

Anna Prokopiak

Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej, Fundacja Alpha

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1397-3947>

Maciej Wodziński

Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej

<https://orcid.org/0000-0001-6347-5634>

Beata Romejko

Europejski Dom Spotkań Fundacja Nowy Staw

Agata Dziubińska-Gawlik

Europejski Dom Spotkań Fundacja Nowy Staw

Rola pedagoga szkolnego i doradcy zawodowego w przygotowaniu uczniów ze spektrum autyzmu do rynku pracy – studium praktyk wspierających

ABSTRAKT: Artykuł analizuje aktualne wyzwania oraz kluczowe elementy wsparcia zawodowego osób w spektrum autyzmu. W szczególności omawia problematykę ich aktywizacji zawodowej, pomimo posiadanych kwalifikacji i umiejętności. W tekście podkreślono znaczenie indywidualnego podejścia do planowania kariery oraz dostosowywania środowiska pracy do specyficznych potrzeb tych osób, takich jak preferencje sensoryczne czy strukturalne. Kluczową rolę w procesie integracji zawodowej pełnią doradcy zawodowi, pedagodzy oraz specjalistyczne programy edukacyjne. Przedstawiono również przykłady działań takich jak mentoring, doradztwo zawodowe i edukacja pracodawców, które mają na celu zwiększenie świadomości na temat funkcjonowania osób w spektrum autyzmu w środowisku pracy. Autorzy zwracają uwagę na potrzebę dalszego rozwoju inkluzyjnych praktyk zawodowych, aby w pełni wykorzystać potencjał osób w spektrum autyzmu i wspierać ich aktywny udział na rynku pracy.

SŁOWA KLUCZOWE: postrzeganie autyzmu, role społeczne, praca zawodowa osób ze spektrum autyzmu, doradca zawodowy, pedagog szkolny

| | |
|--------------|--|
| Kontakt: | Anna Prokopiak anna.prokopiak@mail.umcs.pl Maciej Wodziński maciek.wodzinski@gmail.com Beata Romejko b.romejko@eds-fundacja.pl Agata Dziubińska-Gawlik a.gawlik@eds-fundacja.pl |
| Jak cytować: | Prokopiak, A., Wodziński, M., Romejko, B., Dziubińska-Gawlik, A. (2025). Rola pedagoga szkolnego i doradcy zawodowego w przygotowaniu uczniów ze spektrum autyzmu do rynku pracy – studium praktyk wspierających. <i>Forum Oświatowe</i> , 38(1), 103–115. https://doi.org/10.34862/fo.2025.1.7 |
| How to cite: | Prokopiak, A., Wodziński, M., Romejko, B., Dziubińska-Gawlik, A. (2025). Rola pedagoga szkolnego i doradcy zawodowego w przygotowaniu uczniów ze spektrum autyzmu do rynku pracy – studium praktyk wspierających. <i>Forum Oświatowe</i> , 38(1), 103–115. https://doi.org/10.34862/fo.2025.1.7 |

WPROWADZENIE. EWOLUCJA POSTRZEGANIA SPEKTRUM AUTYZMU W SPOŁECZEŃSTWIE

Współczesne inicjatywy mające na celu podniesienie świadomości na temat autyzmu, takie jak kampanie społeczne, badania przesiewowe, czy coroczne obchody Światowego Dnia Świadomości Autyzmu, odegrały kluczową rolę w popularyzacji wiedzy o spektrum autyzmu w społeczeństwie (Prokopiak, 2020). Również rosnące zainteresowanie tym zagadnieniem ze strony mediów oraz środowisk naukowych znacząco wpłynęło na sposób postrzegania autyzmu, zarówno przez specjalistów, jak i ogół społeczeństwa (Wodziński, 2020). Pojęcie ASD (ang. *Autism Spectrum Disorder*) odnosi się do spektrum autyzmu, które współcześnie rozumiane jest w kategoriach neuroróżnorodności, a nie wyłącznie zaburzenia rozwojowego (Bagatell, 2007). W artykule używa się również pojęć neurotypowy i neuronietypowy, które odzwierciedlają podział populacji na osoby funkcjonujące zgodnie z typowym profilem rozwoju neurologicznego oraz osoby, których funkcjonowanie wykracza poza przyjęte normy rozwojowe (Jongsma i Schicktanz, 2020). Obecna reprezentacja autyzmu w środkach masowego przekazu nie tylko wpływa na społeczną percepcję tej grupy, ale również oddziałuje na proces kształtowania tożsamości osób w spektrum autyzmu (Bagatell, 2007; Rourke i McGloin, 2019).

W ostatnich latach można zaobserwować dynamiczny rozwój ruchu samorzeczniczego, w którym same osoby z autyzmem oraz ich bliscy coraz aktywniej angażują się w działalność uświadamiającą, wprowadzając własną perspektywę do dyskursu publicznego. Ten oddolny głos często różni się od tradycyjnego postrzegania autyzmu jako deficytu, kładąc nacisk na zrozumienie specyfiki funkcjonowania osób w spektrum (Elster i Parsi, 2020; Jongsma i Schicktanz, 2020). Michelle O'Reilly, Jessica Lester i Tom Muskett (O'Reilly et al., 2016) zwracają uwagę na istotną rolę

mediów w kształtowaniu społecznego dyskursu na temat autyzmu, podkreślając konieczność zrozumienia, w jaki sposób autyzm jest przedstawiany w szerszym kontekście społeczno-kulturowym. Obraz autyzmu w mediach, choć ma potencjał do kształtowania pozytywnych postaw, często jest jednostronny i niepełny, co prowadzi do utrwalania stereotypów i nieporozumień.

Pomimo dostępności różnych kanałów medialnych, takich jak media społecznościowe, telewizja czy prasa, przekazywanie informacji naukowych o autyzmie wiąże się z ryzykiem uproszczeń lub błędnej interpretacji. Przykładowo, analiza dyskursu prasowego w odniesieniu do spektrum autyzmu, przeprowadzona w różnych krajach, takich jak Stany Zjednoczone (Billawala i Wolbring, 2014), Kanada (Wolbring i Mosig, 2017), Wielka Brytania (Huws i Jones, 2011), Chiny (Bie i Tang, 2015; Tang i Bie, 2016) oraz Australia (Jones i Harwood, 2009), wskazuje na liczne nieścisłości i uproszczenia w narracji medialnej na ten temat. Media prasowe, pomimo swojej roli edukacyjnej, często przedstawiają autyzm w sposób sensacyjny lub jednostronny, co wpływa na percepcję społeczną osób w spektrum autyzmu.

Kluczowymi problemami w medialnym dyskursie na temat autyzmu są: utrwalanie stereotypów i uprzedzeń, niewystarczająca różnorodność przedstawienia, pomijanie trudności diagnostycznych u dziewczynek i kobiet oraz marginalizowanie głosu osób z autyzmem. Ponadto, dominacja narracji medycznej, która traktuje autyzm jako problem zdrowotny, utrudnia postrzeganie go jako zróżnicowanej formy funkcjonowania. Aby przeciwdziałać tym niekorzystnym tendencjom, konieczne jest podjęcie działań edukacyjnych, które zwiększą świadomość społeczną oraz promowanie narracji skupiających się na zasobach i potencjale osób z autyzmem, w tym w kontekście aktywizacji zawodowej.

W tym kontekście aktywizacja zawodowa osób w spektrum autyzmu stanowi istotny element procesu integracji społecznej i ekonomicznej. Skuteczne wsparcie osób z ASD na rynku pracy wymaga nie tylko zrozumienia ich specyficznych potrzeb, ale również zapewnienia odpowiedniego wsparcia na poziomie organizacyjnym oraz promowania bardziej zróżnicowanych i inkluzyjnych narracji w dyskursie publicznym.

WYZWANIA I WSPARCIE ZAWODOWE OSÓB ZE SPEKTRUM AUTYZMU NA RYNKU PRACY

Prawo do pracy stanowi jedno z fundamentalnych praw człowieka, co znajduje uzasadnienie w strukturalnej dysproporcji pomiędzy liczbą osób aktywnie poszukujących zatrudnienia a liczbą dostępnych miejsc pracy. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera konstytucyjny obowiązek państwa do przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, zwłaszcza w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Imperatyw ochrony tej grupy społecznej przed marginalizacją można wywieść z całościowej analizy przepisów konstytucyjnych, w szczególności tych, które odnoszą się do zasady sprawiedliwości społecznej, równości oraz poszanowania godności człowieka (Oksztulski, 2023).

Zatrudnianie osób ze spektrum autyzmu w Polsce charakteryzuje się niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS, 2022), wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce wynosi ok. 28%, natomiast w grupie osób z orzeczeniem o autyzmie – zaledwie 2–3%. Dla porównania, średnia unijna dla osób z ASD to 10% (Fundacja JiM, 2022). Również dane PFRON wskazują na bardzo niski poziom uczestnictwa osób z ASD w rynku pracy wspieranym, np. w zakładach aktywności zawodowej czy warsztatach terapii zajęciowej. Zjawisko to wskazuje na systemowe bariery o charakterze instytucjonalnym, społecznym i organizacyjnym, utrudniające inkluzję zawodową tej grupy. Statystyki potwierdzają potrzebę zintegrowanych działań ukierunkowanych na wsparcie tej grupy już na etapie edukacji. Główne wyzwania strukturalne to brak kompleksowego systemu wsparcia przejścia osób w spektrum autyzmu z edukacji do zatrudnienia, niewystarczająca liczba wyspecjalizowanych placówek wspomagających, a także ograniczone narzędzia polityki publicznej promujące ich aktywizację zawodową. Dodatkowo, ograniczenia te są pogłębiane przez niską świadomość społeczną na temat neuroróżnorodności i stereotypowe postrzeganie autyzmu jako deficytu, a nie odmienności rozwojowej. Z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi Mariola Wiater akcentuje potencjał osób w spektrum autyzmu jako źródła przewagi konkurencyjnej organizacji. Charakterystyczne cechy poznawcze — takie jak wysoka koncentracja uwagi, zdolność analizy danych, skłonność do przestrzegania reguł i innowacyjne myślenie — stanowią cenne kompetencje w wielu sektorach gospodarki (Wiater, 2023).

Osoby w spektrum autyzmu coraz częściej kończą studia wyższe (Pachowicz, 2023). Niestety ich codzienne problemy w zakresie funkcji wykonawczych, interakcji społecznych, komunikacji społecznej nie prowadzą, mimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, do podjęcia pracy zawodowej. Bez odpowiedniego wsparcia wiele z tych osób nie radzi sobie na otwartym rynku pracy (Urbaniak, 2013; Wolski, 2009). Wiele trudności współistniejących typu zaburzenia lękowe, zaburzenia odżywiania czy epizody depresji utrudniają realizację ról społecznych, w tym jako pracownika (Janiak i Janiak, 2022).

Realizowany obecnie projekt¹ finansowany ze środków PFRON przez Europejski Dom Spotkań Fundacja Nowy Staw w Lublinie pt. „Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu” zwraca uwagę na kluczowe elementy integracji zawodowej osób w spektrum autyzmu. W ramach projektu analizowane są możliwości wsparcia zawodowego. Znaczące jest indywidualne podejście, które uwzględnia specyficzne potrzeby związane ze spektrum autyzmu, takie jak preferencje sensoryczne, tempo pracy czy potrzeba struktury. Istotnym elementem programu jest także edukacja pracodawców, menedżerów i współpracowników w za-

1 Szczegółowy opis projektu znajduje się na stronie <http://www.eds-fundacja.pl/projekty/autyzm/index.php>; Analiza występujących stereotypów na temat osób w spektrum autyzmu, których autorami są Agata Dziubinska-Gawlik et al. (2024) oraz Badania pedagogów szkolnych na temat spektrum autyzmu na podstawie Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (Romejko, 2024) na stronie <http://www.eds-fundacja.pl/oo/eds/publikacje.php> (dostęp: 29.09.2024).

kresie specyfiki funkcjonowania osób w spektrum autyzmu. Szkolenia i warsztaty zwiększają świadomość społeczną oraz promują inkluzyjne praktyki w miejscu pracy, podkreślając jednocześnie unikalne zalety pracowników z autyzmem, takie jak analityczne myślenie i dbałość o szczegóły. Niezbędnym wydaje się adaptacja środowiska pracy do indywidualnych potrzeb, w tym fizyczne dostosowania miejsc pracy oraz wprowadzenie elastycznych warunków pracy, które sprzyjają efektywnemu funkcjonowaniu osób ze spektrum autyzmu. Wsparcie specjalistyczne, takie jak doradztwo zawodowe, terapia zajęciowa czy mentoring, odgrywa kluczową rolę w pomaganiu uczestnikom w adaptacji i rozwoju kariery zawodowej.

ROLA PEDAGOGÓW SZKOLNYCH W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB ZE SPEKTRUM AUTYZMU

Najbardziej optymalnym momentem na rozpoczęcie planowania przyszłości osoby w spektrum autyzmu, niezależnie od stopnia jej niepełnosprawności, jest okres przed osiągnięciem 14–16 roku życia (Mesibow et al., 2009). To kluczowy czas, w którym zarówno rodzina, jak i specjaliści mogą we współpracy z osobą w spektrum opracować długofalowe strategie rozwoju, uwzględniające jej indywidualne predyspozycje oraz potrzeby. Wczesne planowanie umożliwia lepsze dopasowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych, co w znaczący sposób wpływa na późniejszy sukces i samodzielność w dorosłym życiu.

Kluczowa wydaje się zatem tutaj rola pedagogów szkolnych i doradców zawodowych. Raport z indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)² z pedagogami szkolnymi, zrealizowany w ramach projektu „Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu”, współfinansowanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ukazuje kluczowe wyzwania i metody wspierania uczniów w spektrum autyzmu w kontekście ich przygotowania do rynku pracy.

Badaniem objęto pedagogów pracujących w różnych typach placówek edukacyjnych (szkoły publiczne i specjalistyczne ośrodki dla dzieci z autyzmem) w województwach mazowieckim i lubelskim. Uczestnicy to kobiety z wykształceniem wyższym, w wieku od 42 do 51 lat. Wspomniane placówki edukacyjne obejmują zarówno szkoły małe, jak i większe, liczące od 80 do 500 uczniów. Badania przeprowadzono metodą jakościową, wykorzystując indywidualne wywiady pogłębione (IDI), które umożliwiły eksplorację poglądów, doświadczeń i praktyk pedagogów szkolnych w zakresie wspierania uczniów w spektrum autyzmu. Dobór próby był celowy – w badaniu uczestniczyło czworo pedagogów. Wywiady prowadzono na podstawie autorskiego scenariusza badawczego, uwzględniającego trzy główne obszary tematyczne: diagnoza potrzeb uczniów, formy wsparcia edukacyjno-zawodowego, współpraca z rodzicami i instytucjami lokalnymi.

2 Raport Badania pedagogów szkolnych na temat spektrum autyzmu na podstawie Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (Romejko, 2024).

Materiał empiryczny został poddany analizie tematycznej, co pozwoliło na wyodrębnienie powtarzalnych wzorców wypowiedzi (*themes*), które zostały pogrupowane w siedem komponentów proponowanego modelu wsparcia.

W kontekście aspektu lingwistycznego pedagogzy jednomyślnie preferują określenie *osoba w spektrum autyzmu*, uznając je za najbardziej precyzyjne i szanujące różnorodność oraz złożoność zaburzeń związanych ze spektrum autyzmu. Respondenci zwrócili uwagę, że termin ten jest coraz częściej stosowany w literaturze i lepiej oddaje indywidualne cechy osób ze spektrum niż starsze terminy, które mogą być postrzegane jako stygmatyzujące.

Pedagogzy podkreślają, że kluczowym elementem wsparcia uczniów w spektrum autyzmu jest uczenie ich samodzielności oraz rozwijanie umiejętności społecznych i zawodowych. Pracują z uczniami zarówno nad podstawowymi umiejętnościami, takimi jak samodzielne wykonywanie codziennych czynności, jak i bardziej zaawansowanymi kompetencjami, np. organizacją pracy zgodnie z planem czy umiejętnością komunikacji.

Doradztwo zawodowe realizowane jest w zintegrowany sposób, obejmując wszystkich uczniów, bez względu na ich stopień funkcjonowania. Pedagogzy stosują różnorodne metody, w tym diagnozy funkcjonalne oraz indywidualne rozmowy z uczniami i rodzicami, aby określić zainteresowania i predyspozycje zawodowe uczniów. Wskazują, że kluczowe dla sukcesu uczniów w spektrum jest rozwijanie ich mocnych stron oraz umiejętności komunikacyjnych i społecznych.

Pedagogzy wskazują, że najważniejsze umiejętności zawodowe dla uczniów w spektrum autyzmu to:

- » umiejętność pracy zgodnie z planem: rozwijanie zdolności organizacyjnych oraz podążanie za wytycznymi;
- » komunikacja: szczególnie istotna jest umiejętność porozumiewania się z innymi, zarówno werbalnie, jak i niewerbalnie;
- » umiejętności społeczne: kluczowe dla funkcjonowania w miejscu pracy, w tym nawiązywanie relacji oraz rozumienie norm społecznych.

W ramach wsparcia rozwoju zawodowego uczniów w spektrum autyzmu, szkoły organizują wycieczki do miejsc pracy, warsztaty oraz spotkania z przedstawicielami różnych zawodów. Pedagogzy pracują również nad rozwijaniem umiejętności komunikacyjnych uczniów, wykorzystując takie metody jak PECS (ang. *Picture Exchange Communication System*) oraz trening umiejętności społecznych.

Respondenci podkreślają, że uczniowie w spektrum często potrzebują wsparcia w postaci asystenta pracy, który pomoże im w adaptacji do nowych warunków i monitorowaniu postępów w pracy. Wskazują również na trudności związane z integracją uczniów w spektrum autyzmu z neurotypowymi rówieśnikami, szczególnie w kontekście interakcji społecznych.

Raport pokazuje, że szkoły podejmują szereg działań mających na celu przygotowanie uczniów w spektrum autyzmu do funkcjonowania na rynku pracy, jednak kluczowym wyzwaniem pozostaje wsparcie w rozwoju umiejętności społecznych

i komunikacyjnych oraz zrozumienie specyfiki rynku pracy. Wymaga to zaangażowania zarówno ze strony pedagogów, jak i współpracy z rodzicami oraz lokalnymi pracodawcami.

Według pedagogów szkolnych ważne jest:

- » wprowadzenie asystenta pracy: pedagodzy uważają, że obecność asystenta w miejscu pracy jest kluczowa dla wsparcia osób w spektrum autyzmu w radzeniu sobie z codziennymi wyzwaniami;
- » wsparcie społeczno-zawodowe: programy powinny kłaść nacisk na rozwijanie kompetencji społecznych i zawodowych uczniów, z uwzględnieniem ich indywidualnych predyspozycji;
- » świadomość pracodawców: istnieje potrzeba zwiększenia świadomości pracodawców na temat możliwości i wyzwań osób w spektrum autyzmu, co może przyczynić się do większej inkluzyjności na rynku pracy.

Raport podkreśla potrzebę kompleksowego wsparcia uczniów w spektrum autyzmu zarówno na poziomie edukacyjnym, jak i w późniejszym wchodzeniu na rynek pracy.



Rysunek 1. Graficzny model proponowanego wsparcia. Opracowanie własne

Na podstawie analizy praktyk pedagogów i doradców zawodowych, proponowany model wsparcia ucznia (Rysunek 1) ze spektrum autyzmu obejmuje następujące elementy składowe:

1. Diagnoza i identyfikacja potrzeb — wczesna diagnoza (przed czternastym rokiem życia). Umożliwia istotne zindywidualizowanie podejścia do każdego ucznia, pozwalając na identyfikację mocnych stron, trudności i zainteresowań, stanowiących fundament skutecznego, spersonalizowanego wsparcia na dalszych etapach.
2. Indywidualizacja ścieżki edukacyjno-zawodowej — planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Planowanie edukacji i kariery powinno uwzględniać predyspozycje ucznia, jego tempo pracy, potrzeby sensoryczne oraz preferencje w zakresie komunikacji i środowiska, co wymaga ścisłej współpracy pedagoga, ucznia, rodziny i doradcy zawodowego.
3. Kompleksowe wsparcie szkolne — udział pedagoga szkolnego, trening umiejętności społecznych. Szkoła powinna oferować nie tylko pomoc pedagogiczną, ale też systematyczny trening umiejętności społecznych, zajęcia rozwijające samodzielność i kompetencje organizacyjne oraz zajęcia i warsztaty identyfikujące obszary potencjalnych uzdolnień zawodowych i przygotowujące do aktywności związanych z podjęciem pracy.
4. Doradztwo zawodowe i mentoring — rozpoznanie specjalnych zainteresowań jako zasobu rozwojowego. Doradcy zawodowi powinni identyfikować i wzmacniać specjalne zainteresowania uczniów jako potencjalne zasoby rozwoju zawodowego, oferując symulacje rozmów kwalifikacyjnych, wsparcie emocjonalne i pomoc w planowaniu konkretnych kroków zawodowych.
5. Współpraca z rodziną i środowiskiem. Włączenie rodziny oraz lokalnych instytucji i pracodawców w proces wspierania ucznia jest kluczowe dla zapewnienia spójności działań i skutecznego przejścia z edukacji do zatrudnienia.
6. Edukacja pracodawców. Szkolenia i kampanie informacyjne dla pracodawców powinny zwiększać świadomość na temat funkcjonowania osób w spektrum autyzmu, obalając stereotypy i promując dobre praktyki adaptacji stanowisk pracy.
7. Asystent pracy. Obecność asystenta wspierającego w miejscu zatrudnienia ułatwia adaptację, pomaga w przezwyciężaniu trudności w komunikacji i organizacji zadań oraz znacząco zwiększa szanse na utrzymanie zatrudnienia przez osobę w spektrum autyzmu.

Przedstawiony model wsparcia stanowi propozycję systemowego podejścia do przygotowania uczniów w spektrum autyzmu do aktywności zawodowej. Integracja działań pedagogów szkolnych, doradców zawodowych, rodziców oraz pracodawców jest niezbędna do skutecznego wdrożenia rozwiązań wspierających neuro różnorodnych uczniów. Wymaga to nie tylko rozwoju kompetencji specjalistów, lecz także systemowych regulacji oraz kontynuacji badań empirycznych nad efektywnością poszczególnych elementów modelu.

REKOMENDACJE DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH PRACUJĄCYCH Z OSOBAMI ZE SPEKTRUM AUTYZMU

Podążając za rekomendacjami pedagogów szkolnych warto zwrócić uwagę na grupę doradców zawodowych. Wydaje się istotnym, aby to oni zwracali uwagę na szczególne zasoby osoby w spektrum autyzmu.

Jednym z istotnych aspektów, które wymagają uwzględnienia w procesie planowania, są powtarzające się zachowania oraz specjalne zainteresowania, które często występują u osób w spektrum autyzmu. Choć w powszechnym odbiorze zachowania te bywają postrzegane jako ograniczające i utrudniające rozwój społeczny, mają one również ogromny potencjał. Specjalne zainteresowania osób w spektrum autyzmu, zwane niekiedy „zainteresowaniami obsesyjnymi”, mogą stanowić wyjątkowo silny motor motywacyjny. Dla osoby w spektrum autyzmu te zainteresowania mogą stać się nie tylko obszarem rozwoju, ale także ścieżką do integracji społecznej oraz zdobycia szacunku wśród rówieśników. Włączenie ich w proces planowania rozwoju zawodowego może przynieść nieocenione korzyści.

Specjalne zainteresowania mogą mieć pozytywny wpływ na budowanie poczucia własnej wartości oraz umiejętności społecznych, a w przyszłości mogą okazać się fundamentem dla wyboru ścieżki kariery zawodowej. Zainteresowania te, jeśli są umiejętnie rozwijane i wspierane przez dorosłych, mogą przekształcić się w konkretne umiejętności, które będą przydatne na rynku pracy. Zamiast ograniczać osoby ze spektrum autyzmu, mogą one stanowić wyjątkowy zasób, który odpowiednio ukierunkowany, stanie się wartością dodaną zarówno dla samego pracownika, jak i dla potencjalnych pracodawców.

Z tego powodu, w procesie planowania ścieżek zawodowych i edukacyjnych osób w spektrum autyzmu, istotne jest, aby nie ignorować tych zainteresowań, lecz raczej wspierać ich rozwój, kierując je ku praktycznym zastosowaniom. Integracja specjalnych zainteresowań w procesie edukacji może zwiększyć zaangażowanie i motywację osoby ze spektrum autyzmu, co w dalszej perspektywie przyczyni się do lepszego przygotowania jej do aktywności zawodowej.

Rekomendacje wypracowane podczas realizacji projektu „Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu” w pracy doradcy zawodowego są następujące:

1. Rozpoznanie osoby w spektrum autyzmu — doradcy zawodowi powinni być wyczuleni na subtelne sygnały wskazujące, że osoba może być w spektrum autyzmu, nawet jeśli nie posiada ona formalnej diagnozy. Charakterystyczne cechy to m.in. trudności w komunikacji, powtarzalne zachowania, preferencje dotyczące rutyny oraz nadwrażliwość na bodźce sensoryczne. Ważne jest, aby w delikatny i empatyczny sposób pytać klienta o jego ewentualne trudności i preferencje.
2. Sugestia przeprowadzenia badania diagnostycznego — jeżeli doradca podejrzewa, że osoba może być w spektrum autyzmu, powinien zasugerować skonsultowanie się ze specjalistą. Ważne jest stworzenie bezpiecznej prze-

strzeni do takiej rozmowy oraz podkreślenie korzyści płynących z diagnozy, takich jak możliwość uzyskania odpowiedniego wsparcia i adaptacji w miejscu pracy.

3. Indywidualne podejście — każda osoba w spektrum autyzmu jest inna, dlatego doradcy powinni dostosować swoje metody do indywidualnych potrzeb i mocnych stron klienta. Jasna, bezpośrednia komunikacja oraz symulacje sytuacji zawodowych mogą znacząco ułatwić przygotowanie klienta do rzeczywistych wyzwań w miejscu pracy.
4. Edukacja pracodawców — doradcy zawodowi powinni prowadzić działania edukacyjne wśród pracodawców, aby zwiększać ich świadomość na temat spektrum autyzmu i promować inkluzyjne praktyki zatrudnienia. Ważne jest też, aby pracodawcy wiedzieli, jak wdrażać odpowiednie adaptacje stanowisk pracy, które uwzględniają specyficzne potrzeby osób w spektrum.
5. Wsparcie po uzyskaniu zatrudnienia — wsparcie doradcy nie powinno kończyć się na etapie znalezienia pracy. Regularne spotkania z osobą ze spektrum autyzmu, monitorowanie postępów oraz pomoc w adaptacji do środowiska pracy są kluczowe, aby osoba w spektrum autyzmu mogła utrzymać zatrudnienie i rozwijać się zawodowo.
6. Wykorzystanie nowoczesnych technologii — doradcy powinni rekomendować korzystanie z aplikacji wspomagających planowanie i organizację pracy, które mogą pomóc w zarządzaniu czasem i obowiązkami zawodowymi. Technologie te mogą znacząco poprawić efektywność i komfort pracy osób w spektrum.
7. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej — doradcy powinni pomagać osobom ze spektrum autyzmu w przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych, poprzez symulacje i ćwiczenia, które zwiększą ich pewność siebie. Doradca może również wspierać w decyzji o ewentualnym ujawnieniu diagnozy autyzmu, pomagając zrozumieć zarówno zalety, jak i wady takiego kroku.
8. Wsparcie emocjonalne i psychologiczne — doradcy zawodowi powinni dbać o wsparcie emocjonalne osób ze spektrum autyzmu, zwłaszcza w okresie adaptacji do nowego środowiska pracy. Pomoc w radzeniu sobie ze stresem oraz budowanie pewności siebie są kluczowymi elementami w utrzymaniu zatrudnienia i rozwijaniu kariery zawodowej.

Stosowanie tych rekomendacji pozwala doradcom zawodowym efektywnie wspierać osoby w spektrum autyzmu, zarówno w procesie poszukiwania pracy, jak i w jej utrzymaniu, co przekłada się na długoterminowy sukces zawodowy tych osób.

ZAKOŃCZENIE

Proponowany model wsparcia uczniów w spektrum autyzmu w procesie przygotowania do aktywności zawodowej można osadzić w modelu ekologicznym Urie Bronfenbrennera (1979), który zakłada, że rozwój osoby zachodzi w dynamicznej

interakcji między jej cechami indywidualnymi a systemami społecznymi na różnych poziomach (mikrosystem, mezosystem, egzosystem, makrosystem). Diagnoza indywidualna i planowanie ścieżki edukacyjnej odzwierciedlają poziom mikrosystemu (relacje z rodziną, szkołą), natomiast edukacja pracodawców i polityka zatrudnienia wpisują się w poziom makrosystemu. Włączenie elementu doradztwa zawodowego i mentoringu na etapie edukacji średniej wpisuje się w mezosystem, w którym łączy się szkoła, rodzina i potencjalni pracodawcy. Równocześnie model odwołuje się do konstruktywistycznych teorii Lwa Wygotskiego (Vygotsky, 1978) i Jerome'a Brunera (1996), które podkreślają znaczenie wsparcia społecznego (strefa najbliższego rozwoju) oraz roli kulturowego kontekstu w rozwoju osoby.

Przygotowanie osób ze spektrum autyzmu do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy jest procesem wieloetapowym, wymagającym zindywidualizowanego podejścia, w którym kluczową rolę odgrywają zarówno pedagodzy szkolni, jak i doradcy zawodowi. Wczesne rozpoznanie i uwzględnienie specyficznych potrzeb oraz mocnych stron osób w spektrum autyzmu umożliwia efektywne planowanie ich ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Adaptacja środowiska pracy, szkolenia skierowane do pracodawców oraz systematyczne wsparcie po zatrudnieniu mogą znacząco zwiększyć szanse tych osób na trwałe włączenie w rynek pracy.

Rekomendacje wynikające z badań i analiz wskazują, że integracja zawodowa osób w spektrum autyzmu jest możliwa i korzystna zarówno dla samych pracowników, jak i dla organizacji, które decydują się na inkluzyjne praktyki zatrudnienia. Kluczowym wyzwaniem pozostaje zwiększenie świadomości społecznej oraz promowanie zróżnicowanych narracji, które przedstawiają osoby z autyzmem nie przez pryzmat deficytów, lecz zasobów jakie wnoszą do społeczeństwa i gospodarki.

Stąd wynika potrzeba kontynuowania działań edukacyjnych i informacyjnych skierowanych do szerokiego grona odbiorców, w tym pracodawców, menedżerów, pedagogów i rodziców, aby w pełni wykorzystać potencjał osób w spektrum autyzmu w kontekście ich aktywizacji zawodowej i społecznej.

BIBLIOGRAFIA

- Bagatell, N. (2007). Orchestrating voices: autism, identity and the power of discourse. *Disability & Society*, 22(4), 413–426. <https://doi.org/10.1080/09687590701337967>
- Bie, B., Tang, L. (2015). Representation of Autism in Leading Newspapers in China: A Content Analysis. *Health Communication*, 30(9), 884–893. <https://doi.org/10.1080/10410236.2014.889063>
- Billawala, A., Wolbring, G. (2014). Analyzing the discourse surrounding Autism in the New York Times using an ableism lens. *Disability Studies Quarterly*, 34(1). <https://doi.org/10.18061/DSQ.V34I1.3348>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard university press.
- Bruner, J. S. (1996). *The culture of education*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv136c601>

- Elster, N., Parsi, K. (2020). Like Autism, Representation Falls on a Spectrum. *The American Journal of Bioethics : AJOB*, 20(4), 4–5. <https://doi.org/10.1080/15265161.2020.1735871>
- Huws, J. C., Jones, R. S. P. (2010). “They just seem to live their lives in their own little world”: Lay perceptions of autism. *Disability and Society*, 25(3), 331–344. <https://doi.org/10.1080/09687591003701231>
- Janiak, W., Janiak, J. (2022). *Książka o człowieku w spektrum autyzmu*. Wydawnictwo Natuli.
- Jones, S. C., Harwood, V. (2009). Representations of autism in Australian print media. *Disability & Society*, 24(1), 5–18. <https://doi.org/10.1080/09687590802535345>
- Jongsma, K. R., Schicktanz, S. (2020). Patient Representation: Mind the Gap Between Individual and Collective Claims. *The American Journal of Bioethics : AJOB*, 20(4), 28–30. <https://doi.org/10.1080/15265161.2020.1730519>
- Mesibow, G., Thomas, J. B., Chapman, S. M., Schopler, E. (2009). *TTAP. Profil umiejętności zawodowych i społecznych TEACCH*. Fundacja SYNOPSIS.
- Okstzulski, M. (2023) Między ideałem a realiami – zakłady aktywności zawodowej a zatrudnienie osób ze spektrum autyzmu. *Białostockie Studia Prawnicze*, 28(4), 235–252. <https://doi.org/10.15290/bsp.2023.28.04.14>
- O’Reilly, M., Lester, J. N., Muskett, T. (2016). Discourse/Conversation Analysis and Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(2), 355–359. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2665-5>
- Pachowicz, M. (2023). Model wsparcia osoby neuro różnorodnej na różnych etapach edukacji. *Forum Oświatowe*, 36(2), 97–108. <https://doi.org/10.34862/fo.2023.2.5>
- Prokopiak, A. (2020). *Autonomia osób ze spectrum autyzmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Rourke, B., McGloin, R. (2019). A Different Take on the Big Bang Theory: Examining the Influence of Asperger Traits on the Perception and Attributional Confidence of a Fictional TV Character Portraying Characteristics of Asperger Syndrome. *Atlantic Journal of Communication*, 27(2), 127–138. <https://doi.org/10.1080/15456870.2019.1574797>
- Urbaniak, A. (2013). Aktywizacja społeczna i zawodowa w terapii osób z zespołem Aspergera i wysoko funkcjonujących osób z autyzmem, w procesie rehabilitacji kompleksowej. *Przegląd Terapeutyczny*, (9–10). <https://www.ptt-terapia.pl/wp-content/uploads/2023/10/Urbaniak-AKTYWIZACJA.pdf>
- Vygotsky, L. S., Cole, M. (1978). *Mind in society: Development of higher psychological processes*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9vz4>
- Wiater, M. (2023). Wyzwania związane z zatrudnianiem osób neuro różnorodnych w Polsce. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (5), 8–92. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.0089>
- Wodziński, M. (2020). Obraz spektrum autyzmu w dyskursie polskich memów internetowych. W: P. Siuda (red.), *Internet, zdrowie i choroba – powiązania społeczne, kulturowe i edukacyjne* (s. 110–133). Uniwersytet Kazimierza Wielkiego.

Wolbring, G., Mosig, K. (2017). Autism in the News: Content Analysis of Autism Coverage in Canadian Newspapers. W: D. L. Baker (red.), *Disability and U.S. Politics Participation, Policy, and Controversy* (s. 63–94). Praeger.

Wolski, A. (2009). Wsparcie dla młodzieży ze spektrum zaburzeń autystycznych w przygotowaniu się do aktywności zawodowej na poziomie szkoły ponadpodstawowej. *Autyzm*, (7–8), 38–52.

THE SUPPORT MODEL FOR STUDENTS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER IN THE PROCESS OF PREPARATION FOR EMPLOYMENT: THE ROLE OF CAREER ADVISORS AND SCHOOL PEDAGOGUES

ABSTRACT: The article analyzes the current challenges and key elements of vocational support for individuals on the autism spectrum. It specifically addresses the issue of their professional activation, despite having qualifications and skills. The text emphasizes the importance of an individualized approach to career planning and the adaptation of the work environment to the specific needs of these individuals, such as sensory or structural preferences. Career advisors, pedagogues, and specialized educational programs play a crucial role in the process of professional integration. The article also presents examples of actions such as mentoring, vocational counseling, and employer education, aimed at increasing awareness of how individuals on the autism spectrum function in the workplace. The authors highlight the need for the further development of inclusive vocational practices to fully harness the potential of individuals on the autism spectrum and support their active participation in the labor market.

KEYWORDS: perception of autism, social roles, employment of individuals with autism spectrum disorder, career advisor, school pedagogue.