

Przedsiębiorczość inkluzywna osób z niepełnosprawnościami (w relacji do projektu *WOT – Work-based Entrepreneurship Training for People with Disabilities*)

Abstract

Currently there is a high social interest in people with disabilities. This issue is the subject of social interest, but it is also the subject of scientific research. In connection with this, scientific exploration is undertaken. Due to the need to look closer at this issue, scientific analyzes are also necessary.

This article refers to the WOT project - Work-based Entrepreneurship Training for People with Disabilities, financed by European Commission funds under the Erasmus + Programme, which aim is to promote the concept of inclusive entrepreneurship for people with disabilities through education in three stages: mentoring, coaching and job-shadowing.

The intentions of the article have been implemented through a triple reflection: the presentation of issues concerning people with disabilities, the characteristics of inclusive entrepreneurship and the education of inclusive entrepreneurship. The aim of the educational procedure is to bring people to a higher personal, professional and social level.

Key words: inclusive entrepreneurship, people with disabilities, mentoring, coaching, job-shadowing, project WOT.

Streszczenie

Aktualnością chwili jest zainteresowanie społeczne osobami z niepełnosprawnościami. Problematyka ta stanowi przedmiot zainteresowania społecznego, ale też staje się przedmiotem badań naukowych. W związku z tym podejmowane są naukowe poszukiwania. Ze względu na potrzebę przyjrzenia się bliżej temu zagadnieniu niezbędne są również analizy naukowe.

Niniejszy artykuł nawiązuje do projektu *WOT – Work-based Entrepreneurship Training for People with Disabilities*, sfinansowanego z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+, a zatem jego celem jest promowanie koncepcji przedsiębiorczości inkluzywnej dla osób z niepełnosprawnościami poprzez edukację przebiegającą w trzech etapach: *mentoringu*, *coachingu* i *job-shadowingu*.

Zamierzenia artykułu zostały zrealizowane poprzez potrójną refleksję: ukazanie zagadnień dotyczących osób z niepełnosprawnościami, charakterystykę przedsiębiorczości inkluzywnej i edukację przedsiębiorczości inkluzywnej. Celem procedury edukacyjnej jest doprowadzenie ludzi do wyższego poziomu osobistego, zawodowego oraz społecznego.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość inkluzywna, osoby z niepełnosprawnościami, *mentoring, coaching, job-shadowing, projekt WOT.*

Wstęp

W obecnych czasach przedsiębiorczość inkluzywna, zwłaszcza dotycząca osób z niepełnosprawnościami staje się coraz bardziej zauważalna. Dlatego temat ten jest aktualny nie tylko z racji badań akademickich, ale również ze względu na *praxis*. Zatem wydaje się słusznym podjęcie jego opracowania, ponieważ zainteresowanie nim staje się coraz bardziej pożądane.

Temat domaga się pewnych eksplikacji w zakresie przynajmniej trzech kluczy, tj.: osoba z niepełnosprawnością fizyczną, przedsiębiorczość inkluzywna i opis projektu.

Przez osobę z niepełnosprawnością fizyczną rozumie się osobę, która w wyniku wypadków, chorób, wad wrodzonych ma ograniczenia w wykonywaniu zadań życiowych¹. Kolejnym idiomem do wyjaśnienia jest przedsiębiorczość inkluzywna. Pod tym pojęciem kryje się zapewnianie różnym grupom społecznym, które są niedoreprezentowane w statystykach w zakresie prywatnej przedsiębiorczości, równych szans w realizacji ich aspiracji i marzeń, przedsięwzięć gospodarczych i biznesowych. Uważa się ją za ofertę dla osób fizycznych i ich rodzin, dającą możliwość uzyskania niezależności ekonomicznej i stabilności, która przyczynia się do integracji społecznej, dając wszystkim ludziom równe szanse do prowadzenia działalności gospodarczej². Przedsiębiorczość inkluzywna jest przeciwieństwem wyłączenia społecznego, stąd ogromne znaczenie mają projekty wspierające rozwój tej koncepcji. Na uwagę zasługuje zatem przybliżenie celu zawartego w projekcie i jego grupy docelowej.

Niniejsza problematyka stała się przedmiotem badań projektu *WOT – Work-based Entrepreneurship Training for People with Disabilities* (WOT)³ finansowanego z Programu Erasmus+ nr 2016-1-PL01-KA202-026055. Ma on na celu promowanie koncepcji przedsiębiorczości inkluzywnej dla osób z niepełnosprawnością fizyczną poprzez opracowanie metodologicznego podejścia opartego na *mentoringu* i *coachingu*. Grupą docelową projektu są osoby z niepełnosprawnością fizyczną, które pragną zostać przedsiębiorcami lub pracownikami, a także osoby zdolne do pracy, prowadzące własną działalność gospodarczą lub wykonujące zawód, pozwalający im angażować się jako mentorzy osób z niepełnosprawnościami.

Uwzględniając powyższe elementy celem artykułu jest odpowiedź na pytanie: w jaki sposób na promowanie przedsiębiorczości inkluzywnej osób z niepełnosprawnościami oddziałuje edukacja zaproponowana w projekcie WOT?

Do rozstrzygnięcia powyższego problemu wykorzystano bibliografię dotyczącą omawianego zagadnienia w bardzo wąskim zakresie, gdyż literatura przedmiotu jest skąpa na rynku polskim, a literatura obcojęzyczna nie zawsze jest dostępna. Pomimo to, uwzględniono kluczowe pozycje łącznie z netografią.

¹ Por. B. Du Bois, K. Krogsrud Miley, *Praca socjalna* (tłum. K. Czekał), t. II, Katowice 1999, s. 32.

² WOT Projekt, *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej*, s. 32.

³ Odtąd skrót: WOT.

Zebrany materiał badawczy pozwolił ustrukturyzować niniejszy artykuł w formie tryptyku. Pierwsza część dotyczy zagadnień związanych z osobami z niepełnosprawnościami, druga poświęcona jest przedsiębiorczości inkluzywnej, zaś trzecia omawia edukację przedsiębiorczości inkluzywnej w potrójnym aspekcie: *mentoringu*, *coachingu* i *job-shadowingu*.

I Osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi

1. Osoba z niepełnosprawnością (fizyczną) – kim jest?

W życiu każdego człowieka pojawiają się momenty mniejszych lub większych możliwości czy też ograniczeń fizycznych. Oprócz dysfunkcji wynikających z wad wrodzonych i nieszczęśliwych wypadków, jest wiele przyczyn pogłębiania się wraz z wiekiem niepełnosprawności i dysfunkcji. Niepełnosprawność kojarzy się z brakiem przystosowania funkcji danego organizmu do warunków, w jakich się znajduje.

Funkcjonuje kilka definicji niepełnosprawności. Jak dotychczas nie posiadamy jednej obowiązującej wszędzie definicji niepełnosprawności. W literaturze przedmiotu można spotkać różny podział definicji niepełnosprawności. Tadeusz Majewski proponuje trzy ich rodzaje:

a. definicje ogólne – osobą z niepełnosprawnością jest taka jednostka, u której istnieje naruszenie sprawności i funkcji w stopniu wyraźnie utrudniającym pobieranie nauki w normalnej szkole, wykonywanie zadań życia codziennego, pracę zawodową, udział w życiu społecznym oraz zajęciach od pracy;

b. definicje dla ściśle określonych celów – w tej grupie znajdują się określenia tworzone w sposób bardziej precyzyjny. Powstają dla potrzeb poszczególnych dziedzin nauki zajmujących się problemami osób z niepełnosprawnościami i zawierają konkretne kryteria odzwierciedlające zakres ich zainteresowań;

c. definicje poszczególnych kategorii osób z niepełnosprawnościami – osoby te są grupą zróżnicowaną wewnątrznie. Różnią się między sobą stopniem i rodzajem uszkodzenia organizmu oraz cechami społeczno-demograficznymi takimi, jak np. wiek, płeć, stan cywilny itp. Grupę tę można podzielić według takich kryteriów, jak: rodzaj niepełnosprawności, stopień uszkodzenia organizmu⁴.

Oficjalną definicję niepełnosprawności, niejako porządkując dotychczasowe, sformułowała w 1980 roku Światowa Organizacja Zdrowia (ang. World Health Organization, *WHO*), działająca w ramach ONZ. Według tego określenia,

osoba niepełnosprawna to osoba, u której istotne uszkodzenia i obniżenie sprawności funkcjonowania organizmu powodują uniemożliwienie, utrudnienie lub ograniczenie sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie, biorąc pod uwagę takie czynniki jak płeć, wiek oraz czynniki zewnętrzne⁵.

⁴ T. Majewski, *W sprawie definicji osoby niepełnosprawnej*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej”, nr 1, Warszawa 1994, s. 139.

⁵ Za: Brak autora, *Niepełnosprawność - podstawy socjologiczne i prawne*, w: <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/9606> (dostęp 13.08.2018).

Krytyka utrzymywania kryteriów niepełnosprawności na poziomie uszkodzeń, deficytów oraz ograniczeń funkcjonalnych przyczyniła się do zmiany definicji przez ekspertów WHO, którzy dokonywali modyfikacji wcześniejszej definicji. W 2007 roku uznali, że niepełnosprawność to wielowymiarowe zjawisko wynikające ze wzajemnych oddziaływań między ludźmi, a ich fizycznym i społecznym otoczeniem, efekt barier napotykanym w otoczeniu fizycznym i społecznym⁶.

W podobny sposób niepełnosprawność definiuje *Ustawa z sierpnia 1997 roku o Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych*. Jest to jedna z częściej stosowanych definicji. Zgodnie z *Ustawą* niepełnosprawność oznacza „trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy”⁷.

Osoby z niepełnosprawnościami można podzielić według różnych kryteriów, np. według rodzaju niesprawności, okresu życia, w którym ona wystąpiła, stopnia niesprawności itp. Biorąc za kryterium podziału rodzaj niesprawności, wyróżnia się:

1. osoby z niepełnosprawnością sensoryczną – uszkodzenia narządów zmysłu, do których należą: osoby niewidome i słabo widzące, osoby niesłyszące i słabo słyszące,
2. osoby z niesprawnością fizyczną, do których należą: osoby z niepełnosprawnością motoryczną – z uszkodzeniem narządu ruchu, osoby z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych,
3. osoby z niepełnosprawnością psychiczną, do których należą: osoby umysłowo upośledzone z niesprawnością intelektualną, osoby psychicznie chore z zaburzeniami osobowości i zachowania, osoby cierpiące na epilepsję – z zaburzeniami świadomości
4. osoby z niepełnosprawnością złożoną⁸, dotknięte więcej niż jedną niepełnosprawnością: połączenia różnych, wymienionych powyżej niepełnosprawności, np. osoba niewidoma z umysłowym upośledzeniem, osoba z uszkodzonym narządem ruchu, z zaburzeniami psychicznymi itp.

Uwzględniając problem artykułu, należy zwrócić szczególną uwagę na osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi, czyli te, których niepełnosprawność wynika z uszkodzenia narządu ruchu oraz osoby z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych. Dysfunkcje wynikające z tego rodzaju niepełnosprawności mają specyficzny charakter. Przede wszystkim w życiu tych osób wpisuje się mniejsze lub większe cierpienie fizyczne. Często towarzyszy mu zmiana wyglądu zewnętrznego. Bywa też, że ich kontrola nad czynnościami fizjologicznymi

⁶ Por. Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia oraz jej zastosowanie*, wydanie elektroniczne, s. 3-4, 7-8.

⁷ *Ustawa z sierpnia 1997 roku o Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych*, Dziennik Ustaw Nr 123, 1997, poz. 776 z późniejszymi zmianami, art. 2, ust. 10.

⁸ W opracowaniach wielu autorów spotyka się określenie „niepełnosprawność sprzężona”, choć także ono budzi liczne zastrzeżenia, zob. M. Zaorska, *Pedagogiczne uwarunkowania specjalnej edukacji i terapii osób z niepełnosprawnością sprzężoną*, „Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo”, nr 1(19), Warszawa 2013, s. 7-19.

jest mocno ograniczona. Wszystko to z osobna i razem wzięte skutkuje wieloma ograniczeniami. Dysfunkcje ograniczają możliwość przebywania osób z niepełnosprawnościami w środowisku ludzi zdrowych. Mają oni ograniczony dostęp do informacji. Konieczność rehabilitacji naraża ich na długotrwałą rozłąkę z najbliższymi. Niepełnosprawność uzależnia te osoby od pomocy otoczenia, a często powoduje wymóg trwałej zmiany trybu życia. W związku z powyższym dysfunkcje generują wysoki poziom lęku, emocji, niekorzystnych dla prawidłowego rozwoju osobowości, co z kolei stanowi barierę w uczestnictwie w życiu społecznym i zawodowym. Dlatego z niepełnosprawnością fizyczną wiąże się zazwyczaj tzw. niepełnosprawność społeczna, czyli niemożność pełnego funkcjonowania w społeczeństwie. Aby zniwelować ten problem, konieczne jest wsparcie osób z niepełnosprawnościami przez otoczenie.

2. Zadania otoczenia osób z niepełnosprawnościami fizycznymi

Badania wykazują, że zarówno osoby o długim okresie niepełnosprawności, jak i o krótkim przejawiają pewne cechy, które utrudniają im integrację społeczną. U osób o długim okresie niepełnosprawności uzewnętrznia się większe zahamowanie, zamknięcie w sobie i obojętność. Ludzie ci charakteryzują się niższą zdolnością do przewodzenia, wytrwałości oraz inicjatywy w sytuacjach społecznych. Przy tym posiadają znacznie mniej zdolności adaptacyjnych, pewności siebie czy fantazji. Ponadto nie dążą do kontaktów interpersonalnych, są bardziej nieuporządkowane i konfliktowe. Z jednej strony częściej ulegają autorytetom i podporządkowują się innym, a z drugiej strony cechuje je nadmierna ostrożność, podejrzliwość i krytycyzm w stosunku do otoczenia. Częściej od innych miewają poczucie winy i wstydu. Dodatkową barierą w pokonywaniu trudności wynikających z niepełnosprawności jest brak samodyscypliny i umiejętności kierowania sobą, a także skłonność do apoteozowania zmartwień i kłopotów.

Natomiast osoby o krótkim okresie niepełnosprawności cechuje większa niedojrzałość, nieporadność, brak ambicji, skłonność do postaw rezygnacyjnych i częstsze uleganie osobistym uprzedzeniom. Osoby te mają zawężone horyzonty myślowe. Zachowują się niezręcznie w sytuacjach społecznych i ze znacznym dystansem do ludzi. Raz są bardzo agresywne, zaczepne i wymagające, a innym razem skarżą się na złe samopoczucie.

Zważywszy zarówno na rodzaj niepełnosprawności, jak i na czynnik natury psychologicznej osoby z niepełnosprawnościami nie są w stanie same funkcjonować w społeczeństwie. Dlatego od otoczenia oczekuje się wsparcia osób z niepełnosprawnością. Sieć wsparcia społecznego jest korzystna dla osób z niepełnosprawnością, gdyż chroni przed poczuciem alienacji, służy konstruktywnej koegzystencji, lepszemu zrozumieniu i określeniu swojego miejsca w sieci powiązań. Świadomość, że ktoś chce przyjść z pomocą w różnych sytuacjach życiowych zwiększa poczucie bezpieczeństwa, daje oparcie i zadowolenie z uczestnictwa w życiu społecznym. Zainteresowanie drugiej osoby sprawia, że u osoby z niepełnosprawnością obniża się poziom napięcia psychicznego i stresu, co czyni ją bardziej otwartą na świat.

W odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami ważne jest maksymalne ich usprawnienie fizyczne, psychiczne i społeczne. Dzięki temu będą one przygotowane do pełnienia

określonych funkcji społecznych i pracy zawodowej. Za usprawienie fizyczne odpowiedzialne są odpowiednio do tego przygotowane ośrodki rehabilitacyjne, ale za kondycję psychiczną, a zwłaszcza społeczną osób z niepełnosprawnościami, odpowiada już społeczeństwo. Właściwe postawy społeczne wobec tych osób są kluczem do ich włączenia społecznego. Traktowanie z sympatią osób z niepełnosprawnościami, nieodróżnianie ich jako pracowników czy członków grupy społecznej sprawia, że czują się one takimi samymi członkami społeczeństwa jak osoby pełnosprawne. Wówczas chętniej pokonują trudności, by zdobyć wykształcenie odpowiadające ich zainteresowaniom i aspiracjom. Daje im to możliwość podjęcia pracy zawodowej, by móc dbać o zdrowie i funkcjonować na odpowiednim poziomie. Jeśli niepełnosprawność dotknęła człowieka już pracującego zawodowo i spowodowała, że nie może on wykonywać dotychczasowego zawodu, tak istotne jest stworzenie możliwości preorientacji zawodowej takiej osobie. Pomoc w odkryciu ukrytych talentów może okazać się równie ważna. Czasem wystarczy pokazać możliwości, wskazać obszary zatrudnienia, by osoba z niepełnosprawnością dostrzegła, że nie musi wieść życia na marginesie społecznym. Ma ona takie samo do tego prawo, jak człowiek pełnosprawny.

3. Możliwości i obszary zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

Aktywność zawodowa stanowi jedną z podstawowych form ludzkiego działania, a jej waga zarówno dla życia indywidualnego, jak i społecznego jednostki jest ogromna. W wymiarze indywidualnym praca zawodowa przynosi nie tylko korzyści materialne w postaci dochodów, ale też umożliwia uczestniczenie w życiu społecznym, integracji z grupą współpracowników, podjęcia aktywności intelektualnej czy fizycznej, tym samym przyczyniając się do podtrzymania lub poprawy dobrostanu psychologicznego i społeczno-ekonomicznego osoby z niepełnosprawnością. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, z racji stanu zdrowia oraz powiązanych z nim czynników indywidualnych i systemowych, jest znacznie gorsza niż sytuacja osób sprawnych. Według statystyk osoby te są mniej wykształcone, a co za tym idzie przejawiają niższą aktywność zawodową i w konsekwencji dotyka je zjawisko wykluczenia z życia zawodowego i społecznego. Grupa ta ponosi również w większym stopniu koszty natury psychologicznej z powodu braku aktywności zawodowej, dlatego też aktywizacja zawodowa ma znaczenie nie tylko ekonomiczne, ale i terapeutyczne⁹. Osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi, jeśli ograniczenie sprawności nóg nie jest połączone z ograniczeniem sprawności kończyn górnych, mogą w większości wykonywać te same zawody, co osoby sprawne. Przeszkodą mogą być jedynie prace na wysokościach, na stojąco, czy w ruchu, jak np. zawód tancerza. Zawody prawnika, architekta, ekonomisty, nauczyciela (jeśli miałby do dyspozycji przesuwaną niską tablicę), tłumacza, konsultanta w biurze obsługi klienta w firmie lub biurze (gdyby mógł mieć możliwość dostępu do segregatorów z niższych półek lub ktoś mu je podawał), zegarmistrza, krawca, jubilera itd. nie stwarzają barier uniemożliwiających ich wykonywanie przez osoby

⁹ Por. A. Morysińska, Z. Kołakowska-Seroczyńska, M. Sochańska-Kawiecka, E. Makowska-Belta, D. Zielińska, *Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy i edukacji*, „Obserwatorium dolnośląskiego rynku pracy i edukacji”, Wrocław 2013, s. 107.

mające problem z poruszaniem się. Osoby z niepełnosprawnościami mają też z oczywistych względów większy potencjał do pracy jako instruktor dla osób z niepełnosprawnościami. Jeśli ktoś ma większe problemy z poruszaniem się we współczesnym świecie, istnieje wiele rozwiązań umożliwiających wykonywanie pracy w domu. Są to prace zwłaszcza przy komputerze, np. tłumaczenia, dziennikarstwo, grafika komputerowa, uzupełnianie komputerowych baz danych lub telemarketing. Również osoby z ograniczeniami ruchu w kończynach górnych (zależnie od ich stopnia), choć nie mogą wykonywać zawodów wymagających precyzji, jak np. jubiler, są w stanie znaleźć profesję, która będzie dla nich odpowiednia. Mogą chociażby być prawnikami czy operatorami baz danych. Wykonywaniu zawodu mogą towarzyszyć różne formy zatrudnienia. Może to być zarówno praca na etacie, na umowie cywilno-prawnej, jak też osoby z niepełnosprawnościami mogą prowadzić własną działalność gospodarczą. Niestety, dostępne dane pokazują, że w Polsce nie jest z tym najlepiej.

Badanie zrealizowane na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z 2017 roku wykazało, że najbardziej typowym, w zasadzie powszechnym rodzajem wykonywanej obecnie pracy wśród osób z niepełnosprawnościami jest praca najemna – najczęściej na pełen etat (57%), rzadziej na część etatu (24%). Jedynie 12% spośród obecnie pracujących podjęło się pracy dorywczej, zaś 7% prowadzi własną działalność gospodarczą¹⁰. Te dane wskazują, iż grupa ta potrzebuje wsparcia w zakresie aktywacji zawodowej przede wszystkim w aspekcie samozatrudnienia. Bycie przedsiębiorcą wymaga wiedzy i umiejętności, które pozwolą się odnaleźć w złożoności obecnego otoczenia gospodarczego i stale rosnącej konkurencji na rynku. Przedsiębiorca musi umieć wykorzystać umiejętności i cechy osobiste, takie jak zdolności przywódcze, motywacje, integralność osobistą, relacje interpersonalne i komunikację, by osiągnąć sukces. Dlatego tak istotne jest odpowiednie przygotowanie do prowadzenia biznesu. Odpowiedź na to zapotrzebowanie daje m. in. przedsiębiorczość inkluzywna, w której chodzi o coś więcej niż tylko prowadzenie biznesu.

II Charakterystyka przedsiębiorczości inkluzywnej

1. Próby definicji, rodzaje i cechy przedsiębiorczości inkluzywnej

Przedsiębiorczość inkluzywna (*inclusive entrepreneurship*) jest w zasadzie nowym pojęciem nie tylko w języku polskim, ale także w teorii przedsiębiorczości. W literaturze naukowej koncepcja inkluzywnego biznesu jest niedostatecznie ugruntowana. Głównymi jej propagatorami są agencje rządowe i organizacje non profit, których przedmiotem działalności jest rozwój gospodarczy na świecie, walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Przedsiębiorczość sprzyjająca włączeniu społecznemu może być stosowana do samozatrudnienia, rozpoczynania lub rozwoju mikro lub małych przedsiębiorstw oraz do przedsiębiorstw społecznych, wykorzystując podejście biznesowe oparte na misji społecznej.

¹⁰ M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, D. Zielińska, E. Makowska-Belta, P. Ziewiec, *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, wydanie elektroniczne 2017, s. 197.

Jedną z pierwszych definicji przedsiębiorczości inkluzywnej stworzył Gary Shaheen z Burton Blatt Institute w Uniwersytecie Syracuse i Mirza Tihic z Whitman School of Management (Uniwersytet Syracuse). Brzmi ona:

inkluzywna przedsiębiorczość to strategia i proces, który pomaga osobom z różnymi niepełnosprawnościami i/lub trudnościami gospodarczymi i społecznymi zostać przedsiębiorcami poprzez szkolenia w zakresie planowania biznesowego, wykorzystanie i rozwój celów biznesowych i planowania wsparcia, a wreszcie dostęp do zasobów finansowych z wykorzystaniem partnerów lub zasobów prywatnych działa w ramach współpracy opartej na konsensusie¹¹.

Inaczej kategorię tę definiuje Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, która zauważa, że

przedsiębiorczość przyczynia się do integracji społecznej, dając wszystkim ludziom równe szanse na rozpoczęcie działalności i prowadzenie działalności gospodarczej. Grupami docelowymi są osoby defaworyzowane i niedostatecznie reprezentowane w zakresie przedsiębiorczości i samozatrudnienia, w tym młodzież, kobiety, seniorzy, mniejszości etniczne i imigranci, osoby niepełnosprawne i wiele innych grup¹².

Pośrednio definicję inkluzywnego biznesu podała też Alice Weiss Doyel, pisząc, że

samozatrudnienie dla osób niepełnosprawnych jest zarówno trudne, jak i ekscytujące. Jest to pozytywne wyzwanie dla osób niepełnosprawnych, które liczą na większe dochody, włączenie się do ich społeczności i poprawę jakości życia z rodziną i przyjaciółmi. Jest wyzwaniem dla specjalistów od usług dla ludzi, którzy muszą podążać w tym kierunku, ale nagroda przynosi sukcesy swoim klientom¹³.

2. Cele przedsiębiorczości inkluzywnej

Analiza publikacji naukowych i innych dokumentów pozwala stwierdzić, że przedsiębiorczość osób z niepełnosprawnościami może znacząco przyczynić się do rozwoju gospodarczego kraju poprzez tworzenie nowych produktów i usług, miejsc pracy i rehabilitację tej grupy społecznej. Liczba firm, których właścicielami są osoby dotknięte niepełnosprawnością pokazuje, że ludzie ci wykazują cechy przedsiębiorczości, które

¹¹ *Inclusive entrepreneurship*, w: https://en.wikipedia.org/wiki/Inclusive_entrepreneurship, (14.08.2018).

¹² *Inclusive Entrepreneurship in Europe - An OECD-European Commission Project*, w: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm> (14.08.2018).

¹³ A. Weiss Doyel, *Forward, Making, Self-Employment Work for People with Disabilities*, w: <http://akina.org.nz/wp-content/uploads/2015/10/Micro-enterprise-pilot-framework-introduction.pdf> (14.08.2018).

skutecznie przełamują bariery społeczne i aktywnie uczestniczą w procesach gospodarczych poprzez prowadzenie własnych firm lub innych form działalności gospodarczej.

Podstawowym założeniem przedsiębiorczości inkluzywnej jest integracja ludzi w niekorzystnym położeniu w łańcuchu tworzenia wartości jako konsumentów, producentów, pracowników i partnerów biznesowych. Według WBCSD inkluzywny model biznesu umożliwia z jednej strony łagodzenie problemów społecznych poprzez włączenie społeczności o niższych dochodach w łańcuch tworzenia wartości, z drugiej osiąganie ostatecznego celu każdej działalności komercyjnej, jakim jest zysk¹⁴. Przedsiębiorczość inkluzywna zatem dotyczy włączania grup społecznych wykluczonych z rynku pracy (gospodarki kapitalistycznej). Umożliwia też osobom z tych grup wykorzystywać swoje umiejętności i kompetencje w celu realizacji swoich projektów w zakresie przedsięwzięć gospodarczych. Przedsiębiorczość inkluzywną uważa się za przeciwieństwo wykluczenia społecznego¹⁵. Inkluzywna przedsiębiorczość zapewnia równe szanse różnym grupom społecznym w spełnianiu ich aspiracji i marzeń i przedsięwzięć gospodarczych, innymi słowy wyrównywania szans dla przedsiębiorczości, tak, aby te możliwości były dla wszystkich.

Bezpośrednim celem przedsiębiorczości inkluzywnej dla osób z niepełnosprawnościami jest tworzenie nowych miejsc pracy i źródeł dochodu, a także wzrost siły nabywczej, dostęp do szerokiej gamy niedrogich produktów i możliwość rozwijania umiejętności zawodowych. Zadanie pośrednie polega na włączeniu tych osób w życie społeczne i tak naprawdę stanowi istotę przedsiębiorczości inkluzywnej. W związku z tym celem tej koncepcji jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób wykluczonych z rynku pracy i ze społeczeństwa z powodu w tym przypadku niepełnosprawności. Innym zadaniem jest uczenie osób w niekorzystnym położeniu nowych kompetencji społecznych, samodzielności i odpowiedzialności za siebie, wykazywania się określonymi cechami i stosowania odpowiednich kryteriów, aby należycie wypełniać swe obowiązki. Niezmiernie ważna jest też nauka aktywności i przedsiębiorczości. Cel biznesu inkluzywnego polega także na budowaniu sieci wsparcia dla osób społecznie wyłączonych, by włączyć je w społeczność. Osiągnięcie tych celów wymaga od przedsiębiorcy inkluzywnego odpowiednich cech.

3. Cechy i wymagane kryteria przedsiębiorcy inkluzywnego

Aby założenia przedsiębiorczości inkluzywnej zostały skutecznie wdrożone w życie, muszą zostać spełnione pewne warunki. Sektor biznesu w praktyce musi znać potrzeby, oczekiwania i potencjał tkwiący w osobach z niepełnosprawnościami, ale przede wszystkim mieć świadomość ograniczeń, jakie niesie niepełnosprawność. Trzeba mieć na uwadze fakt, że różne rodzaje dolegliwości zdrowotnych w różnym stopniu wpływają na możliwość wykonywania pracy czy aktywności zawodowej. Często ograniczeniem jest niemożność pracy w pełnym wymiarze bądź konieczność robienia przerw w pracy. W takim przypadku własna działalność

¹⁴ World Business Council for Sustainable Development, 2008, *Inclusive business: profitable business for successful development*, SNV Netherlands Development Organization, w: <http://www.wbcds.org>, (14.08.2018).

¹⁵ Por. E. Mączyńska-Ziemacka, *Polska transformacja a kapitalizm inkluzywny*, „Mazowsze: Studia Regionalne”, Rocznik 2014, nr 15, s. 13-28.

gospodarcza czy wykonywanie wolnego zawodu stwarzają bardziej elastyczne warunki niż zatrudnienie na etacie.

Przedsiębiorca inkluzywny musi posiadać wiedzę o problemach osób z niepełnosprawnościami. Powinien zwłaszcza zdawać sobie sprawę ze społecznego niepokoju osób, które nie funkcjonują prawidłowo. Ważna jest również wiedza o kulturowych i cywilizacyjnych uprzedzeniach wobec tej grupy różnych środowisk, o stereotypach w postrzeganiu osób z dysfunkcjami i o mentalnych barierach tkwiących w samych osobach z niepełnosprawnościami. Odpowiednie wsparcie i pomoc merytoryczna ze strony przedsiębiorcy inkluzywnego są w stanie sprawić, że ludzie z niepełnosprawnościami podejmą pracę zawodową lub będą prowadzić własny biznes lub firmę. Dlatego od przedsiębiorców inkluzywnych oczekuje się dużo więcej, niż tylko wiedzy o prowadzeniu biznesu. Muszą mieć oni odpowiednie pokłady wrażliwości społecznej. Pożądane są tutaj pewne cechy osobowości, których zwykle nastawiony tylko na zysk przedsiębiorca nie posiada. Przedsiębiorca inkluzywny musi być typem społecznym. Jego mocną stroną powinna być empatia i chęć pomagania innym. Zrozumienie, jakie okazuje człowiekowi doświadczonemu niepełnosprawnością, zachęci go do pracy. Przy tym wypada, aby miał uzdolnienia werbalne i zdolność uczenia innych, co wymaga także cierpliwości i życzliwego podejścia do drugich. Tylko w ten sposób będzie w stanie nawiązać dialog z osobą z niepełnosprawnością i nauczyć ją pracy na danym stanowisku. Nieodzowna jest umiejętność przekonywania i wpływania, dzięki której potrafi zmotywować osobę z niepełnosprawnością do działania i stawiania czoła wszelkim przeciwnościom.

Wobec przedsiębiorcy inkluzywnego stawiane są pewne kryteria, które powinien spełnić. Mają one podwójną naturę: ekonomiczną i społeczną. Uwzględniając kryteria ekonomiczne, wymaga się, aby prowadził działalność w sposób ciągły i regularny, w oparciu o instrumenty ekonomiczne. Istotna jest także niezależność, suwerenność takich podmiotów w stosunku do instytucji publicznych. Kryteria społeczne natomiast kładą nacisk na wyraźną orientację na społecznie użyteczny cel przedsięwzięcia i oddolny, obywatelski charakter inicjatywy. Wymóg stanowi też specyficzny, możliwie demokratyczny system zarządzania, umożliwiający możliwie wspólnotowy charakter działania.

Wymagania stawiane przed przedsiębiorcami inkluzywnymi są wielorakie, toteż żeby je spełnić potrzebna jest edukacja w tym zakresie.

III Edukacja przedsiębiorczości inkluzywnej w potrójnym wymiarze

1. Zasady *mentoringu*

Powstały jako rezultat projektu WOT *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej* wyjaśnia, że

mentoring to wsparcie zapewniane osobie (uczącej się) przez bardziej doświadczoną osobę (mentora) w celu zmaksymalizowania jej potencjału. Ten rodzaj wsparcia oznacza wzajemne

zaufanie, długoterminowe planowanie rozwoju kariery i szczególny nacisk na ucznia, który będzie w stanie stać się osobą, którą chce być¹⁶.

Istota *mentoringu* wyjaśniana jest przez literaturę fachową dotyczącą zarządzania. Na przykład Jan Czekaj zauważa, że *mentoring* polega na opiece podczas rozwijania kompetencji, realizacji ścieżki zawodowej nad osobą szkoloną. W odróżnieniu od *coachingu* jest prowadzony w dłuższym horyzoncie czasowym (1-3 lat). Polega na długoterminowej relacji z osobą o zdecydowanie większym bagażu doświadczeń i wiedzy, która wspiera w rozwoju osobę o mniejszym doświadczeniu bądź krótszym stażu pracy. *Mentoring* może przybierać postać zarówno nieformalnej relacji, jak i sformalizowanego programu¹⁷.

W związku z tym istnieją pewne zasady prowadzenia *mentoringu*. Jedną z nich jest bezpłatność. Mentor za swe doradztwo nie pobiera opłat. Dzieli się swą wiedzą bezinteresownie, w zamian otrzymując świadomość przyczynienia się do czyjegoś sukcesu, co może zaspokoić potrzebę częściowego oddania tego, co otrzymał od poprzednich pokoleń. Mentor wchodzi w proces, który zachęca go do ponownego zweryfikowania swoich wyobrażeń, przekonań i zasad, ale także do uświadomienia sobie wagi jego doświadczenia. Dokonuje odkryć poprzez spotkania z uczącymi się, które nie pozostają bez wpływu na jego własne praktyki. Jego pozycja jako menedżera wzbogaca się o tę nową percepcję, ale także postawę słuchania i wymiany. Wreszcie, dzięki praktyce i wsparciu programu, mentor uświadamia sobie, co może poprawić w swoich zachowaniach, aby utrzymać mentalną postawę. Następnie otwiera bardziej osobisty wymiar, z którego czerpie korzyści, jakich się nie spodziewał na początku. Nie da się więc nie zauważyć, że mentor i uczeń uczą się od siebie nawzajem. Ich relacja to jeden do jednego, która wzbogaca obie strony.

Relacje między mentorem i uczniem są długotrwałe. Jeśli się kogoś chce wesprzeć swoim długoletnim doświadczeniem, to nie można tego zrobić w ciągu kilku sesji. Samo budowanie zaufania i bliskości między stronami to długi proces. Zaufanie jest jednym z najważniejszych kluczy do relacji między mentorem a uczniem. Z tego powodu uczący się poczuje swobodę przywoływania, a następnie zgłębiania prawdziwych stanów sytuacji, które go dotyczą, zaakceptowania odmiennego spojrzenia na żywioły i wreszcie poczucia poparcia dla realizacji decyzji, które podejmie. *Mentoring* kompetencji opiera się na umiejętności tworzenia, utrzymywania i rozwijania relacji zaufania z uczniem. Mentor towarzyszy mu w refleksji, we własnym tempie. Jest czujny na wagę swoich słów i wpływ, jaki mogą one mieć. Brak udzielania porad ze strony mentora to wyzwanie, przed którym stoi mentor, aby umożliwić jego uczniowi rozwój. Poprzez stworzenie określonej przestrzeni, ale bez zajmowania miejsca, mentor oferuje uczniowi możliwość swobodnego wyrażania go. Mentor nie ma innego celu niż utrzymywać ten związek zaufania, który pozwala uczniowi wyrazić swoje prawdziwe obawy i swobodnie rozważać wszystkie składniki (zawodowe i osobiste). W przypadku pracy z osobami z niepełnosprawnościami ten moment jest niezwykle ważny, gdyż wpływa na ich poczucie pewności.

¹⁶ WOT Projekt, *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej*, s. 50.

¹⁷ Por. J. Czekaj, *Metody organizacji i zarządzania*, Kraków 2007, s. 48-53.

W związku z tym, że *mentoring* stanowi wsparcie ukierunkowane na osobę, a nie na zadania, jego istota polega na odpowiednim prowadzeniu ucznia tak, aby sam potrafił podejmować własne wybory. *Mentoring* nie polega bowiem na wdrażaniu sprawdzonych przez mentora receptur, ale na ich umiejętnym wykorzystaniu przez ucznia i zastosowaniu do swoich zadań. Mentor powinien zatem umieć tak pracować, aby wskazać pewne drogi i rozwiązania. Dzięki jego wiedzy, doświadczeniu i mądrości podopieczny z niepełnosprawnością może poukładać sobie sam wiele rzeczy związanych ze swoim biznesem. *Mentoring* nie polega na tym, żeby oczekiwać, że uczeń zastosuje wszystkie rady, które sprawdziły się w życiu mentora. Mentor musi być otwarty, wspierać swojego podopiecznego w osiągnięciu jego własnych celów, a nie mentora. Ważne, by potrafił się profesjonalnie komunikować, pomagać określić ramy i cel współpracy oraz spotkań.

Co więcej, *mentoring* nie może funkcjonować bez ufego związku między mentorem a uczniem. Związek oparty na zaufaniu nie oznacza emocjonalnej bliskości ani intymności. Mentor musi zachować bezpieczeństwo i stały dystans, aby utrzymać efektywność swojej relacji z uczniem, a jednocześnie umieć zbudować taką bliskość, żeby uczeń ufał mu bezgranicznie. Dlatego *mentoring* jest niezwykle trudną metodą wsparcia, zarówno dla mentora, jak i dla ucznia. Jednocześnie jest to wartościowe działanie rozwojowe, dzięki czemu zyskał wysoką pozycję na liście skutecznych sposobów rozwijania ludzi. Powinno się zatem wykorzystywać tę metodę wsparcia również dla osób z niepełnosprawnościami.

2. Metoda *coachingu*

Inną metodą wsparcia w przedsiębiorczości jest *coaching*, który obejmuje udzielanie klientowi wskazówek i rad. Wymaga to sprawdzonych metod szkoleniowych (szczególnie prowokujących i twórczych), ścisłej obserwacji i nieoceniającej opinii na temat wykonania¹⁸.

O *coachingu*, jako o metodzie, zaczęło się mówić w końcu lat 70. XX wieku. Inspiracją metodologicznych podstaw *coachingu* w biznesie stały się wybrane metody stosowane w sporcie. Literatura krajowa i zagraniczna podaje różne definicje *coachingu*. Warto przywołać niektóre z nich. Jedna z bardziej lapidarnych, a zarazem trafnych definicji wskazuje, że *coaching* to proces mający pomóc ludziom w osiągnięciu lepszych wyników działań¹⁹.

M. Downey *coaching* określa mianem sztuki, gdyż jeśli jest perfekcyjnie realizowany, przestaje liczyć się tu technika. Wówczas trener w pełni angażuje się w pracę z podopiecznym, w której najważniejsza jest harmonia i partnerstwo. Jest sztuką pozwalającą innym na naukę, rozwój oraz zwiększanie możliwości osiągnięcia sukcesu²⁰.

Coaching w ujęciu biznesowym oznacza poprawę efektywności i wydajności poprzez umożliwienie pracownikom nauki w zaplanowany sposób pod okiem coacha. Proces ten ma przede wszystkim umożliwić bardziej efektywne rozwiązywanie problemów, a także poprawę

¹⁸ WOT Projekt, *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej*, s. 50.

¹⁹ Por. E. Parsloe, *Coaching i mentoring*, Warszawa 1998, s. 10.

²⁰ Por. M. Downey, *Effective coaching*, Nowy Jork 2003, s. 21.

wydajności indywidualnego pracownika, przede wszystkim tam, gdzie jest pożądana zmiana w wykonywaniu zadań²¹.

Zgodnie z definicją przyjętą w *Przewodniku, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej*,

coaching polega na wspieraniu ucznia lub klienta, aby osiągnąć określony cel, zapewniając szkolenia, porady i wskazówki. Wymaga to sprawdzonych metod szkoleniowych (szczególnie prowokujących i twórczych), ścisłej obserwacji i nieoceniającej opinii na temat wydajności²².

W odróżnieniu od *mentoringu coaching* nie jest wsparciem długoterminowym. Nie koncentruje się też jak tamta metoda na osobie. Od *mentoringu coaching* odróżnia też to, że *coaching* nie jest wsparciem darmowym. Za sesję z coachem klient uiszcza zapłatę. Mentor musi być osobą mającą doświadczenie koniecznie w tej samej dziedzinie, w której chce działać uczeń, od coacha się tego nie wymaga.

Metoda *coachingu* opiera się na kilku zasadach. Warunki *coachingu* powinny być jasno opisane w umowie podpisanej przez obie strony: harmonogram prac, wzajemne zobowiązanie, cel do osiągnięcia, opłaty itd. Wszystkie te punkty muszą być sformułowane przed rozpoczęciem wsparcia.

Bardzo istotne jest podejście coacha do klienta. Musi on traktować każdą osobę jako odrębną indywidualną jednostkę. Ma to szczególnie duże znaczenie w przypadku osób z niepełnosprawnościami. Niektóre osoby są bardzo wrażliwe i zawstydzone, gdy otrzymują informacje zwrotne, dlatego trzeba na to zwracać szczególną uwagę przy udzielaniu porad.

Coaching koncentruje się w przeciwieństwie do *mentoringu* na celu, który został określony w umowie. Mając to na uwadze, trener powinien się postarać, aby uczeń zakończył sesję z czymś konkretnym, co może zrobić. Instrukcje coacha muszą być bezpośrednio i konkretne.

Ważną rolę odgrywa język, jakim operuje coach. Zaleca się, aby to był język pozytywny, mający moc motywującą. Pokazanie nowych dobrych perspektyw i możliwości może zachęcić drugą osobę do działania, by mogła osiągnąć sukces.

Za naukę coach pobiera opłatę. Można to uznać za rodzaj świadczenia usług, lecz o szczególnym charakterze.

Coaching jest ograniczony czasowo. Jak wszystkie usługi, kończy się zgodnie z warunkami umowy i może być przedłużony na życzenie klienta²³.

Coaching znajduje ogromne zastosowanie nie tylko w stosunku do osób pełnosprawnych, poszukujących zatrudnienia czy pracujących długo w różnych organizacjach lub prowadzących własną firmę, ale również w stosunku do osób z niepełnosprawnościami, które w pewnym momencie czują, że nadszedł czas na zmiany i chcą aktywnie prowadzić swoje

²¹ Por. W. Szulc, *Coaching – misja życia*, Gliwice 2008, s. 11.

²² WOT Projekt, *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej*, s. 24.

²³ Por. tamże, s. 25.

życie zawodowe także zakładając własne firmy²⁴. Zwłaszcza na początku potrzebują kogoś, kto, opierając się na ich postawie, wiedzy i umiejętnościach, uwolni i rozwinie potencjał ich kompetencji. Jednocześnie potraktuje ich integralnie i całościowo, z poszanowaniem i uwzględnieniem wszystkich istotnych dla nich wartości i obszarów funkcjonowania. *Coaching*, podobnie jak *mentoring*, jest dla przedsiębiorczości sposobem na pomoc osobom z niepełnosprawnościami w samodzielnym życiu.

3. Uczenie się pracy poprzez *job-shadowing*

Uczenie się w miejscu pracy jest ważnym aspektem kształcenia dorosłych. Pracownicy mają możliwość aktualizowania swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji, zdobywania nowych umiejętności i zwiększania szans na zatrudnienie. Uczenie się w miejscu pracy jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, ponieważ przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności i produktywności.

Model uczenia się w miejscu pracy można zdefiniować na trzech różnych poziomach. Działania, które możemy wprowadzić w życie, będą miały trzy różne grupy docelowe: uczący się, firma i przyszli uczący się i mentorzy wewnątrz firmy. Na pierwszym poziomie można wyróżnić promocję uczenia się w miejscu pracy z uwzględnieniem wszystkich cech, umiejętności, kompetencji lub zdolności, które posiada uczeń, więc na pierwszym poziomie praca skupia się na przedsiębiorcy z niepełnosprawnością. Na drugim poziomie można rozwijać kulturę uczenia się w miejscu pracy; czyli drugi poziom pracuje nad firmą. Trzeci poziom można zdefiniować jako *mentoring* w miejscu pracy, w którym starsi pracownicy stają się mentorami młodszych pracowników²⁵.

Przywództwo i doradztwo są kluczem do sukcesu w niemal wszystkich dziedzinach, a uczenie się w pracy to sposób na zapewnienie osobistego przywództwa nowym pracownikom, by firma mogła mieć bardzo produktywnych pracowników w krótszym czasie.

Szkolenie osób z niepełnosprawnością, aby poprawiła się umiejętność w zakresie przedsiębiorczości, oznacza szkolenie umiejętności przywódczych i przekazywanie tego, czego nauczyli się podczas szkolenia za pośrednictwem swoich organizacji. Uczenie się w miejscu pracy to szkolenie osób z niepełnosprawnością we wszystkich umiejętnościach potrzebnych do rozwijania i wykonywania swoich zadań w miejscu pracy. Wyszkolone umiejętności mieszczą się w tych pięciu obszarach: Intrapersonalne, Interpersonalne, Rozwój Zadań, Środowisko i Zarządzanie.

Dzięki takiemu szkoleniu następuje rozwój osobisty i zawodowy. Osoba nabywa nowe umiejętności techniczne, interpersonalne i przywódcze. Odnosi także korzyści związane z poznaniem firmy, w której pracuje i się szkoli. Ma większą szansę na nawiązanie relacji z kadrą zarządzającą czy innymi pracownikami. Osoba z niepełnosprawnością, która sama skorzystała z modelu *job-shadowing* może w przyszłości być mentorem innych osób z niepełnosprawnościami.

²⁴ Por. M. Lejzerowicz, *Włączanie i integracja a stygmatyzacja osób z niepełnosprawnością w polskiej edukacji*, „Forum Oświatowe”, nr 28(1), 2016, s. 133–157.

²⁵ Por. WOT Projekt, *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywnej*, s. 58.

Bycie mentorem osób z niepełnosprawnościami wymaga pewnych cech, dzięki którym współpraca z tą grupą będzie przebiegała w sposób płynny. Nieodzowna jest empatia. Taki trener wzbudza zaufanie u pracowników z niepełnosprawnościami. Przy tym jest cierpliwy i tolerancyjny w stosunku do procesu uczenia się ucznia. Wykazuje się też elastycznością w podejściu do pracownika z dysfunkcjami. Ważną umiejętnością jest też zdolność stawiania diagnozy na podstawie obserwacji mocnych i słabych stron pracowników z niepełnosprawnościami i wymiana z nimi pomysłów. Mentor w miejscu pracy musi posiadać umiejętności pedagogiczne. To od nich zależy, czy będzie umiał wyjaśnić pracownikowi uczącemu się np. obowiązujące procedury, ale także wskaże mu strategię uczenia się: pamięć, opracowanie i zastosowanie. Dobry trener potrafi ponadto dostosować wiedzę do poziomu pracownika z niepełnosprawnością.

Nie obejdzie się także bez wrażliwości społecznej i wiedzy o środowisku ludzi z niepełnosprawnościami. Wiedza na temat trudności, aspiracji, otoczenia społeczno-gospodarczego, warunków życia itp. tej grupy znacznie ułatwia pracę mentorowi i osobie z niepełnosprawnością. W ostatecznym etapie przyczynia się do osiągnięcia celu, czyli nauczania się pracy w miejscu zatrudnienia.

Zakończenie

Przedsiębiorczość inkluzywna jest nową koncepcją włączania defaworyzowanych z rynku pracy grup społecznych, takich jak kobiety, przedstawiciele mniejszości etnicznych czy osoby z niepełnosprawnościami. Polega ona na wykorzystaniu umiejętności i kompetencji takich osób w celu realizacji swoich projektów, przede wszystkich biznesowych, w tym – założenia własnej działalności gospodarczej.

Przykładem promowania koncepcji przedsiębiorczości inkluzywnej w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością fizyczną jest projekt WOT. Zakłada on edukację osób z niepełnosprawnościami przez zastosowania *mentoringu*, *coachingu* i *job-shadowingu*. Edukacja ta ma się przyczynić do promowania koncepcji przedsiębiorczości inkluzywnej w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością fizyczną poprzez opracowanie podejścia metodycznego opartego m. in. na stażu towarzyszącym (podpatrywanie pracy), *mentoringu* i *coachingu*.

Wszystkie te metody mają na celu pokonanie wszelkich barier i przeszkód, a także doprowadzenie ludzi do wyższego poziomu rozwoju osobistego i zawodowego oraz włączenie społeczne.

Literatura przedmiotu i pomocnicza:

- Brak autora, *Niepełnosprawność - podstawy socjologiczne i prawne*, w:
<http://www.niepełnosprawni.pl/ledge/x/9606> (dostęp 13.08.2018).
- Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia oraz jej zastosowanie*, wydanie elektroniczne.
- Czekaj J., *Metody organizacji i zarządzania*, Kraków 2007.
- Downey M., *Effective coaching*, Nowy Jork 2003.
- Du Bois B., Krogsrud Miley K., *Praca socjalna* (tłum. K. Czekaj), t. II, Katowice 1999.
- Inclusive Entrepreneurship in Europe - An OECD-European Commission Project*, w:
<http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm> (14.08.2018).
- Inclusive entrepreneurship*, w: https://en.wikipedia.org/wiki/Inclusive_entrepreneurship, (14.08.2018).
- Lejzerowicz M., *Włączanie i integracja a stygmatyzacja osób z niepełnosprawnością w polskiej edukacji*, „Forum Oświatowe”, nr 28(1), 2016, s. 133–157.
- Majewski T., *W sprawie definicji osoby niepełnosprawnej*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej”, nr 1, Warszawa 1994, s. 127-140.
- Mączyńska-Ziemacka E., *Polska transformacja a kapitalizm inkluzywny*, „Mazowsze: Studia Regionalne”, Rocznik 2014, nr 15, s. 13-28.
- Morysińska A., Kołakowska-Seroczyńska Z., Sochańska-Kawiecka M., Makowska-Belta E., Zielińska D., *Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy i edukacji*, „Obserwatorium dolnośląskiego rynku pracy i edukacji”, Wrocław 2013.
- Parsloe E., *Coaching i mentoring*, Warszawa 1998.
- Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Zielińska D., Makowska-Belta E., Ziewiec P., *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, wydanie elektroniczne 2017.
- Szulc W., *Coaching – misja życia*, Gliwice 2008.
- Ustawa z sierpnia 1997 roku o Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych*, Dziennik Ustaw Nr 123, 1997, poz. 776 z późniejszymi zmianami, art. 2, ust. 10.
- Weiss Doyel A., *Forward, Making, Self-Employment Work for People with Disabilities*, w:
<http://akina.org.nz/wp-content/uploads/2015/10/Micro-enterprise-pilot-framework-introduction.pdf> (14.08.2018).
- World Business Council for Sustainable Development, 2008, *Inclusive business: profitable business for successful development*, SNV Netherlands Development Organization, w:
<http://www.wbcds.org>, (14.08.2018).
- WOT Projekt, *Przewodnik, w jaki sposób doradzać osobom z niepełnosprawnościami w rozwijaniu przedsiębiorczości inkluzywniej*, wersja elektroniczna.
- Zaorska M., *Pedagogiczne uwarunkowania specjalnej edukacji i terapii osób z niepełnosprawnością sprzężoną*, „Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo”, nr 1(19), Warszawa 2013, s. 7-19.

