



Adam Urbaniak  
DIAGNOZ – MED – EDUKACJA Centrum Diagnostyki, Terapii i Osobistego Rozwoju  
Człowieka w Ostrowie Wielkopolskim  
Fundacja MIŁOSIĘRDZIE w Kaliszu  
Instytut Wolnej Myśli w Gdańsku  
[urbaniak-a@wp.pl](mailto:urbaniak-a@wp.pl)

## **AKTYWIZACJA SPOŁECZNA I ZAWODOWA**

w terapii osób z zespołem Aspergera i wysoko funkcjonujących osób z autyzmem,  
w procesie rehabilitacji kompleksowej

### **WPROWADZENIE**

Rehabilitacja kompleksowa stanowi zapewnienie podstawowej formy terapii i rehabilitacji osób z określonym stopniem niepełnosprawności w placówkach typu warsztaty terapii zajęciowej; środowiskowe domy samopomocy; ośrodki wsparcia, czy placówki funkcjonujące przy centrach pomocy rodzinie. Z tego systemu wsparcia korzystają również osoby wysoko funkcjonujące z zespołem Aspergera oraz osoby autystyczne. Specjaliści zatrudnieni w tego rodzaju placówkach mają za zadanie opracowywanie indywidualnych planów i programów w zakresie postępowania – proces terapii i rehabilitacji, dostosowany ściśle do potrzeb i możliwości każdego pacjenta / klienta.

Osobom zdolnym z zespołem Aspergera oraz osobom z autyzmem jest na co dzień w większości przypadków zdecydowanie trudniej jest funkcjonować na otwartym rynku pracy, czy w warunkach pracy chronionej, dlatego należy stworzyć odpowiedni system wsparcia. W systemie tym powinna w głównej mierze zawierać się współpraca i konsolidacja wspólnych działań placówek, które będą przygotowywały osoby te do podejmowania w przyszłości zawodowej aktywności. Powinny to być działania ściśle ukierunkowane na osoby z omawianym problemem zawodowym, włączając w ten proces jednocześnie osoby niepełnosprawne ruchowo, ale w normie intelektualnej. Prymarnym zagadnieniem będzie tutaj rola i znaczenie doradztwa zawodowego oraz funkcjonowanie w placówkach trenerów pracy, których rola jest niezwykle prymarna w rozwoju osobistych potencjałów tychże jednostek.

Musimy zwrócić szczególną uwagę na proces rekrutacji osób do podjęcia konkretnych działań i form indywidualnej pomocy; znaczenie terapeutycznego wsparcia dla osób przygotowywanych pod kątem zawodowym do podjęcia staży i praktyk zawodowych w firmach i instytucjach; wsparcia indywidualnego poprzez czynny udział w szkoleniach i warsztatach praktycznych umiejętności. Należy również wspomnieć o roli doradcy zawodowego i prawnika, czyli osób współodpowiedzialnych za realizację procesu przygotowawczego osób poddanych aktywizacji społecznej i zawodowej.

Myślę, że alternatywą rozwiązań egzystencjalnych i społecznych dla beneficjentów zainteresowanych podjęciem głównych działań aktywizujących stanowią tworzące się w ostatnim czasie na szeroka skalę Zakłady Aktywności Zawodowej, Centra Zawodowe, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej, czy już dobrze rozwinięte i aktywnie działające Zakłady Pracy Chronionej, czy Warsztaty Terapii Zajęciowej. Tego rodzaju działalność szczególnie wśród osób niepełnosprawnych jest wysoce ceniona. Udział w rehabilitacji społecznej zapewnia uczestnikom nieustanny osobisty rozwój, integrację ze środowiskiem, wzrost poziomu samooceny, często akceptację własnej niepełnosprawności. Rehabilitacja zawodowa z kolei ma na celu takie przystosowanie danego uczestnika/ pacjenta/ klienta procesu terapeutycznego, by mógł samodzielnie podjąć zatrudnienie po właściwym do tego przygotowaniu.

Skuteczne wsparcie, proces rehabilitacji i terapii wobec osób z autyzmem zapewnia Fundacja "Synapsis" w Warszawie. Działania fundacji wobec osób autystycznych są wysoce rozbudowane i godne polecenia. Fundacja prowadzi<sup>1</sup>: przedszkole integracyjne – zapewniającym intensywny rozwój dziecka autystycznego poprzez ściśle dostosowany program dydaktyczno – wychowawczy; Ambulatoryjny Ośrodek Diagnostyczno – Terapeutyczny dla dzieci i dorosłych z autyzmem; Ośrodek Informacyjno – Prawny a także najważniejsze dla wsparcia osób dorosłych z autyzmem Przedsiębiorstwo Społeczne.

Za równie godną polecenia placówkę wspierającą dzieci, młodzież a następnie osoby z autyzmem jest prężnie funkcjonująca Fundacja "Nowa Nadzieja" w Kaliszu<sup>2</sup>. Placówka w celu pomocy podejmuje szeroką działalność w zakresie wstępnej diagnozy, postępowania wspierającego – terapeutycznego, po szkolenia i konferencje skierowane do osób z autyzmem.

Autyzm<sup>3</sup> jest zaburzeniem rozwojowym charakteryzującym się występowaniem nieprawidłowości w zakresie trzech sfer funkcjonowania człowieka: interakcji społecznych, komunikacji oraz zachowania charakteryzującego się sztywnością i powtarzalnością (stereotypią). Początkowo był traktowany jako zespół chorobowy o podłożu psychicznym. Obecnie wraz z rozwojem wiedzy na ten temat, opisywany jest szerzej i klasyfikowany łącznie z podobnymi zaburzeniami neurorozwojowymi, jako spektrum autyzmu (autism spectrum disorders, ASD). Zalicza się do niego autyzm, zaburzenie Aspergera i nieswoiste całościowe zaburzenia rozwojowe, czyli wszystkie te choroby, którym towarzyszą najłżejsze nawet objawy triady zaburzeń w obrębie interakcji społecznych, komunikowania się i zachowania.

Z kolei „Zespół Aspergera, który z języka angielskiego jest nazywany Asperger's Syndrome, w skrócie AS, jest różnie definiowany w medycynie. Jest to zaburzenie rozwoju, które w pewien sposób mieści się w spektrum autyzmu, jako odmienny styl poznawczy. Inne definicje, zapisane w klasyfikacji chorób DSM-IV oraz ICD-

---

<sup>1</sup> <http://www.synapsis.waw.pl/>

<sup>2</sup> [www.nowanadzieja.com.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=57&Itemid=64&lang=pl](http://www.nowanadzieja.com.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=64&lang=pl)

<sup>3</sup> <http://www.autyzmasd.pl/>



10 określają zespół Aspergera jako grupę całościowych zaburzeń rozwojowych występujących zarówno u dzieci, jak i u dorosłych. Wśród najbardziej charakterystycznych cech, jakie związane są z chorymi na zespół Aspergera, wymienia się: upośledzenie komunikacji słownej, upośledzenie komunikacji pozasłownej, trudności w nawiązywaniu kontaktów społecznych, specyficzne zainteresowania, które przyjmują nawet formę obsesji, awersję wobec zmian”<sup>4</sup>.

Zdaniem Elżbiety Rutkowskiej z AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie „W świetle współczesnych definicji niepełnosprawność to konsekwencje wrodzonych lub nabytych deficytów zdrowotnych. Konsekwencje te to ograniczenia funkcjonowania, działań oraz pełnienia zwyczajowych zadań i ról społecznych. Do regeneracji utraconych struktur, kompensacji stwierdzanych deficytów i adaptacji do życia w społeczeństwie konieczna jest rehabilitacja kompleksowa. Jej celem jest poprawa jakości życia – najpełniej, jak to jest możliwe, w jego wszystkich wymiarach. Proces rehabilitacji polega, między innymi, na wspieraniu osoby z niepełnosprawnością we wzmacnianiu jej zachowanego potencjału oraz udzielaniu pomocy w pokonywaniu barier i trudności w życiu społecznym. Do skutecznego procesu rehabilitacji konieczne jest rozpoznanie obiektywnie istniejących deficytów i wdrożenie adekwatnego wsparcia w kategoriach: emocjonalnych, duchowych, materialnych i innych. Właściwe zależności między dawcami a biorcami wsparcia wymagają nawiązania szczególnych relacji terapeutycznych i mogą decydować o powodzeniu rehabilitacji...”<sup>5</sup>.

Helena Larkowa uważa, że: „rehabilitacja kompleksowa jest procesem obejmującym zorganizowane działania w zakresie rehabilitacji medycznej, psychologicznej zawodowej i społecznej”<sup>6</sup>.

Wiktor Dega pisze, że : „Rehabilitacja medyczna jest fazą rehabilitacji kompleksowej”<sup>7</sup>.

Aleksander Hulek podkreśla, że : „Zadaniem rehabilitacji społecznej jest przygotowanie osoby niepełnosprawnej do życia i współżycia z innymi oraz jednocześnie usuwanie przeszkód społecznych i ekonomicznych”<sup>8</sup>. Autor zwraca uwagę, że : „Celem rehabilitacji zawodowej jest przygotowanie jednostki poszkodowanej na zdrowiu do pracy zawodowej w miarę możliwości na równi z osobami zdrowymi”<sup>9</sup>.

## PROCES REKRUTACJI – WSTĘPNA SELEKCJA UCZESTNIKÓW

W procesie rekrutacyjnym powinno brać udział nie mniej niż 10 osób i nie więcej jak 20. Z większą grupą znacznie trudniej realizuje się proces grupowego oddziaływania. Zdaniem Karoliny Dyrdy, Szymona Kukanowa i Katarzyny Matyni „...Podczas rekrutacji zaleca się zorganizowanie spotkania grupowego z kandydatami, które powinno

---

<sup>4</sup> <http://www.zespolaspergera.net/zespolaspergera.php>

<sup>5</sup> [http://www.pfron.org.pl/porta1/kn/37/142/Wsparcie\\_jako\\_element\\_rehabilitacji\\_kompleksowej\\_osob\\_z\\_niepelnosprawnoscia\\_Supp.html](http://www.pfron.org.pl/porta1/kn/37/142/Wsparcie_jako_element_rehabilitacji_kompleksowej_osob_z_niepelnosprawnoscia_Supp.html)

<sup>6</sup> Larkowa H., Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne, PWN, Warszawa 1987

<sup>7</sup> Dega W., Ortopedia i rehabilitacja, PZWL, Warszawa 1996

<sup>8</sup> red. Hulek A., Pedagogika rewalidacyjna, PWN, Warszawa 1977

<sup>9</sup> Tamże

się odbyć już po przeprowadzeniu wywiadów rekrutacyjnych i wywiadów z opiekunami kandydatów, ale jeszcze przed testami poziomującymi. Celem tego spotkania jest obserwacja zachowań osób z Zespołem Aspergera w grupie i potencjalne wyłączenie z Programu osób, które w zasadniczy sposób zaburzają pracę grupy...”<sup>10</sup>. Autorzy zwracają uwagę na fakt konieczności zastosowania następujących narzędzi diagnostycznych: „ankiety zgłoszeniowej, wywiadu rekrutacyjnego z kandydatem, wywiadu z opiekunem kandydata, testu poziomującego umiejętności komputerowe, testu sprawdzającego wiedzę z zakresu pracy biurowej, testu oceniającego zdolności techniczne i umiejętności prostego programowania, arkusz oceny kompetencji oraz indywidualny plan działania”<sup>11</sup>.

Ankieta zgłoszeniowa w drodze naturalnej selekcji eliminuje osoby, które nie okazują się dyplomem ukończenia minimum szkoły średniej. Chodzi o to, by zakwalifikować osoby, które wysoko funkcjonują pod względem samodzielności, by była to osoba aktywna, pragnąca rozwijać własne osobiste potencjały, osoba będąca w normie intelektualnej i z diagnozą Zespołu Aspergera.

Wywiad rekrutacyjny z kandydatem stanowi swoiste uzupełnienie już zdobytych informacji o uczestniku. Ma on na celu obserwację zachowań, podejmowania działań, wypowiedzi w toku rozmowy. Taka forma przyczynia się do wychwycenia, czy dana osoba byłaby np. w stanie przystąpić do zorganizowania czynnego spotkania np. w rozmowie telefonicznej uczestnik ustala czas spotkania, miejsce, przewidywany czas trwania spotkania, po czym uczestnik przybywając na miejsce informuje na recepcji w danej placówce o swoim przybyciu na miejsce itp. Wywiad podstawowy pomaga ponadto zorientować się, czy i w jakim stopniu uczestnik posiada informację i wiedzę na swój temat: zainteresowania, poziom motywacji do podejmowanych działań, czy zakres kompetencyjny.

Wywiad z opiekunem kandydata pozwala szerzej spojrzeć na perspektywy funkcjonowania osób z zespołem. Osobisty kontakt z rodzicami pozwala poznać atuty i słabości funkcjonowania kandydata, ewentualne zachowania, które mogą się przyczynić do powstawania ogólnego zaburzenia w codziennej egzystencji. Każdy z wywiadów nie powinien angażować jednocześnie obu stron – obecność rodziców, opiekunów i uczestników jest wysoce nie wskazana ze względu na dobro sprawy i jakość dalszego postępowania.

Test poziomujący umiejętności komputerowe pozwala na poznanie poziomu wiedzy i umiejętności w zakresie obsługi komputera. Test składa się z dwóch etapów. W pierwszym etapie kandydat test wyboru z pytaniami, które są udostępniane na komputerze. Uczestnik zaznacza wybór jednokrotnie. W drugim etapie uczestnik ma do wykonania zestaw zadań w zakresie Edytora Tekstu Word, Arkusza Kalkulacyjnego Excel, obsługi programów graficznych Power Point. Uczestnik ma na rozwiązanie

---

<sup>10</sup> Dyrda K., Kukanow Sz., Matynia K., Proces rekrutacji, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Fundacja SYNAPSIS, Warszawa 2012

<sup>11</sup> Tamże



testu czas 2,5 godzin, po jego upływie trener pracy przerywa pracę uczestnika i dokonuje oceny wyników. Na tym etapie następuje porównanie wyników i przydział uczestnika do określonej grupy pracy warsztatowej.

Test sprawdzający wiedzę z zakresu pracy biurowej stawia sobie za cel rozpoznanie wiedzy w zakresie swobodnego poruszania się i samodzielności dotyczącej pracy w środowisku biurowym – obsługa drukarki, ksera, urządzeń wielofunkcyjnych, bindownicy, laminatorki. Są to również pytania jednokrotnego wyboru. Forma dowolna – test wypełniany na komputerze lub w wersji drukowanej.

Test oceniający zdolności techniczne i właściwego programowania sprawdza u danego uczestnika zdolności techniczne, ogólną sprawność manualną, umiejętność programowania podczas pracy ze zestawem specjalistycznych klocków konstrukcyjnych. Takie klocki można zobaczyć czy ewentualnie zakupić w Fundacji Synapsis.

Ocena kompetencji. W tym przypadku wypełniany jest test na podstawie wnikliwej obserwacji uczestnika. U osób z zespołem Aspergera sprawdzana jest umiejętność obsługi komputera, umiejętności techniczne kandydata, , zakres rozwoju małej motoryki m.in. rozwój chwytu pęsetkowego. Duże znaczenie odgrywa ocena procesu adaptacji do nowego miejsca i w nowej sytuacji zadaniowej. Nie bez znaczenia pozostaje również ocena przekazu aktualnych emocji, właściwe podejście do sytuacji problemowej – odnalezienia się w niej, właściwe i stosowne zachowanie w sytuacji uzyskania pomocy od innych osób – nawiązanie rozmowy i umiejętność proszenia o pomoc w sytuacji trudnej.

W powyższej ocenie arkusz kompetencji powinien być wypełniany przez osobę rekrutującą uczestnika już na etapie testów poziomujących. Przy ocenie bierzemy pod uwagę: szybkość i jakość pracy, komunikację, koncentrację na wykonaniu zadania, wytrwałość w dążeniu do osiąganego celu a także stopień osobistej męczliwości.

Indywidualny plan działania zostaje stworzony już w wyniku postępowania rekrutacyjnego. Jego prymarnym celem jest opracowanie programu długofalowych działań dla każdego z uczestników oraz dokonanie dotychczasowych ocen. W wyniku poczynionej obserwacji terapeuta dokonuje właściwego podziału na grupy oraz przydziela podstawowe obowiązki podczas treningu w zakresie społecznych umiejętności. Bardzo ważne jest, aby podczas procesu rekrutacyjnego wziąć pod uwagę poziom funkcjonowania intelektualnego i społecznej samodzielności osób z zespołem Aspergera. Ponadto równie ważna jest reakcja na stres, umiejętność odnalezienia się w trudnych sytuacjach. Bardzo cenne uzupełnienie źródeł informacji będzie stanowiła np. opinie badań psychologicznych, wyniki testów diagnostycznych, wynik poziomu IQ, hospitalizacje.

## PROCES TERAPEUTYCZNEGO WSPARCIA WOBEC OSÓB Z ZESPOŁEM ASPERGERA I WYSOKO FUNKCJONUJĄCYCH OSÓB Z AUTYZMEM

Do realizacji procesu terapeutycznego muszą być zaangażowani wysoce specjaliści. Dyrda, Kukanow, Wildner podkreślają, że: „ są to psycholog i terapeuta, których zakres obowiązków obejmuje: przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego, ob-



serwację osób z ZA podczas testów poziomujących (wypełnienie Arkuszy Oceny Kompetencji), podział wybranych osób na grupy ze względu na poziom funkcjonowania, opracowanie programów terapeutycznych na wszystkie zajęcia, prowadzenie zajęć terapeutycznych (grupowych i indywidualnych), wypełnianie raz w miesiącu Oceny Kompetencji i Profili kompetencji dla wszystkich uczestników zajęć oraz opracowywanie dla nich miesięcznego IPD (Indywidualnych Planów Działania z uwzględnieniem długoterminowych i krótkoterminowych celów do pracy) i omawianie ich wyników z beneficjentami, prowadzenie spotkań z rodzicami osób z ZA, uczestniczenie w zebraniach kadry wspierającej i superwizjach<sup>12</sup>.

Bardzo ważnym działaniem w procesie terapeutycznego wsparcia jest zatrudnianie doświadczonych psychologów w zakresie procesu terapeutycznego osób dorosłych z zaburzeniami, w którym występuje spektrum autystyczne, mogą to być również oligofrenopedagodzy.

Powyżsi autorzy uważają, że: „doświadczenie w pracy z osobami z ZA jest bardzo potrzebne, ponieważ terapeuci mają za zadanie współpracować z resztą zespołu, przede wszystkim z trenerami IT i prac biurowych, asystentami, przyszłymi stażodawcami i pracodawcami, w celu wymiany doświadczeń na temat beneficjentów, konsultacji dotyczących trudności w relacjach społecznych oraz sposobów radzenia sobie z nimi, a także omawiania mocnych stron i wspierania potencjału osób z ZA. Najczęściej jedynie terapeuci mają w tej grupie wiedzę na temat specyficznych potrzeb oraz z zespołem Aspergera. Ze względu na charakter zajęć TUS konieczne jest, aby prowadziły je dwie osoby jednocześnie: psycholog i terapeuta<sup>13</sup>.

Psycholog prowadzący realizuje podstawowe zadania wynikające z założonych priorytetów, dokonuje na początku zajęć aktywnego włączenia wszystkich uczestników w grupie poprzez odpowiednie powitanie w taki sposób, aby każdy czuł się zauważony i doceniony. Przez cały czas zajęć psycholog i terapeuta kontrolują na bieżąco poziom nastroju, nastawienia do realizowanych zadań i pracy. Psycholog czuwa również nad przebiegiem dyskusji pomiędzy uczestnikami, konfrontując ją z pozostałymi członkami grupy.

#### ORGANIZACJA I SPOSÓB ODDZIAŁYWAŃ NA UCZESTNIKA.

Podstawowy trening społecznych umiejętności niezbędny do realizacji zadań w przyszłej pracy zawodowej; zajęcia realizowane w formie indywidualnej z psychologiem - częstotliwość zajęć jest częstsza w zależności od potrzeb; rodzinne wsparcie osób z zespołem Aspergera i osób z autyzmem; stworzenie dokumentu dotyczącego kompetencji uczestnika, jego profilu oraz indywidualnego planu działania.

---

<sup>12</sup> Dyrda K., Kukanow Sz., Wildner E., Wsparcie Terapeutyczne w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Fundacja SYNAPSIS, Warszawa 2012, s.18

<sup>13</sup> Tamże



Fot. Uczestnik podczas treningu umiejętności pracy biurowej (luty 2013)

Trening społecznych umiejętności stawia sobie za cel wstępną diagnostykę problemów, uświadomienie stopnia własnych ograniczeń, wzrost motywacji do uzyskania pozytywnych zachowań, trening umiejętności w zakresie społecznych zachowań, właściwej organizacji na stanowisku pracy.

Zajęcia z psychologiem mają na celu omawianie aktualnych problemów zgłaszanych przez osoby z zespołem Aspergera, dotyczących najczęściej codziennych sytuacji, wzajemnych relacji pomiędzy uczestnikami. Sposób informacji zwrotnej dla uczestnika na temat przebiegu realizacji w treningach jest taki sam, jak dla osób z autyzmem. Osoby te wypełniają arkusz kompetencji na podstawie którego psycholog tworzy profil kompetencyjny dla danego uczestnika. Dodatkowymi zadaniami dla psychologa jest praca w zakresie pozytywnych wzmocnień wobec uczestnika w trakcie grupowych sesji terapeutycznych, rozwiązywanie codziennych problemów.

## RODZINNE WSPARCIE DLA OSÓB Z ZESPOŁEM ASPERGERA I OSÓB Z AUTYZMEM

Pierwsze takie spotkanie powinno być zorganizowane bezpośrednio po procesie rekrutacyjnym. Ma ono na celu omówienie programu, jego podstawowych celów, oczekiwań jakie stawiają terapeuci wobec rodziców oraz poznanie oczekiwań rodziców uczestników. Kolejne spotkania powinny odbywać się w dłuższych odstępach

czasu, najlepiej po kilku miesiącach realizacji treningów. Wskazane byłoby wysunięcie wstępnych wniosków, uzyskanych doświadczeń, poznanie sugestii i opinii obu stron. Spotkanie podsumowujące ma służyć ewaluacji, dalszych wniosków i zaleceń.

Ocena kompetencji uczestnika jego profilu oraz indywidualnego planu działania. Zdaniem autorów „Arkusze Oceny Kompetencji jest narzędziem wypełnianym nie tylko w czasie rekrutacji, ale również, w zmodyfikowanej formie, po każdym miesiącu treningów. Dokument powinien składać się z 3 części i zawierać Oceny Kompetencji oraz tworzone na jej podstawie: Profil Kompetencji i Indywidualny Plan Działania (IPD). Od momentu rozpoczęcia etapu testowania Arkusz Oceny Kompetencji powinien być tak skonstruowany, aby wypełniać go mogli wszyscy trenerzy...”<sup>14</sup>.

### UDZIAŁ W SZKOLENIACH I WARSZTATACH PRAKTYCZNYCH UMIEJĘTNOŚCI

Podstawowym elementem procesu aktywizacji i rehabilitacji kompleksowej jest wsparcie zawodowe osób w postaci warsztatów i szkoleń. Szkolenia dotyczą obsługi komputera, doboru właściwego oprogramowania a także trening umiejętności biurowych. Do podstawowych zadań trenerów IT i prac biurowych należą wg Matyni i Wildner:

- przeprowadzenie testów poziomujących umiejętności komputerowe osób z zespołem Aspergera podczas etapu rekrutacji (trener IT),
- przeprowadzenie testów sprawdzających wiedzę i umiejętności z zakresu pracy biurowej osób z ZA podczas etapu rekrutacji (trener prac biurowych),
- przeprowadzenie testów oceniających zdolności techniczne i umiejętności prostego programowania osób z ZA podczas etapu rekrutacji (trener IT),
- podział uczestników na grupy na podstawie wyników przeprowadzonych testów,
- opracowanie programów zajęć IT i biurowych,
- przygotowanie zajęć (pomoce do zajęć, strukturalizacja czasu i przestrzeni, opracowanie poszczególnych tematów w formie prezentacji),
- przeprowadzenie cyklu zajęć grupowych z zakresu IT i prac biurowych,
- prowadzenie dodatkowych zajęć indywidualnych z zakresu IT (zajęć wyrównawczych i/lub zajęć na poziomie rozszerzonym), jeśli zajdzie taka potrzeba,
- przydzielanie dodatkowych zadań osobom z ZA (prace domowe),
- przeprowadzenie sprawdzianów po przerobieniu większej partii materiału, w celu weryfikacji i utrwalenia szkolnych umiejętności (w razie potrzeby powtórka części materiału na zajęciach grupowych IT),

---

<sup>14</sup> Dyrda K., Kukanow Sz., Wildner E., Wsparcie Terapeutyczne w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Fundacja SYNAPSIS, Warszawa 2012, s.20

<sup>15</sup> Matynia K., Wildner E., Szkolenia z zakresu IT i prac biurowych, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Fundacja SYNAPSIS, Warszawa 2012, s. 29-30



- wypełnianie raz w miesiącu Oceny kompetencji i Profili kompetencji dla wszystkich uczestników zajęć,
- uczestniczenie w cotygodniowych zebraniach kadry wspierającej,
- ścisła współpraca z doradcą ds. zatrudnienia w zakresie przepływu informacji nt. uczestników, niezbędnych dla potencjalnych pracodawców...<sup>15</sup>.

Trener w zakresie pracy biurowej powinien być silnie zaangażowany w pracę z przyszłymi kandydatami do pracy szczególnie na wstępnym etapie rekrutacji. To oni bowiem biorą odpowiedzialność za przeprowadzenie testów w zakresie wiedzy teoretycznej oraz praktycznych umiejętności. Po dokładnej i rzetelnej realizacji testów trener prac biurowych powinien dokonać dogłębnej analizy dokumentacji z przydziałem danego uczestnika do odpowiedniej grupy szkoleniowej. Ponadto trener powinien umieć realizować program warsztatowo – szkoleniowy na wszystkich poziomach zaawansowania wśród uczestników.

Autorki podkreślają, że: „Szkolenia IT i umiejętności biurowych powinny trwać 9 miesięcy, czyli dokładnie tyle samo, co wsparcie psychologiczne podczas zajęć TUS. Każdy uczestnik powinien otrzymać co najmniej 150 godzin szkoleń IT (przyjmując, że powstaną 3 grupy, trener IT zrealizuje łącznie 450 godzin szkoleń) i minimum 50 godzin szkoleń umiejętności biurowych (przy założeniu że powstaną 3 grupy, trener prac biurowych powinien zrealizować łącznie 150 godzin szkoleń)<sup>16</sup>. Tematyka warsztatowo – szkoleniowa powinna obejmować poziom początkujący i średniozaawansowany. Szkolenia dotyczą pracy szczególnie środowiska edytora tekstu, arkusza kalkulacyjnego, programów graficznych, tworzenia stron www.

W przypadku wymogów dotyczących szkoleń w zakresie realizacji treningu umiejętności biurowych, zdaniem autorek „...powinno być prowadzone w kilkuosobowych grupach (najlepiej w 3 grupach liczących po 5 osób). Temat szkolenia należy prezentować zarówno w formie części wykładowej, jak i ćwiczeń praktycznych. Gdy omawiana jest teoria, zajęcia powinny się odbywać w pracowni komputerowej, tak aby trener miał możliwość skorzystania z laptopa i projektora oraz wyświetlenia uczestnikom prezentacji na ekranie projekcyjnym. Uczestnicy szkolenia powinni mieć stworzone odpowiednie warunki do pracy w postaci własnych stanowisk przy biurkach, tak aby mieli możliwość robienia notatek<sup>17</sup>. Głównym celem szkoleń z zakresu biurowych umiejętności jest opanowanie w zadowalającym stopniu wiedzy i praktycznego działania w zakresie organizacji i funkcjonowania biura.

Po pełnym zrealizowaniu szkolenia dany uczestnik będzie potrafił w sposób właściwy planować i organizować pracę biurową wraz z obsługą urządzeń biurowych. Warto podkreślić również, że proponowany program szkoleń można poddawać modyfikacji w trakcie jego realizacji. Modyfikacja może dotyczyć np. zakresu praktycznych umiejętności preferowanych przez potencjalnego pracodawcę.

---

<sup>16</sup> Matynia K., Wildner E., Szkolenia z zakresu IT i prac biurowych, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Fundacja SYNOPSIS, Warszawa 2012, s. 30-31



Fot. Uczestnik zajęć w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego (luty 2013)

### ROLA WSPARCIA SPECJALISTÓW W REALIZACJI PROCESU AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ OSÓB Z ZESPOŁEM ASPERGERA I WYSOKO-FUNKCJONUJĄCYCH OSÓB Z AUTYZMEM

Doradca ds. zatrudnienia, najczęściej określany jako doradca zawodowy. Jego rola sprowadza się do pełnienia dwóch podstawowych funkcji, mianowicie: opracowanie i realizacja w zakresie zadań podstawowych umożliwiających wyższy poziom działania uczestnika i wejścia na rynek pracy oraz na nawiązywaniu nowych i podtrzymywaniu starych kontaktów z firmami, instytucjami i innymi organizacjami, które mogą zapewnić miejsca stażu, zawodowych praktyk lub zatrudnienia.

Działanie doradcy powinno skupiać się opracowywaniu indywidualnych i grupowych zajęć na temat sposobów pozyskiwania miejsc pracy; realizację zadań warsztatowych w formie grupowej; realizacja zajęć indywidualnych; prace domowe dla uczestników i ich ocena; przygotowanie uczestników do rozmowy kwalifikacyjnej; opracowywanie projektu kariery zawodowej dla danego uczestnika; udział w supervizjach.

Ponadto bardzo ważna jest współpraca doradcy zawodowego z trenerami prac biurowych, psychologami i terapeutami, uczestnictwo w radach dla kadry wspomagającej, organizacja seminariów dla przyszłych pracodawców chcących przyjąć na staż bądź zatrudnić osobę z zespołem Aspergera bądź z autyzmem; promowanie idei zatrudniania tychże osób z pomocą środków masowego przekazu.

Zdaniem autorów „doradca ds. zatrudnienia powinien mieć doświadczenie w pracy z osobami z zespołem Aspergera oraz odpowiednie przygotowanie merytoryczne. Ostatnio na rynku edukacyjnym pojawiły się oferty studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych oraz krótsze kursy dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, które dają ogólną wiedzę na ten temat. Ważne jest, aby osoba zajmująca się doradztwem zawodowym miała odpowiednie doświadczenie lub przeszkolenie w tym zakresie. Wskazane jest również, aby doradca ds. zatrudnienia wziął udział w szkoleniu specjalistycznym nt. metod pracy z osobami z zespołem Aspergera, organizowanym na początku wdrażania programu dla całej kadry, która będzie miała bezpośredni kontakt z beneficjentami”<sup>18</sup>.

Kolejnym równie ważnym specjalistą w systemie aktywizacji społecznej i zawodowej stanowi osoba prawnika. Do jego podstawowych obowiązków należy przede wszystkim:

Realizacja spotkań indywidualnych z uczestnikami zajęć, które mają charakter informacyjny i dotyczą aktualnej sytuacji danego uczestnika; opracowanie planu działań oraz dokumentacji w skład w które wchodzi m.in. wzory umów, przepisów, regulaminów, kontrakt itp.; realizację grupowych działań w celu doinformowania uczestnika o przysługujących mu prawach i obowiązkach na chronionym i otwartym rynku pracy.

Ważnym jest, by osoba która pełni obowiązki prawnika posiadała niezbędną wiedzę i umiejętności w zakresie praca cywilnego, systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej, sprawach dotyczących orzecznictwa w przypadku niezdolności do pracy, promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ustawie o pomocy społecznej i przysługującym ulgom.

### NA ZAKOŃCZENIE...

Uważam, że system wsparcia osób z zespołem Aspergera jak również wysoko funkcjonujących osób z autyzmem wskazuje się na bezwzględną konieczność kompleksowego podejścia do powyższej problematyki oraz zapewnienia najwyższej jakości udzielanej pomocy. Proces warsztatowo – szkoleniowy przyczynia się do holistycznego rozwoju osób z zaburzeniami o podłożu autystycznego spektrum, szczególnie jeśli chodzi o przygotowanie uczestników do podjęcia przyszłej pracy zawodowej i wprowadzenie ich na otwarty rynek pracy. Zawsze podkreślałem i będę nadal podkreślał, że w procesie oddziaływania terapeutycznego na jednostkę ważny jest rozwój wewnętrznej autonomii, rozwój samoświadomości w zakresie preferencji osobistych, dużej niezależności, poznawania mocnych stron, ale również własnych deficytów.

---

<sup>18</sup> Matynia K., Wildner E., Wsparcie doradcy ds. zatrudnienia, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Fundacja SYNAPSIS, Warszawa 2012, s. 37

LITERATURA:

1. Dega W., (1996), Ortopedia i rehabilitacja, Warszawa, PZWL,
2. Dyrda K., Kukanow Sz., Matynia K., (2012), Proces rekrutacji, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Warszawa, Fundacja SYNAPSIS,
3. Dyrda K., Kukanow Sz., Wildner E., (2012), Wsparcie Terapeutyczne w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Warszawa, Fundacja SYNAPSIS,
4. Hulek A. (red.), (1977), Pedagogika rewalidacyjna, Warszawa, PWN,
5. Larkowa H., (1987), Człowiek niepełnosprawny, problemy psychologiczne, Warszawa, PWN,
6. Matynia K., Wildner E., (2012), Szkolenia z zakresu IT i prac biurowych, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Warszawa, Fundacja SYNAPSIS,
7. Matynia K., Wildner E., (2012), Wsparcie doradcy ds. zatrudnienia, w: Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem, Warszawa, Fundacja SYNAPSIS,
8. Internet:  
<http://www.autyzmasd.pl/>  
<http://.nowanadzieja.com.pl>  
<http://www.pfron.org.pl>  
<http://www.synapsis.waw.pl/>  
<http://www.zespolaspergera.net>