



Wojciech Otrębski Grzegorz Wiącek

JESTEM DOROSŁY - CHCĘ PRACOWAĆ

SKALA PRZYSTOSOWANIA DO SYTUACJI PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UMYSŁOWĄ

PODRĘCZNIK

Materiały wspierające młodzież z niepełnosprawnością umysłową
w procesie przejścia z edukacji na rynek pracy



Innowacyjny program
przygotowania do wykonywania pracy
zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podręcznik został opracowany przez firmę **Europerspektywa** w ramach projektu „Innowacyjny program przygotowania do wykonywania pracy zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Opracował zespół w składzie:

dr hab. Wojciech Otrębski prof. KUL – kierownik naukowy projektu

dr Grzegorz Wiącek

dr Agnieszka Kulik

mgr Janusz Cioczek

mgr Konrad Konefał

Europerspektywa Beata Romejko
20-411 Lublin, ul. Wolska 11A
www.europerspektywa.pl
info@europerspektywa.pl

© Europerspektywa, Lublin 2012

Spis treści

Wprowadzenie	3
1. Założenia teoretyczne skali.....	4
2. Konstrukcja skali.....	6
2.1. Generowanie pozycji testowych	6
2.2. Analiza i ostateczny wybór pozycji	9
3. Rzetelność.....	10
4. Trafność.....	12
4.1. Trafność czynnikowa i teoretyczna skali.....	12
4.2. Trafność zewnętrzna skali	15
5. Normalizacja.....	17
6. Ogólna charakterystyka i stosowanie narzędzia	20
6.1. Opis narzędzia	20
6.2. Przebieg badania oraz obliczanie i interpretacja wyników	23
Bibliografia	25
ANEKS.....	27

Wprowadzenie

Jednym z wyznaczników dorosłości człowieka jest podejmowanie ról społecznych, które w powszechnym odbiorze przeznaczone są dla dorosłych i które pełnione są przez rówieśników za dorosłych się uważających. Wiodącą wśród nich jest oczywiście rola pracownika.

Młodzież kończąca swoją edukację, rozpoczynająca dorosłe życie wchodzi na rynek pracy i zaczyna pełnić rolę pracownika. Rozpoczyna swoją długą, ponad 30-40 letnią karierę zawodową. Konceptje opisujące okresy przechodzenia z jednego etapu do drugiego wskazują wyraźnie na szereg trudności, jakich osoby doświadczają w tym czasie. Doświadczenia te warunkują efektywne odnalezienie się jednostki w kolejnych okresach życia. Dotyczy to także młodzieży w okresie tranzytji z edukacji na rynek pracy (Bańka 2005; Rożnowski 2009).

Młodzież rozpoczynająca swoją karierę zawodową nie zawsze dobrze odnajduje się na rynku pracy, czasami doświadcza szeregu niepowodzeń skutkujących dłuższym lub krótszym okresem pozostawania bez zatrudnienia. Niepokojące są statystyki wskazujące na skalę bezrobocia wśród młodzieży. Szczególnie zatrważające są zaś te dotyczące młodzieży z niepełnosprawnością umysłową (Woźniak 2005).

Szukając pomysłów na rozwiązanie tego problemu i pomoc młodzieży z tym rodzajem niepełnosprawności w okresie tranzytji zespół naukowców i praktyków podjął się przygotowania pakietu materiałów wspierających młodzież z niepełnosprawnością umysłową w procesie przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Zatytułowaliśmy go *Jestem dorosły – chcę pracować*. Materiały te odpowiadają potrzebom współcześnie rozumianej edukacji i rehabilitacji zawodowej.

Prezentowana w niniejszym podręczniku *Skala przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową* jest elementem składowym tych materiałów. Zgodnie z wymogami wobec narzędzi stosowanych w rehabilitacji jej zasadniczą funkcją jest diagnoza (opis) poziomu przystosowania do sytuacji pracy. Stanowi ona podstawę współcześnie podejmowanych wobec tej młodzieży działań edukacyjnych i rehabilitacyjnych. Narzędzie to może być również wykorzystywane jako

pierwszy etap programu pracy z osobą oraz jako metoda oceny efektów działań edukacyjnych i rehabilitacyjnych.

W niniejszym podręczniku użytkownik narzędzia znajdzie wszystkie informacje potrzebne do rozumienia Skali i jej konstrukcji oraz wytyczne do jej stosowania i analizy uzyskanych wyników.

1. Założenia teoretyczne skali

Poszukując kontekstu teoretycznego dla konstrukcji narzędzia pozwalającego opisać przystosowanie do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową zaczęto od wnikliwej analizy wszystkich aktualnie dostępnych koncepcji wyjaśniających zagadnienie kompetencji zawodowych. Szybko okazało się jednak, że większość z nich nie może być w pełni zastosowana do opisu tej zmiennej w grupie osób z niepełnosprawnością umysłową. Niektóre natomiast posiadają elementy, które mogą stanowić podstawę konstrukcji narzędzia przeznaczonego dla wspomnianej grupy osób.

Podstawą dla ram teoretycznych są klasyfikacje kompetencji zawodowych opracowane na gruncie nauk o zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jedną z pierwszych takich klasyfikacji zaproponował już Boyatzis, który wprowadził i rozpropagował pojęcie kompetencji w naukach ekonomicznych. Wyróżnił on 21 różnych kompetencji, pozwalających opisać człowieka w sposób analogiczny do cech osobowości, np. w koncepcji Cattella (za: Wood, Payne, 2006, s. 37-38). Boyatzis szczegółowo opisał wymienione przez siebie kompetencje oraz pogrupował je uwzględniając podobieństwo między nimi. Powstało w ten sposób 6 zespołów, w których kompetencjami wiodącymi są: cele i zarządzanie działaniami, przywództwo, zarządzanie zasobami ludzkimi, kierowanie zespołem, zdolność do współpracy oraz wiedza specjalistyczna.

Ważne światło na zagadnienie przystosowania w sytuacji pracy w grupie osób z niepełnosprawnością umysłową rzuca również przytaczane przez Bańkę (2000, s. 311) ujęcie ogólnych zdolności adaptacyjnych. Wymienia on wśród tych zdolności: samodyscyplinę, rzetelność, przewidywalność, odpowiedzialność, umiejętności uczenia się oraz radzenia sobie ze stresem. Powyższe zdolności można ujmować jako wyznaczniki wspomnianego

przystosowania. Wydaje się też możliwe, że diagnoza takich charakterystyk wśród osób z niepełnosprawnością umysłową pozwoliłaby, m.in. przewidywać ich zdolność do znalezienia i utrzymania zatrudnienia oraz stanowiłaby dobrą podstawę do prowadzenia procesu rehabilitacji zawodowej.

Następny element konstrukcji ram teoretycznych dla naszego narzędzia stanowi ekologiczny model wyjaśniania upośledzenia umysłowego i opisane w nim funkcje adaptacyjne (Schalock, 2010). Wspomniane funkcje obejmują 10 następujących obszarów: komunikacja, obsługa siebie, umiejętności społeczne, życie domowe, życie w społeczności, kierowanie sobą, zdrowie i bezpieczeństwo, funkcjonowanie akademickie, odpoczynek i praca, pogrupowane w ostatniej wersji podręcznika w umiejętności (zdolności) poznawcze, społeczne i praktyczne.

Ważne informacje na temat konkretnych wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową znajdujemy w *Skali Kompetencji Zawodowej* R. Beckera (1989) (Becker Work Adjustment Profile, BWAP) – narzędziu diagnostycznym mierzącym kompetencje zawodowe tej grupy osób. Autor wyróżnia w nim kategorie kompetencji zawodowych, które stanowią cztery obszary kompetencji osoby (Otrębski, 2007, s. 129): „Zwyczaje/Postawy zawodowe” (punktualność, absencja, higiena osobista, motywacja do pracy, zachowanie podczas przerw, samodzielność przy załatwianiu potrzeb fizjologicznych), „Relacje interpersonalne” (relacje z innymi w sytuacji pracy, akceptacja grupy i akceptacja osoby w grupie, stabilność emocjonalna, adaptacja do zmian, reakcja na stres, umiejętność współpracy z innymi), „Umiejętności poznawcze” (wiedza szkolna na temat wykonywanej pracy, umiejętność sądzenia, przewidywania, rozpoznawania, czytania, pisanie, posługiwanie się pojęciem czasu) oraz „Umiejętności zawodowe” (jakość wykonania zadania, dbałość o stanowisko pracy i materiały, siła fizyczna, precyzja rąk i palców).

Ostatnim elementem ram teoretycznych dla opisu przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową są kompetencje psychospołeczne opracowane przez H. Gunzburga (Witkowski, 1996). W jego „Karcie Oceny Postępu” (Progress Assessment Chart, PAC) wyróżnionych zostało szereg umiejętności psychospołecznych, które

pogrupowano w cztery główne działy, obejmujące po kilka części: obsługiwanie siebie (np. czystość i higiena osobista, poruszanie się), komunikowanie się (np. język, czas i pomiar, pisanie), uspołecznienie (np. formy grzecznościowe, spawy finansowe) oraz zajęcia (np. sprawność manualna, solidność, punktualność, dbałość o narzędzia i materiały). Z kolei każda część zawiera odpowiednią ilość zadań, które dotyczą poszczególnych umiejętności psychospołecznych.

Powyższe ujęcia stanowią podstawę dookreślenia zakresu znaczenia pojęcia przystosowania do sytuacji pracy oraz listy wyznaczników poziomu tego przystosowania.

Przyjęte przez autorów założenia teoretyczne skupiają się na potrzebie określenia wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową jako podstawowych pozycji testowych w tworzonej skali oraz podstaw dla treściowego opisu punktów na skali. Wyznacznik jest tutaj rozumiany jako to, co warunkuje dobre, efektywne wykonywanie czynności zawodowych, czyli innymi słowy dobre funkcjonowanie w sytuacji pracy. Wyznacznik jest także czymś po opisie czego poznajemy, że ktoś dobrze lub źle funkcjonuje w sytuacji pracy. Możemy też dokonać predykcji możliwości efektywnego funkcjonowania osoby w zróżnicowanych ze względu na zakres wymagań i stopień dostępnego wsparcia środowiskach pracy.

2. Konstrukcja skali

2.1. Generowanie pozycji testowych

Przebieg konstrukcji skali był prowadzony zgodnie ze standardami konstrukcji narzędzi psychometrycznych (por. *Standardy dla testów...*, 1985; Hornowska, 2003). Autorzy konstruowanej skali odwołali się do strategii racjonalnej w tworzeniu narzędzi pomiaru psychologicznego, w której poszczególne pozycje są generowane w oparciu o teorię badanego zjawiska, a następnie analizowane i weryfikowane na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych (pilotażowych oraz konstrukcyjnych).

Wstępna pula pozycji skali powstała jako wynik pracy wielodyscyplinarnego zespołu specjalistów, który obejmował osoby z doświadczeniem naukowym i praktycznym, w tym pracowników

naukowych, nauczyciela szkoły zawodowej dla osób z niepełnosprawnością umysłową oraz osoby pracujące w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej na rzecz wspomnianej grupy osób niepełnosprawnych w organizacjach pozarządowych

Pierwszym działaniem na etapie konstrukcji narzędzia była wspomniana wyżej analiza dostępnych źródeł, takich jak opracowania teoretyczne na temat kompetencji zawodowych i niepełnosprawności umysłowej oraz dotychczas skonstruowane narzędzia pomiaru przystosowania. Punktem wyjścia analiz była więc lista kompetencji zawodowych Boyatzisa (za: Wood, Payne, 2006, s. 37-38), który dokonał klasyfikacji i opisu kompetencji istotnych dla osoby w sytuacji zawodowej. Kolejnymi źródłami przy generowaniu wstępnej puli pozycji skali były: ekologiczny model niepełnosprawności umysłowej (intelektualnej) opracowany przez Amerykańskie Towarzystwo do Badań nad Niepełnosprawnością Intelektualną i Rozwojową (AAIDD – za: Schalock i In. 2010), Skala Kompetencji Zawodowej Beckera (Becker Work Adjustment Profile, BWAP – Becker, 1989) oraz Karta Oceny Postępu (Progress Assessment Chart, PAC) – narzędzie pomiaru kompetencji psychospołecznych u osób z niepełnosprawnością umysłową H. Gunzburga, w polskiej adaptacji T. Witkowskiego (1996). W przypadku PAC Gunzburga, szczególny akcent położono na działy III i IV, które obejmują kompetencje związane z uspołecznieniem oraz sferą zajęciową. Powyższe źródła uzupełniła analiza przykładowych regulaminów pracy oraz wyniki prac zespołu opracowującego *Program zajęć przygotowujących młodzież z niepełnosprawnością umysłową do funkcjonowania w sytuacji pracy*.¹

Analiza wszystkich powyższych źródeł oraz dyskusje we wspomnianym zespole specjalistów pozwoliły na sformułowanie wstępnej listy 66 wyznaczników przystosowania oraz treściowe pogrupowanie ich w 6 wymiarów, które łączą się w trzy obszary przystosowania do sytuacji pracy. W dalszej kolejności zostały sprecyzowane nazwy i treść poszczególnych wyznaczników oraz opisy punktów na skali służącej do oceny poziomu przystosowania w odniesieniu do każdego wyznacznika.

¹ Program ten, podobnie jak prezentowana Skala są kompatybilnymi elementami składowymi opracowania, pt. *JESTEM DOROSŁY – CHCĘ PRACIWAĆ. Materiały wspierające młodzież z niepełnosprawnością umysłową w procesie przechodzenia z edukacji na rynek pracy*.

Całość tak opracowanego materiału została następnie poddana ocenie sędziów kompetentnych. Zespół oceniający wstępną wersję skali przystosowania złożony był z trzech osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Byli to: psycholog z kwalifikacjami doradcy zawodowego posiadający doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, drugi psycholog z kwalifikacjami doradcy zawodowego oraz socjolog posiadający wieloletnie doświadczenie praktyczne w pracy z osobami z niepełnosprawnością umysłową. Zadaniem grupy sędziów była weryfikacja trafności treściowej skali na poziomie każdego z wyznaczników przystosowania oraz trafności operacjonalizacji, czyli właściwego skonstruowania skali oceny poszczególnych pozycji. Do dalszego opracowania zostały zakwalifikowane pozycje z pozytywnymi ocenami od wszystkich sędziów. Wyznaczniki, których opisy bądź skale oceny wzbudzały wątpliwości zostały przeformułowane według zaleceń sędziów kompetentnych. Zostały także uwzględnione uwagi sędziów odnośnie potrzeby uzupełnienia listy wyznaczników o niektóre aspekty przystosowania do sytuacji pracy.

W konsekwencji oceny sędziów powstała druga wersja skali, zawierająca 68 pozycji, która została wykorzystana w badaniach pilotażowych. Badania te miały na celu przede wszystkim sprawdzenie zrozumiałości i adekwatności poszczególnych pozycji, czyli nazw wyznaczników wraz z opisami oraz punktów do oceny poszczególnych wyznaczników przystosowania przez potencjalnych użytkowników narzędzia.

W badaniach pilotażowych wzięło udział 15 wychowawców i nauczycieli ze Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Lublinie, w którym znajdują się klasy zawodowe i przysposabiające do zawodu dla osób z różnym stopniem niepełnosprawności umysłowej. Każda osoba wypełniająca skalę przystosowania oceniała dwóch uczniów, stąd pilotaż objął 30 osób z niepełnosprawnością umysłową, będących na etapie kształcenia zawodowego. W wyniku badań pilotażowych poddano przeformułowaniu pozycje niejasne bądź nieprecyzyjne, według wskazań nauczycieli i wychowawców oceniających przystosowanie swoich uczniów.

2.2. Analiza i ostateczny wybór pozycji

Kolejnym etapem konstrukcji skali przystosowania były badania oraz analizy psychometryczne poszczególnych pozycji narzędzia. W badaniach uczestniczyło 200 osób z niepełnosprawnością umysłową uczęszczających do specjalnych szkół zawodowych. Badania zostały przeprowadzone na terenie województwa lubelskiego. Grupy badawcze stanowiły niemal połowę populacji. Po wstępnej analizie uzyskanych danych wszystkie osoby badane zostały włączone do analiz, a występujące braki danych, które nie przekroczyły 10% ogólnego zbioru, na potrzeby obliczeń w ramach modelowania strukturalnego zostały zastąpione medianą z pozostałych przypadków.

Pierwszym celem przeprowadzonych analiz psychometrycznych była walidacja i ewentualna selekcja pozycji wchodzących w skład skali. Zostały przeprowadzone wstępne obliczenia mocy dyskryminacyjnej pozycji oraz wskaźnika rzetelności *alpha*-Cronbacha założonych skal. Wyniki zostały także poddane modelowaniu z użyciem konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA). Przyjęto następujące poziomy kryterialne poszczególnych wskaźników: moc dyskryminacyjna większa lub równa 0,5; zmiana *alpha* po usunięciu pozycji mniejsza lub równa 0; ładunek czynnikowy pozycji w ramach modelu CFA – większy lub równy 0,4. Pozycje, które spełniały przynajmniej jeden z wymienionych wyżej warunków zostały włączone do ostatecznej wersji skali. Wyjątek stanowiły dwie pozycje wchodzące w skład obszaru III (*Przystosowanie w relacji Ja-Praca*), który jest jednocześnie wymiarem (*Umiejętności w sytuacjach zadaniowych*). Pozycja „Absencja – częstość nieobecności w miejscu pracy/szkole” oraz pozycja „Punktualność i czas pracy – przychodzi na czas i opuszcza o czasie miejsce pracy” nie spełniły założonych kryteriów, jednak zostały włączone do skali ze względów teoretycznych. Ostateczne analizy wykazały przy tym, że ich obecność nie ma znaczącego wpływu na wskaźniki dobroci całej skali, które pozostają na bardzo wysokim poziomie.

Opisany wyżej etap prac konstrukcyjnych pozwolił na opracowanie ostatecznej wersji *Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy* (SPSP), która zawiera 66 pozycji – wyznaczników przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że

występuje jedynie zbieżność liczby pozycji pomiędzy pierwszą i ostateczną wersją skali, jednak różnią się one zawartością treściową.

Ostateczna wersja skali obejmuje następujące obszary i wymiary przystosowania:

- I. Przystosowanie w obszarze relacji do Ja:
 - A. Samoobsługa – 13 pozycji.
 - B. Umiejętności poznawcze – 13 pozycji.
 - C. Kierowanie sobą – 11 pozycji.
- II. Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni:
 - A. Zaradność społeczna – 6 pozycji.
 - B. Relacje społeczne – 10 pozycji.
- III. Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Praca:

Umiejętności w sytuacjach zadaniowych – 13 pozycji.

Wyniki badania można analizować na każdym z wymienionych wyżej poziomów struktury narzędzia. Sposób obliczania i interpretacji uzyskanych wyników zostanie szerzej przedstawiony w ostatnim rozdziale niniejszego podręcznika.

3. Rzetelność

W pierwszym etapie prac nad narzędziem, na podstawie badań grupy 200 osób z niepełnosprawnością umysłową, wspomnianych w poprzednim punkcie, została przeprowadzona analiza rzetelności otrzymanej skali w aspekcie spójności wewnętrznej. Obliczone współczynniki *alpha*-Cronbacha, miary błędu standardowego pomiaru (SEM) oraz 95-procentowe półprzedziały ufności dla wszystkich wymiarów i obszarów skali oraz dla wyniku ogólnego prezentuje Tabela 1.

Tabela 1. Współczynniki *alpha*-Cronbacha, błąd standardowy pomiaru (SEM) i półprzedziały ufności dla wszystkich poziomów wyników SPSP w całej badanej grupie (N=200)

	I.A.	I.B.	I.C.	WO I	II.A.	II.B.	WO II	WO III	WO SPSP
<i>alpha</i>	0,88	0,94	0,90	0,95	0,86	0,87	0,90	0,93	0,98
SEM	2,69	2,61	2,45	4,95	1,95	2,52	3,41	2,74	6,71
95% <i>p.u.</i>	±4	±4	±4	±7	±3	±4	±5	±4	±10

Z uzyskanych wyników można wnioskować o bardzo dobrej rzetelności skonstruowanego narzędzia. Wszystkie uzyskane współczynniki *alpha*-Cronbacha są powyżej 0,85. Dla poszczególnych wymiarów wahają się one od 0,86 dla wymiaru II.A. Zaradność społeczna do 0,94 dla wymiaru I.B. Umiejętności poznawcze. Wyniki ogólne dla obszarów skali posiadają współczynniki *alpha* na poziomie od 0,9 do 0,95, natomiast wynik ogólny całej skali SPSP – *alpha* = 0,98.

Odnosząc się do wskaźników błędu standardowego i półprzedziałów ufności wyników pomiaru można zauważyć, że są one względnie wyrównane na poszczególnych poziomach pomiaru przystosowania. Najniższe wskaźniki SEM występują w odniesieniu do wyników w wymiarach, nieco wyższe na poziomie obszarów, najwyższy zaś w odniesieniu do wyniku ogólnego. Jest to zrozumiałe, ponieważ opiera się o rozpiętość możliwych wyników, która wzrasta na wyższych poziomach zgodnie z zasadą sumowania wyników surowych.

W drugiej kolejności oszacowano rzetelność opisywanej skali w aspekcie stabilności bezwzględnej. Obliczenia współczynnika korelacji *r* Pearsona przeprowadzone zostały na podstawie powtórnego badania skalą SPSP części uczniów z 200-osobowej grupy ogólnej. Badania powtórzone zostały po okresie 5 tygodni i objęły 93 osoby. Po wyeliminowaniu przypadków z brakami danych i zsynchronizowaniu wyników badania pierwszego i drugiego, współczynniki korelacji zostały obliczone dla 73 osób (Tabela 2).

Tabela 2. Współczynniki korelacji r Pearsona pomiędzy pierwszym i drugim badaniem dla wszystkich poziomów wyników SPSP (N=73)

Zmienna	r Pearsona	Istotność
I.A.	0,84	0,001
I.B.	0,87	0,001
I.C.	0,78	0,001
WO I	0,85	0,001
II.A.	0,81	0,001
II.B.	0,79	0,001
WO II	0,83	0,001
WO III	0,86	0,001
WO SPSP	0,87	0,001

Wszystkie uzyskane korelacje są bardzo istotne statystycznie, jednak ważniejsze jest zwrócenie uwagi na wysokie współczynniki korelacji ($r=0,78-0,87$), które świadczą o bardzo dobrej rzetelności skali SPSP także w aspekcie stabilności bezwzględnej.

4. Trafność

4.1. Trafność czynnikowa i teoretyczna skali

W celu weryfikacji struktury czynnikowej skonstruowanej skali przeprowadzono modelowanie z wykorzystaniem konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA). W obliczeniach zastosowano metodę *scale-free* jako podstawę oszacowania parametrów modelu, z uwagi na odchylenia od wielowymiarowego rozkładu normalnego w zgromadzonych danych. Ładunki czynnikowe dla wymiarów i obszarów SPSP oraz wskaźniki dopasowania modelu prezentuje Tabela 3.

Tabela 3. Ładunki czynnikowe dla wymiarów i obszarów SPSP oraz wskaźniki dopasowania modelu w całej grupie badanych (N=200)

Element podrzędny	Czynnik nadrzędny	Ładunek czynnikowy
Wymiar I.A.	Obszar I	0,78
Wymiar I.B.	Obszar I	0,88
Wymiar I.C.	Obszar I	0,90
Obszar I	Przystosowanie	0,98
Wymiar II.A.	Obszar II	0,85
Wymiar II.B.	Obszar II	0,79
Obszar II	Przystosowanie	1,00
Obszar III	Przystosowanie	1,00

NFI=0,951; GFI=0,955; AGFI=0,952; RFI=0,949

Uzyskane wyniki wskazują na dobre dopasowanie modelu. Wszystkie współczynniki dopasowania przyjmują wartości spełniające kryterium, które dla GFI wynosi min. 0,95, natomiast dla pozostałych min. 0,90. Również wartości ładunków czynnikowych poszczególnych wymiarów i obszarów skali są na wysokim poziomie (minimalny jest równy 0,78) i wskazują na silne nasycenie odpowiednich części skali czynnikami wyższego rzędu.

Na poziomie poszczególnych pozycji – wyznaczników przystosowania – wyniki CFA podobnie potwierdzają trafność struktury narzędzia. Jedynie pięć pozycji uzyskało ładunek czynnikowy poniżej 0,4, są to wspomniane wyżej dwie pozycje przyjęte ze względów teoretycznych oraz trzy wyznaczniki, które w pozostałych miarach walidacji pozycji spełniły przyjęte kryteria. Wartości ładunków czynnikowych pozostałych 61 pozycji wahają się od 0,41 do 0,83. Dokładne dane dla pojedynczych pozycji skali są zawarte w Aneksie w Tabeli 13.

Dotychczasowa wiedza na temat poziomu przystosowania osób z niepełnosprawnością umysłową nie jest obszerna, pozwala jednak na sformułowanie określonych oczekiwań odnośnie niektórych charakterystyk zjawiska. Stwarza to możliwość weryfikacji teoretycznej trafności skonstruowanego narzędzia. Taką oczekiwaną charakterystykę stanowi

zróznicowanie poziomu przystosowania psychospołecznego ze względu na poziom niepełnosprawności umysłowej (por. Witkowski 1996). Także w odniesieniu do przystosowania zawodowego można założyć taką prawidłowość (por. Otrębski, 2007). Analizę tego zróznicowania w badanej grupie na podstawie zdiagnozowanego stopnia niepełnosprawności umysłowej prezentuje Tabela 4.

Tabela 4. Analiza różnic ze względu na stopień niepełnosprawności umysłowej w wynikach SPSP dla całej grupy badanych ($N=200$)

Podskala	Stopień lekki ($N=105$)		Stopień umiarkowany ($N=78$)		t	p
	M	SD	M	SD		
I.A.	40,73	6,40	35,55	6,82	5,27	0,001
I.B.	37,05	7,81	27,97	8,43	7,51	0,001
I.C.	27,70	6,73	22,12	7,35	5,33	0,001
WO I	105,48	16,79	85,64	18,82	7,50	0,001
II.A.	15,95	4,02	11,79	4,27	6,74	0,001
II.B.	26,93	6,26	24,29	6,81	2,71	0,007
WO II	42,89	8,58	36,09	9,85	4,97	0,001
WO III	35,14	9,26	29,44	9,55	4,07	0,001
WO SPSP	183,50	31,84	151,17	36,00	6,43	0,001

W przedstawionych wynikach brakuje osób z niepełnosprawnością umysłową w stopniu znacznym, którzy stanowili znacząco mniejszą podgrupę badanych $N=17$ i z tego powodu przeprowadzone zostały analizy dla dwóch powyżej ujętych stopni niepełnosprawności umysłowej. Na podstawie przeprowadzonych badań można wskazać, że zgodnie z oczekiwaniami poziom niepełnosprawności umysłowej w sposób istotny i silny różnicuje poziom przystosowania do sytuacji pracy we wszystkich jego aspektach. W każdym przypadku wyższe wyniki uzyskała grupa osób z lekkim stopniem niepełnosprawności umysłowej. Analogiczne wyniki uzyskano w analizie zróznicowania ze względu na rodzaj klasy, do której uczęszczały osoby badane – klasy zawodowe oraz przysposabiające do

zawodu. Jest to w oczywisty sposób związane z kryterium zakwalifikowania do klasy jakim jest właśnie stopień niepełnosprawności umysłowej.

Podsumowując należy stwierdzić, że analizy zgromadzonych w badaniach danych pozwoliły wskazać na satysfakcjonujące i zgodne z założeniami wyniki, które stanowią argument za stwierdzeniem trafności SPSP w aspekcie czynnikowym i teoretycznym.

4.2. Trafność zewnętrzna skali

Drugim aspektem trafności, który został poddany oszacowaniu jest trafność zewnętrzna, inaczej kryterialna. Jedynymi narzędziami, dostępnymi w Polsce, które badają przystosowanie w grupie osób z niepełnosprawnością umysłową są adaptowane metody PAC i PAS Gunzburga (por. Witkowski, 1996). W celu oszacowania trafności skali SPSP przeprowadzono analizy korelacji pomiędzy wszystkimi poziomami wyników w tej skali a dwoma działami narzędzia PAC oraz wynikiem ogólnym PAS Gunzburga. Do wybranych działów należą: Dział III PAC - *Uspołecznienie* obejmujący następujące części: 1. zakupy, 2. formy grzecznościowe, 3. czynności domowe, 4. sprawy finansowe, 5. zaradność społeczna. Dział IV - *Zajęcia* składa się z części: 1. sprawność manualna, 2. zajęcia w czasie wolnym oraz Skali regularnej pracy, która ocenia szereg cech i umiejętności osoby w odniesieniu do sytuacji pracy zawodowej (pilność, jakość i dokładność, szybkość i wydajność, solidność, terminowość, dbałość o narzędzia i materiały). Jako kryterium zostały wybrane działy PAC najbardziej przystające do zakresu diagnozy skali SPSP, jednak należy także pamiętać, że przedmiotem pomiaru narzędzi PAC i PAS jest ogólne przystosowanie psychospołeczne oraz osobowe, nie zaś przystosowanie do sytuacji pracy, dlatego należy odpowiednio interpretować uzyskane związki pomiędzy wynikami tych narzędzi a SPSP.

Tabela 5. Korelacje wyników SPSP z wynikami działań III i IV w PAC oraz wynikiem ogólnym PAS Gunzburga w całej grupie badanych (N=200)

Podskala	PAC III	PAC IV	PAS
I.A.	0,65	0,67	0,55
I.B.	0,68	0,61	0,54
I.C.	0,62	0,65	0,73
WO I	0,75	0,73	0,67
II.A.	0,71	0,61	0,55
II.B.	0,59	0,62	0,78
WO II	0,72	0,70	0,77
WO III	0,73	0,77	0,77
WO SPSP	0,77	0,77	0,76

Wszystkie korelacje są istotne na poziomie $p=0,001$

W Tabeli 5. zawarte są współczynniki korelacji poszczególnych wyników SPSP z działami III i IV PAC oraz z wynikiem ogólnym PAS. Zwracają uwagę silne związki praktycznie we wszystkich zestawionych parach. Świadczy to o podobieństwie obszarów diagnozowanych przez porównywane narzędzia. Z uwagi na wspomniane rozbieżności w zakresie diagnozy oraz wewnętrzną strukturę skali SPSP otrzymane współczynniki wykazują także pewne zróżnicowanie.

Dział III PAC *Uspołecznienie* można traktować jako najbardziej zbliżony do obszaru zaradności społecznej w skali SPSP. Warto zwrócić uwagę, że wymiar II.A. *Zaradność społeczna* uzyskał najwyższą korelację z tym działem PAC spośród pojedynczych wymiarów skali. W przypadku następnego Działu IV – *Zajęcia*, najwyższe korelacje uzyskał obszar III. SPSP (*Przystosowanie w wymiarze relacji Ja-Praca. Umiejętności w sytuacjach zadaniowych*). Widoczna jest tu teoretyczna korespondencja obu porównywanych miar. Z kolei korelacje pomiędzy wynikami SPSP a PAS wskazują na najsilniejsze związki pomiędzy adekwatnością osobową (PAS), a wymiarami I.C. *Kierowanie sobą*, II.B. *Relacje społeczne* i całym obszarem

II (*Przystosowanie w relacji Ja-Inni*) oraz obszarem III., związanym z umiejętnościami w sytuacjach zadaniowych. Pamiętając, że adekwatność osobowa mierzona przez PAS mówi o możliwości bycia akceptowanym w otwartej społeczności (Witkowski, 1996), wydaje się zrozumiałe, że najwyżej koreluje ona z wymiarem obejmującym, np. samokontrolę, równowagę emocjonalną czy korygowanie własnych zachowań (I.C. Kierowanie sobą), a także wymiarem mówiącym wprost o relacjach z innymi ludźmi (II.B. Relacje społeczne). Także umiejętności w sytuacjach zadaniowych stanowią podstawę do akceptowania bądź odrzucania osoby przez grupę.

Podsumowując, uzyskane wyniki analiz stanowią kolejny argument przyjęcia trafności skali SPSP, oparty w tym przypadku na porównaniu jej wyników z kryterium zewnętrznym.

5. Normalizacja

Wspominane powyżej badania, które objęły 200 osób z niepełnosprawnością umysłową, posłużyły także do opracowania pierwszej wersji norm dla Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy. W pierwszym rzędzie należy zatem opisać próbę normalizacyjną aby dookreślić dla jakiej populacji zostały opracowane wspomniane normy.

W badaniach wzięły udział osoby z niepełnosprawnością umysłową, które uczęszczają do ostatnich klas specjalnych szkół ponadgimnazjalnych (zawodowych lub przysposabiających do pracy) z terenu województwa lubelskiego. Badana próba jest na tyle duża, że pokrywa ok. połowę populacji uczniów takich klas. Nie można przyjąć wprost tezy o reprezentatywności pobranej próby, choć jej wielkość, a także brak istotnego kryterium doboru osób badanych świadczą na korzyść takiego stwierdzenia.

Wiek badanych osób miał rozpiętość od 18 do 25 lat (średnia – 20,2; odchylenie standardowe – 1,71). Rozkład płci w badanej grupie był dokładnie równy – badania objęły 100 mężczyzn i 100 kobiet. Rozkład badanej grupy ze względu na rodzaj klasy był także równomierny, choć już nie w tak dokładny sposób: 102 badanych (51% całej grupy) uczyło się

w klasach zawodowych, do klas przysposabiających do zawodu uczęszczało 98 badanych (49% grupy). Rozkład stopnia niepełnosprawności umysłowej w badanej grupie prezentuje Tabela 6.

Tabela 6. Rozkład liczebności i procentów stopnia niepełnosprawności umysłowej w całej badanej grupie (N=200)

Stopień	Częstość	Procent
Lekki	105	82,5
Umiarkowany	78	39,0
Znaczny	17	8,5
Ogółem	200	100,0

Główną część badanej grupy stanowiły osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności umysłowej. Osoby ze stopniem znacznym stanowiły zaledwie 8,5% badanej grupy i praktycznie nie tworzą odrębnej podgrupy w badaniach.

Dwie kolejne zmienne opisujące grupę normalizacyjną to miejsce aktualnego zamieszkania osoby oraz jej miejsce pochodzenia. Charakterystyka badanej grupy zawarta jest w tabelach 7 i 8.

Tabela 7. Rozkład liczebności i procentów miejsca aktualnego zamieszkania w całej badanej grupie (N=200)

Miejscowość	Częstość	Procent
Wieś	129	64,5
Miast do 15 tys.	12	6,0
Miasto 15-45 tys.	19	9,5
Miasto 45-100 tys.	30	15,0
Miasto pow. 100 tys.	10	5,0
Ogółem	200	100,0

Tabela 8. Rozkład liczebności i procentów miejsca pochodzenia w całej badanej grupie (N=200)

Miejscowość	Częstość	Procent
Wieś	137	68,5
Miast do 15 tys.	18	9,0
Miasto 15-45 tys.	18	9,0
Miasto 45-100 tys.	22	11,0
Miasto pow. 100 tys.	5	2,5
Ogółem	200	100,0

W obu zmiennych widać zdecydowaną przewagę osób pochodzących i mieszkających na wsi. Najmniej liczną grupę stanowią badani pochodzący i mieszkający aktualnie w dużym mieście. Powyższy opis dookreśla charakter populacji, do której można odnosić utworzone normy. Należy raz jeszcze zaznaczyć, że próba normalizacyjna nie miała ścisłego charakteru reprezentatywności, choć może być traktowana jako zbliżona do reprezentacji populacji uczniów ostatnich klas specjalnych szkół ponadgimnazjalnych zawodowych lub przysposabiających do pracy z terenu województwa lubelskiego. Z tego też względu może również służyć jako orientacyjny punkt odniesienia dla analogicznych populacji z innych regionów Polski.

Analizy różnicowania wyników SPSP w próbie normalizacyjnej objęły stopień niepełnosprawności umysłowej, rodzaj klasy, miejsce aktualnego zamieszkania oraz płeć jako zmienne mogące mieć znaczenie dla sposobu opracowania norm. Różnice w wynikach ze względu na stopień niepełnosprawności umysłowej oraz rodzaj klasy, w której uczy się osoba zostały omówione w punkcie 4.1. Pomimo ich obecności ze względu na założenia teoretyczne skali, która ma być stosowana dla osób z różnym poziomem niepełnosprawności umysłowej, zdecydowano o utworzeniu norm wspólnych dla osób z lekkim i umiarkowanym stopniem tej niepełnosprawności. Miejsce aktualnego zamieszkania nie różnicuje wyników

uzyskiwanych w skali. Ostatnią zmienną analizowaną w tym kontekście była płeć. Wyniki tej analizy przedstawione są w Tabeli 9.

Tabela 9. Analiza różnic ze względu na płeć osoby w wynikach SPSP dla całej grupy badanych ($N=200$)

Podskala	Kobiety ($N=100$)		Mężczyźni ($N=100$)		t	p
	M	SD	M	SD		
I.A.	2,88	0,55	2,90	0,64	-0,26	0,796
I.B.	2,42	0,80	2,42	0,87	0,01	0,994
I.C.	2,33	0,70	2,13	0,72	1,96	0,052
WO I	2,54	0,61	2,48	0,65	0,66	0,512
II.A.	2,23	0,84	2,23	0,90	0,01	0,996
II.B.	2,64	0,69	2,37	0,69	2,75	0,006
WO II	2,44	0,70	2,30	0,69	1,37	0,171
WO III	2,56	0,79	2,31	0,84	2,13	0,035
WO SPSP	2,51	0,67	2,37	0,69	1,52	0,130

Zidentyfikowane różnice istotne statystycznie pomiędzy kobietami a mężczyznami w odniesieniu do wymiaru II.B. *Relacje społeczne* oraz obszaru III. *Przystosowanie* w wymiarze relacji *Ja-Praca. Umiejętności w sytuacjach zadaniowych*, były podstawą do opracowania oddzielnych norm dla obu płci w obu wymienionych wyżej przypadkach. Dla pozostałych miar skali SPSP zostały obliczone normy wspólne dla całej grupy badanej.

Normy na skali stenowej dla poszczególnych podskal oraz wyniku ogólnego SPSP, opracowane zostały z wykorzystaniem rozkładów empirycznych uzyskanych w badaniach. Tabele norm zawarte są w Aneksie.

6. Ogólna charakterystyka i stosowanie narzędzia

6.1. Opis narzędzia

W wyniku prac konstrukcyjnych powstała skala o charakterze obserwacyjnym, mierząca poziom przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową. Narzędzie ma formę konwencjonalną, typu papier-ołówek oraz komputerową. Treść narzędzia stanowią

poszczególne wyznaczniki przystosowania, oceniane na skali 5-stopniowej, z opisanymi treściowo punktami. Materiał testowy obejmuje tekst opisujący poszczególne wyznaczniki przystosowania oraz skalę opracowaną do każdego wyznacznika, która umożliwi ocenę poziomu ich realizacji przez badanego. Narzędzie w wersji papierowej zawiera także *arkusz wyników* oraz *arkusz analizy ilościowej*. *Arkusz wyników* służy do zbiorczego notowania wyników uzyskanych w kolejnych badaniach tej samej osoby, bądź w porównawczych badaniach kilku osób. *Arkusz analizy ilościowej* pozwala na podsumowanie otrzymanych wyników surowych i przeliczonych dla osoby bądź grupy osób oraz zilustrowanie ich w postaci graficznej na wykresie – profilu przystosowania osoby do sytuacji pracy. Wersja komputerowa skali oferuje zautomatyzowaną formę przeprowadzenia badania oraz zapisu i analizy wyników. Osoba badająca, po zaznaczeniu poszczególnych dla wyznaczników przystosowania, otrzymuje gotową informację o wynikach przeliczonych na skalę stenową razem z wykreślonym profilem przystosowania osoby badanej.

Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy składa się z 66 wyznaczników przystosowania, które są pogrupowane w 6 wymiarów – *Samoobsługa, Umiejętności poznawcze, Kierowanie sobą, Zaradność społeczna, Relacje społeczne* oraz *Umiejętności w sytuacjach zadaniowych*. Wymiary przystosowania tworzą z kolei czynniki wyższego rzędu zwane obszarami; są to: *obszar relacji do własnego Ja* osoby badanej, *obszar relacji Ja–Inni* oraz *obszar przystosowania w relacji Ja–Praca*. Zawartość treściowa poszczególnych wymiarów oraz uporządkowanie ich w trzech obszarach przystosowania są oryginalną i aktualną propozycją autorów skali. Nazwy i ogólna treść wymiarów przystosowania nawiązują do różnych koncepcji i źródeł w literaturze przedmiotu, głównie do modelu ekologicznego niepełnosprawności umysłowej AAIDD (por. Otrębski, 2007; Schalock 2010) oraz narzędzi Beckera (1989) i Gunzburga (za: Witkowski 1996).

Skala przystosowania posiada następującą strukturę wewnętrzną:

- I. Przystosowanie w wymiarze relacji do Ja – jest to obszar podstawowy, obejmujący umiejętności i cechy funkcjonowania osoby odnoszące się do różnych poziomów funkcjonowania osobowego; obszar składa się z następujących wymiarów przystosowania:

- I.A. Samoobsługa – umiejętności i cechy funkcjonowania osoby, związane z zaspokajaniem potrzeb fizjologicznych, dbaniem o wygląd zewnętrzny oraz sprawność psychofizyczną, które umożliwiają podjęcie i utrzymanie zatrudnienia
 - I.B. Umiejętności poznawcze – umiejętności i cechy funkcjonowania osoby związane z podstawowymi umiejętnościami szkolnymi (czytanie, pisanie, liczenie) oraz procesami psychicznymi (tj. spostrzeganie, uwaga, pamięć, uczenie się, porozumiewanie się i myślenie), które umożliwiają adekwatne i skuteczne funkcjonowanie w sytuacji pracy
 - I.C. Kierowanie sobą – umiejętności i cechy funkcjonowania związane z niezależnością i odpowiedzialnością osoby, świadomością i realizowaniem własnych preferencji i dążeń, oceną swoich mocnych i słabych stron, korzystaniem z doświadczenia oraz formułowaniem i osiąganiem celów, które pozwalają na podejmowanie i wypełnianie zadań w sytuacji pracy
- II. Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni – stanowi rozszerzenie zjawiska przystosowania do życia w społeczności, zarówno w aspekcie korzystania z dóbr społecznych, jak również w odniesieniu do bezpośrednich relacji z innymi ludźmi; obszar składa się z następujących wymiarów przystosowania:
- II.A. Zaradność społeczna – umiejętności osoby związane z wypełnianiem ról i zadań oraz radzeniem sobie z problemami, które bazują na kontakcie z innymi i wymagają korzystania z szeroko rozumianych urządzeń obecnych w społeczności oraz instytucji użyteczności publicznej
 - II.B. Relacje społeczne – umiejętności i cechy funkcjonowania osoby, związane z nawiązywaniem, podtrzymywaniem i uczestniczeniem w satysfakcjonujących obie strony interakcjach z innymi ludźmi w sytuacji pracy, respektowanie ogólnie obowiązujących zasad współżycia społecznego
- III. Przystosowanie w wymiarze relacji Ja-Praca – ostatni obszar, który odnosi się najściślej do sytuacji pracy i umiejętności oraz cech potrzebnych w realizacji zadań; na ten obszar składają się wyznaczniki tworzące jeden wymiar przystosowania:

Umiejętności w sytuacjach zadaniowych – umiejętności i cechy funkcjonowania osoby, związane z organizacją i wykonywaniem czynności zawodowych, które umożliwiają osobie właściwe wypełnianie zadań w sytuacji pracy.

6.2. Przebieg badania oraz obliczanie i interpretacja wyników

Skala SPSP jest przeznaczona do pomiaru poziomu przystosowania u osoby (np. ucznia, wychowanka) z niepełnosprawnością umysłową. Oceny dokonuje osoba (np. nauczyciel, terapeuta, wychowawca), która posiada dobrą znajomość osoby ocenianej (ucznia) – jej zachowań, wiedzy, umiejętności i postaw. Zadaniem oceniającego (osoby badającej) jest zaobserwowanie jak opisywane przez dany wyznacznik zjawisko, zachowanie, postawa, najczęściej prezentują się w zachowaniach osoby ocenianej z niepełnosprawnością umysłową i wybranie na skali oceny (opis) tej, która jest najbardziej odpowiednią w danej chwili.

Skala została skonstruowana do pomiaru przystosowania do sytuacji pracy u osób z lekkim i głębszymi stopniami niepełnosprawności umysłowej, stąd skale oceny poszczególnych wyznaczników zostały tak opracowane, aby pozwolić na określenie dużego zakresu poziomów przystosowania w poszczególnych aspektach funkcjonowania osoby. Ocena realizacji powinna bazować na konkretnych opisach poszczególnych stopni przystosowania osoby badanej w zakresie danego wyznacznika.

Każda z pozycji testowych opisywanego narzędzia pomiarowego stanowi pojedynczy wyznacznik przystosowania osoby do sytuacji pracy, który może być ulokowany w odpowiednim wymiarze a następnie obszarze przystosowania. Pozycje przyjmują postać nazwy wyznacznika oraz opisu, uzupełniającego informacje na temat jego zawartości treściowej. Ocena przystosowania osoby badanej dokonywana jest na skali od 0 do 4 punktów, z zachowaniem zasady, że ocena 0 oznacza najniższy, natomiast ocena 4 – najwyższy poziom przystosowania osoby do sytuacji pracy. W celu uzyskania jak największej obiektywności oceny, każdy punkt skali został opatrzony opisem odpowiadającego mu zachowania czy poziomu funkcjonowania osoby badanej. Podczas wypełniania skali badający określa w odniesieniu do poszczególnych wyznaczników poziom przystosowania

osoby badanej wybierając na skali oceny danego wyznacznika ten punkt, którego opis najbardziej przystaje do zachowania badanego.

Kolejnym etapem przy korzystaniu z wersji papierowej narzędzia jest obliczenie wyników w poszczególnych obszarach i wymiarach oraz w wyniku ogólnym SPSP. Wszystkie powyższe miary obliczane są poprzez zsumowanie ocen poszczególnych wyznaczników w wyraźnie oznaczonych częściach narzędzia. Ostatni krok stanowi wpisanie uzyskanych sum do tabeli w *Arkuszu analizy ilościowej*, następnie odczytanie z tabel wyników znormalizowanych (zamieszczonych w aneksie *Podręcznika*..) odpowiednich wartości przeliczonych, wpisanie ich do *Arkusza analizy* i wykreślenie profilu przystosowania osoby w przygotowanym szablonie wykresu. Badanie skalą w wersji komputerowej różni się formą prezentacji materiału testowego osobie badającej, rejestracją dokonywanych przez nią ocen oraz sposobem uzyskania końcowych wyników w skali. Poszczególne wyznaczniki wraz ze skalą ich oceny są prezentowane osobie badającej na ekranie komputera. W programie komputerowym badający dokonuje wyboru odpowiedniego poziomu oceny danego wyznacznika, który to wybór jest automatycznie rejestrowany. Następujące później etapy zliczania wyników surowych, przeliczania ich według norm na skalę stenową oraz wykreślenia profilu przystosowania wykonywane są automatycznie, natomiast rolą osoby prowadzącej badanie jest dokonanie interpretacji otrzymanych wyników.

Interpretacja wyników badania odwołuje się do analizy profilu przystosowania danej osoby z wykorzystaniem opisów poszczególnych wyników SPSP zawartych powyżej. Diagnoza, która umożliwia zastosowanie opisywanego narzędzia ma postać wielopoziomowego opisu przystosowania do sytuacji pracy osoby badanej. Najwyższym poziomem jest wskaźnik ogólnego przystosowania osoby; następnie znajdują się wskaźniki poszczególnych obszarów przystosowania; kolejny poziom stanowią miary przystosowania w określonych wymiarach funkcjonowania w sytuacji pracy. Ostatnim, najniższym poziomem wykorzystania uzyskanych danych jest analiza jakościowa pojedynczych pozycji skali – wyznaczników przystosowania osoby. Mogą one stanowić podstawę do skonstruowania indywidualnego programu pracy rehabilitacyjnej z osobą, w celu podniesienia jej poziomu funkcjonowania w sytuacji pracy. Analiza profilu wyników osoby badanej umożliwia również szczegółowe określenie

obszarów wsparcia i budowanie indywidualnego programu rehabilitacji społeczno-zawodowej.

Pozwala też na planowanie kariery po skończeniu szkoły w zakresie decydowanie o wyborze miejsca najlepszego dla danej osoby do realizacji jej potrzeby pracy, aktywności o charakterze zawodowym. Umożliwia to analiza relacji w jakiej pozostaje prezentowany przez osobę (absolwenta) poziom przystosowania do sytuacji pracy do wymogów danego środowiska pracy i możliwości uzyskania w nim potrzebnego wsparcia. Zestawiając informacje o poziomie przystosowania osoby i poziomie wymagań środowiska możemy wskazać jej to, w którym z nich najlepiej odnajdzie się w najbliższej przyszłości. Możemy też rozmawiać o perspektywie możliwej do zrealizowania w dalszej przyszłości, jako celu do osiągnięcia.

Przykładowe arkusze analizy i interpretacji profilów przystosowania do sytuacji pracy u osób z niepełnosprawnością umysłową znajdują się w Aneksie tego podręcznika.

Bibliografia

- Bańka A. (2000). Psychologia pracy. W: J. Strelau (red.), Psychologia. Podręcznik akademicki. T. 3. (s. 283-320). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bańka A. (2005). Rozwój zawodowy a ścieżki tranzycji z systemu edukacji do rynku pracy. W: Doradztwo karier, s. 23-54. Warszawa: OHP.
- Becker R. (1989). Becker Work Adjustment Profile. Evaluator`s Manual. Columbus: Elbern Publications.
- Hornowska E., (2003). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Otrębski W. (2007). *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Rożnowski B. (2009). Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży. Lublin: TN KUL.
- Schalock R.L. (2010). Intellectual Disability. Definition, Classification, and Systems of Supports. 11 edition. Washington DC: AAIDD

- Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (1985). Biblioteka Psychologa Praktyka, Tom I. Warszawa: Laboratorium Technik Diagnostycznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Witkowski T. (1996). *By podnieść poziom społecznego funkcjonowania osób z upośledzeniem umysłowym*. Lublin: Fundacja Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego.
- Wood R., Payne T. (2006). *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Woźniak Z. (2005). *Profile społeczno-demograficzne i status osób niepełnosprawnych na rynku pracy*. Warszawa: SWPS.

ANEKS

Tabela 10. Normy stenowe dla pierwszego obszaru skali SPSP

Sten	I.A.	I.B.	I.C.	WO I	Sten
1	0 – 17	0 – 7	0 – 6	0 – 43	1
2	18 – 23	8 – 13	7 – 11	44 – 53	2
3	24 – 28	14 – 18	12 – 16	54 – 68	3
4	29 – 34	19 – 25	17 – 19	69 – 81	4
5	35 – 38	26 – 32	20 – 25	82 – 96	5
6	39 – 41	33 – 38	26 – 27	97 – 107	6
7	42 – 44	39 – 42	28 – 31	108 – 117	7
8	45 – 46	43 – 44	32 – 35	118 – 122	8
9	47 – 48	45 – 47	36 – 38	123 – 132	9
10	49 – 52	48 – 52	39 – 44	133 – 148	10

Tabela 11. Normy stenowe dla drugiego obszaru skali SPSP

Sten	II.A.	II.B.		WO II	Sten
		Kobiety	Mężczyźni		
1	0 – 1	0 – 12	0 – 6	0 – 11	1
2	2 – 3	13 – 14	7 – 14	12 – 19	2
3	4 – 6	15 – 18	15 – 17	20 – 27	3
4	7 – 10	19 – 22	18 – 20	28 – 33	4
5	11 – 13	23 – 26	21 – 23	34 – 38	5
6	14 – 15	27 – 30	24 – 25	39 – 44	6
7	16 – 18	31 – 32	26 – 30	45 – 48	7
8	19 – 19	33 – 35	31 – 34	49 – 52	8
9	20 – 21	36 – 37	35 – 35	53 – 56	9
10	22 – 24	38 – 40	36 – 40	57 – 64	10

Tabela 12. Normy stenowe dla trzeciego obszaru oraz wyniku ogólnego skali SPSP

Sten	WO III		WO SPSP	Sten
	Kobiety	Mężczyźni		
1	0 – 10	0 – 8	0 – 68	1
2	11 – 15	9 – 10	69 – 88	2
3	16 – 20	11 – 16	89 – 116	3
4	21 – 27	17 – 24	117 – 141	4
5	28 – 34	25 – 30	142 – 168	5
6	35 – 39	31 – 35	169 – 186	6
7	40 – 42	36 – 41	187 – 206	7
8	43 – 45	42 – 45	207 – 217	8
9	46 – 46	46 – 47	218 – 230	9
10	47 – 52	48 – 52	231 – 264	10

Tabela 13. Ładunki czynnikowe dla pozycji SPSP w całej grupie badanych (N=200)

Pozycja	Wymiar	Ładunek czynnikowy
poz. 01	IA	0,27
poz. 02	IA	0,75
poz. 03	IA	0,75
poz. 04	IA	0,72
poz. 05	IA	0,64
poz. 06	IA	0,28
poz. 07	IA	0,41
poz. 08	IA	0,64
poz. 09	IA	0,45
poz. 10	IA	0,51
poz. 11	IA	0,67
poz. 12	IA	0,68
poz. 13	IA	0,79
poz. 14	IB	0,80

poz. 15	IB	0,82
poz. 16	IB	0,81
poz. 17	IB	0,80
poz. 18	IB	0,77
poz. 19	IB	0,82
poz. 20	IB	0,71
poz. 21	IB	0,66
poz. 22	IB	0,62
poz. 23	IB	0,73
poz. 24	IB	0,78
poz. 25	IB	0,75
poz. 26	IB	0,75
poz. 27	IC	0,74
poz. 28	IC	0,55
poz. 29	IC	0,50
poz. 30	IC	0,60
poz. 31	IC	0,47
poz. 32	IC	0,79
poz. 33	IC	0,69
poz. 34	IC	0,82
poz. 35	IC	0,78
poz. 36	IC	0,83
poz. 37	IC	0,72
poz. 38	IIA	0,51
poz. 39	IIA	0,67
poz. 40	IIA	0,81
poz. 41	IIA	0,80
poz. 42	IIA	0,80
poz. 43	IIA	0,70
poz. 44	IIB	0,71

poz. 45	IIB	0,75
poz. 46	IIB	0,75
poz. 47	IIB	0,70
poz. 48	IIB	0,70
poz. 49	IIB	0,59
poz. 50	IIB	0,69
poz. 51	IIB	0,48
poz. 52	IIB	0,34
poz. 53	IIB	0,52
poz. 54	III	0,13
poz. 55	III	0,33
poz. 56	III	0,82
poz. 57	III	0,79
poz. 58	III	0,83
poz. 59	III	0,79
poz. 60	III	0,73
poz. 61	III	0,78
poz. 62	III	0,76
poz. 63	III	0,78
poz. 64	III	0,77
poz. 65	III	0,71
poz. 66	III	0,67

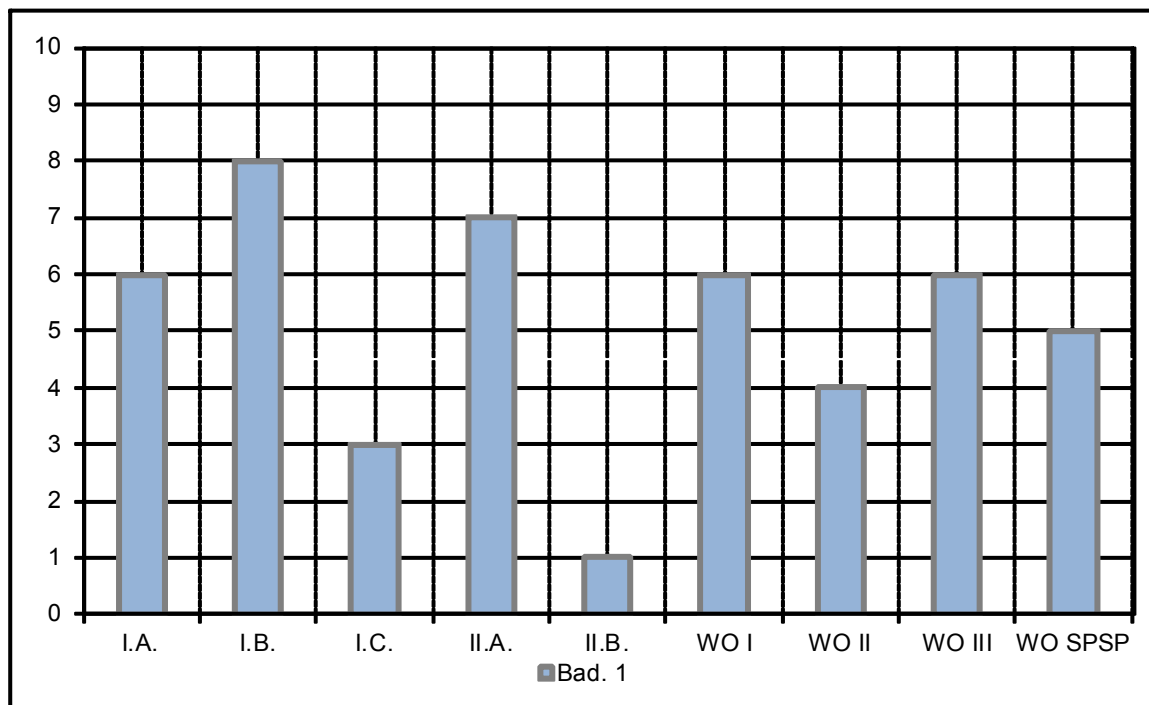
**SKALA PRZYSTOSOWANIA DO SYTUACJI PRACY
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UMYSŁOWĄ**

Przykładowy arkusz analizy ilościowej
Oraz interpretacji wyników

TABELA WYNIKÓW

Badanie	Wynik	Obszar I			Obszar II		WO I	WO II	WO III	WO SPSP
		I.A.	I.B.	I.C.	II.A.	II.B.				
Bad. 1.	Surowy	39	43	15	18	12	97	30	35	162
	Sten	6	8	3	7	1	6	4	6	5
Bad. 2.	Surowy									
	Sten									
Bad. 3.	Surowy									
	Sten									

PROFIL WYNIKÓW



INTRPRETACJA

Badaną osobą jest młoda kobieta uczęszczająca do II klasy szkoły zawodowej w Lublinie, u której zdiagnozowano niepełnosprawność umysłową w stopniu lekkim. Wykreślony profil przystosowania do sytuacji pracy u badanej uczennicy wyraźnie cechuje brak harmonii. Zauważalne są duże dysproporcje w poziomie poszczególnych wskaźników przystosowania. Zaczynając od informacji ogólnych, całościowy wynik skali wskazuje na przeciętne funkcjonowanie osoby pod względem adaptacji do sytuacji zawodowej. Podobnie wyniki poszczególnych obszarów nie różnią się znacząco między sobą i mieszczą w ramach wyników przeciętnych. Dopiero na poziomie wymiarów przystosowania widoczne stają się te funkcje, które stanowią wyraźnie mocne, jak również słabe strony badanej osoby.

Zarówno w obszarze relacji do Ja (Obszar I), jak również w obszarze relacji Ja-Inni (Obszar II) występują duże dysproporcje pomiędzy wynikami w poszczególnych wymiarach przystosowania. Większe nasilenie tej dysproporcji widoczne jest w obszarze II związanym z funkcjonowaniem społecznym. O ile wymiar zaradności społecznej (Wymiar II.A.) stanowi atut w funkcjonowaniu badanej, o tyle bezpośrednie relacje społeczne (Wymiar II.B.) wyraźnie potrzebują stymulacji i wsparcia. Umiejętności związane z wypełnianiem ról, radzeniem sobie z problemami i korzystaniem z szeroko rozumianych urządzeń oraz instytucji obecnych w społeczności nie stanowią bariery dla opisywanej osoby, a zatem korzystanie z dóbr społecznych jest jej mocną stroną. To co wymaga objęcia działaniami edukacyjno-rehabilitacyjnymi to umiejętności i cechy pozwalające na funkcjonowanie w bezpośrednich, satysfakcjonujących obie strony interakcjach z innymi ludźmi.

Podobnie w obszarze funkcjonowania osobowego (Obszar I) można zauważyć zdecydowane atuty badanej, którymi są szczególnie umiejętności poznawcze (Wymiar I.B.), ale także samoobsługowe (Wymiar I.A.). Jednak wyraźnie obniżone funkcjonowanie wykazuje osoba w zakresie kierowania sobą w kontekście pracy zawodowej (Wymiar I.C.). Badana uczennica posiada w wysokim stopniu rozwinięte podstawowe umiejętności szkolne (tj. czytanie, pisanie i liczenie) oraz czynności psychiczne związane z procesami poznawczymi (spostrzeganie, uwaga, pamięć, porozumiewanie

się i myślenie). Stanowi to jej ważny zasób w kontekście funkcjonowania w sytuacji pracy. Także stosunkowo dobry poziom umiejętności i cech funkcjonowania, związanych z zaspokajaniem potrzeb fizjologicznych, dbaniem o wygląd zewnętrzny oraz sprawność psychofizyczną tworzy dobre podstawy do adaptacji badanej w sytuacji pracy. Jednak jej słabą stroną jest funkcjonowanie związane z niezależnością i odpowiedzialnością, świadomością i realizowaniem własnych preferencji i dążeń. Także ocena swoich mocnych i słabych stron, korzystanie z doświadczenia oraz formułowanie i osiągnięcie celów sugerują istnienie potrzeby wsparcia i stymulacji dalszego rozwoju osoby.

Podsumowując badana uczennica wykazuje szereg cech dobrego funkcjonowania i przeciętnego poziomu przystosowania do sytuacji pracy. Wśród mocnych stron osoby należy wymienić umiejętności poznawcze i samoobsługowe, korzystanie z urzędów i instytucji społecznych oraz organizację i wykonywanie czynności zawodowych. Funkcje, które wymagają stymulacji i szczególnego zwrócenia uwagi w dalszym procesie edukacji i rewalidacji to kierowanie sobą i wchodzenie w bezpośrednie relacje z innymi osobami.

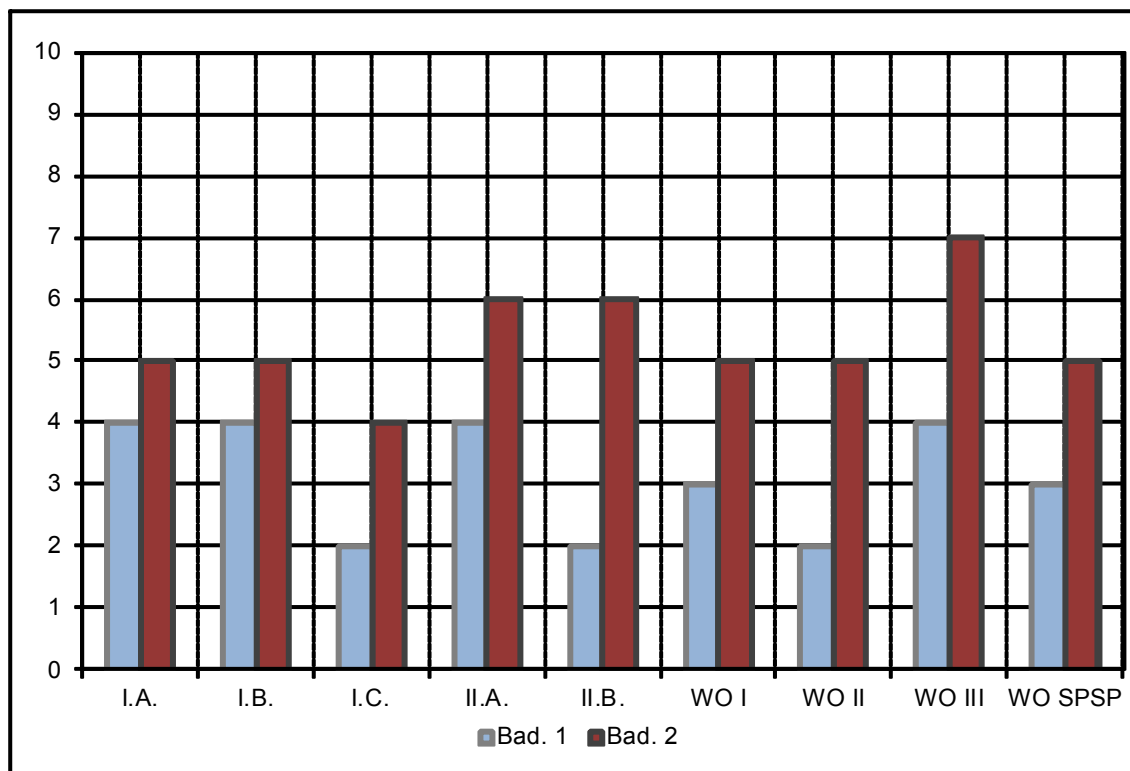
SKALA PRZYSTOSOWANIA DO SYTUACJI PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UMYSŁOWĄ

Przykładowy arkusz analizy ilościowej
Oraz interpretacji wyników

TABELA WYNIKÓW

Badanie	Wynik	Obszar I			Obszar II		WO I	WO II	WO III	WO SPSP
		I.A.	I.B.	I.C.	II.A.	II.B.				
Bad. 1.	Surowy	30	21	9	8	11	60	19	24	103
	Sten	4	4	2	4	2	3	2	4	3
Bad. 2.	Surowy	38	32	19	14	24	89	38	41	168
	Sten	5	5	4	6	6	5	5	7	5
Bad. 3.	Surowy									
	Sten									

PROFIL WYNIKÓW



INTERPRETACJA

Tabela i wykres przedstawiają wyniki dwóch badań tej samej osoby, w odstępie około półrocznym. Osobą badaną jest młody mężczyzna, uczeń II klasy szkoły zawodowej w Lublinie. Badany ma niepełnosprawność umysłową w stopniu lekkim.

Wyniki pierwszego badania ilustrują względnie wyrównany i raczej niski poziom przystosowania badanego ucznia do sytuacji pracy. Ogólny wynik skali wskazuje na niskie przystosowanie osoby. Ponad połowa wskaźników przystosowania także mieści się w przedziale wyników niskich, nieco mniej jest w dolnym obszarze wyników przeciętnych. Do mocnych stron osoby należy samoobsługa (Wymiar I.A.), umiejętności poznawcze (Wymiar I.B.), zaradność społeczna (Wymiar II.A.) oraz umiejętności w sytuacjach zadaniowych (Obszar III). Przeciętny poziom przystosowania w powyższych wymiarach wskazuje, że umiejętności i cechy funkcjonowania badanego, związane z zaspokajaniem potrzeb fizjologicznych, dbaniem o wygląd zewnętrzny oraz sprawność psychofizyczną, kształtują się na zadowalającym poziomie. Także funkcjonowanie związane z podstawowymi umiejętnościami szkolnymi (czytanie, pisanie, liczenie) oraz procesami psychicznymi (tj. spostrzeganie, uwaga, pamięć, uczenie się, porozumiewanie się i myślenie) jest na poziomie przeciętnym. Podobnie zadowalające są umiejętności osoby związane z wypełnianiem ról i zadań oraz radzeniem sobie z problemami, które bazują na kontakcie z innymi i wymagają korzystania z szeroko rozumianych urządzeń obecnych w społeczności oraz instytucjach użyteczności publicznej. Ostatnią relatywnie mocną stroną osoby badanej są umiejętności i cechy funkcjonowania, związane z organizacją i wykonywaniem czynności zawodowych, które umożliwiają właściwe wypełnianie zadań w sytuacji pracy, czyli przystosowanie w obszarze relacji Ja-Praca.

Słabe strony badanego ucznia obejmują wymiary: kierowania sobą (Wymiar I.C.) i relacji społecznych (Wymiar II.B.) oraz ogólne wskaźniki w obszarach przystosowania w relacji do Ja (Obszar I) i w relacji Ja-Inni (Obszar II). Oznacza to, że szczególnie należy wskazać potrzebę stymulacji w zakresie niezależności i odpowiedzialności osoby oraz świadomości i realizowania własnych preferencji i dążeń. Także ocena swoich mocnych

i słabych stron, korzystanie z doświadczenia oraz formułowanie i osiąganie celów stanowią potencjalne cele pracy z uczniem. Wszystkie powyższe umiejętności i cechy pozwalają między innymi na podejmowanie i wypełnianie zadań w sytuacji pracy, stąd ich ważna rola w ocenie przystosowania osoby. Podobnie stymulacją powinno zostać objęte funkcjonowanie osoby, związane z nawiązywaniem, podtrzymywaniem i uczestniczeniem w satysfakcjonujących obie strony interakcjach z innymi ludźmi w sytuacji pracy, a także respektowanie ogólnie obowiązujących zasad współżycia społecznego.

Uogólniając wyniki badania pierwszego można stwierdzić, że głównymi obszarami wsparcia i stymulacji osoby powinno być funkcjonowanie w bezpośrednich relacjach z innymi ludźmi oraz funkcjonowanie osobowe, szczególnie w wymiarze planowania i kierowania własnym zachowaniem. Mocne strony, na których można opierać proces edukacji i rehabilitacji to relatywnie zadowolający poziom czynności samoobsługowych oraz podstawowych funkcji poznawczych, a także zaradność społeczna i radzenie sobie w realizacji konkretnych zadań w sytuacji pracy.

W badaniu powtórnym został wykazany wyraźny progres w zakresie przystosowania osoby. Wszystkie wskaźniki uzyskały wyższy wynik, co sprawiło, że profil przystosowania pozostał relatywnie harmonijny, jednak podniósł się wskazując tym samym na lepszy poziom przystosowania do sytuacji u badanego ucznia. Szczególnie zwraca uwagę znacząco wyższy wynik w zakresie relacji społecznych (Wymiar II.B.), co wskazuje na skuteczny rozwój umiejętności osoby w ramach uczestniczenia i kształtowania interakcji z innymi ludźmi. Łącznie z nieco mniejszą, jednak obecną poprawą funkcjonowania w zakresie zaradności społecznej (Wymiar II.A.), skutkuje to zmianą statusu obszaru przystosowania w relacji Ja-Inni (Obszar II) na jedną z mocnych stron badanego. Drugim obszarem, który wykazuje wyraźne pozytywne zmiany jest obszar relacji Ja-Praca (Obszar III), a więc umiejętności funkcjonowania w sytuacjach zadaniowych. Tutaj także można obserwować znaczący rozwój osoby, który sprawił, że organizacja i wykonywanie czynności zawodowych oraz wypełnianie zadań w sytuacji pracy stanowią najmocniejszą stronę przystosowania badanego ucznia.