



| 4 kroki

Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II

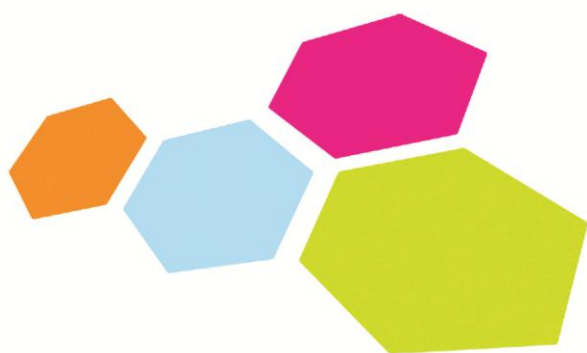
- podręcznik dobrych praktyk

4 kroki - Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II - podręcznik dobrych praktyk

ISBN 978-83-908631-6-2



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



| 4 kroki

Wsparcie osób niestyszających na rynku pracy II

- podręcznik dobrych praktyk

Opracowanie: dr Mariusz Sak

Opracowanie okładki: Bartosz Bart

Druk i oprawa: Grist 99, Stare Babice

Publikacja wydana w ramach projektu „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II”, jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wydawca:



Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Al. Jana Pawła II nr 13, 00-828 Warszawa

Warszawa, 2012

Publikacja jest bezpłatna.

Nakład: 700 egz.

Wydawca wyraża zgodę na reprodukcję lub adaptację całości lub części niniejszej publikacji i to niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej, nagrań fonograficznych itp.) pod warunkiem podania dokładnego źródła, z którego materiały pochodzą.

ISBN 978-83-908631-6-2

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Głusi i słabosłyszący – wybrane informacje	8
1.1. Statystyki	8
1.1.1. Głusi w Polsce – dane GUS	9
1.1.2. Głusi w Polsce – pozostałe źródła	12
1.2. Podstawowe informacje o głuchocie	12
1.2.1 Medyczny model głuchoty	12
1.2.2. Kulturowy model głuchoty	15
1.3. Mity i fakty oraz podstawowe stereotypy głuchoty	18
1.4. Komunikacja z głuchymi	20
1.4.1. Mowa, system językowo-migowy i polski język migowy	20
1.4.2. Najważniejsze zasady komunikowania się z głuchymi	24
1.5. System kształcenia głuchych i słabosłyszących	24
1.5.1. Szkoły specjalne	25
1.5.2. Placówki integracyjne i masowe	25
1.5.3. Wybrane tendencje w kształcenia głuchych i słabosłyszących	26
2. Głusi i słabosłyszący na rynku pracy – wybrane zagadnienia	28
2.1. Wybrane dane dotyczące zatrudnienia głuchych	28
2.2. Ewolucja systemu kształcenia zawodowego głuchych	28
2.3. Przyczyny bierności zawodowej	30
2.4. Głusi w miejscu pracy	32
2.5. Metody komunikacji w miejscu pracy – rozwiązania komunikacyjne i techniczne	33

2.5.1. Tłumaczenia PJM	35
2.6. Poradnictwo i doradztwo zawodowe dla głuchych	36
2.7. Dyskryminacja w pracy	36
2.8. Stosunek pracodawców do głuchych	37
3. Projekt pilotażowy – najważniejsze wnioski z ewaluacji	39
3.1. Działania podejmowane w projekcie pilotażowym „4 kroki” i ich ocena podczas badania ewaluacyjnego	39
4. Założenia II edycji projektu „4 kroki”	45
4.1. Działania podejmowane w ramach projektu „4 kroki”	47
5. Realizacja II edycji projektu „4 kroki” – dobre praktyki	48
5.1 Rekrutacja uczestników projektu	49
5.1.1. Rekrutacja specjalistów	49
5.1.2. Rekrutacja beneficjentów ostatecznych	50
5.1.2.1. Rekrutacja beneficjentów przez szkoły	50
5.1.2.2. Rekrutacja beneficjentów przez media	51
5.1.2.3. Rekrutacja beneficjentów przez organizacje pozarządowe oraz inne podmioty	53
5.1.3. Rekrutacja osób z otoczenia osób niesłyszących	53
5.1.4. Rekrutacja pracodawców	54
5.2. Działania podjęte w ramach II edycji	54
5.2.1. Działania związane z aktywizacją społeczną beneficjentów ostatecznych:	55
5.2.1.1. Indywidualne Plany Działań i Indywidualna Diagnoza	55
5.2.1.2. Warsztaty Aktywizacji Zawodowej	56
5.2.1.3. Warsztaty Aktywizacji Zawodowej etap II oraz Podmioty Ekonomii Społecznej	59
5.2.1.4. Szkolenia zawodowe	60
5.2.1.5. Staże rehabilitacyjne	61

5.2.1.6. Poradnictwo zawodowe, psychologiczne oraz prawne	62
5.2.1.7. Spotkania informacyjne o programach wspierających edukację	63
5.2.1.8. Targi Edukacyjne	63
5.2.1.9. „Miasto Głuchych”	65
5.2.1.10. Warsztaty Life Skills dla młodzieży i dorosłych	68
5.2.1.11. Katalog Szkół	70
5.2.1.12. Staże zagraniczne	72
5.2.1.13. Warsztaty - Szkoła liderów środowiska osób głuchych	72
5.2.1.14. Warsztaty repertuarowe dla głuchych nauczycieli	74
5.2.1.15. Warsztaty Edukacyjne i wyjazd preorientacji zawodowej	74
5.2.2. Działania dotyczące otoczenia beneficjentów:	76
5.2.2.1. Warsztaty dla otoczenia osób głuchych	76
5.2.2.2. Warsztaty Open Up	77
5.2.2.3. Sympozjum dla lekarzy Medycyny Pracy i specjalistów da BHP współpracujących z osobami głuchymi	79
5.2.2.4. Podręcznik do kursu PJM oraz kursy PJM	80
5.2.3. Działania dotyczące współpracy z pracodawcami:	81
5.2.3.1. Giełdy pracy	81
5.2.3.2. Targi pracy	82
5.2.3.3. Pozostałe działania wykonane w ramach projektu „4 kroki”	82
6. Dobre i skuteczne praktyki w II edycji programu „4 kroki”	83
6.1. Dobre praktyki pośrednio związane z zagadnieniami zatrudniania głuchych	83
6.2. Przykłady dobrych i skutecznych praktyk w zatrudnianiu, szczególnie kobiet	83
6.3. Wybrane rozwiązania z potencjałem dla kolejnych projektów	84
6.3.1. „Uczenie się” głuchoty	84

6.3.2. Osoby głuche jako potencjał kadrowy	85
6.3.3. Zwiększenie możliwości i intensyfikacja kształcenia w zakresie PJM	85
6.3.4. Potrzeba „rozstrzelenia” imprez i eventów	86
6.3.5. Portal zatrudnienia	86
6.3.6. Szkolenia dla specjalistów zaangażowanych w projekt	87
6.3.7. Zatrudnienie najaktywniejszych beneficjentów jako „mentorów zatrudnienia” oraz „mężów zaufania”	87
7. Trudności i niepowodzenia w realizacji II edycji 4 kroki	88
8. Złote reguły pracy z osobami głuchymi	91
9. Informacje o organizacjach uczestniczących w realizacji projektu	92
Bibliografia	98
Spis tabel	100
Spis ilustracji	100

Wykaz skrótów używanych w „Podręczniku dobrych praktyk”:

„4 kroki” – Projekt „4 Kroki - Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II”

BO – Beneficjent Ostateczny

ID – Indywidualna Diagnoza

IPD – Indywidualny Plan Działania

IŚZ – Indywidualna Ścieżka Zawodowa

FFM – Fundacja Fuga Mundi

ON – Osoba Niesłysząca

PES – Podmiot Ekonomii Społecznej

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PJM – Polski Język Migowy

PZG – Polski Związek Głuchych

SJM – System Językowo-Migowy

UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju

WAZ – Warsztaty Aktywizacji Zawodowej

WAZ II – Warsztaty Aktywizacji Zawodowej etap II

Wprowadzenie

Zastanawiając się, czym jest „dobra praktyka”, można dojść do wniosku, że jest to działanie bądź zespół działań, które sprawdziły się, są pozytywnie oceniane przez osoby je prowadzące, osoby je koordynujące oraz przez samych zainteresowanych – beneficjentów. Działania te stanowią cenne źródło wiedzy, jak w najefektywniejszy sposób pracować w przyszłości z beneficjentami. „Dobrą praktyką” są zatem rozwiązania, które pomogły nie tylko osiągnąć założone cele projektu. „Dobra praktyka” to też sposób pracy, który można zastosować w odniesieniu do podobnych działań w przyszłości.

Cel główny projektu „4 Kroki - Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” skupiał się na wsparciu oraz przygotowaniu osób głuchych z całej Polski do wejścia bądź powrotu do pracy oraz podjęcia lub kontynuowania nauki przez te osoby. Osiągnąć to zamierzano poprzez system działań, powiązanych w formę kompleksowych usług.

Osoby głuche stanowią grupę specyficzną. Przyczyny tego stanu rzeczy wyjaśniam w pierwszej części niniejszego opracowania, która porusza wybrane zagadnienia z obszernej problematyki głuchoty. Druga część powiązana jest z tymi aspektami głuchoty, które dotyczą uwarunkowań obszaru pracy zawodowej głuchych. Następnie, przedstawiam wyniki projektu pilotażowego oraz założenia II edycji projektu „4 kroki”. Dalsza część opracowania dotyczy realizacji zadań projektu, które przedstawiam w sposób zwięzły i syntetyczny, wyróżniając elementy dobrych praktyk, które zasługują na szczególną uwagę. Następna część poświęcona jest wyłącznie dobrym praktykom w odniesieniu do zadań realizowanych z udziałem osób głuchych. Pracę kończy informacja o uczestnikach projektu.

Niniejszy podręcznik powstał na bazie kilku źródeł. Pierwszym, najważniejszym, były bezpośrednie rozmowy z beneficjentami projektu – młodzieżą i dorosłymi głuchymi, opiekunami oraz nauczycielami głuchych. Drugim źródłem miały być kwestionariusze wywiadu, rozesłane do osób zaangażowanych w poszczególne zadania projektu – warsztaty, szkolenia, poradnictwo, jednak to źródło, z racji małej ilości odpowiedzi, odegrało drugorzędną rolę. Kolejnym źródłem informacji był bezpośredni kontakt z osobami pełniącymi role organizacyjne w PFRON, PZG, FFM i UNDP. Dodatkowo przy tworzeniu tej publikacji korzystano z raportu badania ewaluacyjnego projektu „Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy” (PZG 2009).

Wszystkim osobom, dzięki którym powstał niniejszy „Podręcznik dobrych praktyk”, pragnę serdecznie podziękować.

Mariusz Sak

1. Głusi i słabosłyszący – wybrane informacje

W tym rozdziale zostaną omówione podstawowe i najważniejsze informacje dotyczące zjawiska głuchoty: zagadnienia związane z liczebnością osób głuchych, podstawowe informacje o głuchocie (z odniesieniem do patologicznego oraz kulturowego modelu głuchoty). Poruszone zostaną kwestie związane z mitami dotyczącymi głuchych oraz komunikacją z tą grupą osób. Opisane też zostaną najważniejsze kwestie związane z edukacją głuchych.

1.1. Statystyki

Osoby zawodowo zajmujące się zagadnieniami głuchoty oraz wypowiadające się z ramienia różnych organizacji lub instytucji, w sprawach dotyczących głuchych i słabosłyszących, a także i różne inne osoby, w swojej argumentacji często odwołują się do liczby określającej populację osób, które najogólniej można nazwać „z wadą słuchu”, bądź też podobnymi określeniami odnoszącymi się do tej kategorii osób. Dobrą praktyką w dyskusjach nad zagadnieniami związanymi z głuchotą jest określenie, o kim mówimy. Wbrew pozorom, nie jest to zadanie łatwe. Liczebność populacji osób głuchych i słabosłyszących można określić w różnych wartościach, w zależności od kontekstu.

Liczebność tej populacji jest bardzo zróżnicowana, poszczególne źródła różnie podają liczebność populacji głuchych i słabosłyszących. Przyczyny tego stanu rzeczy należy upatrywać nie w błędnym sposobie liczenia, jak często tłumaczy się tak rozbieżne szacunki, lecz w różnych sposobach interpretacji danych statystycznych dotyczących występowania wad słuchu. Wyrażenie „wada słuchu” jest tu używane celowo – dane statystyczne, zbierane za pomocą rozmaitych kwestionariuszy, zarówno w przypadku oficjalnych spisów narodowych, jak i badań mniejszej skali, są niemal zawsze robione w modelu medycznym, gdzie kwalifikacja do grup „głuchych” lub „słabosłyszących” (bądź ich odpowiedników) następuje na podstawie wskaźników audiometrycznych, czyli określonego stopnia utraty słuchu wyrażonego w decybelach, lub w odniesieniu do wartości subiektywnych, czyli takich, gdzie badany sam określa swój zakres problemu (przykładem mogą być wartości typu „słyszy, ale tylko w aparacie słuchowym” etc).

Istotnym wskaźnikiem, który występuje w niemal każdej analizie dotyczącej populacji osób głuchych i słabosłyszących jest wiek badanych, stąd szacunkowe dane o występowaniu głuchoty wahają się od 1 do nawet kilkunastu przypadków na 1000 osób (w zależności od tego, jakie zmienne brane są pod uwagę). Na przykład – dane odnoszące się do występowania głuchoty w wieku dziecięcym, zazwyczaj do 6 roku życia, z reguły oscylują wokół jednego, rzadziej dwóch przypadków na 1000, dane obejmujące populację ludzi w wieku powyżej 50 lat są zdecydowanie większe. W literaturze przedmiotu spotyka się sformułowanie, często cytowane w tekstach odnoszących się do populacji osób z wadą

słuchu – „jeden na tysiąc” – jednak pochodzenie oraz podstawy do tego założenia są niejasne.

Wiek nie jest jedyną zmienną, wpływającą na różne wartości liczbowe populacji osób głuchych i słabosłyszących. Typowe zmienne, które występują w odniesieniu do wad słuchu, to:

- wiek nabycia głuchoty;
- stopień utraty słuchu;
- rodzaj głuchoty;
- płeć;
- rodzaj edukacji szkolnej;
- korzystanie z aparatów słuchowych lub implantów ślimakowych.

Stosunkowo nowe, stosowane jeszcze przez niewielu badaczy, są zmienne „język migowy” oraz „głuchy”. Pierwsza z nich określa stopień znajomości języka migowego (zazwyczaj wyrażony w postaci subiektywnej samooceny). Druga jest bardziej skomplikowana, gdyż określa populację docelową (podobnie jak zmienne „stopień utraty słuchu” oraz „rodzaj głuchoty”), czyli jest ściśle powiązana z definicją osoby Głuchej, której to precyzyjne zdefiniowanie nastęrcza wielu trudności. Obie omawiane zmienne są wykorzystywane przede wszystkim w badaniach, w których uwzględnia się kulturowy model głuchoty.

1.1.1. Głusi w Polsce – dane GUS

Badania dotyczące, między innymi, populacji głuchych i słabosłyszących prowadzone były w Polsce już w 1921 roku. Aktualnie najbardziej wiarygodnymi statystykami są dane Głównego Urzędu Statystycznego, pochodzące z badania „Stan zdrowia ludności polski w 2004 roku”. Dane te informują, że w Polsce jest niemal 850 tysięcy ludzi z różnego rodzaju wadami słuchu na 38,2 milionów Polaków. Oznacza to, że wady słuchu występują średnio u 7 osób na każdy tysiąc, w populacji w wieku 15-70+ lat.

Słyszenie \ Wiek	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70+	ogółem
wyraźnie słyszy tylko z aparatem słuchowym	5.7	6.6	3.4	21.5	28.5	56.2	148.7	270.6

nie słyszy nawet z aparatem	0	0	0	1.1	5.7	4.8	23.9	35.5
nie słyszy bo nie ma aparatu słuchowego	1.9	6	2.1	19.3	59.3	66.9	256.1	411.6
głucha lub poważnie niedosłysząca	2.5	2.8	1.2	8.7	18.1	13.2	70.3	117.4
brak danych	0	0.7	1	1.7	5.7	0.7	4.1	13.8

Tabela 1. Osoby z wadami słuchu w Polsce (źródło: GUS 2007).

Tabelę przedstawiającą uzyskane przez Główny Urząd Statystyczny wyniki (Tabela 1) można analizować dwójako. Pierwszą metodą jest analiza danych pod kątem wieku, czyli patrząc na dane poprzez pryzmat kolumn. W cytowanych badaniach brany jest pod uwagę przedział wiekowy zawierający się w wartościach 15-70 i więcej lat. Co to oznacza? Po pierwsze, aby osiągnąć taką średnią (0,007), w każdej z badanych grup musiałoby być co najmniej 21 osób. Po drugie, wartości przedstawione w tabeli 1 informują, że największą grupą osób z wadą słuchu w Polsce są osoby w wieku powyżej 70 lat (503,1 tysiąca osób). W drugiej pod względem liczebności grupie (60-69 lat) jest 141,8 tysiąca osób, zaś grupa 50-59 lat obejmuje 117, 3 tysiąca osób. Można przyjąć założenie, że duża część osób znajdujących się w tych grupach ma wady słuchu wynikające przede wszystkim z głuchoty starczej bądź urazów głowy.

Druga metoda analizy danych zawartych w tabeli 1 polega na analizie wartości badanych zmiennych, czyli liczb, które zawierają wiersze tabeli, przede wszystkim z kolumny „ogółem”. Interesujące są dwie pierwsze pozycje: 270,6 tysięcy badanych wyraźnie słyszy, gdy korzysta z aparatu słuchowego, zaś 35,5 tysięcy nie słyszy nawet z aparatem słuchowym. Pytanie w ankiecie GUS brzmiało „Czy wyraźnie słyszy Pan/i rozmowę z jedną osobą nie korzystając z aparatu słuchowego?”. Należy zauważyć, że pojęcie „słyszy” nie jest jednoznaczne z rozumieniem dźwięku, co może rodzić wątpliwości, czy chodzi o usłyszenie zdań, czy o ich rozumienie, które w rezultacie tworzy logiczną komunikację z drugą osobą.

Warto podkreślić, że istnieje pewna, trudna do oszacowania liczba osób z wadą słuchu, której specyfika pozwala na usłyszenie melodii zdania, jednak osoby te bez wspomaganie manualnego (czyli języka migowego albo systemu językowo-migowego), bądź wzrokowego (odczytywanie mowy z ust), nie są w stanie zrozumieć części lub nawet całości wypowiedzi. Ciekawym faktem jest brak ujęcia w jakkolwiek wartość liczbową zmiennej „nie słyszy nawet z aparatem słuchowym” dla przedziału 15-39 lat. Czy to oznacza, że w Polsce nie ma osób z omawianego przedziału wiekowego, które są po prostu głuche? Każda osoba, która zajmuje się zawodowo osobami głuchymi i słabosłyszącymi zna osoby, co do których są podejrzenia, że nawet aparaty słuchowe nie pomagają im usłyszeć żadnych dźwięków. Warto też dodać, że często dorośli głusi, jako przyczynę nie stosowania aparatów słuchowych, podają brak jakichkolwiek korzyści z ich używania.

Także kolejna wartość „nie słyszy, bo nie ma aparatów słuchowych” jest kontrowersyjna. 411,6 tysięcy badanych ma wadę słuchu, jednak z różnych powodów nie korzysta z aparatów słuchowych, z tej liczby największą część stanowią osoby powyżej 70 roku życia. Jednakże, patrząc na wyniki uzyskane dla przedziału wiekowego 15-19 lat (1900 osób), dojdziemy do absurdalnych wniosków, gdyż podana przez GUS liczba aż 4-krotnie przewyższa liczebność wszystkich uczniów szkół zawodowych i liceów dla głuchych w Polsce.

Zupełnie niezrozumiała jest kategoria „głucha, albo poważnie niedosłysząca”, obejmująca 117,4 tysiąca osób. W całym opracowaniu nie ma wzmianki wyjaśniającej sens użycia takiej zmiennej. Nie wiemy, czy chodzi o osoby, które nie słyszą żadnych dźwięków, osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, czy też inne. Nietrudno też zauważyć, że zmienna ta – przynajmniej w części – pokrywa się ze zmienną „nie słyszy nawet z aparatem słuchowym”.

Wymienione problemy, odnoszące się do najbardziej wiarygodnej analizy dotyczącej osób z wadami słuchu w Polsce widoczne są w ostatniej zmiennej – „brak danych”. Zmienna ta odnosi się do przypadków, gdy uzyskanie danych, z różnych powodów, między innymi, jak czytamy w kwestionariuszu, „Brak możliwości kontaktu (choroba, osoby głuchonieme, itp.)”, było niemożliwe. Jest to częsty błąd statystyk, zakładający, że osoba głucha nie jest w stanie się porozumieć. Tego typu zabiegi pomijające część populacji, mające mniejszy lub większy wpływ na uzyskany wynik, stosuje się na całym świecie.

Dane pochodzące z omawianego badania dają nam wartości poglądowe, dość wiarygodne, jednak pomimo tego, nie obejmują one wszystkich niuansów dotyczących populacji osób głuchych i słabosłyszących w Polsce.

Cytowane źródło wyraźnie informuje o dużej ilości osób z wadami słuchu w wieku od 50 lat wzwyż. W ogromnej większości są one wynikiem głuchoty starczej. W dyskusji na temat liczebności populacji osób z wadami słuchu warto oddzielać tę kategorię, gdyż te osoby, po zastosowaniu odpowiedniej protezy, czyli aparatu słuchowego, z reguły nie odczuwają istotnego pogorszenia jakości życia. Nie ulega wątpliwości, że są to osoby wchodzące w skład populacji osób z wadami słuchu, jednak w omawianiu części zagadnień, takich, jak na przykład, język migowy, tożsamość lub wczesna interwencja, nie powinny być brane pod uwagę.

Obecnie nie ma możliwości precyzyjnego ustalenia, jak duża jest populacja głuchych i słabosłyszących, z wyłączeniem osób, u których głuchota wystąpiła po opanowaniu języka mówionego, przede wszystkim, jako skutek urazów, chorób, procesu starzenia itp. przyczyn. Osoby takie można by nazwać społecznością głuchych i słabosłyszących. Odnośnie tej grupy ludzi, dysponujemy jedynie szacunkami, które wahają się od 50 do 150 tysięcy osób.

Powyższa analiza jest niekompletna, gdyż, po pierwsze nie obejmuje dzieci i młodzieży w wieku 0-15 lat, po drugie zaś jest dość tendencyjna. Pytania ankietowe mogą budzić wątpliwości, gdyż nie są precyzyjne, zaś GUS nie udostępnia szczegółowych danych nt. metodologii badań.

1.1.2. Głusi w Polsce – pozostałe źródła

Innymi statystykami, którymi można się posługiwać, są statystyki dotyczące członków Polskiego Związku Głuchych oraz statystyki oświatowe.

Pierwsze z nich, czyli statystyki PZG, mają dwa poważne mankamenty. Przede wszystkim, obejmują one osoby, które posiadają status członka tej organizacji, przez co siłą rzeczy nie obejmują całości populacji głuchych i słabosłyszących w Polsce. Dzieje się tak dlatego, że w Polsce funkcjonują inne organizacje zrzeszające głuchych oraz są ludzie głusi i słabosłyszący, nienależący do żadnych organizacji. Drugi mankament statystyk PZG wiąże się z tym, że obejmują one osoby w wieku od 19 do 60 i więcej lat.

Do PZG należy 58 748 osób w tym: niesłyszący w wieku 19-60 lat - 15 682 osoby, słabosłyszący w wieku 19-60 lat - 17 568 osób, niesłyszący w wieku powyżej 60 lat - 10 478 osób, słabosłyszący w wieku powyżej 60 lat - 15 099 osób oraz głuchoniewidomi - 332 osoby (Maciejska-Roczan, 2011).

Statystyki oświatowe, publikowane przez GUS w cyklu „Oświata i wychowanie” są wiarygodnym i miarodajnym źródłem informacji na temat liczebności dzieci i młodzieży głuchej i słabosłyszącej w kształceniu integracyjnym i masowym. Statystyki te obejmują szkoły podstawowe, gimnazja oraz szkoły ponadgimnazjalne. W roku szkolnym 2010/2011 do szkół masowych i integracyjnych uczęszczało 6280 uczniów, w tym 440 głuchych oraz 5840 słabosłyszących. Do szkół specjalnych uczęszczało 1730 głuchych oraz 1149 słabosłyszących uczniów (GUS, 2012).

1.2. Podstawowe informacje o głuchocie

Gdy się mówi o głuchocie, należy przede wszystkim mieć na uwadze, że głuchota nie jest czymś, co przez wszystkich jest odbierane dokładnie tak samo. Głuchota nie posiada charakteru zjawiska jednoznacznego. W zależności od tego, czym jest głuchota, można mówić o jej dwóch modelach: medycznym i kulturowym.

1.2.1 Medyczny model głuchoty

Model medyczny jest sposobem postrzegania głuchoty, bazującym na jego negatywnym wpływie na życie człowieka. W modelu tym głuchota, niezależnie od jej stopnia, etiologii

czy miejsca, jest odbierana jako patologia, zaburzenie, coś, co trzeba leczyć, naprawić oraz skorygować. Model medyczny podkreśla ograniczenia jednostki, a nie jej możliwości. W modelu tym przesłanie jest jasne – z osobą z wadą słuchu jest „coś nie tak”, stąd cechą charakterystyczną jest podejmowanie działań, które mają na celu maksymalne wykorzystanie osiągnięć medycyny i techniki do usprawnienia słuchu danej osoby, maksymalizujące szanse upodobnienia danej osoby do osoby w pełni słyszącej. Spotyka się szereg pojęć, które odnoszą się do tego modelu: głuchy, późnoogłuchły oraz liczne eufemizmy, na przykład osoba z uszkodzonym słuchem, czy zaburzona percepcja słuchowa. Wszystkie z tych terminów, w różnym stopniu i zakresie, odnoszą się do słuchu człowieka, tworząc mniej lub bardziej rozbudowane klasyfikacje stopnia uszkodzenia słuchu.

Definicje odnoszące się do modelu medycznego

- **Głuchy:** nie istnieje jedna, powszechnie akceptowana, definicja głuchoty i osoby głuchej. Dzieje się tak dlatego, że głuchota nie ma jednej konkretnej przyczyny ani nie jest identyczna u całej populacji. Sam fakt precyzyjnego wskazania poziomu ubytku słuchu nie ma charakteru jakościowego, czyli nie informuje o wpływie tego ubytku na funkcjonowanie danej osoby. Wiele definicji osoby głuchej (lub słabosłyszącej) za kryterium obiera zdolność lub niezdolność rozumienia mowy, jednak definicja głuchoty nie może sprowadzać się tylko i wyłącznie do opisu zdolności komunikacyjnych. Problem definicji osoby głuchej, gdy odniesieniem, jak w dużej części definicji, są funkcje komunikacyjne, a więc zdolność do mówienia (a także, w części definicji, możliwość rozumienia mowy), pojawia się też w sytuacji, gdy bierzemy pod uwagę korzystanie z aparatu słuchowego bądź implantu ślimakowego. Pomiar stopnia słyszenia dźwięków wykonywane są na „gołym” uchu, bez wspomaganie audiologicznego. Tymczasem technika pozwala na wzmocnienie posiadanych resztek słuchowych w stopniu umożliwiającym ich wykorzystanie w codziennym życiu. Powoduje to, że ta sama osoba, w tych samych sytuacjach życiowych, może być osobą i głuchą, i słabosłyszącą, w zależności od tego, czy będzie korzystała z aparatu słuchowego bądź implantu. Nie wolno też zapominać, że nie istnieje jednoznaczne rozgraniczenie między byciem osobą głuchą a słabosłyszącą. Jest to subiektywna, indywidualna ocena, dokonywana zarówno bezpośrednio przez daną osobę dotkniętą wadą słuchu jak i jej otoczenie.
- **Słabosłyszący:** podobnie jak definicje osoby głuchej, słabosłyszący są definiowani z reguły poprzez ich zdolność do posługiwania się mową w komunikacji z innymi osobami, z wykorzystaniem dostępnej dla nich drogi słuchowej. Słyszenie, mimo że mniej lub bardziej ograniczone w stosunku do osób słyszących, jest czymś naturalnym jest dla osób słabosłyszących. Jakość ich życia jest generalnie wyznaczana przez jakość słuchu, która pozostaje do ich dyspozycji.

- Rehabilitacja i rewalidacja:** w odniesieniu do osób głuchych i słabosłyszących często używa się słów „rehabilitacja” i „rewalidacja”. Słowa te używane są zamiennie, choć ich znaczenie – według niektórych autorów – jest nieco inne. Termin rehabilitacja ma zabarwienie medyczne, geneza tego terminu obejmuje przywracanie sprawności zawodowej osobom niepełnosprawnym. Natomiast termin „rewalidacja” obejmuje „przywracanie sprawności”. W pedagogice i logopedii, gdyż zasadniczo w Polsce tylko te nauki zajmują się głuchotą, pojęcia rehabilitacji i rewalidacji są terminologią związaną z koncepcją oralizmu. Ich funkcją jest naprawa i usprawnianie *uszkodzonego* lub *wadliwego* narządu słuchu. W audiologii i naukach medycznych funkcjonuje pojęcie rehabilitacji, które jest związane z medycznymi lub protetycznymi działaniami prowadzonymi do przywrócenia sprawności narządu słuchu. Fakt, że wymienione wyżej nauki te odnoszą się do głuchoty jako zaburzenia w funkcjonowaniu organizmu, jako anomalii człowieka, wyklucza stosowanie omawianych terminów w odniesieniu do zagadnień języka migowego i kultury głuchych.
- System językowo-migowy (SJM):** jest to sztuczny subkod języka polskiego. SJM został stworzony z myślą o pomocy w nauczaniu języka polskiego dla uczniów głuchych. Silna promocja SJM, połączona z kompletnym brakiem zainteresowania w badaniach i promocji PJM w XX wieku doprowadziła do sytuacji, gdy SJM stał się faktycznym synonimem języka migowego. Oparcie SJM o język foniczny jest jego istotą – SJM jest kodowaniem wypowiedzi ustnej. Nawet w przypadku tekstu pisemnego, miganie go w SJM łączy się z jednoczesną wypowiedzią ustną. Znaki systemu językowo-migowego nie są identyczne jak znaki PJM. Popularność SJM jest przyczyną funkcjonowania szeregu mitów dotyczących języka migowego i komunikacji z osobami głuchymi i słabosłyszącymi. Najpopularniejszy mit dotyczy struktury języka migowego – że jest ona identyczna ze strukturą języka polskiego. Mit ten występuje powszechnie wśród osób słyszących, przekonanych, że wystarczy nauczyć się znaków, bo gramatyka jest taka sama jak w języku polskim, co jest oczywiście nieprawdą.
- Oralizm:** podejście, według którego najlepszym sposobem komunikacji jest mowa ustna, wspomagana czytaniem z ust, mimiką oraz wszelkimi dostępnymi środkami technicznymi. W podejściu tym, w wersji „czystej”, jakiegokolwiek wspomaganie manualne jest zakazane. U postaw filozofii oralnej leży założenie, że osoby z wadami słuchu są takie same jak słyszące, i powinno się zrobić wszystko, aby między nimi a słyszącymi było jak najmniej różnic. Środowisko oralistów nie jest jednorodne, dopuszczają oni sytuacje, w których możliwe jest stosowanie dodatkowo wspomaganie manualnego. Celem wychowania oralnego jest umożliwienie dzieciom porozumiewania się z rodziną oraz społecznością za pomocą mowy ustnej.

- **Fonogesty:** są one wizualną reprezentacją fonemów (głosek) języka polskiego, które są niezbędne do zrozumienia mowy. Określone układy dłoni w określonych lokalizacjach tworzą literalny przekaz mowy na fonogesty. Podobnie jak system językowo-migowy, mimo zawartego w fonogestach komponentu manualnego, są one metodą oralną.

Medyczny model głuchoty opiera się na diagnostyce audiologicznej, której wynik pozwala na zaszeregowanie do określonej grupy, powiązanej ze stopniem utraty słuchu. Najbardziej znaną z takich klasyfikacji jest klasyfikacja BIAP (1996), przedstawiona w poniższej tabeli:

Ubytek słuchu w decybelach:	Uszkodzenie słuchu w stopniu:
powyżej 20 do 40	lekkim
powyżej 40 do 70	umiarkowanym
powyżej 70 do 90	znacznym
powyżej 90	głębokim

Tabela 2. Klasyfikacja wad słuchu wg BIAP

W klasyfikacji BIAP przyjmuje się, że osoba głucha to taka, która ma ubytek słuchu większy niż 70 dB. Poza tą klasyfikacją istnieją też inne klasyfikacje ilościowe, jednak z różnych powodów nie są one używane.

W modelu medycznym spotyka się też inne definicje: ogłuchły i późnoogłuchły. Odnoszą się one do osób, które na skutek różnych chorób lub zdarzeń losowych utraciły słuch po okresie akwizycji języka.

1.2.2. Kulturowy model głuchoty

Kulturowy model głuchoty jest koncepcją, która odrzuca głuchotę jako niepełnosprawność, odrzuca się także paradygmat jej leczenia. W modelu tym głuchota jest ujmowana w kategoriach tożsamości, autonomii, cechy charakterystycznej, wyróżniającej daną osobę od innych. Stąd, każda osoba, której specyficzne właściwości słuchu nie pozwalają, bądź utrudniają komunikację na drodze słuchowo-werbalnej, jest potencjalnym członkiem społeczności głuchych. Padden i Humpries (1988) definiują kulturę głuchych jako kooperację jej składowych: grupy ludzi, którzy mają swój własny język, wartości, zasady zachowania oraz tradycje.

Rdzeniem kulturowego modelu głuchoty jest język migowy. Jest on wyznacznikiem odmienności kulturowej, nośnikiem wartości i zasad obowiązujących w społeczności głuchych. Przekazywany z pokolenia na pokolenie, często w skupiskach głuchych, takich jak internaty przy szkołach dla głuchych, kluby oraz lokalne stowarzyszenia, rzadziej – na drodze przekazywania w rodzinie, staje się nośnikiem dziedzictwa głuchych, które ujęte w szerszą koncepcję, tworzą kulturowy model głuchoty.

Definicje odnoszące się do modelu kulturowego

- **Głuchy:** Głuchym nazywamy osobę, która należy do społeczności Głuchych, zna i stosuje się do norm i wartości tej grupy ludzi oraz posiada tożsamość osoby Głuchej.
- **Spolecność Głuchych:** społecznością Głuchych określa się zbiorowości obejmujące osoby, które dzielą wspólne doświadczenia, angażują się w działalność tych grup, zaś same grupy bazują na wspólnej identyfikacji ich członków oraz komunikacji opartej w głównej mierze o język migowy.
 - **wspólne doświadczenia** – dzielone przez członków społeczności głuchych koncentrują się na doświadczaniu odmienności od osób słyszących, którzy dominują w otaczającym ich świecie. Odmiennosc ta jest doświadczana przede wszystkim na płaszczyźnie komunikacyjnej. Głusi częstokroć doświadczają trudności w komunikowaniu się ze słyszącymi, nierzadko przy tym towarzyszą uczucia zakłopotania, czasem wręcz wstydu i zażenowania. Niezrozumienie głuchych i głuchoty samej w sobie, powoduje, że głusi są dyskryminowani, przede wszystkim poprzez kwalifikowanie ich jako osoby niepełnosprawne oraz zakładanie, że są intelektualnie ograniczeni. Dowodem na to jest szereg mitów funkcjonujących wśród osób słyszących, a odnoszących się do różnych aspektów głuchoty.

Wspólne doświadczenia bazują nie tylko na negatywnych aspektach bycia głuchym w świecie słyszących. Odnoszą się też do pozytywów: łatwości komunikacji w grupie, łatwości nawiązywania kontaktów z osobami podobnymi do siebie oraz poczucia wspólnoty.

- **działalność grup** – aktywność członków społeczności głuchych można rozważać w odniesieniu do działań formalnych i nieformalnych. Nieformalne dotyczą bardzo szerokiego zakresu różnych form spędzania czasu z innymi członkami społeczności głuchych, organizowanych i przeprowadzanych w grupach koleżeńskich. Działania formalne są z kolei różnego typu aktywnością w ramach zorganizowanych struktur społeczności regionalnych taką jak imprezy lokalnych związków głuchych, spotkania w klubach, imprezy sportowe oraz spotkania religijne.

Warto zauważyć, iż działalność taka niemal zawsze ma charakter inkluzyjny, co oznacza, że mogą w nich uczestniczyć także i osoby spoza tych społeczności, aczkolwiek różne powody sprawiają, że osoby te są z reguły uczestnikami biernymi.

- **członkostwo** – członkostwo w społeczności głuchych można rozpatrywać jedynie jako współdziałanie trzech aspektów: ilościowego, jakościowego i formalnego. W aspekcie ilościowym: jak wspomniano wyżej, szacunki liczbowe dotyczące osób głuchych i słabosłyszących w Polsce wahają się w zależności od metody ich liczenia oraz przyjęcia określonego wskaźnika. Niemniej przyjmując za bazę założenie, że społeczność głuchych tworzy większość osób posługujących się na co dzień językiem migowym, co oznacza, że znaczną część tej społeczności stanowią głusi, niewielką – słabosłyszący.

Należy pamiętać, że bycie głuchym nie oznacza automatycznie członka społeczności głuchych. Trudna do określenia liczba osób głuchych z różnych powodów nie uczestniczy w życiu społeczności głuchych. Druga kategorię tworzy zagadnienie jakości uczestnictwa w społeczności głuchych – angażowanie się i uczestnictwo w wydarzeniach lokalnej społeczności, zarówno po stronie organizacyjnej jak i widowni. W trzecim aspekcie – formalnym, warto wspomnieć, że przynależność do społeczności głuchych wcale nie jest związana z uczestnictwem w strukturach organizacji głuchych.

- **identyfikacja ze społecznością głuchych** – jak wspomniano wyżej, nie wszyscy głusi są członkami społeczności głuchych. Cechą immamentną tej społeczności jest wspólnota doświadczeń, które są bardzo różne. Doskonałym przykładem są osoby późnoogłuchłe. Osoby takie, mimo że definicyjnie głuche, często w aspekcie kulturowym są połączone ze światem słyszących, są więc osobami, które – w sposób dosłowny – mają „uszkodzony słuch” lub „wadę słuchu”. Dla takich osób światem normalnym, „standardem” jest świat słyszących, zaś swoją egzystencję opisują w kategoriach trudności komunikacyjnych. Tymczasem bycie członkiem społeczności głuchych zakłada, że musi być związek identyfikacyjny ze światem głuchych, jego wartościami, normami oraz referencjami kulturowymi. Doskonałym przykładem są osoby kształcone w środowisku integracyjnym. Z reguły nie mają one styczności z innymi głuchymi, przeważnie wychowywane są w duchu niepełnosprawności oraz patrzą na swoje ograniczenia pod kątem wady i braku. Kontakt z inną osobą głuchą jest dla nich trudny, w skrajnych przypadkach wręcz nie do zaakceptowania. Identyfikacja ze społecznością głuchych oraz wartościami kulturowymi świata głuchych obserwowana jest często wśród rodzeństwa

osób głuchych, zarówno słabosłyszących jak i słyszących oraz wśród dzieci głuchych rodziców a także, w niestety rzadkich przypadkach, wśród rodziców dzieci głuchych. Identyfikacja ta jest wyrażana poprzez swój stosunek do języka migowego oraz pozostałych wartości kultury głuchych, natomiast stopień posługiwania się językiem migowym uchodzi często za nieformalny wskaźnik stopnia tej identyfikacji.

- **Polski język migowy** jest językiem naturalnym, którym posługują się głusi w Polsce. Jest językiem wykształconym na drodze rozwoju historycznego oraz posiada własną gramatykę, odmienną od gramatyki języka polskiego. Język ten podlega też różnicowaniu geograficznemu – istnieją jego regionalizmy. Polski język migowy jest pierwszym językiem, który nabywają dzieci głuche głuchych rodziców. Tak skonstruowana definicja PJM odnosi się do osób, które posługują się realnym PJM, ucząc się go od głuchych rodziców bądź na drodze transmisji pokoleniowej w szkołach dla głuchych. Tymczasem bardzo wielu głuchych w Polsce posługuje się hybrydą, czyli różnorodnymi mieszankami języka polskiego i PJM.
- **Dwujęzyczność:** jest używaniem dwóch języków. W zagadnieniach związanych z głuchotą termin ten jest rozumiany dwojako. W pierwszym znaczeniu jest to wykorzystywanie przez Głuchych dwóch języków, czyli migowego oraz narodowego. W drugim pojęcie dwujęzyczności jest synonimem edukacji dwujęzycznej.
- **Kultura Głuchych:** niezwykle trudno jest zdefiniować te pojęcie, gdyż sam termin „kultura” ma kilkadziesiąt znaczeń. Przede wszystkim koncepcja kultury Głuchych opiera się różnicowaniu słyszących oraz Głuchych. Już w klasycznej definicji Woodwarda czytamy: *„używamy słowa głuchy pisanego z małej litery gdy odnosimy się do audiologicznego stanu niesłyszenia, a z dużej litery piszemy Głuchy wtedy, gdy odnosimy się do szczególnej grupy głuchych, których łączy wspólny język oraz kultura”*. Zastanawiać się można, na czym polega ta szczególność (poza wymienionym jej składnikiem – językiem). Tu można wskazać na kilka przykładów jak różnie może być ujmowana sama „szczegółność”. Padden i Humpries (1988), podają definicję, która brzmi następująco: *„członkowie kultury Głuchych zachowują się jak Głusi, używają języka Głuchych i podzielają przekonania dotyczące ich samych oraz tych, którzy nie są Głusi”*. Jak widać, tu istotne są także przekonania. Jeszcze inna koncepcja zakłada już nie tyle kulturę, ile wręcz etniczność (Lane, 2005).

1.3. Mity i fakty oraz podstawowe stereotypy głuchoty

W społeczeństwie funkcjonuje wiele fałszywych wyobrażeń dotyczących społeczności głuchych oraz języka migowego. Przekonań tych jest bardzo wiele. Mity i stereotypy są fałszywymi twierdzeniami bądź też generalizacjami.

W rozmowach dotyczących głuchych i języka migowego często podkreśla się, że tego typu twierdzenia są charakterystyczne dla słyszących. Nie jest to do końca prawda – duża ilość głuchych i słabosłyszących, z bardzo różnych powodów, także posługuje się nimi. Poniżej znajdują się wybrane mity dotyczące języka migowego oraz odnoszący się do nich stan faktyczny:

- a) **Język migowy jest manualną formą języka polskiego** – ten bardzo popularny wśród słyszących mit jest egzemplifikacją przekonania wielu osób, że język migowy jest po prostu przełożeniem na znaki migowe tego, co się mówi. Tak jednak nie jest. Język migowy jest pełnoprawnym językiem naturalnym, który posiada własną gramatykę całkowicie odmienną od gramatyki języka polskiego. Przekonanie, że język migowy jest miganym językiem polskim wynika między innymi z popularności systemu językowo-migowego, który jest właśnie miganą polszczyzną. Jednak polski język migowy a system językowo-migowy to są dwie całkowicie odmiennie rzeczy: pierwsza jest językiem, a druga sposobem komunikacji.
- b) **Język migowy jest wszędzie taki sam** – mit ten mówi o tym, że język migowy jest wszędzie taki sam. Nie jest. Nawet w Polsce są regiony, gdzie wiele znaków miga się inaczej. Naukowcy przeprowadzili badania dotyczące komunikacji pomiędzy ludźmi pochodzącymi z różnych krajów – słyszących i głuchych. Okazało się, że głusi są w stanie dogadać się ze sobą o wiele szybciej, niż słyszący. Jest to związane z tym, że języki migowe dysponują dużo większą elastycznością niż języki mówione. Mimo wszystko – języki migowe różnią się między sobą.

Warto wiedzieć, że są kraje, gdzie funkcjonują dwa języki migowe. W Republice Południowej Afryki funkcjonuje aż 11 języków migowych! Innym przykładem są USA i Wielka Brytania – mimo, że w obu tych krajach słyszący porozumiewają się w języku angielskim, to w każdym z nich funkcjonuje całkowicie inny język migowy.

- c) **Język migowy został wynaleziony przez słyszących** – nie znamy dokładnej genezy powstania języka migowego, jednak wiemy, że jego funkcjonowanie zawsze było związane z obecnością osób głuchych w danym miejscu, zaś sam rozwój języka nie jest jednorazowym zdarzeniem, lecz ulegał ewolucji na przestrzeni kilkuset lat. Dobrym przykładem ilustrującym rozwój języka migowego jest funkcjonowanie szkół dla głuchych, szczególnie placówek z internatem. W takich placówkach język migowy podlegał zmianom, na przykład tworzone nowe słowa. Także – przekazywano język migowy – starsi uczniowie uczyli młodszych kolegów. W ten sposób język migowy przetrwał do czasów obecnych.
- d) **Język migowy jest łatwy do nauki** – jest to popularny wśród słyszących mit, jednak wynika on z niezrozumienia, czym jest język. Zazwyczaj tego typu pogląd

jest obecny w wypowiedziach słyszących, którzy uczą się systemu językowo-migowego.

Poza mitami dotyczącym języka migowego istnieją też mity dotyczące ludzi głuchych. Przykładowo. W. Pietrzak (1993) przytoczył 9 mitów dotyczących osób niesłyszących funkcjonujących w społeczeństwie. Cytując za Autorem, mity te przedstawiają się następująco:

- niesłyszący mogą wykonywać tylko określone prace;
- niesłyszący są mniej inteligentni niż słyszący;
- niesłyszący mają podobne zdolności, ideały i spojrzenie na innych;
- wszyscy niesłyszący używają języka migowego;
- wszyscy, którzy utracili słuch, są tacy sami;
- wszyscy niesłyszący umieją odczytywać z ust;
- niesłyszącym nie przeszkadza hałas;
- niesłyszący nie potrafią mówić;
- aparaty słuchowe przywracają słuch.

W odniesieniu do głuchych istnieje też szereg stereotypów. Stereotyp jest to zbiór sądów odnoszących się do danej kategorii osób, czyli inaczej mówiąc, jest to opis pewnej specyficznej cechy charakterystycznej pewnej grupie osób, na przykład płeć – stereotypy związane z kolorem włosów (blondynki są mało inteligentne), rasa – stereotypy związane z kolorem skóry (czarni popełniają więcej przestępstw) oraz wiele innych. Istnieje także wiele stereotypów ludzi głuchych. Na przykład K. Krakowiak i M. Panasiuk (1994) przytaczają trzy rozpowszechnione w społeczeństwie stereotypy osoby głuchej: pierwszym stereotypem jest niesprawny kaleka, ciężko poszkodowany przez los, drugim – pełnosprawny z „tylko” uszkodzonym słuchem, zaś trzecim jest przyjęcie, że niesłyszący jest „sprawnym inaczej”.

1.4. Komunikacja z głuchymi

1.4.1. Mowa, system językowo-migowy i polski język migowy

Komunikacja z osobami głuchymi od zawsze opierała się o jedną z możliwości: komunikację oralną, której istotą jest posługiwanie się językiem mówionym, oraz komunikację manualną, czyli inaczej mówiąc komunikację na drodze wizualnej. Obie możliwości porozumiewania się mają swoich zwolenników, tak samo różne są ich motywacje do uznania jednego z tych sposobów komunikacji za lepsze lub gorsze. Warto

wspomnieć, że istnieją też podejścia próbujące łączyć oralizm i manualizm, jednak nie są one warte większej uwagi.

Te dwa główne podejścia komunikacyjne odgrywają niezwykle istotną rolę w życiu dzieci i młodzieży – przede wszystkim głuchej, rzadziej słabosłyszącej – dotyczą one niezwykle istotnego obszaru życia dziecka, jakim jest jego edukacja. Co ważniejsze, nie chodzi jedynie o spór, jak dziecko powinno być uczone, ale także gdzie.

Środowisko, w jakim prowadzona jest edukacja, jest niezwykle istotne z kilku powodów, jednak najważniejszym z nich jest to, że dziecko nabywa w nim wartości, które są nierozłącznie związane z kulturą. Jeśli edukacja jest prowadzona w metodzie oralnej, nie ma w niej miejsca na rozwój tożsamości Głuchego.

Smutnym faktem jest, że w Polsce jedynie nieliczne dzieci głuche mają możliwość bycia kształconym w języku migowym. Nieliczni nauczyciele głusi znają polski język migowy, więc mogą w tym języku przekazywać wiedzę swoim uczniom oraz kształtować ich osobowość. Podobnie – garstka głuchych rodziców dzieci głuchych. Co dzieje się pozostałymi? Są kształceni za pomocą metody oralnej – czystej ustnej mowy lub w systemie językowo-migowym, który jest wizualną reprezentacją języka polskiego. Tak kształconych i wychowywanych głuchych oraz słabosłyszących jest olbrzymia większość.

Dlaczego tak się dzieje? Jedną z głównych przyczyn aktualnego stanu szkolnictwa dla głuchych oraz słabosłyszących w Polsce jest niezwykle popularność systemu językowo-migowego wśród nauczycieli i wychowawców z placówek dla głuchych oraz słabosłyszących. Bezpośredniej przyczyny tej popularności można dopatrywać się w braku badań, rozwijania oraz propagowania języka migowego w Polsce, a także prostocie i łatwości opanowania przez osoby posługujące się językiem polskim (czyli słyszące), gdyż nie jest to osoby język, a jedynie „nakładka” w postaci znaków migowych.

Od pierwszych prób nauczania głuchych edukacja tej kategorii osób podlegała wpływom ideologicznym, związanym z określonymi poglądami nauczycieli. Spór dotyczący metod kształcenia dzieci i młodzieży głuchej ma długą historię i wiąże się z rozwojem systemu szkolnictwa dla głuchych na świecie. U podstaw tworzenia obu typów szkół, czyli placówek gdzie kształcono z wykorzystaniem języka migowego oraz tych, gdzie języka migowego nie stosowano w ogóle, leżały przekonania ich założycieli i fundatorów. W czasach zakładania pierwszych na świecie szkół dla głuchych wiedza na temat rzeczywistych możliwości intelektualnych, zdolności poznawczych oraz języka była uboga, zaś wybór między oralnym a manualnym sposobem kształcenia wynikał w dużej mierze z osobistych przekonań zwolenników i przeciwników danej metody nauczania.

W obecnych czasach także mamy do czynienia z obydwoma modelami edukacji głuchych i słabosłyszących, przy nieporównywalnie większej wiedzy. Niektórzy badacze (np. Moores, 1996) uważają, że mówienie o konflikcie, kontrowersji, lub też stosownie innych zabiegów językowych podkreślających dwubiegunowość podejść do nauczania

głuchych i słabosłyszących jest błędem, gdyż w poprawnie prowadzonym procesie edukacji głuchych i słabosłyszących nie istnieje coś takiego jak nauczanie „tylko manualne” i vice versa. Autor ten stoi na stanowisku, że zadaniem osób zaangażowanych w kształcenie głuchych i słabosłyszących jest maksymalne wykorzystanie wszelkich możliwości, jakimi dysponują.

W anglojęzycznej literaturze fachowej zasadniczo przyjmuje się, że edukacja oralna jest bardziej adekwatna dla uczniów słabosłyszących, zaś kształcenie oparte o język migowy – dla uczniów głuchych. Jednak niezwykle ciężko jest określić, jaka metoda nauczania dla danego dziecka jest lepsza, gdyż to wynika z indywidualnych czynników, które charakteryzują dziecko i jego rodziców, a także jest logicznym następstwem trudności w zdefiniowaniu granicy między byciem słabosłyszącym a głuchym.

Diagnoza dziecka, polegająca na wykryciu u niego ubytku słuchu pełni tu rolę tylko i wyłącznie orientacyjną, pozwala jedynie na stworzenie zestawu założeń, które następnie można poddać weryfikacji, co może dać istotne wskazówki co do doboru najlepszej metody edukacji dziecka. Założyć można jedynie, że im większa wartość ubytku słuchu, mierzona w decybelach, tym większa szansa na doświadczanie trudności w uczeniu się mowy ustnej i w posługiwaniu się nią w codziennym życiu. Nie istnieje jednak ani dokładna, ani nawet orientacyjna granica, która mogłaby decydować o wyborze określonej metody nauczania. Aktualnie wybór taki powinien być dokonywany na podstawie analizy zachowań komunikacyjnych dziecka. W praktyce niemal wszystkie dzieci w Polsce są kształcone w modelu edukacji oralnej. Jak wspomniano wcześniej, jednym z głównych powodów jest nieznanostwo języka migowego wśród kadry ośrodków dla głuchych i słabosłyszących. Jednak ta prawidłowość dotyczy tylko szkół specjalnych. W modelu edukacji integracyjnej język migowy jest używany niezwykle rzadko, nieco częściej wykorzystuje się system językowo-migowy (w obu przypadkach – przez nauczyciela wspomagającego). Zastanawiać się można nad popularnością edukacji integracyjnej – aż $\frac{3}{4}$ dzieci i młodzieży głuchej i słabosłyszącej uczęszcza do placówek integracyjnych. Dzieje się tak z kilku powodów, z których najważniejsze jest funkcjonowanie mitów i stereotypów dotyczących osób głuchych oraz języka migowego.

Nauczanie oralne w Polsce jest realizowane w postaci trzech metod nauczania: czystej metody oralnej, metody fonogestów oraz za pomocą systemu językowo-migowego. Czysta metoda oralna jest metodą, w której nie stosuje się żadnego kanału wizualnego, mającego wspomagać rozumienie mowy, z wyjątkiem odczytywania mowy z ust. Metoda fonogestów jest systemem komunikacji z głuchymi i słabosłyszącymi, w której jedna ręka wykonuje gesty (tzw. „gesty umowne”), mające na celu pomoc w odczytaniu mowy z ust.

Popularny w Polsce system językowo-migowy (SJM) nie jest prawdziwym językiem migowym. Jest to system, czyli połączenie znaku migowego z językiem polskim. System językowo-migowy jest zatem miganiem znaków w szyku gramatycznym języka polskiego, czyli transkrypcją mowy na znaki migowe. Właśnie ten związek z mową

i językiem polskim jest przyczyną zakwalifikowania systemu językowo-migowego do oralnych metod nauczania.

W Polsce istnieje tylko jedna metoda nauczania manualnego, którą jest nauczanie poprzez stosowanie polskiego języka migowego. Metoda ta jest realizowana w sposób formalny tylko w jednej placówce w Instytucie Głuchoniemych w Warszawie. Jak wspomniano wcześniej, stosowana jest także w niektórych szkołach, w których pracują nauczyciele znający polski język migowy, przede wszystkim głusi oraz słabosłyszący absolwenci placówek dla głuchych.

Idea nauczania oralnego sprowadza się do podejścia edukacyjnego, w którym możliwość posługiwania się mową ustną daje głuchym dostęp do dóbr świata słyszących, których nie są w stanie uzyskać nie rozumiejąc mowy i nie posługując się nią. Podejście oralne to także maksymalizacja możliwości odbioru mowy ustnej, poprzez czytanie mowy z ust, elementy manualne wspomagające rozumienie mowy oraz maksymalizację wykorzystania resztek słuchowych. W metodach nauczania oralnego język migowy jest co najmniej niepożądany, czasem wręcz zabroniony, gdyż uważa się, że przeszkadza w nauce mowy. Jest to bardzo ważny, wciąż niedoceniany fakt. Jeśli dziecko w procesie komunikacji wybiera – mając możliwość posługiwania się różnymi metodami komunikacyjnymi – język migowy bądź inne formy komunikacji wizualnej, jest to silny argument za uwzględnieniem metod wizualnych w procesie nauczania i wychowania dziecka.

Czy edukacja oralna jest zła a edukacja manualna dobra? Odpowiedź na te pytania jest trudna, gdyż bardzo dużo zależy od tego, kto jest podmiotem tej edukacji oraz co mamy na myśli przez dany rodzaj edukacji. Jak już wspomniano, generalne założenie, że edukacja oralna jest dobra dla osób słabosłyszących a manualna dla głuchych nie jest wcale oczywiste. Jest pewna grupa osób słabosłyszących, dla których edukacja oralna nie przynosi spodziewanych rezultatów oraz grupa głuchych, którzy odnoszą sukcesy w posługiwaniu się mową. By sprostać oczekiwaniom tych grup, należy dokonać korekt planów edukacyjnych, odpowiednio zwiększając udział komunikacji manualnej lub ustnej w ramach różnorodnych zajęć z uczniem. Dla tych osób wprowadzanie tych modyfikacji jest uzasadnione w ramach kompetencji językowych, jakie prezentują.

Pozostaje pytanie, co z resztą głuchych i słabosłyszących. Nowoczesne podejście do edukacji tych osób zakłada, że każdy ma prawo do wykorzystania pełni swoich możliwości. Oznacza to, że dzieci głuche muszą być uczone mowy, by były w stanie skorzystać z niej w sytuacjach, które tego wymagają, tak samo słabosłyszący powinni być uczeni co najmniej podstaw języka migowego, by umożliwić im kontakt ze środowiskiem głuchych i słabosłyszących migających.

1.4.2. Najważniejsze zasady komunikowania się z głuchymi

Najprostszą metodą komunikacji z osobami głuchymi jest komunikacja na drodze wizualnej, czyli poprzez polski język migowy. Jednak istnieje relatywnie mała ilość osób, które ten język znają. Korzystanie z systemu językowo-migowego jest nieco bardziej popularne, jednak głusi nie rozumieją go, gdyż jest on oparty na gramatyce języka polskiego, niezrozumiałej dla nich.

Niemniej, najpopularniejszą – co w żadnym przypadku nie znaczy najlepszą! – metodą kontaktu z głuchymi, jest mówienie do nich. Rozumienie mowy przez głuchych oparte jest praktycznie tylko na umiejętności odczytywania mowy z ust. Nie jest to umiejętność łatwa, jednak jest to właściwie jedyna droga do tego, by osoba słyszająca została zrozumiana. By dodatkowo nie utrudniać głuchym zrozumienia komunikatów, istnieje szereg zaleceń, służących ułatwianiu głuchym zrozumienia mowy. Zalecenia te można ująć w postać szeregu następujących zasad:

- należy utrzymywać kontakt wzrokowy z osobą głuchą;
- mówić trzeba normalnie, wyraźnie, zwykłym tempem;
- powinno się używać umiarkowanej, naturalnej gestykulacji oraz ekspresji twarzy;
- trzeba zadbać, by usta osoby mówiącej były zawsze widoczne;
- powinno starać się mówić w miejscu, w którym nie ma hałasu;
- należy unikać pozycji, w której z tyłu osoby mówiącej jest źródło światła (okna, lampy etc);
- trzeba skupić uwagę osoby głuchej na sobie, nie powinno się wybierać miejsca rozmowy z elementami wizualnie rozpraszającymi;
- należy mówić stojąc w normalnej odległości od osoby głuchej;
- nie wolno żuć gumy, mówić jedząc, palić papierosów etc;
- nie powinno się krzyczeć ani nie podnosić głosu;

Tego rodzaju zalecenia nie rozwiązują problemu komunikacji i zrozumienia osoby słyszającej przez głuchą, jednak istotnie wpływają na zrozumienie komunikatów wydawanych za pomocą mowy.

1.5. System kształcenia głuchych i słabosłyszących

Kształcenie dzieci i młodzieży w Polsce odbywać się może w trzech trybach: specjalnym, integracyjnym i masowym. W rozdziale tym zaprezentuję najważniejsze fakty dotyczące

edukacji głuchych i słabosłyszących (wszystkie dane pochodzą z roku szkolnego 2010/2011)

1.5.1. Szkoły specjalne

W Polsce istnieje 37 placówek szkolnych lub szkolno-wychowawczych dla głuchych i słabosłyszących. Należy zauważyć, że mimo potocznej nazwy „szkoła specjalna” w placówkach takich nie ma nic specjalnego, odróżniającego od szkół masowych i integracyjnych. Uczniowie pobierają naukę w klasach o zmniejszonej liczebności (typowo 7-9 uczniów) z wykorzystaniem manualnych form komunikacji (systemu językowo-migowego lub rzadziej polskiego języka migowego).

W roku szkolnym 2010/2011¹ w placówkach kształcenia specjalnego pobierało naukę 2622 dzieci i młodzieży posiadającej orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego.

W 31 szkołach podstawowych uczyło się 525 dzieci głuchych oraz 285 słabosłyszących, co daje średnio 26 uczniów na szkołę. Czysta matematyka pokazuje, że wychodzi średnio (licząc jeden oddział w danej szkole dla danego rocznika) 4,35 ucznia na klasę. Oczywiście, pomijając sytuacje wyjątkowe, nie ma klas o tak niewielkiej liczebności. Sytuacja ta ma inne wytłumaczenie – jest wiele szkół, które mają 6-7 uczniów w niektórych tylko rocznikach (na przykład jest klasa 1,4 i 6). Sytuacja niedoboru uczniów jest bardzo niebezpieczna.

Liczba gimnazjów dla uczniów głuchych i słabosłyszących jest taka sama - 31 szkół. Uczy się w nich 712 uczniów głuchych i słabosłyszących. Można się zastanawiać, skąd bierze się mniejsza liczba uczniów gimnazjów niż szkół podstawowych w roku szkolnym 2010/2011 (trzeba pamiętać, że poprzednie roczniki były liczniejsze, więc gimnazjalistów w teorii powinno być więcej, tym bardziej że nauka w gimnazjum jest świetle regulacji prawnych obowiązkowa). Sytuacja ta wynika przede wszystkim z faktu migracji uczniów ze szkół podstawowych specjalnych do integracyjnych, na co wskazuje stała liczba głuchych i słabosłyszących gimnazjalistów w szkołach integracyjnych, które, podobnie jak szkoły specjalne, dotyka niż demograficzny.

W liceach ogólnokształcących uczyło się 100 uczniów głuchych oraz 124 słabosłyszących. W liceach profilowanych, zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach uczyło się 751 głuchych oraz 392 słabosłyszących.

1.5.2. Placówki integracyjne i masowe

Poza placówkami specjalnymi uczniowie głusi i słabosłyszący mogą kształcić się w placówkach integracyjnych rozsianych na terenie całego kraju. Jednak zasadniczo, ten

¹ Dane statystyczne dotyczące edukacji pochodzą z publikacji „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011” (GUS, 2012)

typ szkół przeznaczony jest dla uczniów słabosłyszących, którzy nie mają dużych deficytów językowych, uniemożliwiających komunikację z nimi. W roku szkolnym 2010/2011 w placówkach kształcenia integracyjnego pobierało naukę 5986 dzieci i młodzieży, w tym, 200 głuchych.

Zarówno w szkołach masowych i integracyjnych, jak i specjalnych, obowiązują identyczne podstawy programowe (wykazy zagadnień, które trzeba zrealizować). Programy nauczania (czyli plan zajęć na cały rok) mogą być różne, gdyż nauczyciel sam wybiera spośród dostępnych na rynku, lub pisze własny program.

W szkołach podstawowych uczyło się 168 uczniów głuchych oraz 2947 słabosłyszących. Nie jest to duża liczba, biorąc pod uwagę fakt, że w Polsce jest ok. 1500 szkół podstawowych integracyjnych, co daje średnio 2 uczniów na placówkę. Należy podkreślić, że w polskim systemie edukacji możliwe jest uczęszczanie dziecka słabosłyszącego (rzadko – nawet głuchego) do szkoły masowej, przy czym w przypadku osoby słabosłyszącej wada słuchu może być na tyle niekłopotliwa, że szkoła może oficjalnie nie wiedzieć o wadzie słuchu dziecka. Dlatego założenie, że liczba uczniów słabosłyszących w szkołach masowych i integracyjnych jest nieco wyższa, niż w rzeczywistości, nie jest błędem, jednakże liczba ta jest niemożliwa do oszacowania.

W gimnazjach masowych i integracyjnych uczyło się 108 głuchych oraz 1731 słabosłyszących uczniów.

W liceach ogólnokształcących uczyło się 75 uczniów głuchych i 495 słabosłyszących. W szkolnictwie zawodowym, obejmującym zasadnicze szkoły zawodowe, technika oraz licea profilowane uczyło się 89 uczniów głuchych oraz 667 uczniów słabosłyszących.

1.5.3. Wybrane tendencje w kształcenia głuchych i słabosłyszących

Uzyskane dane mogą posłużyć do opisanie tendencji, które zaobserwować można w kształceniu głuchych oraz słabosłyszących:

1. Szkoły specjalne uczące zawodu są w przeważającej mierze zapełnione uczniami głuchymi. Oznacza to, że w odniesieniu do szkół ponadgimnazjalnych obserwuje się prawidłowość polegającą na tym, że głucha młodzież wybiera naukę zawodu w szkołach specjalnych.
2. Uczniowie głusi i słabosłyszący zdecydowanie częściej wybierają kształcenie zawodowe niż ogólnokształcące (co jednak może być związane z funkcjonowaniem, do roku szkolnego 2011/2012, liceów profilowanych, które są zaliczane do kształcenia zawodowego).
3. Trudności komunikacyjne są, mimo ich doskonałego rozpoznania, ignorowane w procesie egzaminacyjnym, co oznacza, że uczniowie podchodzą do

egzaminów zawodowych są egzaminowani w rzeczywistości nie z posiadanej wiedzy, lecz z umiejętności posługiwania się językiem polskim. Sama zaś nieumiejętność posługiwania się językiem polskim jest często odnoszona do zdolności intelektualnych, poznawczych i emocjonalnych uczniów głuchych i słabosłyszących.

4. Jak wyżej wspomniano, fakt uczęszczania – w statystycznym ujęciu – średnio dwóch uczniów głuchych lub słabosłyszących na całą placówkę integracyjną ma swoje odzwierciedlenie w liczbie nauczycieli wspomagających – surdopedagogów. W szkołach integracyjnych takimi osobami są głównie oligofrenopedagodzy.
5. W szkolnictwie integracyjnym znikoma ilość kadry psychologów i pedagogów szkolnych posiada wykształcenie surdopedagogiczne (w szkołach specjalnych dla głuchych i słabosłyszących ukończenie co najmniej studiów podyplomowych lub kursu kwalifikacyjnego z surdopedagogiki jest obowiązkowe). Sytuacja ta bardzo utrudnia uzyskanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Warto pamiętać, że nawet w szkołach specjalnych zdecydowana większość pedagogów i psychologów szkolnych nie potrafi udzielić wystarczającej pomocy psychologiczno-pedagogicznej ze względu na barierę komunikacyjną (komunikacja za pomocą SJM bardzo zubaża przekaz i pozwala jedynie na ograniczoną diagnozę oraz terapię).
6. Paradoks dwujęzyczności w edukacji specjalnej polega na tym, że mimo niemal wszyscy nauczyciele zdają sobie sprawę z odmienności językowej swoich uczniów, to niewielu stara się cokolwiek z tym zrobić.
7. Wśród kadry nauczycielskiej szkół specjalnych jest dość duża świadomość odrębności językowo-kulturowej głuchych oraz akceptacja dla podnoszenia kwalifikacji z zakresu posługiwania się polskim językiem migowym.

2. Głusi i słabosłyszący na rynku pracy – wybrane zagadnienia

Omówienia wymagają wybrane zagadnienia, które mają istotny wpływ na zrozumienie sytuacji osób głuchych na rynku pracy.

2.1. Wybrane dane dotyczące zatrudnienia głuchych

W I kwartale 2012 roku w Polsce było 3 457 000 osób niepełnosprawnych powyżej 16 roku życia. Wśród nich aktywnych zawodowo było 599 tysięcy osób oraz 92 tysiące bezrobotnych. Pozostałe 2 858 000 osób z orzeczoną niepełnosprawnością było biernych zawodowo (GUS, 2012). Odsetek osób z wadami słuchu wśród wszystkich niepełnosprawności to 13,9%, z czego dla przedziału wiekowego 15-59 lat stanowi 8,3%, zaś 60 i więcej lat – 19,4% (GUS, 2007). Ma to związek ze znacznym przyrostem głuchot starczych w procesie starzenia się (zjawisko te zostało omówione szerzej w poprzednim rozdziale).

Badania E. Giermanowskiej (2007, s. 94) informują, że wśród wszystkich osób niepełnosprawnych, osoby głuche i słabosłyszące mają najniższy współczynnik gotowości do podjęcia pracy (41,8%). Jest to wynik bardzo zbliżony do badania (PFRON, 2009), którego wyniki informują, że 62% osób z tej grupy niepełnosprawnych odrzuca możliwość podjęcia proponowanej im pracy. Te same źródło podaje, że 33% niesłyszących nigdy nie pracowało zawodowo.

Publikacja „Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób zaburzeniami percepcji słuchowej” (SWPS, 2006) zawiera ciekawe spostrzeżenie, dotyczące grupy stricte Głuchych. Autorzy piszą, że w ciągu 4 lat (2002 – 2006) zatrudnienie osób z uszkodzonym słuchem spadło aż o 40%. O ile do roku 2001 około 20 tysięcy Głuchych aktywnych zawodowo, o tyle w 2006 wskaźnik ten zmalał do poziomu 12,7 tysięcy osób.

2.2. Ewolucja systemu kształcenia zawodowego głuchych

Mimo że posiadamy niewielką wiedzę na temat funkcjonowanie osób głuchych w dawnych czasach, to – jeśli chodzi o ich sytuację zawodową – mamy pewność, że ich sytuacja była niekorzystna. Głuchych kształcono w sposób incydentalny, w dużej mierze zależny od tego, jakie taka osoba miała pochodzenie oraz w jakim środowisku się obracała. Z reguły głusi wykonywali proste prace w ramach rodzinnych powiązań, jako pomocnicy słyszących, pracowali na roli, często, szczególnie w miastach, zajmowali się żebractwem bądź różnymi pracami, starając się przetrwać. Wiemy też, że niektórzy mieli nieco

więcej szczęścia – szczególnie ci, u których zauważono zdolności artystyczne, bądź osoby urodzone w majątnych rodzinach. Wiemy też, że podejmowano próby kształcenia takich osób, jednak nie był to rodzaj edukacji, który można by nazwać „kształceniem zawodowym”.

Skupiając się na obszarze ziem polskich – kształcenie głuchych rozpoczęto w roku 1817, w Instytucie Głuchoniemych w Warszawie. Od samego początku, kształcenie takie było ukierunkowane na zdobycie umiejętności zawodowych, zajęcia dla głuchych prowadzono w początkowo w zakresie litografii, stopniowo rozbudowując ofertę zawodową o kształcenie w warsztatach: tokarskim, ślusarskim, stolarskim, bednarskim, ciesielskim, szewskim, introligatorskim, drukarskim oraz kołodziejskim. Oczywiście, kształcenie te było dedykowane chłopcom. Głuche dziewczynki kształcono w szyciu, hafcie oraz pracach wykonywanych w typowym gospodarstwie domowym. Ważne jest to, że nie było to kształcenie zawodowe w dzisiejszym rozumieniu tego terminu. Było to kształcenie o charakterze przygotowującym do wykonania prac – w ówczesnym systemie kształcenia zawodowego nie przewidziano możliwości wykonywania zawodu w charakterze choćby czeladnika. Dlatego – niezależnie od poziomu kształcenia, młodzież głucha formalnie nie miała możliwości zdobycia pełnoprawnego zawodu.

Taka sytuacja trwała do okresu międzywojennego. W 1930 roku pierwsi głusi otrzymali możliwość zdawania egzaminów czeladniczych. Równolegle – w tym czasie powstała pierwsza szkoła zawodowa dla głuchych w Polsce. Niestety, wojna przerwała działalność tej placówki.

Dynamiczny rozwój szkolnictwa zawodowego dla głuchych w Polsce rozpoczął się po wojnie – w 1950 roku działało 6 szkół zawodowych dla głuchych, w 1975 roku działało 9 szkół zawodowych, zaś w 1999 roku – już 20 szkół zawodowych. Systematycznie rozbudowywano ofertę kształcenia głuchych o nowe zawody. Z czasem rozpoczęto kształcenie głuchych na poziomie techników (1976), zaś w latach 90-tych ubiegłego wieku zaczęto umożliwiać głuchym kontynuowanie nauki w technikach uzupełniających, zaś po roku dwutysięcznym rozpoczęto budowę sieci policealnych szkół zawodowych dla głuchych (Sak, 2010; Szczepankowski, 1999).

Aktualnie, kształcenie zawodowe, bazując na ofercie szkół dla głuchych w roku szkolnym 2010/2011, jest prowadzone na poziomie:

- zasadniczych szkół zawodowych – w nieco ponad 20 zawodach;
- szkół średnich – w niemalże 20 zawodach;
- szkoły policealnej – w około 10 zawodach

Warto podkreślić, że sytuacja związana z kształceniem zawodowym ulega dynamicznym przemianom – cały czas powstają nowe kierunki kształcenia, zaś na przestrzeni kilku ostatnich lat coraz więcej głuchych osób zdobywa umiejętności

i kwalifikacje zawodowe poza systemem szkolnictwa specjalnego dla głuchych, co związane jest przede wszystkim z rozwojem oferty szkoleń oraz kursów zawodowych różnorodnych instytucji, organizacji oraz firm szkoleniowych.

2.3. Przyczyny bierności zawodowej

Wśród przyczyn bierności zawodowej głuchych, pierwszym i najważniejszym czynnikiem niepodjęcia pracy są te, które wynikają bezpośrednio z barier komunikacyjnych.

Dla osób słyszących mowa jest naturalnym sposobem komunikacji międzyludzkiej. Posługiwanie się nią, nawet w dłuższym okresie czasu pracy, nie stanowi dla nich dużego obciążenia. Inaczej w przypadku osób głuchych, dla których język polski jest z reguły obcym językiem. Zachodzą tu dwa ważne procesy komunikacyjne: proces rozumienia mowy oraz proces jej tworzenia. Mogą one przebiegać niezależnie od siebie. Rozumienie mowy ma duży wpływ na życie głuchej osoby. Oczywiście, nie chodzi o rozumienie dźwięku mowy, gdyż jest to w przypadku głuchot, nawet wspomaganych technologią (aparaty słuchowe i implanty ślimakowe), niezwykle trudne. Warto wspomnieć, że w społeczeństwie funkcjonuje męt, jakoby głuchota polegała na zbyt słabym słyszeniu dźwięków. Przede wszystkim chodzi tu o umożliwienie osobie głuchej odczytywania mowy z ust. Proces tworzenia mowy jest zupełnie niezależny od jej rozumienia. Mowa osób głuchych, nawet bardzo dobrze wyrehabilitowanych, jest często inna, przypomina bardziej mowę cudzoziemca, niż mowę Polaka. Zdarza się też, że dana osoba głucha w ogóle nie mówi. Dlatego też, posługiwanie się mową i jej rozumienie jest dla osoby głuchej dużym wysiłkiem. Nie można zapominać, że proces rozumienia mowy jest nierozdzielnie powiązany z rozumieniem zasad gramatyki języka polskiego, która jest całkowicie odmienna od gramatyki polskiego języka migowego. Z tego samego powodu, trudności napotyka komunikacja za pomocą języka pisanego.

Kolejną przyczyną bierności zawodowej jest wykształcenie: osoby głuche zazwyczaj mają niskie kwalifikacje zawodowe. Wynika to z kilku uwarunkowań, z jakimi głusi stykają się w trakcie swojego kształcenia zawodowego. Przede wszystkim, nauczanie prowadzone

w języku, którego najczęściej nie rozumieją (bądź mają w nim istotne braki wpływające na posługiwanie się językiem narodowym) determinuje wybór ścieżki kształcenia. O ile młodzież słysząca ma wybór – kształcenie ogólne oraz kontynuacja tego kształcenia na poziomie wyższym, o tyle młodzież głucha często nie ma innego wyboru niż kształcenie zawodowe, gdyż w ocenie ich otoczenia (rodzice, opiekunowie, nauczyciele) oraz ich samych, wybór kształcenia ogólnego byłby bardzo ryzykowny ze względów językowych.

Następnie, co z tym idzie, relatywnie niewielka oferta zawodów oferowanych przez polskie szkoły zawodowe i technika dla głuchych, przy czym bardzo często jest tak, że najbliższa szkoła dla głuchych ma w ofercie dwa, czasem trzy zawody. Młodzież głucha, jeśli ma wybór, kontynuuje naukę w szkole uzupełniającej bądź policealnej, jednak bardzo często nie wynika to z faktycznej potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych, lecz z

niechęci do rozstania się ze szkołą. Warto zwrócić uwagę na fakt, że głucha młodzież kończąc etap kształcenia zawodowego (zasadniczą szkołę zawodową, technikum, technikum uzupełniające lub szkołę policealną²) często nie przystępuje do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, legitymując się jedynie świadectwem ukończenia szkoły. Po ukończeniu szkoły młodzi głusi muszą konkurować na rynku pracy z ludźmi słyszącymi. Napotykają mnóstwo problemów: przy rejestracji w urzędzie pracy, przy tworzeniu listów motywacyjnych, przy uzyskaniu odpowiedzi na podania o pracę (bardzo często pracodawcy zastrzegają sobie odpowiedź telefoniczną).

W dodatku możliwości kształcenia i przekwalifikowania w ramach nielicznych kursów oferowanych przez urzędy pracy oraz inne instytucje, które zapewniają możliwość uczestnictwa w kursach i szkoleniach zawodowych, są bardzo ograniczone, ze względu na brak zapewnienia tłumacza języka migowego na danym szkoleniu³. Szkolenia zawodowe, które są przyjazne dla głuchych, występują niezwykle rzadko.

Przedstawione przyczyny są powodem, dla którego głusi stosunkowo rzadko podejmują zatrudnienie. Jednak nie są one jedyne. Poza nimi występują inne, które są poniekąd efektem wyżej wymienionych uwarunkowań.

Jedną z pozakomunikacyjnych barier w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby głuche jest niska płaca, którą otrzymują za swoją pracę. Relatywnie duże kwoty, które głuche osoby dostają w ramach rent, przy jednocześnie niskich pensjach, jakie głusi otrzymują za swoją pracę, są czynnikiem demotywującym do aktywnego poszukiwania pracy. Są też przyczyną, dla której głusi angażują się w prace w tzw. szarej strefie. Wśród osób głuchych (tak jak i innych niepełnosprawnych, otrzymujących świadczenia rentowe) jest silna obawa, że podjęcie jakiegokolwiek pracy zarobkowej będzie skutkowało obniżeniem lub „zabranie” renty.

Jeszcze inną kategorią niepodjęcia pracy przez głuchych jest brak ofert, które mogą ich zainteresować. Prace, które oferuje się głuchym, są z reguły nisko płatnymi pracami fizycznymi, których często nie chcą osoby słyszące.

Zupełnie inną kategorią jest pasywna postawa wobec pracy zawodowej, która jest wyrażana poprzez niechęć do podejmowania jakiegokolwiek pracy.

Pozostałe przyczyny bierności zawodowej można przedstawić następująco:

² W polskim systemie edukacji istnieją też szkoły – licea profilowane (w większości o profilu „zarządzanie informacją”), które nie są w sensie stricte szkołami zawodowymi.

³ Warto podkreślić, że w Polsce praktycznie nie istnieją formy kształcenia zawodowego dla dorosłych głuchych, które byłyby realizowane w trybie zaocznym. Próby kształcenia zawodowego dorosłych głuchych były podejmowane, jednak z różnych powodów nie odniosły sukcesu.

- brak ofert pracy – sytuacja, z którą zderza się wielu głuchych, szczególnie w regionach, w których jest duże bezrobocie;
- miejsce zatrudnienia , odległość od miejsca zamieszkania – sytuacja, w której osoba głucha ma ofertę pracy, jednak jest ona w znacznej odległości od miejsca zamieszkania, co istotnie wpływa na ekonomiczną zasadność podjęcia pracy;
- wymiar godzinowy czasu pracy oraz godziny wykonywania pracy;
- brak form zatrudnienia wspieranego – sytuacja, w której istnieje możliwość zatrudnienia osoby głuchej, jednak pracodawca chce nawiązać stosunek pracy tylko w sytuacji gdy będzie to model zatrudnienia wspieranego.
- stosunek do zatrudniającego – istotnym, często niedocenianym czynnikiem jest wiedza, u kogo osoba głucha może podjąć zatrudnienie, czy jest to zupełnie obca osoba, czy też osoba im znana (np. krewny bądź już znana osoba). Kwestia zaufania w pracy jest niesłusznie marginalizowana.

Stereotypy dotyczące głuchych i możliwości podjęcia przez nich zatrudnienia jako determinanty zatrudniania głuchych powodują, że pracodawcy są przekonani, że głusi nie nadają się na wiele stanowisk i mogą wykonywać tylko proste prace. Stereotyp ten w praktyce zatrudnienia wyrządza ogromne szkody – nie tylko dyskryminuje głuchych na rynku pracy, ale też i dyskryminuje głuchych we wszelkiego typu awansach zawodowych.

2.4. Głusi w miejscu pracy

Wymienione właściwości osób głuchych oraz uwarunkowania ich bierności zawodowej dają obraz przyczyn ich pasywności zawodowej. Jednak, podkreśla się, że część głuchych zanim stała się osobą zawodowo bierną, miała już jakieś doświadczenia zawodowe. Warto zatem zastanowić się chwilę nad przyczynami rezygnacji z aktywności zawodowej tych, którzy już pracowali. Do czynników, które mają na to wpływ, poza wymienionymi wcześniej, są:

- uczucie frustracji – przede wszystkim związane z niezrozumieniem poleceń czy też istoty czynności zawodowych, jakie wchodzi w skład obowiązków pracownika, ale też i odwrotnie nierozumienie problemów, jakie zgłasza głuchy pracownik. Zazwyczaj u podłoża tego typu problemów są bariery komunikacyjne, lecz nie zawsze, mogą to być również dobrze uprzedzenia, przejawy negatywnego stosunku do pracownika (złośliwość, mobbing, irytacja z powodu częstego powtarzania poleceń, itd.);

- poczucie winy i zakłopotania – sytuacje gdy zachowanie pracodawcy i współpracowników są nośnikiem informacji, że przyczyny problemów na drodze pracownik – reszta firmy leżą wyłącznie po stronie głuchego pracownika;
- uczucie izolacji – brak wsparcia od rodziny lub przyjaciół, doświadczanie braku wpływu na miejsce pracy, brak odnajdywania sensu pracy, nieutrzymywanie bądź niemożność nawiązania stosunków koleżeńskich z innymi pracownikami, brak innych głuchych (co jest niezwykle istotne – bardzo wiele prac ludzi słyszących zawiera w sobie mniejszy lub większy komponent relacji komunikacyjnych z drugą osobą, głusi pracujący ze słyszącymi są tego pozbawieni). Bardzo podobnym przykładem problemu występującego w pracy jest uczucie izolowania, gdy głuchy pracownik otrzymuje stanowisko pracy z dala od innych pracowników, jest pomijany w komunikacji między pracownikami itp.;
- uczucie bycia wykorzystywanym – przykład z życia wzięty: osoba głucha jest uważana za „nietowarzyską” w związku z tym szef nie toleruje u niej przerw w pracy, które mają słyszący pracownicy;
- znudzenie – niedocenywanie możliwości, umiejętności, zdolności oraz ambicji głuchego pracownika, zlecanie mu najmniej istotnych spraw, pomijanie w procesie decyzyjnym, ignorowanie uwag głuchego pracownika związanych z pracą itp.

Wymienione najważniejsze problemy, jakich doświadczają głusi pracownicy, pozwala zrozumieć, dlaczego wykazują tak dużą niechęć do podejmowania pracy.

2.5. Metody komunikacji w miejscu pracy – rozwiązania komunikacyjne i techniczne

Celem usprawnienia lub ulepszenia komunikacji w miejscu pracy, korzystać można z różnych środków oraz rozwiązań technicznych. Do rozwiązań, które mogą wspomóc funkcjonowanie osoby głuchej w środowisku pracy, należą:

1. Telefony ze wzmocnioną głośnością oraz cewką indukcyjną – jest to środek techniczny, który służy przede wszystkim osobom słabosłyszącym. Jednak, niektórzy głusi, szczególnie ci, którzy nabyli swoją wadę słuchu w okresie dzieciństwa lub wczesnej młodości, przy uzyskaniu odpowiedniego wzmocnienia dźwięków, mogą być funkcjonalnie słabosłyszącymi. Urządzenia te wspomagają komunikację w modelu „jeden z jednym” na odległość.
2. Urządzenia wspomagające słyszenie (assistive listening devices), które mają na celu lepsze transmitowanie głosu. Przykładem takich urządzeń są systemy FM (nadawca nosi urządzenie, w skład którego wchodzi mikrofon oraz nadajnik, zaś odbiorca ma podobne urządzenie, którego celem jest odbiór sygnału) oraz pętle

indukcyjne. Jest to rozwiązanie, dedykowane bardziej słabosłyszącym, choć część głuchych jest w stanie uzyskać wymierne korzyści ze stosowania tego typu urządzeń. Urządzenia te przydają się w komunikacji jeden do jednego i jeden do wielu (jeden nadajnik może obsługiwać wiele odbiorników). Zastosowanie takich urządzeń to, przykładowo, różnego typu zebrania, warsztaty, szkolenia itp.

3. Stenotypia – technika, w której stosuje się zapis konwersacji w czasie rzeczywistym (real-time captioning), za pomocą maszyny stenograficznej (rzadziej komputera z typową klawiaturą) podłączonej do rzutnika multimedialnego. Rozwiązanie takie jest dość nietypowe, ale jest jedyną obecnie możliwą do zastosowania metodą tworzenia „napisów na żywo”. Takie rozwiązanie jest najbardziej korzystne dla głuchych, którzy nie znają języka migowego, jednak znają język polski i potrafią komunikować się za pomocą mowy. Zaletą tego rozwiązania jest transkrypcja typu „słowo w słowo” treści mówionych z nieznacznym opóźnieniem w stosunku do tego, o czym się aktualnie mówi. Wadą – konieczność korzystania przeszkolonego stenotypisty. Mimo że takiej technice komunikacji można wykorzystać standardowy komputer (np. laptop), korzystanie ze standardowej klawiatury znacząco obniża wydajność tworzenia napisów (opóźnia znacznie pojawienie się tekstu dla obiorcy).
4. Bardzo podobną techniką jest tworzenie notatek (note taking). Jest to bardzo podobna technika do stenotypii. Specjalna osoba, może to być nawet inny pracownik, tworzy notatki – w postaci tekstu bądź komputerowego, bądź pisma ręcznego – z wypowiedzianych treści. Są one okrojone w stosunku do tego, co zostało powiedziane (nie są dosłowną transkrypcją mowy na tekst). Zaletą tego typu rozwiązania jest niski koszt i prostota wdrożenia, jednak nie można zapomnieć, że jest to rozwiązanie praktyczne dla osób znających język narodowy.
5. Wykorzystanie komunikacji drogą elektroniczną. Ten sposób może być zastosowany dwojako: jako komunikacja tekstowa (e-maile, rzadziej komunikatory internetowe) bądź też jako komunikacja droga wizualną (oparte o przekaz wideo). Są to rozwiązania z reguły bezpłatne, bardzo łatwe do wdrożenia.
6. Bardzo podobną do omówionej w poprzednim punkcie komunikacji wideo jest komunikacja za pomocą wideofonów. Są to urządzenia, które oprócz tradycyjnej roli telefonu, mają zaimplementowaną kamerę wideo oraz wbudowany wyświetlacz. Dzięki temu, bez użycia komputera można porozumiewać się na drodze wizualnej.
7. Tłumaczenia – dla osób głuchych najbardziej pożądaną opcją jest tłumaczenie z języka polskiego na język migowy i vice versa. Korzyści jakie wynikają z zaangażowania tłumacza języka migowego są największe – głuchy pracownik dostaje możliwość pełnego uczestnictwa w życiu przedsiębiorstwa. Niestety, takie

rozwiązanie nie jest proste do wdrożenia – przede wszystkim jest to rozwiązanie generujące spor kosztów, w pewnych obszarach też naruszające politykę firmy związaną z ochroną informacji wewnętrznych.

8. Tłumaczenia online – ciekawym rozwiązaniem jest możliwość skorzystania z tłumacza online. Na rynku istnieją dwa rozwiązania metodologiczne dotyczące tej formy komunikacji. Pierwsza z nich to specjalne terminale tłumaczące, druga – specjalna aplikacja instalowana na komputerze osób chcących skorzystać z tłumacza online. Są to rozwiązania zdecydowanie tańsze od angażu tłumacza migowego w ramach etatu w firmie, jednak, podobnie jak w wyżej wymienionym przypadku, problemy pojawiają się w odniesieniu do informacji kluczowych dla firmy.

Przedstawione wyżej wybrane technologie i techniki komunikacyjne, które mogą pomóc w komunikacji z osobą głuchą w miejscu pracy, nie wyczerpują jednak katalogu możliwości, jakie stwarzają zdobyte techniki oraz ludzkiej inwencji. Należy pamiętać, że – jeśli chodzi o populację głuchych – najistotniejszą kwestią jest dostęp do tłumaczeń na drodze język narodowy <-> język migowy. Stąd, pracy tłumacza trzeba poświęcić nieco więcej uwagi.

2.5.1. Tłumaczenia PJM

Komunikacja z głuchym pracownikiem jest jednym z największych wyzwań, jakie powstaje w miejscu pracy takiej osoby. Pozostałe metody i techniki komunikacyjne, jakie zostały wymienione w poprzednim podrozdziale, są zasadniczo tylko dla tych, którzy funkcjonują jako osoby słabosłyszące, mimo iż ich audiogram wykazuje, że są głusi.

Rekomenduje się następujące wytyczne dotyczące komunikacji z głuchą osobą korzystając z usług tłumacza:

- mówienie bezpośrednio do głuchych;
- patrzeć na głuchych, nie na tłumacza;
- tłumacz nie jest doradcą ani opiniodawcą, nie bierze udziału w dyskusji;
- tłumacz przekazuje w języku migowym to co usłyszy;
- tłumacz może dopytać obie strony, jeśli nie ma pewności, czy dobrze je zrozumiał, tak samo obie strony dyskusji mogą zapytać, czy zostały dobrze zrozumiane;
- tłumacz musi być odpowiednio blisko rozmówców, by jednocześnie słyszeć dobrze osobę mówiącą, oraz być dobrze widzianym przez osobę głuchą;
- jeśli głucha osoba nie patrzy na osobę mówiącą, to nie znaczy że nie zwraca na nią uwagi, ona po prostu patrzy na tłumacza;

- tłumacz jest w stanie przekazywać informacje tylko w jedną stronę naraz, więc należy unikać jednoczesnego mówienia (lub migania) przez dwie osoby i więcej naraz;
- mówić należy normalnie, w normalnym tempie.

2.6. Poradnictwo i doradztwo zawodowe dla głuchych i słabosłyszących

Poradnictwo zawodowe dla głuchych i słabosłyszących w Polsce praktycznie nie istnieje.

Doradztwo zawodowe dla głuchych w Polsce jest świadczone w sposób incydentalny, chaotyczny, z użyciem narzędzi, które są zupełnie niezrozumiałe dla tej grupy osób. Główne problemy doradztwa zawodowego głuchych sprowadzają się do następujących kwestii:

- brak wiedzy fachowej dotyczącej szeroko rozumianej problematyki głuchoty i głuchych;
- proces świadczenia doradztwa zawodowego jest niezrozumiały dla osoby głuchej, przy czym nakładają się na to problemy związane ze stereotypem osoby głuchej i nieporozumienia komunikacyjne;
- brak jest ofert skierowanych do osób głuchych (niepełnosprawnych), które odpowiadają poziomowi wykształcenia głuchych;
- zmuszanie osoby głuchej do pracy przez rodzinę.

2.7. Dyskryminacja głuchych i słabosłyszących w miejscu pracy

Analizowano wcześniej przyczyny bierności zawodowej głuchych, które wynikają z doświadczeń zawodowych. Warto też chwilę uwagi skierować na zagadnienie dyskryminacji zawodowej, które jest mało eksplorowanym tematem – zupełnie niesłusznie. Do bierności zawodowej przyczyniają się czynniki związane z dyskryminacją. Można wyróżnić następujące jej przejawy:

- niezatrudnianie głuchych, mimo posiadanych przez nich kwalifikacji – bardzo częsty przejaw dyskryminacji. Mimo, że na chwilę obecną, głusi są w stanie zdobywać wykształcenie w kilkudziesięciu zawodach będących w ofercie kształcenia polskich szkół dla głuchych oraz trudnej do określenia liczbie zawodów oferowanych przez uczelnie wyższe, relatywnie niewielu głuchych wykonuje prace zgodne ze swoimi kwalifikacjami.
- wpływ problemów komunikacyjnych na ocenę pracy głuchych – dyskryminacją jest tu branie pod uwagę zdolności komunikacyjnych (przede wszystkim jakości mowy osoby głuchej) przy ocenie pracy danej osoby. Głuchym, którzy nie mówią bądź

nie znają języka polskiego trudno jest upomnieć się o podwyżkę pensji, bądź wyjaśnić niuanse zadań, przyczyny różnego rodzaju opóźnień czy modyfikacji w wykonaniu danego zadania etc.

- pomijanie przy szkoleniach zawodowych – występuje w sytuacjach, gdy pracownik nie jest wpisywany na listę szkoleń, kursów, czy to wewnętrznych czy zewnętrznych, gdyż pracodawca jest przekonany, że głucha osoba ich nie zrozumie, nie szkolenie będzie takiej osobie przydatne czy wręcz nie planuje w żaden sposób wykorzystać nowo nabytych umiejętności głuchego, wychodząc z założenia, że głuchy pracownik ma wykonywać to, co robi obecnie i nie przewiduje się zmiany tej roli;
- brak awansów – pomijanie w procedurach awansowych osób głuchych tylko z faktu, że są głusi;
- nie korzystanie ze środków technicznych wspomagających komunikację w pracy – sytuacja, w której głuchy pracownik nie otrzymuje wsparcia pracodawcy w zakresie angażowania tłumacza języka migowego, polityka firmy zakłada komunikację tylko telefoniczną etc.;
- wykorzystywanie nieznaności prawa pracy – jest to problem dość złożony, gdyż nie zależy tylko od głuchoty. Słyszący pracownicy także mają problem z uzyskaniem dostępu do informacji prawnej w sprawach regulujących różne kwestie związane z pracą, płacą, urlopami etc. Jednak, o ile słyszący mogą uzyskać pomoc, na przykład w postaci tekstu z różnego typu poradników, czasopism bądź po prostu zapytać o wyjaśnienia w kadrach firmy, o tyle głucha osoba jest zasadniczo takich możliwości pozbawiona.
- praca w hałasie – specyficzny stereotyp, który zakłada, że osobom głuchym nie przeszkadza hałas, jest bardzo dyskryminujący;
- ignorowanie ich w procesie przystosowywania firmy do potrzeb osób niepełnosprawnych, przez które z reguły rozumie się przeróbki architektoniczne.

2.8. Stosunek pracodawców do głuchych

Poza sytuacjami, które sprawiają, że głusi czują się w pracy źle, bądź przejawami ich dyskryminacji, są też mniej lub bardziej uzasadnione obawy dotyczące zatrudniania głuchych. Można tu wyróżnić:

- brak solidności głuchych – pracodawcy wyrażają obawy co do sytuacji, w których głusi pracownicy nie wywiązują się ze swoich zadań, wykonując pracę bez należytej solidności, uwagi i ogólnie – przejawiając lekceważący stosunek do obowiązków, na przykład poprzez przeciąganie przerw, surfowanie po Internecie w pracy, nadużywanie komunikacji (prywatne e-maile i komunikatory w godzinach

pracy), permanentne spóźnienia, opuszczanie zakładu pracy przed regulaminowym końcem pracy itp.

- głusi mają wyższy wskaźnik absencji od słyszących – inną kategorią obaw pracodawców są te, związane z absencją pracownika, że głuchota może wiązać się z większą niż typowa liczbą zwolnień lekarskich etc.;
- zatrudnienie głuchych jest bardziej kosztowne – jest to popularna obawa pracodawców, którzy boją się, że zatrudnienie głuchego pracownika może być bardziej kosztowne niż pracownika słyszącego, szczególnie biorąc pod uwagę koszty tzw. „dostosowania stanowiska pracy”.

Oczywiście nie u każdego pracodawcy występują obawy dotyczące zatrudnienia głuchego pracownika, ani głusi pracownicy nie mają jakiejś różniącej się od słyszących negatywnej charakterystyki. Bardzo często takie obawy wynikają z doświadczeń firmy, która zatrudniała niesolidnego głuchego pracownika, bądź też są wyrazem uprzedzeń.

3. Projekt pilotażowy – najważniejsze wnioski z ewaluacji

Projekt pilotażowy „Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy” miał charakter systemowy, realizowany był w partnerstwie pomiędzy dwoma podmiotami: Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych a Zarządem Głównym Polskiego Związku Głuchych, w okresie luty 2009 – styczeń 2010 roku. Celem projektu były działania skupiające się na aktywizacji społeczno-zawodowej głuchych i słabosłyszących, akcentując rolę odpowiedniego motywowania do podjęcia pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Rozwój zawodowy w projekcie pilotażowym realizowany był w postaci ścieżki rozwoju zawodowego, która była przedstawiona w postaci 4 kroków: diagnozy, szkolenia, stażu oraz zdobycia pracy.

W projekcie wzięła udział następująca liczba osób:

- 751 - w spotkaniach informacyjnych
- 751 - w spotkaniach grupowych z doradcą zawodowym
- 351- w spotkaniach z prawnikiem i psychologiem
- 652 – w spotkaniach z doradcą zawodowym
- 1500 – w przeglądzie edukacyjnym
- 100- w warsztatach psychologicznych
- 71 – w przygotowaniu video cv.

Kwalifikacje zawodowe, podniosły 292 osoby, 192 kontynuowały naukę. Staże zawodowe odbyły 42 osoby, a pracę po zakończeniu projektu uzyskało 28 osób.

3.1. Działania podejmowane w projekcie pilotażowym „4 kroki” i ich ocena podczas badania ewaluacyjnego:

a) Spotkania informacyjne z rodzicami:

Spotkania odbyły się w 27 lokalizacjach, w każdym jeden raz. Wzięło w nim udział 186 rodziców lub opiekunów młodzieży niesłyszącej. Celem spotkań było przedstawienie rodzicom i opiekunom założeń projektu „4 kroki” oraz zachęta do uczestnictwa w nim ich dzieci.

Głównym sposobem informowania rodziców były spotkania oraz materiały drukowane. Zostały one wysoko ocenione przez uczestników. Zalecono kontynuację tego sposobu docierania do rodziców.

Doceniono partnerską rolę szkoły w procesie informowania rodziców o programie „4 kroki”. Zalecano utrzymać ten kanał komunikacji, jak również współpracować w tym zakresie z mediami (głównie internetowymi) oraz lokalnymi oddziałami PZG.

b) Spotkania grupowe z doradcami:

Spotkania, których zaplanowano 69, zaś odbyło się 41, przeprowadzono w 33 lokalizacjach, zaś wzięło w nich udział 751 uczestników. W tych spotkaniach brali udział tłumacze PJM.

Wnioski koncentrowały się na zagadnieniach organizacyjnych: zbyt krótkim czasie pracy z beneficjentem, małej ilości spotkań, kwestie związane z ich terminem realizacji, współpracy z kadrami placówek szkolno-wychowawczych dla głuchych oraz uwag odnośnie brakujących elementów spotkań z doradcami. Zalecono wydłużenie czasu spotkań oraz ich częstotliwości, jeśli jest taka potrzeba. Zwrócono uwagę na konieczność synchronizacji działań organizacyjnych „4 kroków” z cyklem roku szkolnego.

Większość badanych oceniła spotkania dotyczące projektu „4 kroki” jako zdecydowanie im się podobające. Uczestnicy tych spotkań byli, w opinii badanych, zainteresowani. Współpracę z tłumaczami polskiego języka migowego oceniono pozytywnie.

c) Spotkania indywidualne z doradcami, psychologami i prawnikami:

W spotkaniach indywidualnych z doradcami wzięły udział 652 osoby. A w spotkaniach z prawnikami i psychologami – 351 osób. Odbyły się one w 17 miastach.

Uzyskane wyniki z kwestionariuszy wskazują, że badani wykazują duże zadowolenie ze spotkań. W ich opinii takie spotkania są potrzebne oraz bardzo przydatne. Pozytywnie ocenia się miejsce, atmosferę spotkania, współpracę z tłumaczem, informację o spotkaniu i sposób zaproszenia na spotkanie. Źródłem informacji

o spotkaniu był przede wszystkim kadra placówki szkolno-wychowawczej, rzadko

–

z innych źródeł (strona internetowa i inne).

Przeprowadzono także 10 indywidualnych wywiadów z uczestnikami. Wywiady były prowadzone w polskim języku migowym, nagrywane na nośnik audio-video, następnie podane tłumaczeniu na język polski oraz analizie.

Badani dobrze oceniali spotkania oraz specjalistów.

d) Staże zawodowe:

Wnioski skupiały się na współpracy opiekuna stażu, pracodawców oraz PZG. Zalecenia dotyczyły utrzymania tego stanu rzeczy.

e) Szkolenia i kursy specjalistyczne/zawodowe:

Łącznie liczba szkoleń, w których wzięli udział beneficjenci, wyniosła 317.

Beneficjenci mieli możliwość wskazać, która forma doskonalenia kwalifikacji zawodowych ich interesuje. Szkolenia takie zostały wykupione. Były one różnego rodzaju, zaś poziom był dostosowany do drogi rozwoju zawodowego, którą wybrała osoba niesłysząca. Beneficjenci uzyskali także dostęp do tłumacza, który uczestniczył w szkoleniach.

Wniosek był jeden – szkolenia są chętnie wykorzystywane przez uczestników projektu. Zalecono ich indywidualizację oraz realizację zgodnie z potrzebami uczestników.

f) Warsztaty Umiejętności Psychologicznych:

Warsztaty Umiejętności Psychologicznych były szkoleniami dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Przeprowadzone zostały w listopadzie 2009 roku w postaci 5-dniowego szkolenia stacjonarnego, w którym wzięło udział 100 uczestników oraz 18 opiekunów młodzieży. W ramach Warsztatów przeprowadzono 5 bloków zajęć.

Formuła warsztatów – kilkudniowe szkolenie wyjazdowe – była nowością dla uczniów placówek szkolno-wychowawczych dla głuchych (w takich placówkach monotematyczny wyjazd szkoleniowy jest praktycznie niespotykany). Zajęcia oceniono jako ważne, praktyczne i potrzebne.

Organizację zajęć w ramach warsztatów oceniono dobrze. Doceniono także to, że zajęcia prowadziły osoby z zewnątrz. Bardzo ważne w opinii badanych było to, że zajęcia były przeładowane treściami. Zgłaszano uwagi co do intensywności pracy, postulując jej zmniejszenie bądź rozłożenie w czasie. Wysoko oceniono szeroką gamę form pracy z młodzieżą oraz zróżnicowane formy materiałów multimedialnych wykorzystywanych w trakcie zajęć. Wskazywano na konieczność konsultacji ze specjalistą (nauczycielem szkoły dla głuchych) ilości materiału wykorzystanego w zajęciach, jednak postulowano raczej wydłużenie czasu trwania zajęć niż rezygnację z części treści.

Dobrze oceniono skuteczność warsztatów. Mimo zbyt dużej ilości wiedzy i umiejętności do opanowania, badani tłumacze i opiekunowie podkreślają, że przyswojenie choćby części materiału jest sukcesem, co potwierdzała sama młodzież w swoich wypowiedziach. Dało się obserwować aktywizację młodzieży w ramach zadań grupowych. Cześć opiekunów młodzieży zgłaszała postulat obniżenia poziomu zajęć po to, by je dostosować do wiedzy i umiejętności uczestników, która była na bardzo zróżnicowanym poziomie. Zauważono, że nie ma możliwości prostej adaptacji zajęć dedykowanych dla młodzieży słyszącej, celem przeprowadzenia ich w grupie młodzieży głuchej.

Bardzo dobrze przyjęte zostało uczestnictwo w zajęciach tłumaczy polskiego języka migowego. Młodzież podkreślała, że dzięki nim może w pełni uczestniczyć w zajęciach. Prowadzący zajęcia byli zadowoleni ze współpracy z tłumaczami PJM.

Wnioski dotyczyły spraw organizacyjnych (zbyt krótki czas, zbyt wiele materiału, uczestnictwo tłumaczy PJM, kwestie lokalowe). Zalecono kontynuację tego typu spotkań, dostosowanie czasu warsztatów do potrzeb uczestników, zadbać o kwestie organizacyjno-porządkowe, tłumaczenia PJM oraz ogólny komfort uczestników tych spotkań.

g) Przegląd edukacyjny:

Celem przeglądu było upowszechnienie wiedzy na temat ośrodków edukacyjnych, w których mogą podjąć naukę osoby głuche. W przeglądzie tym wzięło udział 1500 osób z 22 ośrodków.

Przegląd edukacyjny oceniono jako przydatny dla młodzieży. Główne korzyści, jakie odniosła ona podczas przeglądu edukacyjnego, to:

- wymiana doświadczeń i integracja,
- możliwość zapoznania się z różnymi ofertami szkół oraz bezpośredniego kontakt z ich kadrami,
- możliwość zaprezentowania swojej placówki,
- możliwość poznania nowych sprzętów rehabilitacyjnych,
- kontakt z doradcą zawodowym.

Bardzo dobrze oceniano prezentacje, które miały miejsce na imprezie, zaś stosunkowo niskie noty uzyskały warsztaty dla nauczycieli oraz warsztaty z psychologiem i doradcą zawodowym. Padły propozycje lepszej promocji imprezy a także uwagi ogólne dotyczące organizacji przeglądu. Sugerowano, w przypadku

ponownej organizacji przeglądu, następujące elementy: prezentacje szkół, stworzenie informatora edukacyjnego, prezentację sprzętu audio i aparatury wspomagającej nauczanie i codzienne życie osób z uszkodzonym słuchem. Zaproponowano także włączenie w przegląd elementów związanych z rynkiem pracy dla osób niesłyszących: oferty pracy, spotkania z firmami, które podjęłyby się szkolenia osób z dysfunkcją słuchu, spotkania z niesłyszącymi, którzy zaistnieli na rynku pracy, którzy założyli swoje firmy. Ponadto zaproponowano poszerzenie przeglądu o oferty szkoleń i kursów, szkolenia i warsztaty dla uczniów uczestniczących w przeglądzie, szerszą ofertą pomocy dydaktycznych, szerszą ofertę warsztatów dla nauczycieli,. Poza tym zwrócono uwagę na konieczność przeprowadzenia zajęć integrujących młodzież.

Zwrócono także uwagę na małą ilość ofert dotyczących zatrudnienia. Zarekomendowano kontynuację działania, organizację zajęć integracyjnych dla młodzieży oraz kwaterunek mieszany (w jednym miejscu młodzież z różnych ośrodków) oraz zapewnienie komfortowych warunków lokalowych. Zalecono zwiększenie ilości stanowisk i propozycji dotyczących stażu i zatrudnienia poprzez rozbudowanie treści związanych z rynkiem pracy.

h) Polski język migowy:

W projekcie „4 kroki” zadbano o uczestnictwo tłumaczy PJM w każdym działaniu projektu. Zostało to docenione przez uczestników. Przetłumaczono też na polski język migowy stronę internetową projektu. Uczestnicy projektu pozytywnie wypowiadali się na temat obecności tłumaczy PJM, podkreślając, że dzięki nim czują się bezpieczniej i swobodniej. Nauczyciele doceniali możliwość uczestnictwa w kursach PJM, oferowanych w ramach projektu. Bardzo pozytywnie wypowiadali się na temat organizacji tych kursów w ich miejscach pracy.

We wnioskach z badań, doceniono zaangażowanie tłumaczy polskiego języka migowego w projekt oraz podkreślono chęć doksztalcania się nauczycieli z placówek szkolno-wychowawczych dla głuchych w zakresie tego języka. Zarekomendowano utrzymanie udziału tłumaczy PJM oraz utrzymanie kursów PJM w trybie stacjonarnym.

i) Staże zawodowe:

Zorganizowano staże zawodowe dla 42 osób. Pracodawca, który zdecydował się zaangażować głuchego stażystę, otrzymywał pomoc ze strony jego opiekuna-tłumacza. Staże odbywały się w różnych miejscach: w zakładzie fryzjerskim, zakładzie stolarskim, kwiaciarni, salonie masażu, restauracji, browarze, ośrodku szkoleniowym, uzdrowisku, w administracji wyższej uczelni, przedszkolu, urzędzie gminy, ośrodkach pomocy społecznej, w ministerstwie.

Stażyści wykonywali niemal zawsze te same prace co słyszący pracownicy, z wyjątkiem tych, które wymagały bezpośredniego kontaktu z klientem. Dobór miejsca stażu odbywał się na drodze wskazania, to znaczy, w większości, stażyści sami sobie znaleźli miejsce stażu. Pracę głuchych stażystów oceniono jako bardzo dobrą.

Dobrze oceniono funkcję opiekuna stażu. Zwrócono uwagę na konieczną obecność takiej osoby przede wszystkim na początku stażu oraz na to, że taka osoba nie jest tylko tłumaczem, lecz jej zadaniem jest także wspieranie osoby głuchej.

4. Założenia II edycji projektu „4 kroki”

U źródła programu „4 kroki” leżało przekonanie o konieczności aktywizacji głuchych na rynku pracy. Badania (PFRON 2009) wskazują, że główne problemy jakie napotykają głusi na rynku pracy, związane są z funkcjonowaniem barier komunikacyjnych oraz społeczno-emocjonalnych, przez co nie są w stanie samodzielnie poszukiwać pracy, korzystać z pomocy doradców zawodowych, nie potrafią zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej. Głusi kształcą się przede wszystkim w szkołach specjalnych, których oferta edukacyjna – pod kątem kształcenia w zawodzie – jest uboga. Funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy zniechęcają pracodawców do zatrudniania głuchych – szczególnie szkodliwy jest pogląd, że głusi mogą wykonywać tylko określone rodzaje prac. Mity i stereotypy dotyczące głuchych i głuchoty wzbudzają u pracodawców lęk przed zatrudnianiem głuchych.

Poza tym, przyczyn niskiej aktywności głuchych na rynku pracy można doszukiwać się w ich niskim poziomie wykształcenia, specyficznych postawach społecznych w stosunku do tej grupy osób oraz w systemie szkolnictwa, który jest dla osób głuchych silnie dyskryminujący – nauczanie głuchych w Polsce oparte jest o system komunikacyjny, który składa się z przekazywania znakami migowymi treści języka fonicznego. Taka metoda nauczania jest dla głuchych niekorzystna i zdecydowanie utrudnia kształcenie umiejętności i kompetencji zawodowych.

Projekt „4 kroki” skierowany jest do głuchych i ma na celu aktywizację zawodową tej grupy osób. Projekt zakłada umożliwienie płynnego przejścia ze szkoły do pracy, kontynuację rozwoju zawodowego i nauki. Potrzeba realizacji tego typu programu została podkreślona w ewaluacji programu pilotażowego pt. „Wsparcie os. niesłyszących na rynku pracy”. W ewaluacji podkreślono, że w Polsce nie funkcjonuje inny program aktywizacji zawodowej głuchych.

Beneficjentami Ostatecznymi są osoby niesłyszące (ON) w wieku 15 (- 64 lat posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub równoważne, wraz z audiogramem potwierdzającym ubytek słuchu powyżej 70 dB, kończące naukę w gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych, szkołach wyższych, szkołach artystycznych, placówkach kształcenia praktycznego, ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego, a także absolwenci tych szkół i placówek. Są to także ON dorosłe bezrobotne poszukujące pracy oraz niepracujące.

Produkty i rezultaty projektu zostaną szczegółowo przedstawione w dalszej części podręcznika. W tym miejscu warto zaznaczyć, że Beneficjentami Ostatecznymi projektu są zarówno osoby niesłyszące (ON) jak i osoby z najbliższego otoczenia ON (takie jak członkowie rodzin, opiekunowie, przyjaciele, wychowawcy, nauczyciele).

Rezultaty miękkie określone dla ON:

- wzrost pewności siebie, poprawa samooceny i wiary we własne możliwości

- zdobycie większej wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy, nawiązywania relacji zawodowych
- poprawa zdolności wchodzenia w interakcje społeczne

Rezultatem miękkim w stosunku do osób z otoczenia będzie:

- zmiana postaw wobec swojego podopiecznego i siebie – np. wzrost wiary w możliwości społeczne i zawodowe podopiecznego, wzrost zaufania do innych osób opiekujących się ON, wiedza na temat możliwości wsparcia ON, członków rodziny oraz otoczenia

Projekt będzie wymagał zaangażowania wielu instytucji związanych pośrednio z rynkiem pracy, i może w przyszłości pozytywnie zaważyć na ich wzajemnej współpracy, także po zakończeniu projektu

Wartością dodaną w projekcie będzie też integracja środowiska osób niesłyszących, które będzie miało okazję bliższego poznania się i podzielenia się własnym doświadczeniem.

Dodatkowo wartością dodaną będzie opracowanie podręcznika wskazującego w jakim kierunku powinny pójść dobre praktyki na rynku pracy dla osób niesłyszących

Cel ogólny zostanie osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

1. Rozwinięcie, podtrzymanie i przywrócenie aktywności społeczno-zawodowej. ON poprzez zapewnienie im kompleksowego, profesjonalnego wsparcia specjalistów, szkoleniowego i doradczego.
2. Poprawę jakości otoczenia społecznego ON m.in. poprzez zapewnienie profesjonalnego wsparcia prawnego i psychologicznego pozwalającego na zmianę utrwalonych postaw społecznych oraz udział w warsztatach rodziców lub opiekunów ON.
3. Udoskonalenie jakości systemu kształcenia ON poprzez nabycie lub doskonalenie umiejętności w zakresie posługiwania się naturalnym językiem migowym (PJM) oraz uczestnictwo w warsztatach open-up przez nauczycieli.

W projekcie założono, że proporcje między kobietami a mężczyznami biorącymi udział w działaniach aktywizujących będzie wynosiła 45% do 55%. Ustalenie takich proporcji było zabiegiem celowym, wynikającym z analizy sytuacji społeczno-zawodowej głuchych kobiet.

4.1. Działania podejmowane w ramach projektu „4 kroki”

Projekt realizowany jest przez Lidera – PFRON oraz partnerów: PZG, UNDP i Fuga Mundi.

Beneficjenci ostateczni nie mogli korzystać z oferty kilku partnerów.

Na potrzeby projektu została zatrudniona kadra zarządzająca oraz specjaliści odpowiedzialni za poszczególne zadania realizowane w ramach projektu.

- a) **Zadanie 1 –Promocja** (audycje w TV, tworzenie stron www i materiałów promocyjnych)
- b) **Zadanie 2 – Rekrutacja** (aktywizacja społeczno-zawodowa, w skład której wchodziły: poradnictwo zawodowe, Indywidualne Plany Działania, Warsztaty Aktywności Zawodowej, szkolenia zawodowe, staże rehabilitacyjne, spotkania informacyjne o programach wspierających edukację; poradnictwo prawne i psychologiczne, targi edukacyjne, Wydarzenie „Miasto Głuchych”, Warsztaty Life Skills, katalog szkół dla głuchych, staże zagraniczne w organizacjach pozarządowych związanych ze środowiskiem głuchych w Europie, poradniki w PJM, warsztaty leaderskie dla głuchych absolwentów szkół wyższych),
- c) **Zadanie 3 – Promocja aktywności społeczno-zawodowej osób niesłyszących wśród osób z najbliższego otoczenia** (warsztaty grupowe dla otoczenia ON osoby aktywnej zawodowo, warsztaty „open up”, publikacja dla rodziców głuchych dzieci, Film/spot promujący aktywność społeczno-zawodową ON, zjazd lekarzy medycyny pracy i specjalistów BHP),
- d) **Zadanie 4 – Organizacja kursów polskiego języka migowego dla nauczycieli** (44 kursy dla nauczycieli),
- e) **Zadanie 5 – współpraca z pracodawcami - pozyskanie ofert staży rehabilitacyjnych i ofert pracy** (Giełdy Pracy, strona internetowa www.glusiwpracy.pl, Targi Pracy),
- f) **Zadanie 6 – Monitoring i ewaluacja.**

5. Realizacja II edycji projektu „4 kroki” – dobre praktyki w działaniach związanych z realizacją projektu

Druga edycja projektu „4 kroki” jest projektem ogólnopolskim, realizowana jest przez lidera projektu – PFRON oraz partnerów: Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki, Programem Narodów Zjednoczonych UNDP w Warszawie oraz Fundacją Fuga Mundi w Lublinie. Każda z tych organizacji ma określone terytorium działania:

- Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki – województwa: świętokrzyskie, małopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie, wielkopolskie, łódzkie, dolnośląskie, opolskie i śląskie
- United Nations Development Programme – województwa: mazowieckie, podlaskie, warmińsko – mazurskie, kujawsko - pomorskie i pomorskie;
- Fundacja Fuga Mundi – województwa: lubelskie i podkarpackie.

5.1 Rekrutacja uczestników projektu

Rekrutację prowadzono przede wszystkim wśród osób, które z racji wykonywanych obowiązków, zainteresowań, posiadanego wykształcenia, związków rodzinnych lub towarzyskich, miały kontakt z osobami głuchymi, bądź możliwość dotarcia do nich. Ponieważ Partnerzy projektu musieli osiągnąć, w odniesieniu do założeń, konkretne wyniki liczbowe dotyczące beneficjentów ostatecznych, ich rekrutację prowadzono przede wszystkim w skupiskach głuchych.

Rekrutacja beneficjentów ostatecznych przebiegała wielotorowo i wieloetapowo.

- etap I: opracowanie i wdrożenie procedur rekrutacyjnych, a także dokumentów, formularzy oraz kryteriów oceny.
- etap II: ogłoszenie rekrutacji, organizacja spotkań rekrutacyjnych, przyjmowanie zgłoszeń beneficjentów;
- etap III: rejestracja uczestników, podpisanie deklaracji uczestnictwa i założenie teczek osobowych.

Szczególną rolę w projekcie poświęcono kobietom – stereotypy, jakie funkcjonują w odniesieniu do ról kobiet (warto podkreślić nakładanie się stereotypu kobiety oraz osoby niepełnosprawnej) powodują, że kobiety rzadziej niż mężczyźni podejmują aktywność zawodową.

5.1.1. Rekrutacja specjalistów

W ramach projektu „4 kroki” przewidziano angaż specjalistów. Odbywało się to w formie zatrudnienia osób do prowadzenia określonych zadań projektu. Takimi osobami byli:

- doradcy zawodowi – ich zadaniem było indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe. W ramach obowiązków ich zadaniem było tworzenie indywidualnej diagnozy, ścieżki zawodowej oraz indywidualnego planu działania dla beneficjentów ostatecznych projektu;
- tłumacze PJM/opiekunowie – zadaniem tych osób była pomoc beneficjentom ostatecznym projektu w indywidualnych i grupowych kontaktach specjalistów z nimi oraz towarzyszenie beneficjentom w pierwszym kontakcie z pracodawcą;
- asystenci stażu – zadaniem jest tutaj wsparcie beneficjentów w początkowym okresie odbywania stażu (lub zatrudnienia);
- trenerzy pracy – działalność tych specjalistów polegała na moderowaniu powstawania pilotażowych przedsiębiorstw społecznych;
- prawnicy i psycholodzy - zapewnienie grupowych i indywidualnych konsultacji specjalistycznych;
- specjaliści i eksperci do prowadzenia zadań szczegółowych, przede wszystkim konkretnych szkoleń i warsztatów.

Rekrutacją specjalistów zajmowali się koordynatorzy lokalni projektu. Nabór specjalistów był prowadzony na podstawie oceny kwalifikacji danej osoby oraz analizie ich doświadczeń z osobami głuchymi. Preferowane były osoby, które już wykonywały zadania związane – bezpośrednio bądź pośrednio – z osobami głuchymi oraz miały doświadczenie w realizacji projektów związanych z aktywizacją osób niepełnosprawnych. Zabieg taki pozwala na sprawną realizację zadań poszczególnych osób, zapobiega sytuacjom, gdy wykonanie poszczególnych elementów zadań zleca się osobom, które nie miały żadnego doświadczenia z osobami głuchymi.

Dobra praktyka

Rekrutację specjalistów, którzy będą pracowali bezpośrednio z beneficjentami ostatecznymi, należy prowadzić przede wszystkim wśród osób, które znają i rozumieją środowisko. Pozwala to na uniknięcie nieprzyjemnych niespodzianek w trakcie realizacji projektu ze strony prowadzących.

Do zadań związanych z realizacją projektów skierowanych do osób głuchych dobrą praktyką jest angażowanie osób, które na co dzień pracują z tą grupą osób.

Tam gdzie jest to możliwe, należy angażować głuchych specjalistów,

w następnej kolejności osoby znające PJM, zaś w ostateczności osoby słyszące współpracujące z tłumaczami PJM. .

5.1.2. Rekrutacja beneficjentów ostatecznych

Rekrutacja beneficjentów ostatecznych przebiegała różnymi drogami, nie był to proces liniowy, to znaczy taki, w którym zakładano, że do projektu przystąpi od razu założona liczba beneficjentów. Rekrutację prowadzono w całym okresie trwania projektu.

Sposoby rekrutacji głuchych były różne. W celu dotarcia do jak największej liczby potencjalnych głuchych, którzy mogliby skorzystać z projektu, rekrutację prowadzono na wiele sposobów, przede wszystkim poprzez szkoły dla głuchych, media oraz pozostałe sposoby rekrutacji. Każda z tych metod rekrutacji zostanie omówiona.

5.1.2.1. Rekrutacja beneficjentów przez szkoły

Szkoły dla głuchych, jako jedne z największych skupisk osób, które mogły być potencjalnymi beneficjentami projektu, zasługują na szczególną uwagę. Przede wszystkim, szkoły są miejscem, w którym możliwe jest dotarcie do dwóch kategorii osób: uczniów oraz absolwentów szkoły dla głuchych.

Ze względu na liczbę potencjalnych uczestników projektu, szkoły były obszarem, na którym skupiła się rekrutacja. Możliwość dotarcia do osób, które bezpośrednio mogły uczestniczyć w projekcie, okazała się nieoceniona. W ramach rekrutacji szkołach przeprowadzono następujące metody rekrutacji:

- bezpośrednią, czyli wizyty informacyjne w szkołach, w trakcie których prezentowano młodzieży cel programu, ogólne założenia oraz korzyści, jakie mogą odnieść poprzez uczestnictwo w projekcie. Młodzież miała możliwość zadawania pytań bezpośrednio osobom zaangażowanym w projekt, przez co stało się możliwe uzyskanie precyzyjnych odpowiedzi na interesujące młodzież kwestie.
- pośrednią, czyli prezentację projektu za pośrednictwem kadry placówek, przede wszystkim poprzez oddziaływania wychowawcze, pogadanki z uczniami oraz aktywność szkolnych doradców zawodowych, psychologów, pedagogów oraz wychowawców.

Oba sposoby rekrutacji w szkołach miały swoje zalety i wady. Rekrutacja bezpośrednia była obciążona ryzykiem braku zaufania do osoby (lub osób) prowadzącej rekrutację, gdyż taka osoba była uczniom nieznaną. Natomiast rekrutacja pośrednia była obciążona ryzykiem udzielenia przez kadrę placówki nieprawdziwych bądź niepełnych informacji na temat projektu oraz obciążone sposobem prezentacji projektu (stosunek

nauczycieli lub dyrekcji do programu, ich entuzjazm lub sceptycyzm mógł rzutować na angażowanie się młodzieży w projekt).

Dobra praktyka

Szkoła jest jednym z najważniejszych miejsc, w których należy prowadzić rekrutację do projektów skierowanych dla głuchych.

Poza spotkaniami informacyjnymi dla uczniów, należy przeprowadzać też spotkania z dyrekcją oraz kadrą danej placówki (nauczyciele, wychowawcy, psycholodzy, pedagodzy, szkolni doradcy zawodowi), aby uniknąć chaosu informacyjnego.

Szkoły dla głuchych są istotne też z innego powodu – są one skupiskami młodzieży, która pochodzi z różnych miejsc Polski (szczególnie dotyczy to większych szkół dla głuchych), zakwaterowanych w internacie. Młodzież ta może być źródłem informacji o projekcie dla osób, z którymi utrzymują kontakty w swoim regionie zamieszkania.

Rekrutacje beneficjentów w szkołach należy prowadzić w polskim języku migowym. Jest to podstawowy kanał informacyjny. Wszelkie inne materiały tekstowe mogą odegrać rolę pomocniczą.

5.1.2.2. Rekrutacja beneficjentów przez media

Rekrutację, poza szkołami dla głuchych, prowadzono także w mediach. W tym kanale informacyjnym można wyróżnić następujące metody dotarcia do potencjalnych beneficjentów:

- media drukowane (ulotki, banery reklamowe, ogłoszenia);
- media elektroniczne pisane (regulaminy rekrutacji, informacja tekstowa na stronie www, banery informacyjne);
- media elektroniczne wizualne (filmy promujące projekt, ogłoszenia o rekrutacji oraz informacje o projekcie w postaci filmów);
- telewizja (audycje w telewizji).

Podstawowym źródłem informacji medialnej o projekcie były strony internetowe: strona ogólna projektu (www.4kroki.org.pl) oraz informacje na stronach lidera projektu – PFRON i partnerów: PZG Oddział Łódzki, FFM oraz UNDP. Udostępnienie informacji w internecie miało na celu dotarcie do jak największej grupy osób, które mogłyby uczestniczyć w projekcie, dlatego, poza stronami wyżej wymienionych organizacji

wykorzystano też inne możliwości, jakie daje internet: profil w serwisie społecznościowym Facebook, informacje na stronie www.onsi.pl, na stronach Zarządu Głównego oraz pozostałych oddziałów PZG, poprzez serwis medialny Youtube oraz forum dla głuchych www.deaf.pl, a także, okazjonalnie, na innych stronach poświęconych problematyce głuchych lub niepełnosprawnych.

Media drukowane kierowane były przede wszystkim do osób z najbliższego otoczenia głuchych, czyli do nauczycieli, wychowawców, rodziców, opiekunów a także innych osób, które posługują się językiem polskim. Były to materiały informacyjno-reklamowe zachęcające do uczestnictwa w projekcie „4 kroki” oraz przedstawiające główne założenia projektu. Podobnie – media elektroniczne pisane. Informacja o projekcie, w postaci zarówno tradycyjnej, jak i elektronicznej, pozwalała na zmaksymalizowanie szans na dotarcie do wszystkich zainteresowanych.

Podobną rolę odgrywała emisja programu w telewizji (TVP 2), wykorzystano tu kanał wizualno-dźwiękowy.

Media elektroniczne wizualne – były to różnego rodzaju krótkie filmy, realizowane przez partnerów projektu we własnym zakresie. Filmy te miały na celu zachęcić osoby głuche, dla których język polski jest niezrozumiały, do skorzystania z oferty „4 kroków”.

Dobra praktyka

Dobłą praktyką jest różnicowanie kanałów informacyjnych, co pozwala na dotarcie do różnych grup odbiorców zainteresowanych projektem.

Należy trzymać się następujących zasad: materiały, w których zamieszcza się tekstową informację o projekcie, kierować należy do grupy osób znających język polski, zaś materiały skierowane bezpośrednio do głuchych powinny być wykonane w formie materiałów wizualnych, w polskim języku migowym.

Należy także zadbać o to, aby materiały wizualne, kierowane do głuchych, miały równie atrakcyjną formę co materiały drukowane.

Warto też pamiętać, że dysproporcja w ilości materiałów nie jest pożądana. Sytuacja w której materiały drukowane są bardziej eksponowane niż filmy w polskim języku migowym, a także nieproporcjonalnie duża ilość materiałów tekstowych w stosunku do filmowych może zdystansować potencjalnych beneficjentów głuchych, którzy mogą projekt uznać za kolejną akcję słyszących, którzy zupełnie nie rozumieją ich problemów (co jest z kolei częstym powodem braku zainteresowania głuchych różnymi akcjami reklamowanymi jako „dla głuchych”).

5.1.2.3. Rekrutacja beneficjentów przez organizacje pozarządowe oraz inne podmioty

W celu zmaksymalizowania szans dotarcia do jak największej liczby beneficjentów, akcja informacyjna, poza wymienionymi już kanałami, prowadzona była także poprzez istniejące struktury innych organizacji, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych. Działania takie podejmowane były poprzez udzielenie informacji na temat projektu „4 kroki” różnego rodzaju organizacjom pozarządowym oraz inne podmioty (Urzędy Pracy, organizacje NGO, Ośrodki Pomocy Rodzinie, Centra Pomocy Rodzinie, Urzędy Miasta) w celu zachęcenia podopiecznych tych organizacji do skorzystania z oferty projektu.

Zdarzały się sytuacje, w której osoby zatrudnione do określonych zadań w ramach projektu miały bezpośredni kontakt do podopiecznych innych organizacji, mogąc w ten sposób zachęcać ich bezpośrednio skorzystania z oferty „4 kroków”.

Bywały też sytuacje, w których organizacje lokalne z własnej inicjatywy informowały i zachęcały osoby głuche do skorzystania z oferty projektu „4 kroki” oraz sytuację, gdy beneficjenci ostateczni wzięli udział w projekcie z inicjatywy pozostałych beneficjentów.

Dobra praktyka

Organizacje, które działają na danym terenie na rzecz głuchych, skupiają wokół siebie osoby, które w jakiś sposób przyciągnęły. Jednak nie oznacza to, że takie organizacje skupiają, lub nawet mają możliwość dotarcia do wszystkich głuchych z danego terenu. Stąd, dobrą praktyką jest kontakt z innymi organizacjami ogólnopolskimi i lokalnymi działającymi na rzecz głuchych lub ogólnie – na rzecz niepełnosprawnych, a także różnymi organizacjami, urzędami, firmami pośrednictwa pracy, które mają możliwość dotarcia do potencjalnych beneficjentów.

5.1.3. Rekrutacja osób z otoczenia osób niesłyszących

W projekcie założono też udział osób z otoczenia osób niesłyszących. Zadanie te był realizowane poprzez organizację spotkań dla otoczenia osób głuchych, w których mogły brać udział rodzice, rodzeństwo, znajomi, przyjaciele oraz inne osoby bezpośrednio lub pośrednio zainteresowane problematyką głuchoty oraz funkcjonowanie osób głuchych w społeczeństwie. Rekrutację takich osób prowadzono przede wszystkim ogłoszenia – w internecie, w siedzibach lokalnych oddziałów Partnerów projektu oraz poprzez samych beneficjentów, zachęcając ich do przekazania informacji o takich spotkaniach swojemu bliższemu i dalszemu otoczeniu.

Dobra praktyka

Najważniejszym kanałem dystrybucji informacji dla osób z otoczenia ON były materiały drukowane oraz informacje uzyskane bezpośrednio od beneficjentów ostatecznych (młodzieży i dorosłych głuchych).

To, że informacje do osób głuchych powinny być w polskim języku migowym (bezpośrednio na spotkaniach rekrutacyjnych bądź poprzez filmiki publikowane w internecie) wcale nie oznacza, że wręczanie głuchym materiałów informacyjnych nie ma sensu. Wręcz przeciwnie – zawsze istnieje możliwość, że z tych materiałów skorzystają osoby z otoczenia ON.

5.1.4. Rekrutacja pracodawców

Rekrutacją pracodawców do projektu zajmowały się osoby prowadzące projekt, przede wszystkim koordynatorzy lokalni oraz pośrednicy pracy. Rekrutacja prowadzona była przede wszystkim poprzez indywidualne spotkania bądź kontakty z potencjalnymi pracodawcami, spotkania informacyjne, kampanie medialne, targi pracy, giełdy pracy. Aktywnie wykorzystywano metodę monitoringu lokalnego rynku pracy, by szybko i skutecznie zainteresować potencjalnych pracodawców możliwościami i korzyściami, jakie daje zatrudnienie głuchych pracowników.

Dobra praktyka

Dobrą i skuteczną praktyką jest budowanie bazy kontaktów przez osoby zajmujące się w projekcie wyszukiwaniem pracodawców na staże głuchych. Przez taką „bazę kontaktów” należy rozumieć nie tylko „suche” zapisy o potencjalnych pracodawcach, lecz także współpracę z osobami zajmującymi się lokalnym rynkiem pracy (pośrednicy, pracodawcy, etc), nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów z tymi osobami oraz wychodzenie z inicjatywą do pracodawców.

5.2. Działania podjęte w ramach II edycji

W trakcie realizacji projektu „4 kroki” podjęto szereg działań mających na celu skuteczną aktywizację osób głuchych na rynku pracy. Sporą częścią tego procesu były zadania związane ze szkoleniami oraz zajęciami warsztatowo-szkoleniowymi (na przykład: Warsztaty Aktywizacji Zawodowej, Warsztaty Life Skills, szkolenia zawodowe), indywidualnymi i grupowymi zajęciami o charakterze poradnictwa (spotkania z prawnikiem, psychologiem i doradcą zawodowym) oraz imprezy (na przykład Targi Edukacyjne, Targi Pracy, Miasto Głuchych). Wiele z tych zajęć zasługuje na szczególną uwagę, gdyż miały charakter unikatowy: były to wydarzenia skierowane bezpośrednio do młodzieży i dorosłych głuchych, częściowo prowadzone przez osoby głuche oraz

z tłumaczeniem osób, które posługują się językiem migowym, rozumianym przez głuchych.

5.2.1. Działania związane z aktywizacją społeczną beneficjentów ostatecznych:

5.2.1.1. Indywidualne Plany Działań i Indywidualna Diagnoza

Jednym z najważniejszych elementów projektu „4 kroki” było poradnictwo zawodowe i psychologiczne. Realizowane ono było indywidualnie, dla każdego beneficjenta poszukującego pracy, chcącego skorzystać ze szkoleń, staży oraz pozostałych elementów projektu „4 kroki”. Tego rodzaju zadań nie można realizować w postaci grupowej, gdyż niezbędna była obecność doradcy zawodowego lub psychologa. W tworzeniu indywidualnych planów działań brał udział także tłumacz polskiego języka migowego, jednak, jeśli beneficjent nie zgłaszał takiej potrzeby, nie angażowano tłumacza.

Wyszukanie pracy adekwatnej do umiejętności osoby głuchej, takiej, która daną głuchą osobę zainteresuje, która spełni jego lub jej oczekiwania, nie jest zadaniem łatwym. Dlatego też opracowano narzędzie do tworzenia indywidualnych planów działań. Narzędzie to zawierało:

- dane beneficjenta;
- informacje związane z przygotowaniem zawodowym, odnoszące się do wykształcenia, przebytych szkoleń oraz uprawnień, które posiada beneficjent. Beneficjent został także poproszony o wskazanie, jakie umiejętności posiada, związane nie tylko z umiejętnościami zawodowymi, ale też i innymi, będącymi indywidualnymi uwarunkowaniami, na przykład jakimiś szczególnymi zdolnościami, szczególnie dobrze wychodzącymi beneficjentowi czynnościami z dnia codziennego;
- informacje na temat zainteresowań oraz wartości, które beneficjent uznaje za ważne;

Indywidualne Plany Działań zawierały też pytania otwarte, na które oczekiwano odpowiedzi beneficjenta. Pytania te dotyczyły:

- czynności, jakie beneficjent chce wykonywać w przyszłej pracy;
- wymiaru czasu pracy, miejsca pracy oraz otoczenia, w jakim beneficjent chciałby pracować;
- co beneficjent chce osiągnąć dzięki pracy;
- jakiego rodzaju prac beneficjent zdecydowanie nie chce wykonywać, a także – jakie rodzaje prac chciałby wykonywać, które byłby skłonny zaakceptować.

Indywidualny Plan Działań zawierał też informacje dotyczące ewentualnych przeciwwskazań do pracy, przy opracowaniu których korzystano przede wszystkim

z dokumentacji zdrowotnej oraz innych dokumentów beneficjenta (przede wszystkim z orzeczeń poradni psychologiczno-pedagogicznych).

IPD odgrywał w projekcie „4 kroki” rolę kluczową. Był dokumentem podstawowym, swoistym kompendium na temat danego beneficjenta, tworzonym w sposób zespołowy. Dzięki informacjom zawartym w indywidualnym planie zawodowym można było tworzyć założenia dotyczące dalszej pracy z daną osobą. Założenia takie nosiły nazwę „Indywidualnej ścieżki zawodowej” i zawierały następujące elementy:

- opis predyspozycji zawodowych, którym jest syntetyczne ujęcie mocnych stron danej osoby, które można wykorzystać w procesie aktywizacji zawodowej beneficjenta, oraz słabych stron, które uświadamiają, jakie ograniczenia może napotkać beneficjent w rozwoju zawodowym;
- opis proponowanych ścieżek zawodowych, czyli propozycja podążania ścieżkami zawodowymi, które są powiązane z mocnymi stronami beneficjenta. W ramach tego obszaru beneficjent podejmował decyzję, w jakim kierunku chce się rozwijać, w konsekwencji – jakie szkolenia i staże zawodowe może podjąć
- opis wybranej ścieżki zawodowej.

Dobra praktyka

Cieężko wskazać w tym zadaniu coś, co samo w sobie nie było dobrą praktyką. Należy podkreślić, że w Polsce właściwie nikt nie prowadzi poradnictwa zawodowego dla głuchych w formie zorganizowanej.

Osoby prowadzące poradnictwo zawodowe sugerowały, że bardzo potrzebna jest większą ilość godzin pracy z beneficjentem. Zdarzało się, że po skonstruowaniu Indywidualnego Planu Działań oraz wybraniu szkolenia beneficjent zmienił zdanie. Może to wskazywać na nierzetelność beneficjenta, ale może być także efektem zbyt małej ilości czasu poświęconej beneficjentowi, rozpoznaniu jego potrzeb i motywacji.

5.2.1.2. Warsztaty Aktywizacji Zawodowej

Głównym celem Warsztatów Aktywizacji Zawodowej było pobudzenie beneficjentów do samodzielnego, aktywnego poszukiwania pracy, a w konsekwencji – zwiększenie ich szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy.



Fot. 1. Warsztaty aktywizacji zawodowej

Tematyka warsztatów obejmowała szereg zagadnień, które układały się w logiczną ścieżkę uświadamiającą beneficjentów, jak zdobywa się pracę, jakie są czynniki warunkujące otrzymanie pracy oraz jakie prace są zgodne z ich umiejętnościami, predyspozycjami oraz dążeniami. Typowe zajęcia Warsztatów Aktywizacji Zawodowej układały się w tematycznie powiązane fragmenty:

pojęcie i znaczenie pracy w życiu człowieka: poruszana była tematyka refleksji nad pracą człowieka – co daje ludziom praca, dlaczego ludzie pracują, jakie są korzyści z pracy, czy praca to jest to, co się wykonuje za pieniądze i podobne zagadnienia;

- „ja” na rynku pracy: tematyka warsztatów dotyczyła lokalnego rynku pracy, obszarów, których bezrobocie najbardziej dotyka, przekazania informacji na temat najbardziej poszukiwanych cech pracownika oraz umiejętności, jakie są w pracy najbardziej cenione;

- moje umiejętności: analiza swoich umiejętności oraz zainteresowań, refleksja, nad tym, co się umie, co się potrafi, co dobrze wychodzi, jakie się ma kwalifikacje zawodowe;
- cechy danej osoby a rynek pracy: czy niepełnosprawność, język, kultura oraz cechy osobiste mają wpływ na pracę;
- planowanie celów zawodowych: określanie, co jest dla danej osoby ważne (w kontekście zawodowym), jak powinna wyglądać wymarzona praca, co chce się robić, jakie chce się mieć zarobki a także refleksja nad zagadnieniem pracy głuchych – jakie rodzaje prac mogą podejmować głusi, w jakich zawodach mogą pracować;
- charakterystyka lokalnego rynku pracy, rynek zamknięty i otwarty, formy zatrudnienia, metody szukania pracy;
- przygotowanie CV i listy motywacyjnego: ćwiczenia w konstruowaniu CV oraz listu;
- tradycyjne metody szukania pracy: jak szukać pracy poprzez ogłoszenia, jak odpowiadać na ogłoszenia oraz analiza, czy dane ogłoszenie jest dobre dla konkretnej osoby;
- zdobywanie informacji o pracy od innych osób: w jaki sposób budować sieć kontaktów, by otrzymać informacje o miejscu pracy na drodze informacji przekazanej od innej osoby;
- prezentacja własnej osoby: aspekty autoprezentacji na rozmowie o pracę, jak sobie radzić z barierą komunikacyjną;
- dążenia: czym jest sukces i jak go osiągnąć.

Warsztaty aktywizacji zawodowej były z założenia jednodniowym warsztatem, jednak w praktyce zajęcia często były rozbijane na 2, czasem 3 spotkania z beneficjentami. Działo się tak dlatego, że jednodniowe, kilkugodzinne (7 i więcej godzin) warsztaty były bardzo męczące.

Wypowiedź prowadzącego:

Ideę oceniam bardzo dobrze. Warsztaty pozwalają zobaczyć jak inni radzą sobie w sytuacji poszukiwania pracy, wzmacniają motywację i tworzą atmosferę do wymiany doświadczeń i konstruktywnej dyskusji. Poradnictwo zawodowe jest istotniejsze od samego pośrednictwa pracy. Jest niezbędne w projektach aktywizacji zawodowej każdej grupy.

Dobra praktyka

Warsztaty Aktywizacji Zawodowej pomyślane były jako kilkugodzinne spotkania, jednak taki tryb zajęć był dla osób głuchych zbyt męczący. Stąd, dobrą praktyką jest rozbięcie Warsztatów na kilka osobnych spotkań, na których prowadzący skupia się na konkretnych tematach.

Dobłą praktyką jest też traktowanie programu Warsztatów nie jako treści, które prowadzący miał wykonać krok po kroku, lecz zdanie się na intuicję prowadzącego, dopasowanie się do grupy, do ich wymagań, umiejętności, dopasowanie formy warsztatów do własnego stylu szkolenia.

Osoby prowadzące były bardzo zadowolone z umożliwienia im prowadzenia Warsztatów wg własnego pomysłu oraz preferowanych przez siebie metod. Dzięki temu prowadzący angażowali się w działania i czuli, że oni je tworzą, a nie tylko odtwarzają.

Dobłą praktyką, na którą wskazywali prowadzący, jest prowadzenie Warsztatów w małych grupach, co niesie za sobą zwiększony czas, jaki poświęca się jednemu uczestnikowi.

5.2.1.3. Warsztaty Aktywizacji Zawodowej etap II oraz Podmioty Ekonomii Społecznej

Drugi etap warsztatów aktywizacji zawodowej obejmował praktyczne prace nad powstającym Partnerstwem Lokalnym z beneficjentem. Warsztaty miały na celu wypracowanie strategii partnerstwa oraz biznesplan. W trakcie Warsztatów pracowano nad wizją działalności gospodarczej, która miała szanse powodzenia – wspólną wizją wszystkich stron (cel działalności gospodarczej, model działalności, wybór niszy dla realizacji pomysłu biznesowego). Warto dodać, że taki model nie skupiał się jedynie na otworzeniu działalności gospodarczej, lecz na zawiązaniu i utrzymaniu partnerstwa różnych podmiotów zaangażowanych w te zadanie.

Warsztaty przebiegały w dwóch fazach. Na początku przygotowywano model biznesowy, czyli część teoretyczną, polegającą na wyłanianiu wspólnej i spójnej koncepcji funkcjonowania podmiotu ekonomii społecznej.

Druga faza WAZ związana była z organizacją wizyty studyjnej do funkcjonującego PES prowadzonego przez niepełnosprawnych/zagrożonych wykluczeniem społecznym w celu wypracowania dobrych praktyk w ramach powstających Podmiotów Ekonomii Społecznej (PES). Wizyty miały na celu zaprezentowanie beneficjentom ostateczny możliwości jakie niesie ze sobą prowadzenie PESa, pokazanie, jak ono funkcjonuje od strony formalno-prawnej, zaznajomienie z tą tematyką itp.

W trakcie Warsztatów opracowano model przedsiębiorstwa ekonomii społecznej dla głuchych wespół z głuchymi beneficjentami. Beneficjenci zaangażowani w projekt dokonali analizy pomysłu, opracowali biznesplan oraz dokonali rozeznania co do możliwości uruchomienia kawiarni. Wraz z tłumaczem wypracowano model komunikacji głuchych pracowników z klientami, by odbywało się to bez zbytecznego komplikowania komunikacji.

Dobra praktyka

Uczestnicy Warsztatów Aktywizacji Zawodowej (etap II) już od samego początku Warsztatów zgłaszali swoje własne pomysły na biznes. Dobrą praktyką jest rzetelna analiza tych pomysłów pod kątem biznesowym, także z udziałem – gdzie tylko możliwe – głuchych przedsiębiorców.

Kluczowym elementem działalności gospodarczej opartej na Podmiotach Ekonomii Społecznej było opracowanie sposobów komunikacji z klientami.

5.2.1.4 Szkolenia zawodowe

Beneficjenci, na spotkaniu z doradcą zawodowym oraz psychologiem ustalają Indywidualny Plan Działań oraz Indywidualną Ścieżkę Zawodową. Na jej podstawie beneficjenci mieli możliwość wyboru szkolenia zawodowego, który był zgodny z ich zainteresowaniami, kwalifikacjami, możliwościami, umiejętnościami etc. Szkolenia te były prowadzone w trzech trybach:

- szkolenie dla jednej osoby, realizowane przez instytucję zewnętrzną: szkolenie takie odbywało się w ramach regularnej oferty szkoleniowej różnych firm;
- szkolenie dla grupy beneficjentów, które odbywało się w przypadku zebrania większej grupy głuchych zainteresowanych szkoleniem;
- szkolenie typu mieszanego, gdzie była grupa głuchych oraz grupa słyszących.

W każdym z tych typów szkoleń uczestniczył tłumacz PJM, tłumacząc całe szkolenie.

Najpopularniejsze szkolenia, które wybierali beneficjenci, to obsługa wózków widłowych, kurs foto, kurs spawacza, kurs stylizacji, kurs florystyczny, kurs fryzjerski, kurs masażu. Jednak nie zabrakło szkoleń oryginalnych, rzadko przez osoby głuche wybieranych, na przykład kurs programu grafiki 3d lub kurs księgowości.

Dobra praktyka

Bardzo dobrą praktyką jest pozwolenie beneficjentowi na podjęcie decyzji, w jakiej firmie i w jakim miejscu chce podjąć szkolenie zawodowe.

Istotnym elementem tego zadania było pokrycie przez projekt kosztów szkolenia, dzięki czemu beneficjenci mogli realizować ścieżkę wyznaczoną

przez Indywidualną Ścieżkę Zawodową bez zakłóceń oraz barier wynikłych z braku środków na kształcenie.

Tam gdzie jest możliwe, należy wysyłać na szkolenie grupę osób głuchych. W grupie migających czują się oni pewniej i bezpieczniej.

Jeżeli zbierze się wystarczająca grupa osób, warto przemyśleć przeprowadzenie szkolenia w miejscu dogodnym i przyjaznym dla głuchych.

5.2.1.5. Staże rehabilitacyjne

Staż rehabilitacyjny polegał na wykonywaniu zadań w określonym miejscu pracy, jednak bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Beneficjent miał możliwość zdobycia doświadczenia. Miejsce odbycia stażu rehabilitacyjnego nie było ściśle wyznaczone, beneficjent mógł sam wybrać miejsce, w którym chciał realizować staż, jednak musiał być on zgodny z indywidualnym planem działań oraz indywidualną ścieżką zawodową. Jeżeli beneficjent nie miał takiego upatrzonego z góry miejsca odbywania stażu rehabilitacyjnego, jego wyszukaniem zajmowały się osoby pracujące przy projekcie (przede wszystkim koordynatorzy lokalni projektu).



Fot. 2. Indywidualna konsultacja beneficjenta z pośrednikiem pracy na temat stażu rehabilitacyjnego

Staże rehabilitacyjne, poza możliwością zdobycia doświadczenia, zwiększały szanse na zatrudnienie stażystów. Poza tym, dawały możliwość zapoznania się z oczekiwaniami pracodawców, atmosferą, miejscem pracy oraz zakresem obowiązków. Przewidziano 3-miesięczne staże rehabilitacyjne, jednak – w szczególnych przypadkach – była możliwość wydłużenia stażu do 6 miesięcy. W tym czasie stażysta miał możliwość skorzystania z tłumacza oraz asystentów stażu/tłumaczy.

Staże rehabilitacyjne były świetną okazją do praktycznej konfrontacji ze stereotypem głuchego. Pracodawca miał okazję do weryfikacji swoich poglądów o głuchych pracownikach.

Staże nie były umowami o pracę zawieranymi między osobami głuchymi z pracodawcą, ale były to umowy między partnerami projektu „4 kroki”. Stażyści otrzymywali stypendium w wysokości 1200 zł miesięcznie, z kosztami pracodawców, od partnerów projektu oraz, w uzasadnionych przypadkach, zwrot kosztów dojazdu.

Staże rehabilitacyjne nie zawsze były powiązane ze szkoleniami zawodowymi - część beneficjentów odbyła staże zawodowe bez szkoleń, bazując na umiejętnościach i kwalifikacjach, które mieli w momencie przystąpienia do programu „4 kroki”.

Najpopularniejszymi stażami rehabilitacyjnymi były prace w charakterze pomocy biurowej, asystenta instruktora, pomocnika ślusarza, magazyniera. Niemniej, bardzo istotne jest też to, że beneficjenci odbywali także staże wykonując prace znacznie większej odpowiedzialności: jako operator DTP, pomoc nauczyciela w szkole, administratora stron www.

Dobra praktyka

Możliwość wybrania sobie firmy, w której beneficjent odbywał staż rehabilitacyjny, należy uznać za działanie wzorcowe.

Możliwość odbycia stażu w jednym miejscu przez grupę głuchych była przez beneficjentów bardzo dobrze przyjęta i wpływała istotnie na ich motywację do odbycia stażu.

Za dobrą praktykę uznać należy skierowanie beneficjenta na staż blisko miejsca zamieszkania.

5.2.1.6. Poradnictwo zawodowe, psychologiczne oraz prawne

Beneficjenci ostatecznie mieli w ciągu całego okresu trwania projektu zapewniony stały dostęp do porad psychologicznych, prawnych oraz związanych z doradztwem zawodowym. Porady takie były udzielane przez specjalistów, którzy, wraz z tłumaczem języka migowego, pełnili dyżury, służąc głuchym pomocą w rozwiązywaniu ich

problemów. Zakres pracy doradców zawodowych obejmował porady w zakresie preferencji i predyspozycji zawodowych, w planowaniu kariery, sprawdzanie kompetencji zawodowych, ograniczeń i możliwości zdrowotnych oraz motywacji uczestników pod kątem danych ofert pracy, pomoc w wyborze zawodu, wytyczenie dalszej drogi zawodowej, wytyczenie szczegółowych planów dotyczących możliwości podjęcia dalszych szkoleń, opiniowanie kandydatów na wolne miejsca pracy.

W ramach projektu przewidziano też porady psychologiczne dla beneficjentów, skupiające się przede wszystkim na przełamywaniu barier tkwiących w beneficjentach, na zwiększaniu ich aktywności oraz zmianie utrwalonych postaw społecznych.

Porady prawne związane były przede wszystkim z pomocą w zakresie egzekwowania praw pracowniczych oraz informacji dotyczących spraw związanych z pracą. Spotkania z prawnikami odbywały się w szkołach oraz siedzibach partnerów projektu.

Poradnictwo miało charakter indywidualny.

Dobra praktyka

Jedną z najlepszych metod aktywizacji w zakresie podjęcia przez beneficjentów stażu jest stworzenie takiej możliwości, by beneficjenci mogli wskazać miejsce, w którym go chcą odbywać.

Najlepszą i najkorzystniejszą formą poradnictwa dla głuchych jest poradnictwo indywidualne.

5.2.1.7. Spotkania informacyjne o programach wspierających edukację

Zorganizowano spotkania informacyjne dla beneficjentów ostatecznych, które odbyły się w ośrodkach szkolno-wychowawczych. Spotkania te dotyczyły prezentacji możliwości, jakie stwarza PFRON oraz inne instytucje lub organizacje społeczne. W trakcie tych spotkań promowano „Katalog Szkół” wśród głuchej młodzieży.

5.2.1.8. Targi Edukacyjne

Targi edukacyjne były trzydniową prezentacją szkół dla głuchych połączoną z imprezami towarzyszącymi. Celem było zebranie oferty wszystkich szkół ponadgimnazjalnych dla głuchych oraz publiczna prezentacja tej oferty, nie tylko bezpośrednio zainteresowanym, ale też i pozostałym zainteresowanym, w tym słyszającej publiczności. W targach edukacyjnych uczestniczyły też niektóre uczelnie wyższe, które prezentowały swoją ofertę. W każdym dniu Targów przewidziano inne atrakcje.

Każda z zainteresowanych szkół otrzymała własne stoisko, w którym prezentowała własne osiągnięcia, ofertę, historię, swoje zalety, itp. Poza tym, na specjalnej scenie

prezentowane były wszystkie szkoły, które miały ochotę pokazać się w postaci prezentacji multimedialnej, teatrzyku, pokazu zawodów etc. Zorganizowano także wydarzenie pt. „Miasto Głuchych”, w którym zostało zbudowane „miasto”, czyli zespół stoisk-boxów zawierających najważniejsze elementy miasta: urzędy, sklepy itd., w których urzędnikami, sprzedawcami itd. byli głusi. Celem tego wydarzenia było pokazanie – na zasadzie odwróconej perspektywy – problemy komunikacyjne, jakie napotyka się na styku dwóch grup kulturowych posługujących się odmiennym językiem w przestrzeni publicznej.



Fot. 3. Targi Edukacyjne 2012 23-25 października 2012

W czasie trwania Targów prowadzono też zajęcia związane z rozwijaniem zainteresowań młodzieży. Były to zajęcia prowadzone w formule otwartej, czyli bez zapisów, bez ram czasowych. Młodzież sama mogła wybrać, w jakich warsztatach chce uczestniczyć oraz jak długo. Dodatkową zachętą do skorzystania z oferty warsztatów były drobne nagrody, którą mogła zdobyć najaktywniejsza grupa warsztatowa. Tematyka warsztatów była różnorodna: pierwsza pomoc, malowanie witraży na koszulkach foliowych, motyle z drucików i pończoch, aerobik, chusta KLANZA, malowanie wspólnego obrazu tuszem i węglem, "Świat i kultura głuchych", wykonywanie masek na halloween, łamigłówki, witraże, robienie makijażu, zajęcia z gliną, wikliną, wykonywanie biżuterii, pieczenie ciastek, scrabbooking.

Prowadzone były też warsztaty z zakresu poszukiwania pracy (metody poszukiwania pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, przygotowanie CV, rozmowa kwalifikacyjna, dobra autoprezentacja) oraz warsztaty umiejętności społecznych (budowanie poczucia własnej wartości, zachowania asertywne, moje mocne i słabe strony, radzenie sobie w trudnych sytuacjach).

Targi z reguły kończyły się ukierunkowaną dyskusją uczestników. Organizowano debaty z udziałem uczniów („moja wymarzona szkoła”, „problemy społeczności głuchych”), spotkania z ciekawymi ludźmi, w tym też takimi, którzy są głusi i odnieśli sukces zawodowy.

Dobra praktyka

Bardzo dobrą praktyką było zgromadzenie wszystkich szkół dla głuchych w jednym miejscu, aby uczniowie mogli zapoznać się z ich ofertą. Targi były praktycznie jedyną możliwością poznania oficjalnej oferty danej placówki, gdyż bardzo niewiele szkół dla głuchych publikuje jakąkolwiek informację rekrutacyjną w polskim języku migowym.

Zaletą Targów, oprócz prezentacji oferty szkół, były także warsztaty, które miały bardzo bogatą ofertę, mogącą zainteresować zarówno dziewczynki jak i chłopców.

Bardzo duże wrażenie na uczestnikach wywarły wystąpienia głuchych którzy prezentowali swoje osiągnięcia oraz służyli własnym przykładem jako motywacją dla BO do bycia ambitnym, rozwijania zainteresowań, pracy nad sobą i ciągłego dokształcania się.

Osoby prezentujące swoje sukcesy wywarły bardzo silny wpływ na młodzież, co można było dostrzec, obserwując ich wypowiedzi w języku migowym. Z kolei nauczyciele ocenili, że takie występy mają bardzo dobry wpływ na młodzież oraz wzmacniają ich samoocenę.

Nauczyciele bardzo pozytywnie ocenili pomysł debaty. Nie chodzi o jej samą formę, lecz funkcję wymiany poglądów między przedstawicielami różnych szkół. Nauczyciele zgadzają się, że w szkołach brak jest działań aktywizujących uczniów na płaszczyźnie działań obywatelskich, stąd każda tego typu inicjatywa jest cenna.

5.2.1.9. „Miasto Głuchych”

Wydarzenie „Miasto głuchych” zostało zaplanowane jako event towarzyszący Targom Edukacyjnym. Organizowane było raz w roku. Wydarzenie promowano poprzez

dystrybucję plakatów informacyjnych, kontakt e-mailowy z zainteresowanymi osobami, na portalu społecznościowym Facebook. W kampanii medialnej wykorzystano promocję na stronach internetowych, zaproszono też znane osobistości, które poprzez wypowiedzi w krótkich filmach zachęcały do udziału w Mieście.

Każdy uczestnik otrzymywał na początku materiały, które miały mu pomóc w odegraniu roli. Najważniejszą z nich była Karta gry. Był to szkic obszaru obejmującego Miasto Głuchych z zaznaczonymi miejscami, które obejmowała gra. Na odwrocie Karty były różne informacje dla uczestników, w tym zasady gry. Gra polegała na tym, że uczestnik miał wykonać zadania: odwiedzić sklepy, urzędy, pocztę, szkołę, zatrudnić osobę. Innowacja polegała na tym, że osobami, które odrywały rolę urzędników, nauczycieli, pracowników, etc były osoby głuche, posługujące się polskim językiem migowym – pracownicy oraz wolontariusze PZG. Dzięki temu osoba biorąca udział w Mieście Głuchych miała możliwość bezpośredniego poznania trudów komunikacyjnych, jakie występują na drodze kontaktu osób posługujących się zupełnie innym językiem.

W każdej edycji Miasta Głuchych szczególny akcent kładziono na aspekty poszukiwania pracy oraz samej pracy, dzięki czemu osoby słyszące mogły przekonać się, jakie problemy, ograniczenia oraz trudności związane z funkcjonowaniem stereotypów i uprzedzeń napotyka się w kontaktach międzykulturowych.



Fot. 4. Miasto Głuchych 2012 20-23 października 2012



Fot. 5. Miasto Głuchych 2012 20-23 października 2012

Miasto Głuchych było zabawą, zrealizowaną w postaci gry. Uczestnicy mogli wygrać atrakcyjne nagrody, uczestnicy otrzymywali także gadżety związane z grą oraz promujące program „4 kroki”. Wszystko przebiegało w przyjaznej atmosferze przełamując stereotyp o autoizolacji głuchych.

Przykładowe zadania realizowane w ramach Miasta Głuchych:

1. „Firma”

Sytuacja: Gracz w swojej fabryce zabawek pilnie poszukuje osoby na stanowisko

specjalisty do spraw zakupów. Jego zadaniem jest przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z odpowiednim kandydatem.

Organizacja miejsca: Stół, fotel prezesa, laptop. Gracz wykonuje zadanie samodzielnie.

Zadanie: W nagrany w języku migowym CV znaleźć potrzebne informacje:

- Przepracowane lata
- Branża
- Zajmowane stanowisko
- Wykształcenie
- Oczekiwane wynagrodzenie

2. „Kino”

Sytuacja: Wycieczka do kina na polski film. W mini kinie wyświetlane będą bez dźwięku znane fragmenty polskich filmów (polskie filmy wyświetlane są bez napisów).

Zadanie: Uczestnicy próbują odgadnąć treść dialogów, które wygłaszali bohaterowie.

By ukończyć grę, uczestnicy musieli wykonać około 10 zadań. Wykonanie ich skutkowało otrzymaniem nagrody – gadżetu. Osoby, które najszybciej wykonały zadania otrzymały nagrody rzeczowe.

Dobra praktyka

Znakomitym pomysłem było powierzenie prowadzenia Miasta osobom głuchym, dzięki temu wydarzenie zyskało na autentyczności i nie miało sztucznej atmosfery.

5.2.1.10. Warsztaty Life Skills dla młodzieży i dorosłych

Warsztaty psychologiczne z umiejętności życiowych i planowania kariery „Life Skills” odbyły się jeden raz w każdym roku trwania projektu. Prowadzone były przez psychologów oraz pedagogów. Celem warsztatów było:

- rozwijanie umiejętności komunikowania własnych poglądów oraz potrzeb;
- budowanie określeń własnych emocji oraz ich wyrażanie w sposób zrozumiały dla innych;
- radzenie sobie w sytuacjach trudnych;
- ćwiczenie asertywności;
- komunikacja w grupie;
- poznanie własnych praw i stosowanie ich w praktyce.



Fot. 6. Warsztaty Life Skills 2012 dla dorosłych 11-17 marca 2012

W ramach zajęć zrealizowano następujące warsztaty:

- „ja-pasja-rozwoj”, które koncentrowały się na pasjach danej osoby jako środkiem do realizacji celu, którym był rozwój osobisty oraz utrzymywanie poprawnych relacji z innymi;
- „życie pełne emocji”, dotyczące wyrażania odczuwanych w różnych sytuacjach życiowych emocji;
- „aktywność zawodowa i nie tylko”, na których poruszano kwestie związane z pracą bądź jej poszukiwaniem oraz zagadnienia dotyczące sytuacji, w których na skutek podjęcia pracy zarobkowej można utracić świadczenia socjalne;
- „moje prawa” z tematyką obejmującą różnorodne aspekty praw człowieka i obywatela oraz jakie są możliwości reakcji jednostki na ich łamanie, poza tym powiązane były z tematyką dyskryminacji oraz tolerancji;

Zajęcia były prowadzone w grupach, zaś plan dnia został ułożony w sposób zapewniający optymalne wykorzystanie aktywności umysłowej oraz fizycznej. Zajęcia prowadzone były każdego dnia w dwóch blokach: jeden warsztatowy oraz drugi integracyjno-rozwojowy.

Przeprowadzono 3 edycje warsztatów Life Skills dla młodzieży gimnazjalnej (2010-2012) oraz dwie edycje dla dorosłych (2011 i 2012). Zajęcia w edycjach dla dorosłych zmodyfikowane w stosunku do wersji dla młodzieży, jednak w praktyce realizowano bardzo podobny materiał warsztatowy.

Wypowiedź prowadzącej:

Bardzo dobra idea, potrzebne działanie. Dobrze dobrany program, formy i prowadzący. Bardzo trafione miejsce warsztatów. Uważam, że słyszący i niemigający prowadzący to też dobry trop - ludzie spoza środowiska, inne metody i inne pomysły dały szansę na wprowadzenie bardzo wielu nowości, innowacji oraz zainspirowania głuchych nauczycieli, tłumaczy, opiekunów do zastosowania nowych dla nich form. Bardzo dobry pomysł z zorganizowaniem warsztatów dla głuchych nauczycieli - można było zaobserwować, jak w ciągu kilku dni warsztatów rozbudowywali swój warsztat, zmieniali swoje nastawienie, mieli coraz ciekawsze, nowatorskie pomysły.

Dobra praktyka

Idea warsztatów Life Skills była dobrą praktyką sama w sobie. Młodzież i dorośli mogli uczyć się komunikacji w praktyce, podczas zajęć grupowych.

Bardzo ważna jest problematyka wyrażania różnych uczuć, potrzeb, pragnień etc. Dotyczy to zarówno aspektu samych nazw tych stanów, ale też i ogólnej umiejętności, związanej z wyrażaniem takich stanów w ogóle. Głusi w wielu przypadkach nie wiedzą, że mają prawo wyrazić swoje zdanie, opinię, poglądy. Nie wiedzą też, jak być asertywnym.

Istotne jest, by głusi znali swoje prawa, ale też to, że te prawa podlegają pewnym ograniczeniom, związanym z kwestiami kultury osobistej, umiejętnością ich wyrażania bez wzbudzania negatywnego stanu emocjonalnego u drugiej osoby (lub osób), a także z ograniczeniami wynikającymi z regulacji prawnych.

5.2.1.11. Katalog Szkół

W czasie trwania projektu wykonano także zadanie pt. „Katalog Szkół”. Było to opracowanie zawierające szereg informacji o szkołach dla głuchych: dane teleadresowe, informacje na temat oferty placówki oraz zagadnień związanych z kadrą nauczycielską oraz warunkami socjalno-bytowymi. Na obecną chwilę jest to najbardziej aktualne i najrzetelniejsze źródło o kształceniu specjalnym dla głuchych. Katalog Szkół był wydawany dwukrotnie: na rok 2011/2012 oraz 2012/2013.



Fot. 7. Przygotowanie katalogu szkół 2011

Do broszurki zawierającej dane o szkołach dołączono materiał audiowizualny – płyty z nagranyimi prezentacjami szkół. Prezentacje te były prowadzone przez uczniów konkretnych placówek. Na szczególną uwagę zasługuje to, że uczniowie prezentowali swoją placówkę z punktu widzenia ucznia, nie przedstawiając suchej oferty, nie prowadząc agitacji rekrutacyjnej, skupiając się na walorach placówki. Wszystkie oferty w postaci filmików realizowane były w sposób wskazujący na to, że osoby przedstawiające tę ofertę dobrze się bawią.

***Dobra
praktyka***

Ideą godną pochwały oraz kontynuacji jest wydawanie, aktualizowanego co roku, katalogu w postaci zwartej, aktualizowanej co roku. Informacje o ofercie szkół są zazwyczaj na stronach internetowych ośrodków, jednak często zdarza się, że są one niepełne oraz nieaktualne.

Bardzo dobrą praktyką jest tworzenie oferty szkół w postaci filmów, z wykorzystaniem polskiego języka migowego, gdyż tradycyjne materiały, oparte o słowo pisane, mają ograniczoną dostępność dla głuchej młodzieży.

5.2.1.12. Staże zagraniczne

W projekcie „4 kroki” zrealizowano zadanie związane z umożliwieniem głuchym stażów w zagranicznych organizacjach pozarządowych działających na rzecz głuchych. Odbył się jeden dwumiesięczny staż, w Estonii.

5.2.1.13. Warsztaty - Szkoła liderów środowiska osób głuchych

Warsztaty, które nosiły tytuł „Szkoła liderów środowiska osób głuchych” były unikatowym szkoleniem adresowanym wyłącznie do osób głuchych. Celem tego wydarzenia było przeszkolenie głuchych w zakresie wiedzy oraz umiejętności, które potrzebne będą im w działaniach na rzecz środowiska głuchych, aktywizacji innych osób oraz realizacji projektów społeczno-publicznych. Warsztaty te trwały cały tydzień, w ich trakcie uczestnicy brali udział w zajęciach aktywizujących, takich jak: gry edukacyjne, studia przypadków, ćwiczenia umiejętności leaderskich, spotkaniach z gośćmi – działaczami i liderami różnych organizacji oraz wielu innych.

Uczestnicy szkoły dla liderów nabywali umiejętności związane z rozwojem:

1. Sprawowania funkcji lidera zespołu i środowiska – w skład tego elementu szkolenia wchodziło kształcenie różnorodnych umiejętności. Wśród nich należy wymienić: budowanie zespołów, czynniki wpływające na dobrze funkcjonujący zespół, zagadnienia związane z podziałem ról w zespole, motywacją oraz kontrolą zespołu. Istotnym elementem było zagadnienie bycia liderem, cech lidera, budowania pozycji lidera oraz obowiązków i zadań lidera.
2. Prowadzenia projektów w oparciu o realne potrzeby i przy wykorzystaniu skutecznej metodologii. W tym obszarze szkolenia znalazły się takie zagadnienia jak: diagnoza potrzeb środowiska, w którym dana osoba chce działać, dobór priorytetów w działaniu oraz adekwatność tych działań w stosunku do własnych i zespołowych możliwości. Obszarem szkolenia było też planowanie zadań oraz zarządzanie i ewaluacja projektu
3. Prowadzenia kampanii promocyjnych i orzecznich, które dotyczyły strategii komunikacji z otoczeniem, informacji o działaniach na rzecz środowiska lokalnego, pozyskiwanie poparcia osób, które są w danym środowisku wpływowe, prowadzenia działań orzecznich oraz lobbingsowych a także działań, jakie się podejmuje w przypadku różnicy interesów.



Fot. 8. Szkolenie dla liderów 8-14 października 2012 roku

Szkołą liderów była działaniem unikatowym z kilku powodów. Przede wszystkim należy docenić fakt, że zauważono problematykę osób głuchych, którzy są jednocześnie działaczami społecznymi, bądź wykazują predyspozycje liderskie. Podjęcie takich działań świadczy o istotnej zmianie mentalności osób, które decydują o kształcie działań na rzecz osób głuchych. O ile dotychczasowe działania skupiały się na osobach głuchych jako beneficjentach różnych akcji i programów, o tyle „Szkoła Liderów” jest dostrzeżeniem możliwości wypełniania roli o charakterze organizacyjno-decyzyjnym przez osoby głuche. Kolejną zaletą jest włączenie do programu warsztatów praktyki polegającej na spotkaniu z osobami, które prowadzi działalność na rzecz określonej grupy osób. Dzięki takiej organizacji uczestnicy mieli możliwość personalizacji wiedzy, którą zdobywali w trakcie warsztatów.

Dobra | Za bardzo dobrą praktykę należy uznać prowadzenie Szkoły w sposób

praktyka

mieszany – teoretyczny i praktyczny.

Dobrym rozwiązaniem były spotkania z osobami, które w swoim środowisku są liderami. Dawało to możliwość zadawania pytań przez uczestników.

W kategoriach ogólnych należy bardzo dobrze ocenić podjęcie tematyki liderkiej w odniesieniu do głuchych. Jest to zmiana jakościowa, która – jak się wydaje – w perspektywie następnych kilku-kilkunastu lat będzie mogła wywrzeć duży wpływ na jakość oferty, przedstawianej swoim podopiecznym przez różnorodne organizacje.

Pomysł wyszukiwania osób w środowisku głuchych, którzy wykazują szczególne predyspozycje przywódcze, jest znakomity oraz wart dalszych działań w tym zakresie.

5.2.1.14. Warsztaty repertuarowe dla głuchych nauczycieli

Warsztaty repertuarowe dla głuchych nauczycieli miały zadanie wzbogacić wiedzę oraz warsztat umiejętności praktycznych dotyczących pracy z głuchymi. W czasie trwania Warsztatów nauczyciele mogli poznać metody i techniki pracy z młodzieżą, dzięki czemu mogli poprawić jakość swojej pracy.

Warsztaty Repertuarowe odbywały się w tym samym czasie co warsztaty Life Skills. Część zajęć warsztatów Life Skills prowadzili nauczyciele w ramach swoistej praktyki Warsztatów Repertuarowych.

Dobra praktyka

Nauczyciele mieli możliwość doskonalenia swojego warsztatu bazując na pracy we własnym gronie. To jest istotne, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że w Polsce istnieje co najmniej kilkanaście szkół dla głuchych, gdzie jest tylko jeden nauczyciel głuchy na całą placówkę. Stąd, możliwość – poza doskonaleniem w ramach Warsztatów – obserwacji metod, technik i stylu pracy nauczycieli głuchych była znakomitym pomysłem.

5.2.1.15. Warsztaty Edukacyjne i wyjazd preorientacji zawodowej

Warsztaty dotyczyły wsparcia społecznego oraz instytucjonalnego osób głuchych. W trakcie Warsztatów omówiono rolę różnych instytucji (ośrodki pomocy społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Urzędy Pracy, organizacje pozarządowe etc. Warsztaty te miały na celu zapoznać osoby głuche z ofertą podmiotów, z których mogli uzyskać określoną pomoc. Warsztaty Edukacyjne miały formę stacjonarną.



Fot. 9. Wyjazd Preorientacji Zawodowej dla uczniów i absolwentów (poznawanie świata zawodów)

Wyjazd preorientacji zawodowej był działaniem aktywizującym beneficjentów w zakresie rozumienia istoty różnych zawodów. Celem wyjazdu było zapoznanie uczestników ze światem zawodów – z czym wiąże się wybór określonego zawodu, jakie czynności, zadania wykonuje się w danym zawodzie. Tygodniowe warsztaty pozwoliły na pogłębioną pracę z głuchymi nad kształtowaniem ich kariery zawodowej.

***Dobra
praktyka***

Należy uświadamiać głuchym, z czym się wiąże wybór danego zawodu, jakie czynności się w tym zawodzie wykonuje oraz jakie są możliwości dalszego rozwoju i perspektywy w pracy.

5.2.2. Działania dotyczące otoczenia beneficjentów:

5.2.2.1. Warsztaty dla otoczenia osób głuchych

Warsztaty dla opiekunów były skierowane do otoczenia osób głuchych: bliższej i dalszej rodziny osoby głuchej, przyjaciół oraz innych osób, które z racji kontaktów z osobą głuchą były zainteresowane tą tematyką. Warsztaty skupiały się na zagadnieniach związanych z aktywizacją zawodową, przede wszystkim na usprawnianiu komunikacji przebiegającej między rodzicami lub opiekunami a osobą głuchą, radzeniu sobie w sytuacjach stresujących, poruszały też problemy związane z nadopiekuńczością oraz na sprawach związanych z zatrudnieniem głuchych.



Fot. 10. Warsztaty dla rodziców i opiekunów osób niesłyszących.

Warsztaty miały charakter jednodniowych spotkań trwających kilka godzin. Typowy program warsztatów dla opiekunów był dwuczęściowy. Rozpoczynał się od prezentacji najważniejszych założeń programu „4 kroki”, prezentacji działań, jakie w ramach tego projektu realizowano oraz doświadczeń, jakie zebrano w związku z realizacją tego projektu. Następnie przechodzono do spraw związanych z pracą osoby głuchej – analizy zainteresowań oraz umiejętności tej osoby, oceny rynku pracy, kwestii

dotyczących spotkań z pracodawcami oraz udzielaniu pracodawcom informacji, zwiększaniu motywacji do pracy, dostosowania miejsca pracy do potrzeb osoby głuchej oraz uwzględnienie w organizacji przedsiębiorstwa kwestii związanych z funkcjonowaniem głuchego pracownika, a także problematykę Kultury Głuchych.

Na potrzeby Warsztatów dla otoczenia przygotowano publikację pt. „Przewodnik dla rodziców dzieci głuchych”, dotycząca istotnych informacji o osobach głuchych i różnych istotnych etapach życia, w jakim się znajdują (dorastanie, wybór szkoły), społeczności głuchych oraz pozostałych. Ciekawym elementem publikacji jest rozdział biograficzny, którym dorośli głusi, którzy odnieśli sukcesy zawodowe, prezentują swoje sylwetki.

Dobra praktyka

Uczestnicy mieli możliwość uzupełnienia swojej wiedzy dotyczącej głuchoty. Mogli przekonać się, że osoba głucha jest, poprzez swoją pasję, żywym dowodem zaprzeczającym potocznym stereotypom i wyobrażeniom dotyczącym osób głuchych.

Uczestnicy mogli też zapoznać się z rozwiązaniami, które wzmacniają samodzielność głuchych.

Bardzo pozytywne należy ocenić inicjatywę stworzenia „Poradnika dla rodziców”. Wszelkie inicjatywy wydawnicze są bardzo istotne, gdyż nowoczesnych oraz rzetelnych materiałów skierowanych do rodziców jest niezwykle mało.

5.2.2.2. Warsztaty Open Up

Warsztaty Open Up zostały przemyślane jako zajęcia dla nauczycieli, którzy są zatrudnieni w szkołach dla głuchych. Warsztaty były zadaniem realizowanym w celu uświadomienia funkcjonowania zjawiska dyskryminacji oraz reakcji i zapobiegania jej. Obejmowały następujące zagadnienia: tożsamość, stereotypy i uprzedzenia, dyskryminacja, mechanizm dyskryminacji, prawo antidyskryminacyjne, przeciwdziałanie dyskryminacji (rola świadka, mikronie równości i mikroafirmacje, sposoby interwencji). Prowadzącymi warsztaty byli specjaliści w zakresie treningu antidyskryminacyjnego, zagadnień związanych ze stereotypami i dyskryminacją oraz specjaliści z zakresu zagadnień związanych z głuchotą i rozwojem językowym głuchych.

Cele warsztatów Open Up były następujące:

1. Zdobyć wiedzę o mechanizmach społeczno-psychologicznych uruchamianych w kontekście kontaktu z różnicą, w asymetrycznych relacjach społecznych

2. Refleksja nad własnym kontaktem z przedstawicielkami i przedstawicielami z różnych grup społeczno-kulturowych ze szczególnym uwzględnieniem osób głuchych
3. Poznanie dobrych praktyk i przygotowanie własnych sposobów przeciwdziałania dyskryminacji i korzystania z różnorodności w pracy zawodowej
4. Refleksja nad postawami sprzyjającymi owocnym spotkaniom z osobami z różnorodnych grup społecznych ze szczególnym uwzględnieniem osób głuchych

Tematyka warsztatów obejmowała:

- zagadnienia tożsamości osobistej i społecznej, tożsamości pierwotnej i wtórnej oraz ich relacji z osobowością;
- zagadnienia związane z postrzeganiem grup oraz relacji międzygrupowych;
- tematykę związaną z władzą i dyskursem międzygrupowym, z tematycznym powiązaniem do relacji mniejszość-większość;
- problematykę funkcjonowania w społeczeństwie stereotypów, ich roli, cech, sytuacji w jakich postają oraz niektórych zjawisk związanych ze stereotypami (na przykład samospełniająca się przepowiednia);
- obszar dyskryminacji: metody jej powstawania, związek uprzedzeń z dyskryminacją, rodzaje dyskryminacji, nawarstwiania się obszarów dyskryminacji oraz jej skutków;
- tematykę mikronierówności i konsekwencje z nich wynikające;
- strategie radzenia sobie z wykluczeniem, możliwości reakcji na występowanie mikronierówności;
- zagadnienia związane z dyskryminacją głuchych, funkcjonowaniem w społeczności słyszącej stereotypów na temat głuchych;
- problematykę dyskryminacji głuchych w pracy, mediach, działaniach społecznych i edukacyjnych.

Warsztaty Open Up trwały dwa dni, uczestnicy byli zakwaterowani i jednym miejscu, zarówno wykładowcy, jak i słuchacze. Dawało to możliwość kontaktu z osobami prowadzącymi nie tylko w czasie zajęć, ale też i w czasie wolnym. Jest to istotne, gdyż materiał realizowany na warsztatach był stosunkowo rozległy, a uczestnicy mieli pytania oraz uwagi związane z interesującą ich tematyką. Umożliwienie wzajemnego kontaktu uczestnikom służyło rozwojowi kontaktów towarzyskich, zawodowych oraz – w razie

potrzeby – pogłębienie wiedzy poprzez kontakt z prowadzącym oraz innymi uczestnikami warsztatów.

Warsztaty dotyczyły obszaru dyskryminacji, przede wszystkim w odniesieniu do osób głuchych. Celem nadrzędnym, najbardziej ogólnym, było uświadamianie nauczycielom dzieci i młodzieży głuchej, jakie są obszary, w których jawnie lub skrycie dokonuje się dyskryminacja głuchych. Warsztaty były szczególne, gdyż prowadzone były dla ludzi, którzy nie są laikami – dla nauczycieli, którzy na co dzień pracują z tą grupą osób, mają wykształcenie surdologiczne. Prowadzenie takich warsztatów wymagało szczególnych predyspozycji od prowadzących, którzy musieli łączyć wiedzę z zakresu dyskryminacji oraz z zakresu szeroko rozumianej problematyki głuchoty.

W warsztatach Open Up wzięli udział głusi nauczyciele ze szkół dla głuchych. Dawało to możliwość bardzo ciekawego i inspirującego połączenia dwóch punktów widzenia: nauczycieli słyszących oraz nauczycieli głuchych oraz wzajemnej wymiany doświadczeń i poglądów.

Dobra praktyka

Nauczyciele biorący udział w Warsztatach Open Up uczyli się, jak ich działania mogą zostać odebrane przez osoby głuche. Dobrą praktyką było łączenie specjalistów, którzy prowadzili Warsztaty – osoba zajmująca się zawodowo głuchymi oraz osoba zajmująca się zawodowo dyskryminacją. Dało to bowiem możliwość wzajemnego uzupełniania się treści, jakie prowadzący realizowali w czasie warsztatów.

Jednocześnie, do znakomitych rozwiązań organizacyjnych Warsztatów należało łączenie w ramach jednej grupy nauczycieli słyszących oraz głuchych, dało to możliwość konfrontacji wiedzy, doświadczeń, poglądów oraz weryfikacji niektórych mitów, jakie funkcjonują wśród nauczycieli słyszących.

5.2.2.3. Sympozjum dla lekarzy Medycyny Pracy i specjalistów da BHP współpracujących z osobami głuchymi

Celem zorganizowanego Sympozjum było przybliżenie problematyki związanej z głuchotą w ujęciu językowo-kulturowym. Tematyka sympozjum dotyczyła informacji ogólnych związanych z głuchotą, ograniczeniami w podejmowaniu pracy przez osoby głuche, kultury Głuchych oraz tożsamości zawodowej Głuchych. Poza tym podejmowano tematykę doświadczeń z realizacji projektu „4 Kroki w kontekście medycyny pracy i przepisów

BHP a także zagadnienia dotyczące praktyki zatrudniania głuchych oraz orzecznictwa ZUS.

5.2.2.4. Podręcznik do kursu PJM oraz kursy PJM

Kursy naturalnego języka migowego (polskiego języka migowego) są rodzajem działań, bez których każdy duży projekt byłby niepełny. Dlatego bardzo cieszy, że w ramach projektu przewidziano aż 44 kursy, z czego każdy trwał 120 godzin. Do prowadzenia zajęć zaangażowano głuchych lektorów na zasadzie *native signers*.

Kurs PJM został opracowany zgodnie z wytycznymi Rady Europejskiej odnoszącej się do standardów nauczania języków obcych. Kurs miał na celu wprowadzenie do uzyskania płynności i swobody komunikacji z głuchym uczniem. Ponieważ PJM nie posiada notacji pisanej, do podręcznika dołączono dwie płyty dvd z nagranyymi znakami oraz z ćwiczeniami z zakresu PJM na potrzeby kursu.

Celem kursu było:

- rozbudzenie motywacji do nauki;
- rozwój funkcji komunikacyjnych w kanale wizualno-przestrzennym;
- rozwijanie umiejętności nadawania i odbierania komunikatów w PJM;
- zapoznanie uczestnika kursu z wybranymi aspektami Kultury Głuchych;
- poznanie słownictwa migowego z zakresu związanego z otoczeniem kursanta i jego codziennymi czynnościami.

Kurs PJM przeprowadzony został w praktycznie każdej szkole dla głuchych na terenie Polski.

Dobra praktyka

Podręcznik zawierał elementy gramatyki, ćwiczenia, zabawy, co czyniło go nowatorską publikacją. Bardzo dobrą praktyką jest dołączanie do podręcznika płyt z nagranyymi znakami, dzięki czemu dana osoba może przećwiczyć znak migowy w wolnej chwili.

Kurs w miejscu pracy był rozwiązaniem, które należy utrzymać. Nauczycielom bardzo podobało się, że nie muszą się przenosić w inne miejsce.

Głusi jako lektorzy jest bezdyskusyjnie świetnym rozwiązaniem, gdyż w nauce języków obcych obowiązuje zasada – najlepszym nauczycielem jest osoba natywnie znająca język.

5.2.3. Działania dotyczące współpracy z pracodawcami:

5.2.3.1. Giełdy pracy

Giełdy Pracy były formą pośrednictwa pracy. Polegały one na tym, że beneficjenci spotykali się z pracodawcą, który był zainteresowany ich zatrudnieniem. Cechą charakterystyczną takiego pośrednictwa pracy był bezpośredni kontakt z pracodawcą. Giełdy były organizowane jako odpowiedź na zaistniałe potrzeby.



Fot. 11. Giełda Pracy dla Osób Niestyszających i Niedosłyszących

Wykonanie tego zadania wiązało się z dotarciem do pracodawców posiadających wolne miejsca pracy, nawiązaniem z nimi współpracy, opisaniem stanowiska pracy, skoordynowaniem pracy specjalistów (psycholog, doradca zawodowy, pośrednik pracy), ustaleniem terminu i zorganizowaniem spotkania w jednym czasie i w jednym miejscu pracodawców i poszukujących pracy, wyborem od 2 do 5 beneficjentów ostatecznych na jedną ofertę pracy, zorganizowanie przybycia w jednym czasie i w jednym miejscu wyselekcjonowanych i przygotowanych do rozmowy kwalifikacyjnej głuchych rekrutowanych do projektu, organizacją cateringu dla beneficjentów ostatecznych podczas trwania giełdy pracy, koordynacją przebiegu giełdy pracy, doprowadzeniu do zawarcia umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a wybranymi głuchymi oraz przygotowanie dokumentacji, ilustrującej realizację giełdy pracy.

5.2.3.2. Targi pracy

Targi pracy polegały na zebraniu w jednym miejscu potencjalnych pracodawców oraz potencjalnych pracowników. Spotkanie miało na celu poznanie osób głuchych przez pracodawców, poznanie ich umiejętności oraz specyfiki, natomiast ze strony głuchych – poznanie pracodawców i ich ofert. Wykonanie tego zadania obejmowało – poza oczywistymi kwestiami organizacyjno-promocyjnymi – pomoc osobom głuchym w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą oraz asystę i pomoc podczas trwania paneli dyskusyjnych.

5.2.3.3. Pozostałe działania wykonane w ramach projektu „4 kroki”

W czasie trwania projektu „4 kroki” wykonano także inne działania, którymi były:

- utworzenie strony internetowej projektu (<http://www.4kroki.org.pl/>), która miała funkcję informacyjną;
- utworzenie strony <http://www.glusiwpracy.pl/>, która jest źródłem ogłoszeń ofert pracy w formie video, zawiera też szereg istotnych informacji dotyczących zatrudniania głuchych, oraz bankiem video-cv osób głuchych poszukujących pracy;
- zapewnienie beneficjentom ostatecznym dostępu do porad psychologicznych, prawnych oraz związanych z doradztwem zawodowym poprzez zaangażowanie specjalistów, którzy, wraz z tłumaczem języka migowego, pełnili dyżury, służąc głuchym pomocą w rozwiązywaniu ich problemów.

6. Dobre i skuteczne praktyki w II edycji programu „4 kroki” – wskazania dla przyszłych projektów

Poza dobrymi praktykami odnoszącymi się do poszczególnych zadań projektu „4 kroki”, należy zaakcentować, że dobre praktyki można było odnieść też do działań ogólnych, nie związanych z konkretnym zadaniem. Poza tymi, odnoszącymi się bezpośrednio do aktywizacji zawodowej głuchych, były to także te praktyki, które – ogólnie mówiąc – wzmacniały sytuację społeczną osób głuchych, zapobiegają dyskryminacji oraz podkreślają odmienną rolę tej grupy osób w trakcie realizacji „4 kroków”.

6.1. Dobre praktyki pośrednio związane z zagadnieniami zatrudniania głuchych

Podczas działań podejmowanych wspólnie z osobami głuchymi, trzeba pamiętać, że pracuje się z osobami, które są nie tylko niesłyszące, ale są także osobami, należącymi do mniejszości językowo-kulturowej. Dlatego sama obecność tłumacza jest zawsze tylko częściowym rozwiązaniem.

W kontaktach osób głuchych ze słyszącymi zawsze powstaje bariera komunikacyjna. Nie oznacza to, że głusi potrzebują specjalnego traktowania, że potrzebują pomocy. Nigdy nie wolno zapominać, że są to osoby, które mają takie same prawa jak każda inna osoba. W tym także prawo do decydowania o sobie. Żadna osoba nie może decydować o tym, co jest lepsze dla głuchego. Jest to działanie niedopuszczalne. To, że głuchy nie słyszy, a jego mowa odbiega od mowy osoby słyszącej nie oznacza, że nie ma on prawa do głosu.

6.2. Przykłady dobrych i skutecznych praktyk w zatrudnianiu, szczególnie kobiet

Kwestie dotyczące aktywizacji zawodowej kobiet są identyczne jak te, które dotyczą mężczyzn, jednak ze względu na różnice w rolach płci, uwarunkowanych kulturowo, można mówić o dobrych praktykach, zwiększających szanse kobiet na rynku pracy.

Przede wszystkim, należy wziąć pod uwagę dostępność prac, które są dla kobiet interesujące i nie sprowadzają się do prac stereotypowych, związanych z potocznie rolą kobiety. Do dobrych praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet należy zaliczyć tu – na zasadzie przykładu – prowadzenie szkoleń oraz staży z zakresu florystyki (bukieciarstwa). Jest to praca ciekawa, bardzo dobrze kojarząca się z pojęciem „pracy dla kobiety” oraz – co dla głuchych jest istotne – wykorzystująca sprawność manualną głuchych kobiet.

Po drugie – bardzo dobrą praktyką jest zapewnienie pracy, w której głucha kobieta nie czuje się sama. Istnieje hipoteza, że głuche kobiety, które pracować będą wraz z innymi głuchymi kobietami, są bardziej skłonne do podjęcia pracy niż kobiety głuche, które mają pracować w środowisku słyszących (niezależnie od ich płci). Wykonywanie zadań zawodowych w grupie głuchych jest zdecydowanym czynnikiem zachęcającym do

podjęcia pracy, gdyż przede wszystkim zapobiega monotonii pracy w środowisku słyszących, w którym praktycznie nie istniałaby komunikacja.

Istotne jest też, by kobiety głuche – tak samo jak słyszące – miały prawo do elastycznych form zatrudnienia, szczególnie w sytuacji, gdy wypełniają rolę matki.

Czynnikiem, który także wpływa na skuteczną aktywizację kobiet głuchych jest świadomość, że będzie pracować się w środowisku przyjaznym głuchych. Wymaga to specjalnych szkoleń dla pracowników, przede wszystkim antydyskryminacyjnych.

6.3. Wybrane rozwiązania z potencjałem dla kolejnych projektów

W projekcie „4 kroki” zrealizowano bardzo dużą ilość zadań. Informacje uzyskane od beneficjentów, prowadzących oraz osoby które w jakiś sposób otrzymywały informacje o działaniach w ramach projektu (na przykład nauczyciele) wskazują, że istnieją obszary działań, które mają potencjał w wykorzystaniu ich w kolejnych tego typu inicjatywach. O ile nie zgłaszano większych zastrzeżeń do realizacji poszczególnych elementów projektu, o tyle padła spora liczba sugestii oraz pomysłów, które warto rozważyć jako potencjalnie istotne w przyszłych inicjatywach na rzecz aktywizacji zawodowej głuchych.

6.3.1. „Uczenie się” głuchoty

Bardzo istotną rzeczą, którą zgłaszali przede wszystkim beneficjenci oraz zatrudnieni przy projekcie głusi specjaliści, był problem związany z niezrozumieniem osób głuchych, nieznajomością problematyki głuchoty, ze wszelkimi konsekwencjami.

Wypowiedź specjalistki zatrudnionej przy projekcie:

Generalnie jeśli chodzi o dobre praktyki to mi się wydaje, że my dopiero teraz powinniśmy zacząć realizować taki projekt. Z tą wiedzą, którą teraz mamy. Bo tak naprawdę to był pierwszy projekt na taką skalę dotyczący głuchych i nie było w Polsce osób, które mogłyby sensownie się w tych sprawach wypowiedzieć. [...] Widać wyraźnie, że brakuje wiedzy o głuchych. Takiej wiedzy, która pomagalaby wymyślać szkolenia i kursy i działania bardziej dostosowane do głuchych. Bo nie jest tak, że wystarczy tłumacz jeśli prowadzący jest słyszący. To jest kwestia mówienia w języku migowym. Głuche osoby inaczej opowiadają - mniej posługują się kategoriami a bardziej opisami konkretnych sytuacji.

Wydaje się zatem, że niezbędne jest, poza oczywiście działaniami skierowanymi bezpośrednio do młodzieży oraz dorosłych głuchych, którzy będą beneficjentami ostatecznymi przyszłych projektów, włączyć w takie projekty działania skierowane do specjalistów (warsztaty i szkolenia dla prowadzących WAZ-y, szkolenia, targi, a także dla kadry projektu etc).

Wypowiedź specjalistki – doradcy zawodowego:

Chciałam poczytać o tym, jak pracować z głuchą młodzieżą, przede wszystkim dowiedzieć się o tym jak mam z nimi pracować. Może są takie publikacje, może ktoś gdzieś pisał. Niestety nie znalazłam nic.

Istotne jest też, by uświadamiać na każdym kroku, że kontakty słyszących z głuchymi są kontaktami międzykulturowymi, w których obowiązują podobne zasady jak w kontaktach z cudzoziemcami. Wydaje się, że ważne jest wprowadzenie w obręb projektu kursów, prezentacji lub szkoleń z savoir vivre, realizowanych krzyżowo – głusi poznają reguły dobrego zachowania w świecie słyszących a słyszący – zasady świata głuchych.

6.3.2. Osoby głuche jako potencjał kadrowy

Część czynności realizowanych w poszczególnych zadaniach wykonywali sami głusi. Świetnym przykładem takiej działalności są kursy polskiego języka migowego, gdzie program zajęć oraz podręcznik stworzyły osoby głuche, a same kursy prowadzili głusi lektorzy. Bardzo cieszy, że głusi zostali uznani za bezkonkurencyjnych w kwestii dydaktyki polskiego języka migowego. Niemniej warto pamiętać, że osoby głuche mają kompetencje także w innych obszarach.

Wypowiedź lektora:

Fajnie że mogłem prowadzić kurs PJM. W końcu mam kwalifikacje. Jednak dziwi mnie to, że tak wielu głuchych, którzy skończyli uczelnię i są magistrami, licencjatami, nie zostali wzięci pod uwagę jako prowadzący. Uważam że to błąd. Nawet jeśli głuchy nie poprowadzi tak wspaniale jak słyszący, to i tak głusi będą bardziej zadowoleni z głuchego (prowadzącego, dop. Autora) i więcej z tego skorzystają.

6.3.3. Zwiększenie możliwości i intensyfikacja kształcenia w zakresie PJM

Kursy polskiego języka migowego zostały bardzo dobrze przyjęte, zarówno w środowisku beneficjentów (nauczyciele) jak i kadry (głuchych lektorów). Jednocześnie zwrócono uwagę na dublowanie kursów.

Wypowiedź nauczyciela:

To mój drugi kurs PJM. Trochę nowych znaków, lepszy podręcznik. Bardzo fajnie, że są płyty. Jednak w stosunku do tego co było 2 lata temu (w trakcie 1 edycji „4 kroków”, dop. Autora) niewiele się nauczyłem. To właściwie powtórka. OK, rozumiem – są tacy, którzy wcześniej nie mieli kursu PJM. Parę osób kompletnie zapomniało co było i sobie mogli powtórzyć. A co z tymi co chcieli się rozwijać?

Poza tym, padły propozycje związane z rozszerzeniem oferty kursów:

Wypowiedź nauczyciela:

Ja bym chciał aby były konwersatoria. By można było w jakiejś małej grupce po prostu sobie pomagać w PJM. Myślę, że trochę ludzi by było zainteresowanych takim czymś.

Wypowiedź tłumacza:

Można by zrobić jakieś szkolenie z zakresu tłumaczenia. Bo ja czasem nie wiedziałam jak coś zamigać.

Padły też uwagi dotyczące liczebności grup na kursach PJM.

Wypowiedź nauczyciela:

15 osób na jednym kursie to przecięcie.

6.3.4. Potrzeba „rozstrzelenia” imprez i eventów

Beneficjenci oraz osoby z ich otoczenia zgłaszali zastrzeżenia co do prowadzenia wszystkich działań w tych samych miejscach. O ile nie było wiele zastrzeżeń do miejsc szkoleń i warsztatów, etc, o tyle padały głosy krytycznie oceniające organizację wydarzeń – głównie Miasta Głuchych, Targów Edukacyjnych. Dyskusyjna była idea organizacji ich w sposób ciągły w Łodzi.

Wypowiedź nauczyciela:

Bardzo mi się podoba, że PZG (łódzki, dop. Autora) jest aktywny. U nas takich rzeczy się nie robi. A szkoda. Przecież można to zrobić w innych miastach, czy to w PZG, czy gdzieś indziej. Pewnie to kwestia pieniędzy, bo na pewno są ludzie do pracy.

6.3.5. Portal zatrudnienia

Portal <http://www.glusiwpracy.pl/> jest inicjatywą unikatową, gdyż w sposób przystępny informuje głuchych o ofertach pracy. Jednak ogłoszeń prezentowanych w PJM jest mało, co zapewne wynika z mocy przerobowych zespołu tego portalu. Stąd, dobrym pomysłem jest rozbudowa portalu, przede wszystkim związana ze zwiększeniem liczby ogłoszeń. Bardzo pożądane jest, by taki portal tworzyło jak najwięcej osób głuchych. Pożądane jest promowanie rozwiązań (alternatywne serwisy ofert pracy dla głuchych, zakładanie wyspecjalizowanych firm bądź włączanie videoofert miganych w PJM w portfolio istniejących firm pośrednictwa pracy).

Warto zachęcać pracodawców do tworzenia ofert pracy w formie video, z tłumaczeniem na PJM, na których mogliby przedstawić nie tylko standardowe informacje (obowiązki, czas pracy etc), lecz także i zaprezentować miejsce pracy.

6.3.6. Szkolenia dla specjalistów zaangażowanych w projekt

Innym rozwiązaniem, które ma duży potencjał dla następnych projektów, jest rozszerzenie szkoleń na inne grupy. Przykładem mogą służyć szkolenia Open Up. Zostały one przeprowadzone dla nauczycieli, którzy na co dzień pracują z głuchymi dziećmi i młodzieżą. Te osoby już posiadają jakąś wiedzę. Tymczasem do projektu, jako specjaliści, zostali zaangażowani ludzie, dla których często kontakt w ramach pracy dla „4 kroków” był pierwszym kontaktem zawodowym z osobami głuchymi. Rodzi to pewne dysproporcje i wydaje się, że szkolenia i warsztaty doskonalące dla specjalistów są co najmniej tak samo potrzebne jak te, kierowane do nauczycieli.

6.3.7. Zatrudnienie najaktywniejszych beneficjentów jako „mentorów zatrudnienia” oraz „mężów zaufania”.

W projektach skierowanych do głuchych powinna brać udział jak największa ilość kadry głuchej. Poza osobami prowadzącymi warsztaty, szkolenia oraz inne zadania wydaje się dobrą praktyką zatrudnienie osoby bądź osób, które wypełniałyby rolę „mentorów zatrudnienia” i (lub) „mężów zaufania”. Zadaniem „mentora zatrudnienia” byłoby aktywizowanie głuchych z wewnątrz środowiska – bywanie w skupiskach głuchych, w szkołach, klubach, organizacjach – wszędzie tam, gdzie gromadzą się głusi oraz docieranie do nich, poprzez pogadanki, dyskusje, prezentacje, pokazy. Z kolei „mężowie zaufania” mogliby służyć jako osoby, którym głusi beneficjenci mogliby zgłaszać propozycje, uwagi oraz sytuacje, które uznają za nieprawidłowe, krzywdzące lub dyskryminujące, a także uwagi dotyczące jakości pracy specjalistów oraz kadry projektu.

7. Trudności i niepowodzenia w realizacji II edycji 4 kroki

W opinii wielu osób, zarówno beneficjentów, jak i osób z ich otoczenia oraz pracodawców, projekt „4 kroki” określany był w kategoriach sukcesu. Jednak nie oznacza to, że obyło się bez sytuacji trudnych, występujących w czasie trwania projektu.

Do najważniejszych niepowodzeń związanych z uczestnictwem beneficjentów należy zaliczyć:

- barierę komunikacyjną występującą w kontaktach głuchych ze słyszącymi – dotyczy to kontaktów z pracodawcami oraz z osobami prowadzącymi szkolenia lub warsztaty, co powodowało, że beneficjenci zniechęcali się do uczestnictwa w projekcie lub w niektórych jego częściach;
- brak dokumentacji umożliwiającej uczestnictwo w projekcie – problem ten dotyczył części beneficjentów, którzy nie mieli aktualnego audiogramu, co uniemożliwiało im uczestnictwo w projekcie (do czasu dostarczenia audiogramu);
- ignorowanie możliwości jakie daje udział w projekcie – jedną z najpoważniejszych barier w aktywizacji zawodowej głuchych była niechęć do podjęcia jakichkolwiek działań zmierzających do pracy zawodowej, czyli świadoma i konsekwentna bierność zawodowa;
- nieaktualne dane kontaktowe – przez co kontakt z beneficjentami, zarówno potencjalnymi jak i osobami, które już brały udział w lokalnych działaniach na rzecz głuchych napotykał trudności;
- błędne przekonania osób z otoczenia głuchych oraz częściowa wiedza na temat celów projektu, wprowadzająca chaos informacyjny i zakłócające pozyskiwanie beneficjentów do projektu;
- niechęć ze strony głuchych – sytuacja taka występuje u części głuchych, którzy mają stereotyp słyszącego, jako osoby która chce wykorzystać głuchych;
- beneficjentom w wielu przypadkach brak jest umiejętności wyrażania swoich potrzeb, przedstawiania swoich możliwości, prezentacji kwalifikacji, dodatkowo brak umiejętności nawiązania kontaktu z drugą osobą powoduje, że takie osoby unikają podjęcia pracy nie z przyczyn takich jak niechęć do pracy, lecz z przyczyn mających związek z lękiem komunikacyjnym;

- niska samoocena, brak wiary w siebie, która powoduje, że głusi nie podejmują inicjatywy w wielu aspektach swojego życia, w tym także w obszarze pracy zawodowej;
- lekceważenie przez beneficjentów pracy specjalistów, poświęcających swój czas na wykonanie IPD oraz wyszukanie stażu rehabilitacyjnego dla beneficjenta, który następnie go nie podjął z niezrozumiałych powodów;
- lekceważenie pracy w ramach stażu rehabilitacyjnego: permanentne spóźnienia do pracy, nieusprawiedliwione nieobecności, niewywiązywanie się z obowiązków służbowych;
- rozczarowanie pracą, gdy beneficjent rezygnuje ze stażu z powodu rozmiłowania się jego wyobrażeń o pracy ze stanem faktycznym;
- roszczeniowa postawa beneficjentów, którzy z jednej strony mieli bardzo wysokie oczekiwania od pracodawców, z drugiej dość luźny stosunek do własnych zobowiązań.

Z kolei do niepowodzeń w realizacji projektu, dotyczących osób z otoczenia głuchych można zaliczyć:

- problemy z realizacją warsztatów dla otoczenia BO, ze względu na pracę ludzi oraz potrzebę odpoczynku w weekend;
- niechęć dyrekcji placówek do prowadzenia kursów PJM oraz niechęć nauczycieli do doskonalenia umiejętności komunikowania się w PJM;
- realizację szkoleń w czasie roku szkolnego – w sytuacji gdy rekrutacja była głównie w szkołach, zadania typu tygodniowe warsztaty były bardzo utrudnione, gdyż dezorganizowały rok szkolny.

Natomiast ze strony pracodawców napotymano na następujące trudności:

- niechęć do zatrudniania głuchych po stronie niektórych pracodawców – wśród pracodawców funkcjonują silne stereotypy dotyczące różnych aspektów, przede wszystkim dotyczące zdolności komunikacyjnych głuchych oraz pracy z nimi.

Trudności związane z uczestnictwem w projekcie specjalistów były następujące:

- nieufność w stosunku do prowadzących (specjaliści) oraz tłumaczy – zdarzały się sytuacje, że osoba głucha rezygnowała z obecności tłumacza w czasie zadań związanych z poradnictwem psychologicznym, prawnym oraz zawodowym, ze względu na niechęć do ujawniania informacji tłumaczowi;
- przeładowanie programów warsztatów i szkoleń oraz kopiowanie treści metod pracy z głuchą młodzieżą – charakterystyczne dla osób, które wcześniej nie pracowały z głuchymi, prowadzące do szybkiego zmęczenia i zniechęcenia beneficjentów;
- stereotypy specjalistów – dla wielu specjalistów uczestnictwo w projekcie było pierwszym kontaktem z osobami głuchymi, przez co nie wiedzieli jak z nimi pracować;
- różnice kulturowe – anegdotki, dowcipy, sposób myślenia oraz tok rozumowania, które były niezrozumiałe dla beneficjentów, gdyż był to styl rozmowy typowy dla słyszących.

Pozostałe trudności i niepowodzenia w realizacji projektu:

- niejednorodne grupy warsztatowe – różny poziom słuchu/mowy/migów, który wpływał na jakość zajęć, jakie prowadzone były z beneficjentami;
- niespójność językowa populacji głuchych – część z beneficjentów miga SJM, część PJM, część używa hybrydy PJM oraz SJM, a część nie zna żadnego języka, przez co komunikacja takiej osoby nawet z tłumaczem jest niezwykle trudna;
- mała ilość godzin przeznaczona na warsztaty i szkolenia, która uniemożliwiała dokładne przeprowadzenie niektórych treści, „skracanie” ostatnich partii materiału;
- niedostosowane narzędzia poradnictwa – wynikające z różnych przyczyn, przede wszystkim z fizycznego braku narzędzi adaptowanych za pomocą procedur adaptacji kulturowo-językowych.

8. Złote reguły pracy z osobami głuchymi

Na podstawie doświadczeń zdobytych w trakcie projektu „4 kroki”, oraz wypowiedzi beneficjentów, opiekunów oraz specjalistów można sformułować „złoty standard” pracy z osobami głuchymi w odniesieniu do projektów społecznych:

1. Osobę głuchą, jak każdą inną, należy traktować z szacunkiem.
2. Nie wolno z góry zakładać, że głusi czegoś nie mogą, nie chcą i nie potrafią. Stereotypy związane z głuchotą są bardzo krzywdzące.
3. Głusi nie są grupą jednorodną. Należy mieć to na uwadze i nigdy nie zakładać, że wszyscy tak samo migają, tak samo mówią i tak samo piszą po polsku.
4. Domyślnym kanałem komunikacji z głuchymi jest polski język migowy, jednak warto zapytać głuchych o ich preferencje komunikacyjne.
5. To, jak głusi mówią i piszą, w żadnym wypadku nie świadczy o ich możliwościach intelektualnych, poznawczych oraz komunikacyjnych. To też wcale nie oznacza, że głusi nie mają prawa czegoś nie rozumieć, nie wiedzieć i nie potrafić.
6. Tam, gdzie tylko jest to możliwe, do pracy z głuchymi należy angażować głuchych.
7. Jeśli określone zadanie musi być prowadzone przez osobę słyszącą, to należy zadbać o to, by była to osoba, która ma już doświadczenie w pracy z głuchymi. Jeśli taka osoba nie zna polskiego języka migowego, musi pracować z tłumaczem tego języka.
8. Wszelkie materiały przeznaczone dla głuchych muszą być przygotowane w taki sposób, by były dla głuchych dostępne i zrozumiałe.

Głusi wiedzą najlepiej, co jest dla nich dobre. Jeśli nie wiesz – zapytaj ich!

9. Informacje o organizacjach uczestniczących w realizacji projektu

1. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – Lider projektu

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych powstał w 1991 r. Fundusz działa na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776). Głównymi celami PFRON są rehabilitacja, aktywizacja zawodowa oraz społeczna osób niepełnosprawnych.

Środki PFRON przeznaczane są między innymi na:

- obniżanie kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych (dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, refundacja składki na ZUS dla właściciela firmy)
- dofinansowanie składek ZUS dla tych osób które same podejmują działalność gospodarczą oraz składek KRUS dla niepełnosprawnych rolników i ich domowników.
- przystosowanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych
- pomoc dla osób niepełnosprawnych które rozpoczynają działalność gospodarczą lub rolniczą
- wsparcie imprez sportowych kulturalnych i rekreacyjnych osób niepełnosprawnych
- turnusy rehabilitacyjne
- warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej
- zakup sprzętu rehabilitacyjnego i ortopedycznego
- likwidację barier
- wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych
- wsparcie organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych
- współpracę europejską

Więcej informacji znaleźć można na www.pfron.org.pl

2. Oddział Łódzki Polskiego Związku Głuchych – Partner projektu

Ruch społeczny głuchych na ziemiach łódzkich istniał od wieków, jednak w zorganizowanej formie pojawił się w 1909 roku jako Chrześcijańskie Stowarzyszenie Wzajemnej Pomocy Głuchoniemych „Wzajemność”.

Polski Związek Głuchych powstał w efekcie Zjazdu Delegatów Stowarzyszeń Głuchoniemych w 1946 roku. W tamtym czasie organizacja ta nowopowstała

ogólnopolska organizacja nosiła inną nazwę: Polski Związek Głuchoniemych i ich Przyjaciół. Nazwa Polski Związek Głuchych pojawiła się dopiero w 1955 r.

Polski Związek Głuchych/Oddział Łódzki zajmuje się zrzeszaniem osób dorosłych i dzieci niesłyszących i innych osób z uszkodzonym słuchem dla udzielania im pomocy w sprawach życiowych.

Ponad 90-letnia działalność Polskiego Związku Głuchych/Oddziału Łódzkiego zaowocowała nawiązaniem współpracy wielopłaszczyznowej z różnymi podmiotami zarówno z Polski, jak i z zagranicy (z organizacjami pozarządowymi, z administracją samorządową – jako realizator programów na rzecz poprawy funkcjonowania osób niepełnosprawnych słuchowo, spełniając tym samym rolę pomocniczą i uzupełniającą w stosunku do działań administracji samorządowej, pracownicy organizacji uczestniczą również w posiedzeniach komisji opiniodawczych; ze szkołami zarówno publicznymi jak i szkołami specjalnymi).

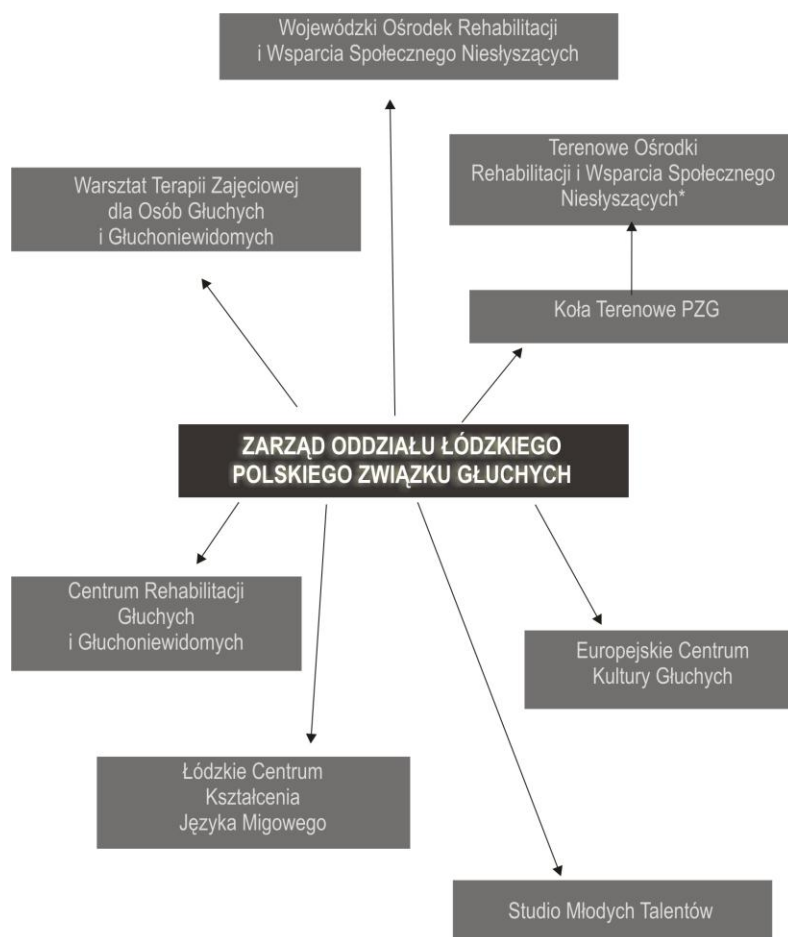
Głównym celem działalności PZG jest rozwijanie umiejętności sprawnego komunikowania się z otoczeniem osób z uszkodzonym słuchem, zwiększenie ich samodzielności i poczucia przynależności społecznej, zawodowej i kulturowej.

Kompleksowy program rehabilitacji społecznej, zawodowej i kulturowej osób niepełnosprawnych słuchowo realizowany jest w 8 ośrodkach rehabilitacji i wsparcia społecznego niesłyszących.

W każdym z ośrodków podejmowany jest szereg działań zmierzających ku polepszeniu sytuacji życiowej osób z uszkodzonym słuchem. Rozległość i kompleksowość działań zdeterminowana jest chęcią zrehabilitowania podopiecznych w jak najszerszym stopniu: społecznym, zawodowym i kulturowym.

Ośrodki działają w oparciu o zidentyfikowane potrzeby środowisk niesłyszących na danym terenie. Każdy z ośrodków swoją działalnością obejmuje od 2 do 3 powiatów. Ośrodki terenowe (Łódź, Kutno, Radomsko, Sieradz, Skierniewice, Tomaszów Mazowiecki, Piotrków Trybunalski, Wieluń) świadczą usługi o podobnym zakresie. Najwięcej usług (jakościowo i ilościowo) świadczy ośrodek w Łodzi – ze względu na rozmiar placówki.

Rys. 1. Struktura organizacyjna Oddziału Łódzkiego PZG



Rodzaj działań prowadzonych w ośrodkach:

- Świadczenie pomocy indywidualnej we wszelkich sprawach życiowych, w tym pomoc w sytuacjach wymagających sprawnego posługiwania się pismem (wypełnianie dokumentów, pisanie podań, listów itp. oraz pośrednictwo w kontaktach telefonicznych między osobą głuchą a słyszącą),
- Świadczenie usług tłumaczy języka migowego w różnych typach instytucji użyteczności publicznej,
- Prowadzenie poradnictwa prawnego,
- Upowszechnianie języka migowego w społeczeństwie,

- Prowadzenie kształcenia z zakresu języka migowego dla osób słabosłyszących, w tym późnoogłuchłych,
- Prowadzenie świetlicy popołudniowej dla osób niesłyszących, w tym tłumaczenie artykułów prasowych, programów telewizyjnych przez tłumaczy języka migowego,
- Prowadzenie wywiadów środowiskowych,
- Organizowanie turnusów rehabilitacyjnych dla osób niesłyszących i słabosłyszących,
- Prowadzenie różnych form terapii, w tym arteterapii, terapii tańcem, terapii ruchowej,
- Prowadzenie kółek zainteresowań dla osób niesłyszących i słabosłyszących,
- Organizowanie imprez i spotkań okolicznościowych, kulturalnych i integracyjnych,
- Realizowanie działań informacyjnych i promocyjnych, mających na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat specyfiki głuchoty i środowiska niesłyszących w Polsce,
- Działania mające na celu integrację społeczną niesłyszących,
- Działania promujące kulturę osób niepełnosprawnych słuchowo,
- Działania mające na celu rozwój instytucjonalny placówek oraz podniesienie jakości usług,
- Prowadzenie indywidualnego i grupowego wsparcia dla rodzin osób z uszkodzonym słuchem.

Więcej informacji znaleźć można na www.pzg.lodz.pl

3. United Nations Development Programme – Partner projektu

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) jest agendą ONZ powołaną w 1965 roku, która tworzy globalną sieć na rzecz rozwoju w 166 krajach świata. Na całym świecie UNDP angażuje się w zwiększanie lokalnego potencjału oraz walkę z wykluczeniem społecznym, zapewniając krajom dostęp do doświadczeń, wiedzy i środków potrzebnych do poprawy jakości życia.

UNDP ściśle współpracuje z krajowymi partnerami, w tym administracją rządową, organizacjami pozarządowymi i sektorem prywatnym, udzielając wsparcia, w obszarach takich, jak:

- Demokratyczne rządy: wzmocnienie procesów demokratycznych, promowanie praw człowieka i państwa prawa
- Zmniejszenie ubóstwa i wspieranie wzrostu gospodarczego

- Zastosowanie najnowszych metod zapobiegania i wychodzenia z kryzysów
- Zarządzanie środowiskiem w sposób zrównoważony
- Zapobieganie zakażeniom wirusem HIV i zapewnienie opieki medycznej osobom chorym na AIDS
- Promowanie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet
- Ułatwienie współpracy pomiędzy Unią Europejską a systemem ONZ
- Budowanie i wzmacnianie partnerstwa na rzecz międzynarodowego rozwoju

Biuro Projektowe UNDP w Warszawie jest jedną ze 166 jednostek Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) na Świecie . Zajmuje się wdrażaniem i koordynacją na terenie Polski elementów projektów regionalnych UNDP oraz projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Organizacyjnie Biuro Projektowe w Warszawie jest częścią Regionalnego Centrum UNDP w Bratysławie <http://europeandcis.undp.org/>.

Działania UNDP w Polsce koncentrują się na realizacji programu Social Innovation in Europe and CIS, którego celem jest stworzenie regionalnej platformy wymiany wiedzy w Europie i krajach WNP w zakresie innowacji społecznych oraz Milenijnych Celów Rozwoju. Co za tym idzie biuro realizuje projekty, które następnie opisuje w formie modeli i przekazuje partnerom w krajach rozwijających się.

Więcej informacji znaleźć można na www.undp.org.pl

4. Fundacja Fuga Mundi – Partner projektu

Fundacja Fuga Mundi powstała w 1996 r. z inicjatywy osób niepełnosprawnych, jest organizacją pozarządową pożytku publicznego. Głównym celem Fundacji jest wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych oraz pomoc ich rodzinom. Od samego początku swego istnienia Fundacja pomaga osobom niepełnosprawnym w podniesieniu jakości życia oraz włączeniu się tej grupy osób w główny nurt życia społecznego i gospodarczego.

Od 2004 r. Fundacja prowadzi Agencję Zatrudnienia, w ramach której wspierane są osoby niepełnosprawne w podjęciu pracy. Jest to najlepszy sposób pomocy, który prowadzi do zdobycia niezależności finansowej i realizacji swoich aspiracji zawodowych. W pracy z osobami niepełnosprawnymi wykorzystywane są nowoczesne metody aktywizacji zawodowej, w tym poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe, staże pracy, giełdy i targi pracy. Fundacja współpracuje z administracją publiczną (głównie z powiatowymi urzędami pracy), innymi organizacjami

pozarządowymi oraz przede wszystkim z pracodawcami, którzy decydują się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Fundacja posiada Ośrodek Szkoleniowy, w którym prowadzone są szkolenia i kursy zawodowe dla osób niepełnosprawnych oraz dla pracowników urzędów i instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych (urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe). Szkolenia zawodowe prowadzone są m.in. w zakresie umiejętności informatycznych, zgodnych z Europejskim Certyfikatem Umiejętności Komputerowych (European Komputer Driving Licence), ujednoliconym i honorowanym w całej Unii Europejskiej.

Na rzecz Fundacji działa Klub Wolontariatu. Ponadto przyjmujemy praktykantów z lubelskich uczelni, którzy pomagają w realizacji projektów, a także nabywają doświadczenia w bezpośredniej pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Fundacja współpracuje ze środkami społecznego przekazu w kreowaniu aktywnego i równoprawnego wizerunku osób niepełnosprawnych. Na antenie telewizji regionalnej TVP Lublin oraz Polskiego Radia Lublin emitowane są programy i audycje poświęcone sprawom osób niepełnosprawnych.

Więcej informacji znaleźć można na www ffm pl

Bibliografia:

- BIAP (1996), *BIAP Recommendation 02/1 bis. Audiometric Classification of Hearing Impairments*. Dostęp elektroniczny: <http://www.biap.org/en/recommendations/65-ct-2-classification-des-surdites/5-recommandation-biap-021-bis> (stan na 20.11.2012)
- GUS (2007), *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r.*, Warszawa.
- GUS (2012), *Aktywność ekonomiczna ludności polski I kwartał 2012 r.*, Warszawa.
- Padden, C., Humphries, T. (1988). *Deaf in America: voices from a culture*, Harvard University Press.
- Pietrzak W. (1993), *Głusi – mity i fakty*. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej”, nr 1-2.
- Giermanowska E. (2007), *Szanse na rynku pracy młodzieży niepełnosprawnej*, Remedium, 8.
- PFRON (2009), *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, Warszawa.
- SWPS (2006), *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z zaburzeniami percepcji słuchowej*, Warszawa.
- Moore, D. F. (1996), *Educating The Deaf: Psychology, Principles, and Practices*, Houghton Mifflin.
- Krakowiak, K., Panasiuk, M. (1994), *Stereotypy myślowe i mity społeczne a perspektywy kształcenia językowego głuchych*, [w:] Grabias, S. (red.), *Głuchota a język*, UMCS, Lublin.
- GUS (2012), *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Warszawa.
- Maciejaska-Roczana, K. (2011), *Osoby niesłyszące i słabosłyszące*, [w:] FIO, *Zbiorecny raport z diagnozy świadczonych usług z zakresu rehabilitacji społecznej dla osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa.
- Woodward, J. (1972), *Implications for sociolinguistic research among the deaf*, Sign Language Studies 1(1).
- Lane, H. (2005), *Ethnicity, ethics, and the deaf-world*, Journal of Deaf Studies and Deaf Education, 10(3).

Sak, M. (2010), *Wybrane zagadnienia poradnictwa zawodowego głuchych*. [w:] Kukła, D., Bednarczyk, Ł. (red.), *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*. Difin.

Szczepankowski, B. (1999). *Niesłyszący - Głusi - Głuchoniemi. Wyrównywanie szans*. Warszawa: WSiP.

Spis tabel:

Tabela 1. Osoby z wadami słuchu w Polsce

Tabela 2. Klasyfikacja wad słuchu wg BIAP

Spis ilustracji:

Fot. 1. Warsztaty aktywizacji zawodowej

Fot. 2. Indywidualna konsultacja beneficjenta z pośrednikiem pracy na temat stażu rehabilitacyjnego

Fot. 3. Targi Edukacyjne 2012 23-25 października 2012

Fot. 4. Miasto Głuchych 2012 20-23 października 2012

Fot. 5. Miasto Głuchych 2012 20-23 października 2012

Fot. 6. Warsztaty Life Skills 2012 dla dorosłych 11-17 marca 2012

Fot. 7. Przygotowanie katalogu szkół 2011

Fot. 8. Szkolenie dla liderów 8-14 października 2012 roku

Fot. 9. Wyjazd Preorientacji Zawodowej dla uczniów i absolwentów (poznawanie świata zawodów)

Fot. 10. Warsztaty dla rodziców i opiekunów osób niesłyszących.

