



# Raport z badań zogniskowanych - tożsamość zawodowa osób głuchych i ich problemy na rynku pracy

---

**Autor:**

Tomasz Piekot

**SPRÓBUJMY SIĘ  
ZROZUMIEĆ**



Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

*Biuro Projektu:*

ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław

tel. 71 343 77 74, fax 71 343 77 72

e-mail: [info@dobrekadry.pl](mailto:info@dobrekadry.pl), [www.dobrekadry.pl](http://www.dobrekadry.pl)

**1**

## Spis treści

WPROWADZENIE .....	3
1. CELE BADAŃ ZOGNISKOWANYCH .....	3
2. PYTANIA BADAWCZE.....	5
OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ.....	8
1. Jak przedstawiali się niesłyszący (pytanie 1a) .....	8
2. Tożsamość zawodowa osób niesłyszących w młodości (pytanie 1b).....	8
3. Jak zdobyć dobrą pracę? (pytanie 2) .....	13
4. Problemy osób niesłyszących w życiu zawodowym (pytanie 3) .....	14
5. Idealny model współpracy niesłyszący - słyszący (pytanie 4).....	18
5.1. Co powinien głuchy pracownik? .....	18
5.2. Co powinien słyszący pracodawca? .....	18
5.3. Co powinien słyszący współpracownik? .....	19
WNIOSKI OGÓLNE .....	21
REKOMENDACJE.....	22
ZAKOŃCZENIE.....	25
MAPA DROGOWA BADAŃ .....	26

## WPROWADZENIE

### 1. CELE BADAŃ ZOGNISKOWANYCH

Wywiady zogniskowane (badania fokusowe) przeprowadzone zostały w Sokołowsku w dniach 14 i 15 kwietnia 2012 r. i objęły grupę 15 osób niesłyszących wytypowanych na podstawie badań ankietowych. Głównym celem wywiadów była rekonstrukcja i analiza tożsamości zawodowej osób niesłyszących. W badaniach przyjęliśmy następującą definicję tożsamości zawodowej:

**TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA (TZ) - ukształtowany w procesie socjalizacji (podczas interakcji społecznych) sposób myślenia o pracy zawodowej, a także sposób postrzegania siebie jako jednostki aktywnej / nieaktywnej zawodowo.**

W omawianych tu badaniach osób niesłyszących przyjęliśmy też pewien punkt odniesienia, czyli model tożsamości zawodowej, z którym można by porównywać wyniki badań. Przyjętym modelem referencyjnym (porównawczym) była tożsamość zawodowa dominująca w polskiej kulturze – a zatem kolektywny sposób myślenia wypracowany, co warto podkreślić, przez przeważającą społeczność osób słyszących. W tym sensie można też powiedzieć, że aktywizacja zawodowa osób niesłyszących jest próbą ich włączenia do owych “słyszących” praktyk i sposobów myślenia o życiu zawodowym.

#### **Model TZ dominujący w polskiej kulturze**

W społecznościach aktywnych zawodowo tożsamość zawodowa zaczyna się tworzyć już we wczesnym dzieciństwie jednostki i następnie jest przetwarzana przez całe jej życie. W badaniach TZ osób niesłyszących istotne jest zatem ustalenie, jak przebiega proces socjalizacji zawodowej.

W kulturze słyszących procesowi temu towarzyszą następujące punkty zwrotne:

1. **Pierwsze wzorce zawodowe** – wspólnota narzuca jednostce tożsamość zawodową już we wczesnym dzieciństwie, wskazując pierwsze wzorce zawodowe. Wtedy to dziecko obserwuje role zawodowe swoich rodziców, ale też uzyskuje dostęp do wybranych przez wspólnotę treści zawodowych – głównie za sprawą pierwszej edukacji i rozrywki (książeczki o zawodach i animowane filmy dla dzieci ze stereotypowymi bohaterami, np. Strażak Sam, Bob Budowniczy itp.).

2. **Odgrywanie ról zawodowych i pierwsze zawodowe wybory** – stosunkowo wcześniej dziecko bawi się też w odgrywanie różnych ról zawodowych oraz wyraża pierwsze deklaracje typu „gdy dorosnę, będę...”. Kilkuletnie dziecko ma już intuicyjną świadomość związku pracy ze statusem materialnym (praca jako źródło dóbr) i z samorealizacją (praca jako rozwijanie zainteresowań i pasji).
3. **Pierwsze doświadczenia zawodowe** – jeszcze w późnym dzieciństwie (w wieku szkolnym) pojawiają się pierwsze doświadczenia zawodowe przynoszące wymierne korzyści (praca za kieszonkowe, pierwsza praca wakacyjna itp.).
4. **Planowanie zawodowej przyszłości** – ostatnia faza edukacji (szkoła średnia i studia) to czas wzmożonego planowania życia zawodowego. Mowa tu o wyborze kierunku kształcenia – zwykle będącego wynikiem oddziaływania dwóch przeciwstawnych czynników: chęci realizowania własnych pasji z jednej strony, z drugiej zaś oczekiwań ekonomicznych (rodziców) i/lub sytuacji rynkowej.
5. **Praca dorywcza** – na tym etapie członkowie wspólnoty podejmują już pierwsze prace o charakterze czasowym; stanowią one ważny składnik doświadczeń zawodowych danej osoby. Są to głównie staże, praktyki studenckie i prace w okresie wakacji (w Polsce i za granicą).
6. **Stabilizacja sytuacji zawodowej** – kolejny etap przeobrażania się tożsamości zawodowej jednostki rozpoczyna się zwykle po zakończeniu edukacji. Niezwykle istotne są na tym etapie pierwsze doświadczenia rekrutacyjne, a także sytuacje związane z podejmowaniem pracy na stałe i udane lub nieudane próby zmiany pracy.

Z przedstawionym wyżej modelem tożsamości zawodowej słyszących Polaków porównaliśmy to, co niesłyszący mówią/myślą o swoim potencjale zawodowym. Porównawcza analiza obu tożsamości zawodowych jest niezwykle istotna, ponieważ w Polsce niesłyszący socjalizowani są jako osoby niepełnosprawne zarówno przez system edukacji, jaki i system ubezpieczeń społecznych (np. otrzymują rentę, dzięki której nie muszą podejmować pracy). Z tego powodu polski system wspierania niesłyszących może utrzymywać bierność swoich podopiecznych. To właśnie w tym opiekuńczym i nieaktywnym zawodowo środowisku kształtuje się tożsamość kolejnych pokoleń osób niesłyszących.

## 2. PYTANIA BADAWCZE

Badana grupa nie była jednorodna - znalazły się w niej zarówno osoby niedosłyszące, funkcjonujące od dziecka w świecie słyszących, osoby głuche, bardziej zanurzone w kulturę głuchych, jak i osoby ze środowisk rodzinnych i wychowawczych mieszanych (żyjące na pograniczu kultury głuchych i słyszących). Z tego powodu niezwykle ważne było obserwowanie zależności między sposobem odpowiadania na poszczególne pytania moderatorki a kulturową przynależnością osób zabierających głos. Co istotne: wśród badanych nie było osób z wielopokoleniowych rodzin Głuchych, w których transmisja tożsamości następuje bez zakłóceń wywołanych trudnościami o podłożu językowym (tudzież: poznawczym i emocjonalnym).

Opracowane na potrzeby wywiadów zogniskowanych pytania badawcze koncentrowały się na dwóch istotnych zagadnieniach. Pierwszym był początkowy okres kształtowania się tożsamości zawodowej osób badanych (dzieciństwa i młodości) oraz okres pełnej dojrzałości zawodowej. Połączenie idealizowanych wspomnień z dzieciństwa z aktualnymi doświadczeniami miało zapewnić pełniejszą rekonstrukcję tożsamości zawodowej badanych. Zagadnieniem drugim były problemy związane z szukaniem pracy oraz z warunkami, w których pracują osoby głuche.

Oto szczegółowy zestaw pytań badawczych wraz z ich omówieniem:

LP	PYTANIE BADAWCZE	UZASADNIENIE
Pytanie 1a	Czy i w jaki sposób typ wykształcenia oraz wyuczony-wykonywany zawód współtworzą tożsamość osoby niesłyszącej?	Pytanie to zostało ujęte we wprowadzającej części badań – podczas przedstawiania się moderatorki. Akt przedstawiania się w kulturze niesłyszących wygląda zupełnie inaczej niż w świecie słyszących. W tym miejscu istotne było ustalenie, czy osoby głuche i niedosłyszące, gdy się przestawiają, spontanicznie dokonują autoprezentacji związanej z wykonywanym zawodem lub uzyskanym wykształceniem (np. jestem weterynarzem, studiowałam na UJ, mam

		certifikat strzyżenia owiec).
Pytanie 1b	Czy w społeczności/kulturze głuchych tożsamość zawodowa jest konstruowana (a jeśli tak, to jak?) i przekazywana już na wczesnym etapie życia: edukacja małych dzieci, wiek przedszkolny i szkolny?	Pytanie to pojawiło się w formie zaproszenia do opowiedzenia wspomnień z czasów dzieciństwa. Gdy jedna grupa rozmawiała z moderatorką, druga grupa miała wykonać zadanie kreatywne – przygotować projekt książeczki dla głuchych dzieci o wybranym zawodzie. Przy tym pytaniu istotne były zwłaszcza narracje dotyczące: zawodów wykonywanych przez członków rodziny, zabaw dziecięcych w zawody, książeczek dla dzieci, pierwszych wymarzonych zawodów i przyszłych zawodów pożądanym przez rodziców dla swych dzieci, a także pierwszych prac za wynagrodzenie i planowania przyszłości zawodowej.
Pytanie 2	Jakie jest wyobrażenie osób głuchych o skutecznym (idealnym) procesie zdobywania pracy?	W tej części badań niesłyszący mieli wcielić się w rolę ekspertów i przygotować wideoporadnik (wideoblog) zawierający rady, zalecenia pozwalające osobie niesłyszącej zdobyć dobrą pracę.
Pytanie 3	Na jakie problemy natrafiają osoby niesłyszące w swoim życiu zawodowym (w trakcie szukania pracy i w pracy)?	W tej części badań niesłyszący zostali poproszeni o przygotowanie listy problemów, trudności, kłopotów, które zwykle towarzyszą osobom głuchym w życiu zawodowym - począwszy od zbierania informacji o pracy dla osób niesłyszących, aż do sytuacji, które pojawiają się w pracy w środowisku osób słyszących. Badani przypominali sobie własne doświadczenia i relacje znajomych.
Pytanie 4	Jaki jest - zdaniem osób niesłyszących - idealny model	Na koniec badań niesłyszący zostali ponownie poproszeni o przygotowanie

	współpracy zawodowej Głuchy-Słyszający?	wideoporadnika, ale tym razem adresowanego do słyszających pracodawców lub współpracowników. Miał on zawierać najważniejsze rady i zasady współpracowania z osobami niesłyszącymi na gruncie zawodowym.
--	---	---

Dodatkowo warto powiedzieć o dwóch istotnych kwestiach:

- Nadrzedną ramą (metaramą) badań fokusowych była zaproponowana uczestnikom badań rola ekspertów, którzy proszeni są o doradzanie twórcom strony internetowej adresowanej do Głuchych szukających pracy. Zabieg ten podniósł rangę osób biorących udział w fokusie, a co ważniejsze – pozwolił uniknąć kumulowania się negatywnych doświadczeń uczestników, które pojawia się często jako efekt uboczny (dodatkowe piętno) badań nad grupami wykluczonymi.
- W wywiadach wzięło udział łącznie 15 osób zróżnicowanych pod względem komunikacyjno-kulturowym. Prawdopodobnie z powodu tych różnic już w trakcie pierwszych spotkań integracyjnych uwidocznił się podział na dwie podgrupy (nazywamy je dalej grupą NIEDOSŁYSZĄCYCH i GŁUCHYCH). W pierwszej znalazły się osoby, które słabo słyszą, ale potrafią mówić (rozmawiać ze słyszącymi), w drugiej zaś – osoby, które nie słyszą prawie w ogóle i mogą komunikować się przede wszystkim w języku migowym. Podział ten był istotny dla interpretacji niektórych wyników badań, bardzo często bowiem w obu grupach pojawiały się poważne różnice w sposobie odpowiadania na poszczególne pytania.

## OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

### 1. Jak przedstawiali się niesłyszący (pytanie 1a)

Różnice między NIEDOSŁYSZĄCYMI a GŁUCHYMI uwidoczniły się już w chwili autoprezentacji (przedstawienia się w kilku zdaniach). Co ważne, większość osób w sposób konwencjonalny i typowy dla społeczności słyszących mówiła o swoim wykształceniu oraz wykonywanym zawodzie. Osoby głuche koncentrowały się bardziej na szczegółowym opisie własnej rodziny i własnego pochodzenia (miejsce mieszkania, szkoły), ich wypowiedzi były obszerniejsze i w sposób luźny odnosiły się do tożsamości zawodowej (między innymi), natomiast osoby niedosłyszące – skupiały się częściej na swojej aktualnej sytuacji edukacyjnej lub zawodowej (studia, praca), wypowiadały się w sposób oszczędny i podawały informacje niemal wyłącznie związane z tym tematem.

Co ważne dla interpretacji dalszych wypowiedzi uczestników badania – niemal wszystkie osoby w obu grupach – w tym także studenci – miały za sobą jakieś doświadczenia zawodowe (to samo dotyczy ich rodzin).

Interesujące jest też to, że uczestnicy badania w pierwszych autoprezentacyjnych wypowiedziach o swoim życiu zawodowym posługiwali się przyczynowo-skutkową ramą narracyjną, tzn. zwykle najpierw podawali informację o zawodzie wyuczonym (introligator, masażysta), który następnie stał się zawodem wykonywanym lub nie. Obecność tej ramy może świadczyć o tym, że osoby niesłyszące widzą ścisły i trwały związek między zawodem wyuczonym a wykonywanym.

### 2. Tożsamość zawodowa osób niesłyszących w młodości (pytanie 1b)

W pierwszej części badań pojawiły się pytania umożliwiające rekonstrukcję pamięci zbiorowej osób niesłyszących z czasów ich dzieciństwa i edukacji szkolnej. Chodziło przede wszystkim o uzyskanie wspomnień obejmujących zawód wykonywany przez rodziców i rodzinę, zabawy dziecięce o charakterze zawodowym, pierwsze zawodowe marzenia (por. *Gdy dorosnę, zostanę X*) i pierwsze doświadczenia z pracą dorywczą. Ważne były też pytania o ocenę roli szkoły w przygotowaniu do zawodowego życia, a także wypowiedzi na temat preferowanych przez badanych profesji ich (rzeczywistych lub potencjalnych) dzieci.



Analiza wypowiedzi osób niesłyszących dotyczących wspomnień z wczesnego dzieciństwa pozwoliła uchwycić 10 najważniejszych tematów czy wątków owych wspomnieniowych narracji:

1. **Problemy komunikacyjno-nazewnicze** – wiele osób miało poważne trudności z mówieniem o zawodach swoich rodziców i innych członków rodziny. Trudności dotyczyły zwłaszcza konkretnych nazw zawodów i stanowisk. Zamiast takich nazw pojawiały się omówienia lub uogólnienia, np. *tato naprawiał jakieś narzędzia, tato coś sprzedawał*. Niektóre osoby wprost przyznały, że nie wiedzą, czym zajmowali się wtedy ich rodzice i dziadkowie (choć miały poczucie, że coś gdzieś robili). Co ważne – orientacja w życiu zawodowym rodziny była mniejsza w grupie GŁUCHYCH, a większa w grupie NIEDOSŁYSZĄCYCH, co może świadczyć o tym, że słyszący rodzice mają utrudniony kontakt z dzieckiem głuchym, a kwestie zawodowe nie są istotnym tematem codziennych rozmów: brak językowego (słuchowego) dostępu dziecka do kontekstów rozmów toczonych w rodzinie (z dzieckiem i przy dziecku) powoduje braki poznawcze skutkujące brakiem budulca dla tożsamości.
2. **Ważna pozycja matki** – drugą ważną tendencją wyłaniającą się z analizy wspomnień jest niezwykle ważny status matki w opowieściach rodzinnych. Identyfikacja konkretnego zawodu matki (zob. pkt 1) wśród badanych była znacznie częstsza niż zawodu ojca. Wiele osób zapamiętało, że to matki rzucały pracę, by się nimi opiekować, a gdy po latach wracały na rynek pracy – przyjmowały prace o niższym statusie niż poprzednio (np. księgowa => sprzątaczką). Wynika to z tego, że w Polsce to właśnie matkom wyznaczono rolę rehabilitantek dzieci niesłyszących. Stąd bierze się u niesłyszących wyobrażenie roli matki (wyłączonej z życia zawodowego, a włączonej do procesu wychowawczo-rehabilitacyjnego) i lepsza orientacja badanych w tym, czym zajmowały się matki (stała wspólna obecność matek i dzieci do czasu podjęcia przez dzieci edukacji szkolnej lub późniejszego).
3. **Poczucie asymetrii i niesprawiedliwości** – symptomatyczne dla wielu wypowiedzi było też wyraźne wspomnianie momentów zderzenia się marzeń czy planów zawodowych z faktem bycia głuchym lub niedosłyszącym. Według relacji badanych moment ten następował w szkole lub w kontaktach z lekarzami. Wtedy to niesłyszące dziecko dowiadywało się, że nie będzie mogło wykonywać takich zawodów, jak słyszący, z powodu formalnego zakazu (prawnego lub medycznego). Z wypowiedzi tych przebiegał często żal i poczucie niesprawiedliwości i krzywdy. Oto jeden z przykładów:

*chciałam robić to co słyszący i nie mogłam robić tego, co oni, bo migam, bawiłam się jak słyszący, ale w szkole już wiedziałam, że nie mogę być jak słyszący.* Badani wskazywali różny czas, w którym się zorientowali, że ich sytuacja jest odmienna od sytuacji ich słyszących rodziców. Tu również ujawniała się różnica między niedosłyszającymi i głuchymi osobami. W grupie niedosłyszających przeważała weryfikacja wysokich aspiracji (będę lekarzem, piosenkarką, modelką), bardzo podobnych do marzeń młodzieży słyszacej. Świadomość odmienności nie przekreśliła jednak dążeń do realizacji planów (podejmowanie pracy w celu opłacenia podjętych studiów kierunkowych).

Natomiast w grupie osób głuchych świadomość własnej odmienności przychodziła w różnym czasie, w różnych momentach: 1) rozpoczęcie edukacji w szkole dla głuchych i identyfikacja z sytuacją innych osób (tudzież: identyfikacja z ofertą edukacyjną oferowaną tym osobom), 2) próby podjęcia pracy zawodowej i zderzenie się z niesprzyjającymi realiami, 3) skończenie szkoły zawodowej (niezwykle rzadko) i porównanie siebie do sytuacji najbliższych słyszących osób (por. wypowiedź uczestniczki: *myślałam, że jak dorosnę, to będę jak moja mama [słysząca], a skończyłam szkołę [zawodową] i okazało się, że nie jestem słysząca*).

4. **Wyuczona bierność zawodowa** – kilka osób wyraźnie przyznało, że już w dzieciństwie miało bardzo negatywny obraz swoich możliwości zawodowych. Osoby te były przekonane, że nigdy nie będą pracować i zawsze ktoś się będzie nimi opiekował. Ten sposób myślenia mogła utrwalać ciągła obecność matek-opiekunek, które nie pracowały i stawały się wzorem osobowym.
5. **Niepodejmowanie pracy przed ukończeniem szkoły** – niewiele osób wspominało też o podejmowaniu prac dorywczych w czasie edukacji, a niektóre były wręcz zaskoczone informacją o możliwości pracy przed ukończeniem szkoły/studiów. Oznacza to, że niektórzy głusi zakładają, iż to szkolna edukacja zapewnia im wybrany zawód, a podjęcie pracy powinno nastąpić dopiero po ukończeniu szkoły. Brak wzorców rówieśniczych (wśród głuchych) i niedostępność wzorców osób słyszących (choćby poprzez rozmowy) wydaje się główną przyczyną tego stanu, choć nakłada się na ten stan również wyżej wspomniana wyuczona bierność zawodowa.
6. **Wymarzony zawód to zawód kogoś z rodziny (ojciec, matka, siostra)** - wyraźne w wypowiedziach obu grup były głosy, które wskazywały na brak zróżnicowanych wzorców zawodowych w dzieciństwie. Najczęściej okazywało się, że wymarzonym

zawodem w dzieciństwie był zawód wykonywany przez ojca lub matkę (*chciałam jak mama być księgową, chciałem pracować jak ojciec jako inkasent*).

7. **Kult sportu u chłopców** - obok silnego wzorca zawodowego dostarczanego przez profesję ojca lub matki bardzo wyraźną kategorię ulubionych/wymarzonych przez dzieci niesłyszące zawodów stanowiło zawodowe uprawianie sportu. W głównej mierze dotyczyło to chłopców, którzy w dzieciństwie marzyli o tym, by zostać piłkarzami. Co ważne, mężczyźni marzenie to przynosili potem w wypowiedziach na oczekiwany zawód ich synów. Może to świadczyć o nierealistycznym czy idealistycznym podejściu do planów zawodowych (przecież niewielu chłopców ma szansę zostać sławnymi piłkarzami) lub o ważnej randze sportu w kulturze niesłyszących.
8. **Trudności z wyobrażeniem sobie zawodowej przyszłości dzieci** - generalnie większość badanych miała poważne trudności z mówieniem o zawodowej przyszłości swoich dzieci (może ze względu na młody wiek uczestników wywiadów). Większość osób mówiła w tym wypadku nie o odpowiednim dla dziecka zawodzie, lecz o różnych kompetencjach, umiejętnościach, hobby, zainteresowaniach, które rodzice powinni dzieciom zapewnić (np. *moja córka będzie ładnie malować, mój syn powinien dobrze grać w piłkę* itp.).
9. **Podjęcie pierwszej pracy w zawodzie wyuczonym, ale szybkie jej porzucenie** - większość osób wspominała, że czekało z podjęciem pracy do momentu zakończenia edukacji, ponieważ to szkoła - w ich przekonaniu - daje zawód i dopiero po jego zdobyciu można pracować. Często jednak ta wyuczona praca była przez niesłyszących szybko porzucana. Decydowały o tym najczęściej następujące czynniki:
  - problemy w komunikacji ze zwierzchnikami i współpracownikami,
  - nieatrakcyjność pracy (nuda),
  - niskie wynagrodzenie,
  - niewystarczające kompetencje nabyte w szkole zawodowej (np. w zakresie obsługi nowoczesnych maszyn),
  - praca niezgodna z kwalifikacjami (*układanie towaru na półkach przez stolarza*),
  - praca zbyt lekka, niemęska, słabo opłacana (*a człowiek chce pracować - harować i się spełniać w robocie i w zarobkach*).

10. **Trudności z oceną tego, jak szkoła przygotowuje niesłyszących do życia zawodowego** - rozmowa o przydatności szkoły w kształtowaniu własnego życia zawodowego okazała się dla niesłyszących niezwykle trudna. Przejawiało się to prośbami o ponowne wyjaśnienie tematu rozmowy i częstą zmianą tego tematu (zbaczanie z tematu, którego sedno trudno było pojąć). Z jednej strony pojawiało się stanowisko, że szkoła jest autorytetem lub koniecznością, w związku z czym nie można jej krytykować. Z drugiej strony wyraźne też było przekonanie, że szkoła w niewielkim stopniu przygotowuje niesłyszących do podjęcia pracy zawodowej, ponieważ uczy niewielu zawodów, a przy tym nie przekazuje aktualnie wymaganych przez pracodawców umiejętności (np. obsługa nowoczesnych urządzeń itp.). Najsilniejsze głosy krytyczne dotyczyły wspomnianej już asymetrii edukacyjnej w porównaniu z osobami słyszącymi. Głosy protestu były niezwykle wyraziste zwłaszcza u osób, które miały słyszące rodzeństwo i dzięki porównaniu szybko zorientowały się, że program nauczania w szkole dla niesłyszących jest poważnie ograniczony. Kilka osób pod tym względem porównało go do programu szkoły specjalnej.
11. **Trudności ze stworzeniem projektu książeczki o wybranym zawodzie dla dzieci niesłyszących** - wyniki zadania kreatywnego dla grupy równoległej okazały się niezwykle zaskakujące. Przypomnijmy - celem zadania było przygotowanie projektu książeczki o wybranych zawodach dla dzieci niesłyszących. W tym wypadku niezwykle istotna jest analiza sposobu tworzenia przez niesłyszących narracji. Warto bowiem zauważyć, że w kulturze słyszących książeczki tego typu pełnią ważną rolę na wczesnych etapach edukacji i socjalizacji. Co równie istotne, książeczki te przedstawiają dzieciom wybrane zawody bezpośrednio (zazwyczaj bohater-dziecko spotyka osobę wykonującą dany zawód lub obserwuje tę osobę w miejscu pracy). W trakcie realizacji tego zadania osoby niedosłyszące nie poradziły sobie z przygotowaniem projektu takiej książeczki (po prostu przedstawiły na plakacie 5 wybranych zawodów), osoby głuche natomiast przygotowały projekt o bardzo znaczącej wymowie. Ich książeczka nie pokazywała bowiem głuchemu dziecku danego zawodu - jak w książeczkach dla słyszących - w sposób bezpośredni (przed doświadczenie lub obserwację), tylko w sposób pośredni. Jej bohaterką była bowiem matka wychowująca dziecko i opowiadająca mu w domu o różnych zawodach. Wśród przedstawianych zawodów były role osób typowo słyszących (np. wykonujących obowiązki logopedy czy policjanta) lub role rodzicielskie (mama udzielająca dziecku

przestróg, prowadząca do logopedy....). Po raz kolejny więc uaktywniła się kulturowa opozycja aktywność (słyszący) - pasywność (niesłyszący).

### 3. Jak zdobyć dobrą pracę? (pytanie 2)

Celem kolejnego pytania badawczego była rekonstrukcja wyobrażeń osób niesłyszących na temat efektywnego procesu poszukiwania dobrej pracy. Ponownie zastosowana została metoda kreatywna, tzn. wszyscy uczestnicy badania zostali poproszeni - jako eksperci – o przygotowanie wideoporadnika dla osób głuchych poszukujących pracy. W poradniku miały zostać przedstawione najważniejsze zasady czy wskazówki, które umożliwiają zdobycie dobrej pracy. W trakcie burzy mózgów uczestnicy szkolenia zebrali kilkanaście takich rad, z których wybrali dwanaście - ich zdaniem najważniejszych.

Jeśli zaś chodzi o zebrane i przedstawione na wideo rady, da się je pogrupować w trzy ogólne kategorie:

Zebrane i przedstawione na wideo rady można pogrupować w trzy ogólne kategorie:

1. Pracę można zdobyć dzięki edukacji.
2. Pracę można zdobyć, aktywnie działając.
3. Pracę można zdobyć dzięki ogłoszeniom.

W najliczniej reprezentowanej kategorii 1) ujawnia się ponownie (zob. wyżej) stosunek osób niesłyszących do edukacji. Po raz kolejny uczestnicy badania obdarzyli system edukacji autorytetem i zaufaniem, zakładając, że dobre wykształcenie pozwoli im osiągnąć zawodowy sukces. W przygotowanym poradniku wskazywali na konieczność zdobycia dobrego wykształcenia, ale też udziału w różnych kursach, szkoleniach, zwłaszcza dotyczących autoprezentacji i dobrego zachowania. Wykształcenie zatem nie dotyczyło kwalifikacji, jakie można zdobyć w systemie edukacji niesłyszących, w której nie ma wymienianych przez badanych form.

Za istotne uznać należy też sugestie, według których każdy głuchy powinien uczyć się zachowywać wobec słyszących (*pokornie i spokojnie*), co może wynikać z poczucia, że wobec pracodawcy trzeba umieć się zachować, trzeba rozumieć i okazać swoją podległość i zależną pozycję.

W kategorii drugiej pojawiły się natomiast rady zalecające niesłyszącym wzmoczoną aktywność zawodową. Miałyby się ona przejawiać gromadzeniem doświadczeń zawodowych

(praktyki, staże), ale też korzystaniem z oficjalnej ścieżki pomocy - z usług doradców zawodowych.

Trzeci zbiór rad dotyczył środków komunikacji zawodowej w środowisku osób głuchych. Pod tym względem niesłyszący przywiązani są do tradycyjnej formy ogłoszenia o pracę, jednak wyraźny nacisk kładą na medium internetowe, zwłaszcza media społecznościowe.

### **Podsumowanie**

Wnioski płynące z odpowiedzi na to pytanie pokazują, jak ważne w kulturze osób głuchych jest przygotowanie funkcjonalnego portalu aktywizacji zawodowej, w ramach którego mogłyby się znaleźć:

- moduł edukacyjny - z poradnikami, kursami i wykładami (ze względu na wysoką wartość i potrzebę bogatej oferty edukacyjnej),
- moduł ogłoszeń - z możliwością wyszukiwania i odczytywania ogłoszeń,
- moduł społecznościowy - z możliwością bezpośrednich kontaktów między uczestnikami.

### **4. Problemy osób niesłyszących w życiu zawodowym (pytanie 3)**

Odpowiedzi na to pytanie badawcze uzyskaliśmy podczas drugiego dnia badań, dzięki dwóm zrealizowanym wtedy przez badanych zadaniom (zob. temat 4 i temat 5 w scenariuszu badań). W tej części analiz podstawą naszych wniosków są hasła zapisane przez niesłyszących podczas kilku półgodzinnych, czteroosobowych „burz mózgów”. Hasła te zamieszczamy w poniższych analizach w oryginalnej pisowni.

#### **4.1. Problemy przy szukaniu pracy**

Wskazane przez badanych problemy pojawiające się przy szukaniu pracy rozdzieliliśmy na trzy kategorie, które w skrócie określiliśmy jako:

- jednostka,
- środowisko,
- inni ludzie.

## **Jednostka**

Szukanie pracy przez osobę niesłyszącą związane jest z wewnętrznymi obciążeniami. Jak podkreślają badani, niesłyszący boją się szukania pracy, boją się odrzucenia, wyśmiania. Ponieważ otrzymują rentę, brakuje im motywacji, by odważyć się szukać pracy.

## **Środowisko**

Wskazywane przez głuchych problemy z szukaniem pracy wynikające z niezależnych od nich przyczyn to właściwie dwie grupy trudności.

Po pierwsze są to problemy wynikające ze słabości systemu edukacji głuchych w Polsce. Badani zwracają uwagę na często spotykane wśród głuchych trudności w pisaniu po polsku. Podkreślają również, że niesłyszący mają ograniczony zakres zawodów, w których mogą się kształcić. Zauważają także, że głusi nie są w szkole przygotowywani do aktywnego poszukiwania pracy: nie potrafią napisać podania o pracę, listu motywacyjnego czy CV, nie wiedzą jak rozmawiać z pracodawcą.

Głusi zwracają uwagę na częsty brak udokumentowanego doświadczenia zawodowego – nawet jeśli niesłyszący mają doświadczenie zawodowe, ukończone dodatkowe kursy, to nie potrafią tego odpowiednio dowieść – nie dbają o zbieranie zaświadczeń, dyplomów, nie przygotowują swojego zawodowego życiorysu. Należy wspomnieć również o zauważanych niesłyszących zagadnienie to „technicznych” problemach, takich jak niemożność uczestniczenia w telefonicznej rozmowie kwalifikacyjnej czy potrzeba korzystania z pomocy osoby trzeciej (tłumacza) podczas procedury rekrutacyjnej.

Po drugie, badani podkreślają również niewielką ilość propozycji zawodowych skierowanych do głuchych (to zjawisko związane jest z przywołanym już wąskim zakresem wykształcenia głuchych oraz z niedostępnością ustawicznej edukacji) oraz brak pracy w miejscu zamieszkania głuchego – konieczność dojazdu do pracy do innej miejscowości wiąże się z dużym wysiłkiem finansowym, często powodującym, że podejmowanie pracy staje się nieopłacalne. Z tym wiąże się kolejna, bardzo często i w różnych kontekstach akcentowana przez badanych cecha – praca niesłyszących jest gorzej opłacana niż słyszących pracowników. Głusi, zdaniem badanych, nie mogą także liczyć na premie i podwyżki.

Badani zwracają również uwagę na fakt, że oferty pracy skierowane są wyłącznie do mężczyzn, którzy zresztą przyjmowani są na stanowiska poniżej swoich kwalifikacji – często robotników niewykwalifikowanych.

Niesłyszący wskazują również na utrudnienia płynące z obowiązującego w Polsce prawa (w zakresie systemu orzecznictwa medycznego) – głusi, nawet jeśli nie noszą aparatów słuchowych, nie mogą pracować w miejscu o wysokim poziomie hałasu czy na wysokości.

### **Inni ludzie**

Na etapie poszukiwania pracy pojawiają się też trudności, które można określić wspólnym mianem społecznych. Niesłyszący postulują, że brak ofert dla głuchych związany jest z niechęcią pracodawców do zatrudniania niesłyszących, jak to określili badani: *pracodawcy nie chcą kłopotu, boją się niepełnosprawnych*. Badani podkreślają, że osoby chcące zatrudnić głuchych nie znają języka migowego oraz nie rozumieją sytuacji głuchego, przykładowo: [pracodawcy] *wolą telefonować niż odpowiadać na podania mailowo czy przez sms*.

## **4.2. Problemy w pracy**

Kolejnym zagadnieniem, które przedstawimy, są trudności, które głusi napotykają w pracy. Tę problematykę również można ująć wedle zaproponowanych wyżej kategorii:

- jednostka,
- środowisko,
- inni ludzie.

### **Jednostka**

Badani wskazują na wiele negatywnych cech osobistych głuchych, które mogą wpływać na jakość i długość pracy w danym zakładzie. Są to *lenistwo; poczucie niskiej wartości* czy też *brak odpowiedzialności*.

Badani wielokrotnie podkreślają również, że niesłyszących może cechować *naiwność*, która powoduje, że pracują oni więcej i sumienniej niż ich słyszący koledzy (otrzymując jednocześnie niższą zapłatę za swoją pracę). Ponadto nie potrafią upominać się o swoje prawa (urlopy, podwyżki, udogodnienia) z powodu kłopotów komunikacyjnych, braku wiedzy na ten temat lub z obawy o utratę pracy. Z drugiej jednak strony, jak zauważają badani, niesłyszący bywają w pracy niecierpliwi – szybko się irytują, rezygnują z pracy z błahych przyczyn - często wynikających z nieporozumień o podłożu językowym.



## **Środowisko**

Najważniejsze problemy wskazywane przez badanych w kontekście pracy to zagadnienia związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy – głusi nie rozumieją szkoleń i zaleceń w zakresie BHP. Dodatkowo, badani zwracają uwagę, że miejsca pracy bywają niewystarczająco przygotowane do przebywania w nich osób głuchych, przykładowo *brak znaków oświetleniowych*, [wskazujących drogę ucieczki] *np. w czasie pożaru*. Inną cechą wskazywaną przez badanych jest *brak równomiernego czasu pracy* – przyczyną niechęci pracodawców wobec głuchych osób mógł być, zniesiony w styczniu br., przepis określający siedmiogodzinny dzień pracy osoby niepełnosprawnej – o godzinę krótszy niż osób słyszących. Znaczącym problemem jest według badanych wyizolowanie - brak możliwości porozumienia się i komunikowania ze współpracownikami (na gruncie profesjonalnym, jak i koleżeńsko-towarzyskim).

Badani zwracają również uwagę na złe warunki pracy, czasem pogarszające ich stan zdrowia. Wielokrotnie podkreślają także, że podejmowana praca jest bardzo często ciężka, nudna oraz źle płatna.

## **Inni ludzie**

Ta kategoria danych jest najbardziej rozbudowana, badani poświęcają jej najwięcej miejsca w swoich rozważaniach. Istotne miejsce wśród problemów związanych z pracą z innymi osobami zajmuje kwestia porozumiewania się. Jak piszą badani, głuchy jest *sam w pracy*, i to zarówno na płaszczyźnie kontaktów profesjonalnych, jak i nieformalnych. Osoba głucha jest w pracy izolowana, zostaje na uboczu – nie ma tłumacza, który umożliwiłby kontakt z innymi pracownikami. Głuchym doskwiera to wyobcowanie – to, że są pozostawieni sami sobie, nikt do nich nie podchodzi, nie zawierają w pracy bliższych znajomości. Co więcej, są źle traktowani – często stają się obiektem kpin, bywają bezpodstawnie oskarżani np. o kradzieże i nie mogą się bronić, bo nie posługują się dobrze językiem otoczenia. Brakuje im też towarzystwa innych głuchych, z którymi mogliby się zaprzyjaźnić.

Badani wskazują również potrzebę pozytywnej informacji zwrotnej ze strony pracodawcy i innych pracowników – głusi nie otrzymują wsparcia, pochwały, spotykają się natomiast z krytyką swoich działań. Głusi podkreślają również często, że wymaga się od nich więcej niż od słyszących, *których traktuje się lekko*.

Według badanych komunikacja szwankuje również na płaszczyźnie zawodowej – głusi nie są informowani o dotyczących ich zmianach, zebraniach, ważnych dla zakładu pracy

wydarzeniach. Wśród problemów komunikacyjnych wskazywanych przez badanych znalazło się również stwierdzenie, że *niektórzy Głusi udają, że rozumieją co mówią pracodawcy* – potakują nie rozumiejąc poleceń czy wskazówek, by nie narazić się na utratę szansy pracy czy niską ocenę ze strony pracodawcy.

## **5. Idealny model współpracy niesłyszący - słyszący (pytanie 4)**

Kolejne z zaproponowanych przez nas zadań dotyczyło stworzenia wideoporadnika dla osób słyszących, którego celem było ułatwienie kontaktu w pracy z osobą niesłyszącą. Zadanie to miało nam pomóc w odpowiedzi na czwarte pytanie badawcze, dotyczące rekonstrukcji modelu idealnej współpracy między głuchymi i słyszącymi. Stworzony przez badanych poradnik składa się z trzech części:

- pierwsza zaadresowana jest do niesłyszącego pracownika,
- druga skierowana jest do słyszącego pracodawcy,
- a trzecia przeznaczona jest dla słyszących współpracowników głuchego.

### **5.1. Co powinien głuchy pracownik?**

Dla poprawienia relacji głusi-słyszący w miejscu pracy, badani zachęcają osobę niesłyszącą do przyjęcia aktywnej postawy wobec współpracowników: powinna ona zapoznać kolegów z podstawami języka migowego – pokazać chociażby rolę gestów i mimiki w komunikacji; nie bać się kontaktu z innymi; nie bać się prosić o pomoc – przykładowo prosić o zapisywanie informacji na kartce, powinna inicjować kontakty szczególnie w sferach, o które słyszący mogliby krępować się zapytać. Aktywność głuchych powinna także wychodzić poza bezpieczną przestrzeń miejsca pracy i kontaktów zawodowych: badani uważają, że niesłyszący powinien próbować umówić się na nieformalne spotkanie z innymi pracownikami poza zakładem pracy czy proponować podwiezienie po pracy.

### **5.2. Co powinien słyszący pracodawca?**

Od pracodawcy Głusi oczekują przede wszystkim otoczenia ich opieką, chcieliby by pracodawca był *wyrozumiały, życzliwy, cierpliwy, pomocny, nieobojętny*. Powinien też znać rodzaj niepełnosprawności swoich pracowników – wiedzieć coś o kulturze głuchych, znać podstawy języka migowego. Pracodawca powinien także *dać szansę na wykazanie się* podczas wykonywania zadania, nie powinien także pośpieszać pracownika, a raczej wspierać radą w trakcie i pochwalić po wykonaniu zadania. W razie zdenerwowania się głuchego

pracownika (a jak zauważają badania, głusi pracownicy mogą być niecierpliwi) powinien umieć (i chcieć) przeczekać, uspokoić (proponując np. kawę). Głuchy pracownik odwdzięczy się za to uczciwością, pracowitością i szacunkiem wobec swego pracodawcy i miejsca pracy. Badani podkreślają także, że *nie każdy niesłyszący chce korzystać z przywilejów – umieją pracować tak samo jak słyszący*.

### 5.3. Co powinien słyszący współpracownik?

Przedstawiając postulaty dobrej relacji między głuchymi i słyszącymi współpracownikami, badani koncentrują się na dwóch zagadnieniach. Po pierwsze, dążyliby do „oswojenia” słyszących kolegów. Widać to w takich postulatach, jak: *nie bój się mnie, nie uciekaj, gdy o coś pytam; chcę z tobą rozmawiać; pokażę ci jak wygląda aparat słuchowy; opowiem o swoim życiu, o sobie*. Te wyrażenia, skierowane do wyimaginowanego słyszącego współpracownika, potwierdzają przedstawiony wcześniej opis pracującego głuchego – osamotnionego i niezrozumianego. Głusi oczekują od swoich kolegów zwykłej i nieobciążającej pomocy w postaci wskazania miejsca przechowywania narzędzi, opowiedzenia o warunkach pracy czy pomocy przy napisaniu podania. Wskazują również na kilka praktycznych i prostych do wprowadzenia rozwiązań problemów z komunikacją w miejscu pracy: *umiem czytać z ruchu warg, ale proszę o wyraźne mówienie (powoli); jeżeli czegoś nie rozumiem możesz powtórzyć kilka razy lub np. napisać na kartce czy też po prostu mogę nauczyć cię migać*.

## 6. Podsumowanie

Odpowiadając na postawione przez nas pytanie badawcze: *Na jakie problemy natrafiają Głusi w swoim życiu zawodowym (w trakcie szukania pracy i w pracy)?* chcemy zauważyć, że głusi, zarówno szukając pracy, jak i pracując, spotykają się z kilkoma różnymi grupami problemów. Pierwsza grupa problemów wynika ze złej sytuacji na rynku pracy – ofert pracy jest niewiele, to, co jest dostępne dla głuchego bezrobotnego to zwykle ciężka, nudna i niskopłatna praca, niewymagająca kwalifikacji zawodowych. Dodatkowym utrudnieniem jest niemożliwy do spełnienia przez niesłyszących a bardzo popularny wśród zatrudniających zwyczaj telefonicznego kontaktowania się z aplikującymi o pracę. Głuchym brakuje również przygotowania do aktywnego poszukiwania pracy – nie potrafią napisać listu motywacyjnego czy CV.

Osobnym i bardzo istotnym zagadnieniem jest nastawienie głuchego do szukania pracy – jest to dla niego sytuacja ryzykowna, trudna, wymagająca poradzenia sobie z własnymi lękami oraz głęboką językową barierą.

Głusi czują się w pracy wykorzystywani – uważają, że więcej i solidniej pracują niż słyszący, mniej natomiast zarabiają. Czują się również wyobcowani – słyszący nie chcą zawierać z nimi znajomości, wchodzić w relacje ani czysto zawodowe, ani tym bardziej prywatne. Badani zwracają również uwagę na to, że niesłyszący nie tylko spotykają się w pracy z obojętnością i izolacją, ale również z przejawami niechęci i niesprawiedliwym traktowaniem.

Idealna relacja w pracy opierałaby się według głuchych na wzajemnym poznaniu, otwartości. Głusi deklarują, że wprowadziliby osobę słyszącą do swego świata – uczyliby języka migowego, pokazali działanie aparatu słuchowego. Sami chętnie wchodziliby w bliższe, nawet pozazawodowe relacje ze słyszącymi kolegami. Zaznaczają wagę wzajemnych kontaktów (choćby za pomocą kartek lub czytania z ruchu warg), a także relacji pozazawodowych.

## WNIOSKI OGÓLNE

1. Tożsamość zawodowa osób niesłyszących (i prawdopodobnie każda inna) zależy od komunikacyjno-kulturowego statusu takiej osoby. Nie chodzi tu jednak o stopień niedosłuchu, tylko o to, jakim językiem się mówi, jakim językiem komunikuje się rodzina (ze sobą i z niesłyszącym) i w jakiej kulturze się uczestniczy. Tożsamość każdej osoby niesłyszącej można zatem umieścić gdzieś na osi wyznaczonej przez kontinuum o dwóch biegunach: Świat Słyszących <====> Kultura Głuchych.

W odniesieniu do naszych badań opisana wyżej zasada przejawiała się wyraźnymi różnicami w odpowiedziach poszczególnych osób i stopniem zaangażowania ich w temat rozmowy.

2. Tożsamość zawodowa osób niesłyszących jest kształtowana przez pasywność (składnik tożsamości społecznej polskich Głuchych). W prowadzonych przez nas rozmowach przejawiało się to przyjmowaniem deterministycznej interpretacji życia (nie mam zbyt wielkiego wpływu na mój status zawodowy), a także poleganiem na edukacji, a zwłaszcza na szkole, która została uznana za najważniejsze źródło inspiracji i kompetencji zawodowych (w rzeczywistości bardzo ograniczonych). W konsekwencji osoby niesłyszące w Polsce rzadko próbują pracować dorywczo przed ukończeniem szkoły, a po jej ukończeniu starają się znaleźć pracę głównie w wyuczonym zawodzie. Ponieważ jednak szkoły zawodowe dla niesłyszących nie oferują programu adekwatnego do wymagań dzisiejszych pracodawców, głusi porzucają pracę w wyuczonym zawodzie.

3. Na tożsamość zawodową osób niesłyszących wpływają też zwykłe bariery komunikacyjne. Wynikają one z niewystarczającej znajomości języka polskiego przez niesłyszących i z zupełnej nieznaności PJM przez osoby z najbliższego otoczenia głuchych (pracodawca, współpracownik, a nawet dalsza i bliższa rodzina).

4. Na tożsamość zawodową osób głuchych wpływa kontakt we wczesnym dzieciństwie z praktykami zawodowymi. Badane osoby w dzieciństwie nie poznały zbyt wielu wzorów zawodowych (głównym wzorem był zawód rodziców, zwłaszcza matki), miały też niewielki kontakt z treściami zawodowymi (np. w edukacji okresu przedszkolnego) i prawie nie miały doświadczeń zawodowych w okresie edukacji (prace wakacyjne, prace dla rodziny za wynagrodzenie itp.). W efekcie tożsamość zawodowa u osób niesłyszących może kształtować się dość późno i nie wiązać się z takimi wartościami, jak aktywność, elastyczność, samodzielność itp.

### **REKOMENDACJE**

Wyniki prowadzonych w Sokołowsku wywiadów zogniskowanych uświadamiają, jak wiele jeszcze trzeba zrobić, by zwiększyć aktywność osób niesłyszących na rynku pracy. Istniejące obecnie problemy pokazują, że konieczne są programy naprawcze dotyczące następujących obszarów:

- edukacji zawodowej osób niesłyszących
- edukacji międzykulturowej, antydyskryminacyjnej i językowej (PJM) osób słyszących (pracodawców, współpracowników, instytucji rynku pracy)
- rozwoju osobistego (w tym motywacji) i aktywizacji społecznej osób niesłyszących.

Oczywiste jest, że wspomniane programy naprawcze powinny mieć charakter systemowy - odgórny. W tym miejscu przedstawiamy wyłącznie rekomendacje dotyczące działań oddolnych - związanych z edukacją pozaformalną. W tym zakresie kluczowe wydaje się przygotowanie programów szkoleń, kursów, lektoratów, poradników i podręczników, które umożliwią dotarcie do obu grup docelowych (głuchych i słyszących) za pomocą dwóch komplementarnych mediów. Pierwszym jest kontakt tradycyjny, bezpośredni, w ramach kursów, szkoleń i lektoratów. Drugim zaś kontakt wykorzystujący potencjał internetu, nowych technologii i sieci społecznych. W centrum tego modelu aktywizacji powinien znaleźć się portal internetowy poświęcony zarówno aktywizacji zawodowej osób głuchych, jak i wieloaspektowej edukacji osób słyszących. Przedstawione niżej rekomendacje dotyczą właśnie obu wymienionych obszarów - edukacji tradycyjnej i edukacji poprzez portal. Podzieliliśmy je na trzy kategorie ze względu na grupę docelową.

#### **Rekomendacje dotyczące osób niesłyszących**

1. Wsparcie edukacyjno-informacyjne dla poszukujących pracy oraz dla pracujących w formie dwujęzycznego portalu społecznościowego. Portal w części adresowanej do osób niesłyszących powinien zawierać:
  - możliwość bezpośredniego kontaktu niesłyszących z pracownikami,
  - bazę i wyszukiwarkę informacji na temat aktualnych ofert pracy,

- możliwość założenia indywidualnych kont z zawodowymi profilami potencjalnych pracowników,
- bogatą ofertę kursów kompetencji osobistych, społecznych, kluczowych i zawodowych (zarówno programy tych kursów, jak i wersje e-learningowe),
- wypowiedzi-przykłady (video) pracujących głuchych,
- porady psychologiczne i komunikacyjne (video): jak się zaprezentować na rozmowie kwalifikacyjnej, jak ograniczyć stres związany z szukaniem pracy oraz jak poprawić sytuację tych, którzy źle się w pracy czują,
- wypowiedzi ekspertów – przedstawienie praw głuchych w pracy, informacje, jak założyć spółdzielnię pracy, wskazówki jak napisać cv, list motywacyjny,
- wskazówki (video) jak komunikować się ze słyszącymi, jak zachęcać ich do kontaktu.

### 2. Oferta kursów tradycyjnych i e-learningowych powinna uwzględniać:

- kurs podstaw informatyki – korzystanie z internetu, umiejętność wyszukiwania potrzebnych informacji, znajdowania ciekawych i miejsc i stron, portali oferujących potrzebne informacje zawodowe,
- kursy rozwoju osobistego, w tym asertywności, autoprezentacji, podejmowania decyzji itp.,
- kurs marketingu tradycyjnego i internetowego – prowadzenie działalności handlowej przez internet, propozycje działalności handlowej, zasady samozatrudnienia, tworzenie wizerunku firmy,
- kursy kompetencji zawodowych: szycie, rękodzieło (filcowanie, decoupage itp.), grafika komputerowa.

### **Rekomendacje dotyczące osób słyszących**

#### 1. Wsparcie edukacyjno-informacyjne dla poszukujących pracy oraz dla pracujących w formie dwujęzycznego portalu społecznościowego. Portal w części adresowane do osób słyszących powinien zawierać:

- bazę i wyszukiwarke informacji na temat potencjalnych niesłyszących pracowników,

- możliwość redagowania i publikowania ofert pracy,
- wyczerpujące wiadomości o języku i kulturze niesłyszących (np. Deafpedia),
- poradniki i zbiory wskazówek, jak komunikować się z niesłyszącym – np. jak mówić, by głuchy mógł czytać z ruchu warg, jak komunikować się na piśmie, jak wspierać się pantomimą, jak korzystać z pomocy tłumacza,
- zbiór wypowiedzi (wideo) osób niesłyszących skierowanych do słyszących – jak chcą być traktowani, jak się z nimi komunikować, co może urazić głuchego, a co nie,
- przedstawienie społecznych, ekonomicznych i prawnych korzyści wynikających z zatrudnienia osoby głuchej,
- ofertę kursów dla pracodawców i instytucji rynku pracy z zakresu języka migowego, komunikacji międzykulturowej i kursów antydyskryminacyjnych.



## ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie warto powiedzieć o najważniejszych ograniczeniach dotyczących interpretacji wyników omówionych wyżej badań.

Pierwsze ograniczenie wynika z bogactwa zebranego materiału badawczego, który musieliśmy poddać selekcji i wyróżnić tylko niektóre z zaistniałych w rozmowach wątków. Badania w Sokołowsku prowadzone były bowiem w języku migowym przez przeszkoloną moderatorkę-tłumaczkę. W efekcie wywiadów z osobami niesłyszącymi uzyskano kilkanaście godzin nagrań wideo, które zostały przetłumaczone i poddane analizie jakościowej (ugruntowanej). Materiał ten stanowi niezwykle źródło informacji nie tylko o tożsamości zawodowej osób niesłyszących, ale także ich języku i kulturze.

Drugie ograniczenie wynika z charakterystyki grupy badanych osób. Grupa ta składała się z osób reprezentujących różne typy komunikacyjno-kulturowe. Dominowały w niej z jednej strony osoby niedosłyszące, z drugiej zaś osoby głuche, ale pochodzące ze słyszących rodzin. Brak wśród badanych osób głuchych dynastycznie (wielopokoleniowo) pozwala stwierdzić, że uzyskane wyniki nie są reprezentatywne dla osób najbardziej wyobcowanych ze słyszącego świata. Prawdopodobnie obecność takich osób uczyniłaby obraz problemów tożsamościowych i zawodowych osób niesłyszących znacznie bardziej złożonym i dramatycznym.

Trzecie ograniczenie wynikało z braku możliwości przeprowadzenia większej liczby wywiadów, a w konsekwencji przebadania szerszej populacji osób niesłyszących. Ostatecznie wzięło w nich udział 15 osób (czyli 2 grupy fokusowe), co nakazuje zachować pewien dystans do płynących z tych badań wniosków. Z powodu tego ograniczenia staraliśmy się zresztą ustalić jedynie najważniejsze tendencje dotyczące tożsamości zawodowej osób niesłyszących i ich problemów na rynku pracy. Z tego też powodu unikaliśmy tworzenia rekomendacji dotyczących naprawy/poprawy systemu wspierania osób niesłyszących. Nasze rekomendacje odnoszą się przede wszystkim do działań oddolnych, społecznych i pozasystemowych - w największym stopniu: zaprojektowania i uruchomienia portalu społecznościowego dla osób niesłyszących i słyszących pracodawców, a także programów kursów tradycyjnych i e-learningowych.

**MAPA DROGOWA BADAŃ**

"Mapa drogowa" badań zogniskowanych - zestawienie pytań badawczych, wniosków i rekomendacji.

PYTANIA BADAWCZE	WNIOSKI				REKOMENDACJE
	MOJA RODZINA	MOJA EDUKACJA	JA / MY	ONI-SŁYSZĄCY	
<p><b>Pytanie 1a:</b></p> <p>Czy i w jaki sposób typ wykształcenia oraz wyuczony-wykonywany zawód współtworzą tożsamość osoby niesłyszącej?</p>	<p>Osoby głuche w trakcie przedstawiania się mówią o swojej sytuacji rodzinnej i przeszłości, osoby niedosłyszące – o terażniejszej sytuacji zawodowej i wykształceniu</p>				<p>Kursy tradycyjne: uczyć właściwych zasad grzeczności i etykiety w kontaktach z niesłyszącymi (tu: zasad dotyczących pierwszego kontaktu)</p> <p>Portal: umieścić artykuł o grzeczności i etykiecie niesłyszących w dziale edukacyjnym (dla słyszących)</p>
<p><b>Pytanie 1b:</b></p> <p>Czy w społeczności głuchych tożsamość zawodowa jest konstruowana już w młodości (rodzina i szkoła)?</p>	<p>Osoby niesłyszące mają trudności z opowiadaniem o zawodzie swoich rodziców w dzieciństwie, z trudem też opowiadają o przyszłym zawodzie swoich dzieci</p> <p>Najsilniejszych wzorców zawodowych dostarcza rodzina, zwłaszcza matka (chęć być jak mama, tata, siostra)</p>	<p>osoby niesłyszące widzą ścisły i trwały związek między zawodem wyuczonym a wykonywanym</p> <p>osoby niesłyszące mają trudność z oceną tego, jak szkoła przygotowuje niesłyszących do życia zawodowego</p> <p>osoby niesłyszące polegają na zawodzie wyuczonym w szkole zawodowej; najczęściej jednak rezygnują, gdy taką pracę zdobędą</p>	<p>Osoby niesłyszące mają świadomość stałego bycia pod opieką (matka, szkoła). Oczekują też takiej opieki od pracodawcy (wyrozumiałość, potrzeba informacji zwrotnej).</p>		<p>Kursy tradycyjne: należałoby uczyć niesłyszące rodziny wczesnego kształtowania tożsamości zawodowej (treści edukacji wczesnej); wykształcenie elastycznego i aktywnego podejścia do edukacji i życia zawodowego, uzupełnienie wiary w szkołę o korzyści wynikające z samokształcenia i samozatrudnienia,</p> <p>Portal: W dziale edukacja dla niesłyszących warto umieścić poradnik dla matek/rodziców – edukacji zawodowej</p>

Mapa drogowa badań

<p><b>Pytanie 2:</b></p> <p>Jakie jest wyobrażenie osób głuchych o skutecznym procesie zdobywania pracy?</p>			<p>z powodu niepowodzeń zawodowych głusi boją się szukania pracy (lęk przed odrzuceniem)</p> <p>praca jest dla osób niesłyszących zjawiskiem deficytowym, marzą o zdobyciu jakiegokolwiek pracy (a nie np. pracy o pewnym statusie)</p> <p>trzeba się uczyć zawodu w szkole i na różnych kursach</p> <p>trzeba być aktywnym</p> <p>trzeba szukać ogłoszeń</p>		<p>Kursy tradycyjne i portal: Konieczne są szczegółowe kursy rozwoju osobistego, rozwoju kompetencji społecznych i zasad pracy w firmie</p> <p>Konieczne jest przygotowanie różnorodnych kursów doskonalenia kompetencji kluczowych i zawodowych, zwłaszcza kursy wspierające samo zatrudnienie (rękodzieło)</p>
<p><b>Pytanie 3:</b></p> <p>Na jakie problemy natrafiają osoby niesłyszące w życiu zawodowym?</p>			<p>głusi nie pracują, ponieważ jest dla nich niewiele ofert pracy, praca jest nieatrakcyjna lub nieodpowiednia do kompetencji. Zamiast pracy decydują się utrzymywać z renty</p> <p>Głusi czują się w pracy izolowani i pozostawieni sami sobie</p> <p>głusi często udają, że rozumieją, co się do nich mówi w pracy</p>	<p>Prawo (np. system orzecznictwa medycznego) dyskryminuje niesłyszących (np. zabrania im pracować w hałasie)</p> <p>osoby niesłyszące mają poczucie asymetrii i niesprawiedliwości wynikającej z ich odmienności. Chcieliby kształcić się i pracować jak</p>	<p>Portal: Przygotować mechanizm gromadzenia ofert pracy na jednej stronie internetowej</p> <p>Kursy i portal: Szkolenia dla pracodawców i pracowników z PJM i zasad komunikacji z głuchymi Szkolenia międzykulturowe i antydyskryminacyjne</p> <p>Szkolenia ułatwiające samozatrudnienie: z zakresu podstaw informatyki i</p>

Mapa drogowa badań

			<p>osoby niesłyszące widzą w sobie wiele negatywnych cech zawodowych (lenistwo, zrażanie się szybko itp.)</p> <p>niesłyszący mają problem z dokumentowaniem swojego doświadczenia zawodowego</p>	<p>słyszący, jednak nie mogą tego robić.</p> <p>Pracodawcy są niechętni zatrudnieniu niesłyszących</p> <p>Osoby zatrudniające niesłyszących nie znają ich języka i kultury</p> <p>Osoby zatrudniające niesłyszących nie szkolą ich (np. BHP) w sposób komunikatywny.</p> <p>Słyszący w pracy często wykorzystują brak komunikacji z niesłyszącymi, obarczając ich odpowiedzialnością za swoje błędy i przewinienia (np. kradzieże)</p> <p>Osoby zatrudniające głuchych nie przygotowują ich miejsca pracy w sposób wystarczający (np. oświetlenie)</p>	<p>marketingu internetowego.</p> <p>Przygotowanie kursów rozwoju osobistego i zawodowego</p>
--	--	--	--	--	--

Mapa drogowa badań

				<p>Pracodawcy nie rozumieją realiów kontaktowania się z głuchymi (np. rekrutują przez telefon)</p> <p>Słyszący w pracy niesłyszących wykorzystują i niesprawiedliwie traktują</p>	
<p><b>Pytanie 4:</b></p> <p>Jaki jest - zdaniem osób niesłyszących - idealny model współpracy zawodowej Głuchy-Słyszący?</p>			<p>niesłyszący powinni być aktywniejsi i bardziej otwarci na kolegów z pracy</p> <p>niesłyszący powinni nawiązywać lepsze relacje zawodowe i towarzyskie</p>	<p>Pracodawca powinien być wyrozumiały, cierpliwy i znać sytuację, kulturę i język Głuchych</p> <p>Pracodawca powinien wiedzieć, jak się z niesłyszącymi komunikować</p> <p>Koledzy / współpracownicy powinni być przewodnikami osób niesłyszących po realiach nowej pracy</p>	<p>Kursy i portal:</p> <p>Kursy dla niesłyszących rozwoju personalnego i kompetencji społecznych</p> <p>Kursy dla pracodawców i pracowników z zakresu komunikacji z niesłyszącymi, PJM, kultury Głuchych i antydyskryminacji</p>

