w środowisku. Punktem wyjścia w procesie rehabilitacyjnym nie jest już deficyt, lecz to, do czego człowiek niepełnosprawny jest zdolny i co powinien rozwijać, uwzględniając jednocześnie wymagania i oczekiwania rynku pracy.

Jeśli celem rehabilitacji ma być zdobycie miejsca pracy, a nie otrzymanie renty, to znaczy, że ludzie niewidomi i niedowidzący powinni otrzymać realną szansę, aby po rehabilitacji zawodowej znaleźć pracę. To jest możliwe oczywiście nie tylko dzięki kształceniu odpowiadającemu potrzebom rynku pracy, ale także nieodzownym warunkiem jest dobra ogólna sytuacja zawodowa całego społeczeństwa. Dlatego najważniejszym wysiłkiem, który musi podjąć każdy rząd, aby zintegrować osoby niepełnosprawne, jest likwidacja problemu bezrobocia.

3. Nasze społeczeństwa, w których działalność rolnicza, rzemiosło i praca przemysłowa znajdowały się na pierwszym planie, w ostatnich dziesięcioleciach przekształciły się w społeczeństwa usługowe i aktualnie podlegają procesom przekształcania w społeczeństwa wiedzy, w których stale zmniejsza się liczba miejsc pracy dla osób niewykształconych. Równocześnie wzrasta zapotrzebowanie na pracowników, którzy potrafią w wysoce kompleksowych systemach pozyskiwać informacje, analizować je i tak zdobytą wiedzę stosować. Przy tym zapotrzebowanie na tzw. proste prace stale zmniejsza się, potrzeba ta często pozostaje jedynie sezonowa; a płaca nie jest taką, by mogła zapewnić utrzymanie pracownikowi.

Sytuacja ta oznacza niepewną przyszłość dla wszystkich tych ludzi niepełnosprawnych, którzy są w stanie wykonywać jedynie proste czynności, ponieważ rośnie też grupa niewykształconych pełnosprawnych pracowników.

Jednocześnie w Niemczech zmniejsza się liczba osób w wieku produkcyjnym. Ta tendencja demograficzna sprawi, że w przyszłości coraz więcej starszych ludzi, kobiet i osób niepełnosprawnych oraz ludzi z innych regionów będzie musiało podjąć pracę. Muszą jednak sprostać wymaganiom nowego społeczeństwa wiedzy.

Pomimo faktu, że dzisiaj młodzi ludzie - i wśród nich wielu niepełnosprawnych - nie znajdują miejsca pracy, rozwój demograficzny pokazuje, że w ciągu najbliższych pięciu do dziesięciu lat właśnie ci młodzi ludzie będą potrzebni do pracy. Dlatego byłoby krótkowzroczne zmniejszenie dzisiaj naszych starań w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Raczej inwestycja w rehabilitację oznacza inwestycją dla przyszłości; tak bowiem powiększamy tzw. kapitał ludzki.

Przy tym musimy w przyszłości jako instytucja kształcenia osób niepełnosprawnych rozwijać systemy, które nie tylko skupiają się na rehabilitacji młodych ludzi w zawodach nowoczesnych, lecz także coraz bardziej uwzględniać potrzeby kobiet i ludzi starszych.

4. We współczesnym społeczeństwie wiedzy potrzebna jest - i będzie – umiejętność uczenia się przez całe życie. Raz zdobyta kwalifikacja zawodowa nie zapewnia pracy na całe życie; jest natomiast początkiem procesu uczenia się i doksztalcania przez całe aktywne życie zawodowe. Do tego musi się dostosować nasza rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych.

Nie na wszystko, czego dobrze da się uczyć, później będzie zapotrzebowanie na rynku pracy. Dlatego szkolenie musi być blisko praktyki i odbywać się przy włączeniu zakładów pracy i urzędów pracy. Przekazanie wiedzy fachowej to tylko jedna połowa szkolenia zawodowego, ponieważ ono podlega ciągłym zmianom.

Nowoczesne szkolenie zawodowe musi kłaść duży nacisk na to, jak młody człowiek może wykorzystać swoją wiedzę i umiejętności. Musi ono więc być ukierunkowane na działanie i również mieć za cel powiększenie kompetencji socjalnej naszego absolwenta. W Niemczech tradycyjnie treści te wpisane są w cały proces rozwijania tzw. kwalifikacji kluczowych.

Nie tylko niewidomi i niedowidzący ludzie w różnym wieku mają problemy ze znalezieniem sobie miejsca w nowej sytuacji na rynku pracy. Również instytucje kształcenia, zwłaszcza szkolenia zawodowego niewidomych i słabo widzących, mają wielkie trudności w określeniu nowej oferty szkolenia.

Nie tylko w Niemczech toczy się spór między zwolennikami tzw. rehabilitacji stacjonarnej i zwolennikami kształcenia integracyjnego. Zaostrza się on tym bardziej, im trudniejsze staje się położenie ekonomiczne danej instytucji.

I my znajdujemy się z naszą placówką i z naszymi stu pięćdziesięcioma współpracownikami w centrum tej dyskusji, i nie mamy żadnych rozwiązań „patentowych”. Zauważyliśmy, że oferta Centrum nie obejmuje wszystkich oczekiwań młodych osób z dysfunkcją wzroku. Zdecydowaliśmy się więc nie ograniczać poradnictwa do aktualnej naszej oferty szkolenia w określonych zawodach, lecz przyjąć pragnienia samych osób niepełnosprawnych i poszukiwać nowych rozwiązań. Wychodzimy z założenia, że ludzie niewidomi i niedowidzący mają zasadniczą potrzebę właściwego rozpoznania swojej sytuacji zawodowej i że potrzebują poznania specjalnych technik i przejścia treningu; tak, żeby z nowo nabytymi umiejętnościami móc dojść do uczestnictwa w życiu społecznym. Punktem wyjścia więc już nie jest przekonanie, że tylko w naszej instytucji w pełni „stacjonarnej” niewidomi i niedowidzący młodzi ludzie mogą uczyć się zawodu. Dlatego od pewnego czasu w naszej ofercie mamy propozycję wspierania osób niewidomych i niedowidzących podczas nauki zawodu w otwartym zakładzie pracy. Nasi nauczyciele lub instruktorzy zawodu towarzyszą osobie niepełnosprawnej; może ona także uczestniczyć w lekcjach w naszej szkole zawodowej w Chemnitz lub też w kursach specjalnych, które umożliwią później kształcenie integracyjne.

Już nie bierzemy udziału w sporze, czy wykształcenie integracyjne lub wykształcenie stacjonarne jest lepsze, ponieważ sądzimy, że ludzie niewidomi i niedowidzący powinni mieć zasadniczo obie możliwości kształcenia otwarte. Chcemy towarzyszyć człowiekowi niewidomemu na drodze, która przez niego została wybrana. Przy czym widzimy wszystkie rozstrzygnięcia sporu między tymi dwoma różnymi systemami szkolenia nie jako przegraną jednego lub drugiego systemu, lecz jako oczywistą konsekwencją warunków zewnętrznych.

5. Obecnie próbujemy wprowadzenie case - managementu; zmieniamy ofertę szkolenia zawodowego; chcemy dać naszym absolwentom kompetencje socjalne poprzez tzw. kwalifikacje kluczowe i skorzystanie z pomocy współpracowników; składamy również oferty pracy.

Młodego człowieka niepełnosprawnego traktujemy jako naszego klienta. Tylko wtedy, kiedy dana osoba zaakceptuje nasze propozycje na rozwiązanie swoich problemów, można mówić o współpracy i nasze miejsca pracy, i nasze działania są przyjęte. Zawsze wtedy, kiedy osoba niewidoma lub niedowidząca ma jakiś problem, proponujemy jej różne rozwiązania. Nawijujemy kontakt z naszym klientem w ostatnich dwóch - trzech latach jego nauki szkolnej. Case manager, który jest odpowiedzialny za region, spotyka się z nauczycielami, z rodzicami i z uczniem; i pokazuje im różne możliwości dotyczące przyszłego wyboru zawodu i wykształcenia. Ten case manager będzie towarzyszyć wszystkim dalszym krokom, tzn. próbom warsztatowym i znalezieniu zawodu, kolejnym fazom wykształcenia u nas w Centrum Szkolenia Zawodowego lub szkoleniu zawodowemu blisko miejsca zamieszkania - zakładzie pracy i w miejscowej szkole zawodowej. Po czym case manager towarzyszy szukaniu i znalezieniu pracy, i utrzymuje stały kontakt z osobą niepełnosprawną, aby złożyć propozycje, jeśli się okaże potrzeba dokończenia lub dalszej rehabilitacji.

Ponieważ coraz większa liczba osób niewidomych i niedowidzących dąży do wykształcenia w zakładzie pracy na miejscu zamieszkania, podzieliliśmy ten system case managementu na regiony. W pięciu regionach pięciu nowych niemieckich landów związkowych działa pięciu case managerów. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że case manager nie włącza się merytorycznie w miejscowe szkolenie zawodowe.

Dział Szkolenia Zawodowego w naszym Centrum oferuje świadczenia integracyjne w szkole zawodowej, w zakładzie pracy i ewentualnie w kursach traktujących najważniejsze zagadnienia. Koszty kształcenia są uzgodnione z urzędem pracy.

Dopóki u nas panuje brak miejsc do szkolenia zawodowego praktycznego, naturalnie małe jest zapotrzebowanie, ale najpóźniej w roku 2007, kiedy u nas będzie więcej miejsc niż absolwentów szkół, musimy być przygotowani do tych nowych form szkolenia. Odpowiednio do zmian świata pracy i środowiska socjalnego musimy rozwijać dalej naszą ofertę kształcenia zawodowego w nowych specjalnościach. Dlatego oprócz szkolenia na programistę komputerowego proponujemy kształcenie administratorów sieci i operatorów integracji systemów. W zakresie usług wprowadzono nowy zawód technik środowiska i budynków. Tradycyjne szkolenie telefonistów uzupełniono nowym zawodem pracownika – operatora call center. W zakresie zawodów obróbki metali obecnie wprowadzono poznanie najnowocześniejszej techniki CNC. Kształcenie obejmuje teraz nie tylko obsługę maszyn, lecz także zdobycie umiejętności wykonania prac mechanika i ustawienia maszyn. W niektórych kierunkach wprowadziliśmy kilka trzymiesięcznych praktyk, w innych staramy się o nie. Wprowadzamy również nowe techniki treningu resztek wzroku, tak jak techniki Low-Vision, poprawioną adaptację środków pomocy (też optycznych) oraz programy treningowe do poprawienia techniki czytania brajlem, zwłaszcza u uczniów przychodzących do nas z integracji.

Młodzi ludzie potrzebują oprócz fachowego szkolenia także kształcenia umiejętności, które pomogą im stawić czoła wymaganiom współczesnego życia i pracy. Te umiejętności obejmujemy pojęciem „kwalifikacje kluczowe” i odnoszą się one do świadomości odpowiedzialności, współpracy w zespole, umiejętności komunikatywnych, myślenia kompleksowego, umiejętności samodzielnego poruszania się, kompetencji w rozwiązaniu problemów, samodzielności. Tych umiejętności nie sposób uczyć czy też nauczyć się podczas specjalnych lekcji szkolnych, lecz tylko poprzez działanie, tzn. cały nasz system rehabilitacyjny musi się opierać na tych zasadach. Szybko to zauważyliśmy, formułując kwalifikacje kluczowe jako cele dla naszych klientów. Podczas realizacji tego nowego programu pytaliśmy samych siebie, czy możemy nauczyć i trenować coś, czego sami nie posiadamy i czego sytuacja zawodowa również od nas nie wymaga. Zobaczyliśmy bowiem – analizując relacje kierownictwo Centrum i pracownicy - że trudno mówić o świadomości pełnej odpowiedzialności naszych współpracowników. Stwierdziliśmy, że stosunek między kierownictwem i współpracownikami nie bazował na współpracy, na zdolności rozwiązania konfliktów i wszystkich tych sprawach. Istniało dużo krępujących reguł postępowania i atmosfera kontroli oraz bardzo małe przestrzenie możliwości samodzielnego „poruszania się”. Dlatego też poszerzyliśmy znacznie skalę kompetencji naszych pracowników. Włączyliśmy także osoby uczące się u nas we wszystkie decyzje dotyczące ich kształcenia.

Zła sytuacja na rynku pracy i zastrzeżenia wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie stwarzają szans na pracę niewidomym i słabo widzącym osobom. Przy 10% ogólnym bezrobociu, a w naszym regionie 20%, tylko 28% wszystkich inwalidów wzroku ma pracę. 8% wszystkich zakładów i 40% wszystkich administracji publicznych zatrudniają niewidomych i słabo widzących pracowników. W tej sytuacji nieco ponad 50% naszych absolwentów jest zatrudniona po zakończeniu szkolenia zawodowego. W tzw. starych landach związkowych niemieckich jest to ponad 70% zatrudnionych. Apele i nacisk moralny na potencjalnych pracodawców nic nie pomagają, ponieważ pracowników niepełnosprawnych tylko wtedy zatrudnia się, kiedy przedsiębiorstwo co najmniej te same korzyści ma z ich zatrudnienia, jakie ma w przypadku pełnosprawnych pracowników.

By pokazać wydajność pracy osób niewidomych i niedowidzących, i aby poprawić sytuację zatrudnienia, założyliśmy w 2002 r. firmę CoWerk sp.z o.o. Ta firma nie różni się od innych przedsiębiorstw. Prowadzi się ją ekonomicznie, tzn. zyski muszą pokryć koszty. Obecnie CoWerk sp. Z o.o. oferuje pracę 10. niewidomym i słabo widzącym księgowym, operatorom call center, programistom oraz pracownikom sprzątającym lub dozorującym. Planowane są jeszcze w tym roku dalsze zatrudnienia.

6. Jak Państwa widzą, jesteśmy w samym środku procesu przekształceń, który prawdopodobnie nigdy się nie skończy, ponieważ warunki zewnętrzne i czynniki polityczne stale i szybko będą się zmieniać,

i należy tworzyć najlepsze warunki do integracji zawodowej osób niewidomych i słabo widzących. Zmiany w dziedzinie rehabilitacji zawodowej najczęściej wymagają pieniędzy i właściwych decyzji politycznych. Niektóre jednak zmiany mało kosztują. Dotyczą naszej mentalności, naszego spojrzenia i naszego wewnętrznego nastawienia, krótko mówiąc – zmiany wewnętrznej organizacji naszego systemu rehabilitacji.