



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Nr projektu: WND-POKL.06.02.00-02-109/11

Raport na temat kompetencji zawodowych i kluczowych koniecznych do uzupełnienia przez osoby Głuche

Autorzy:

Krzysztof Kowal
Wojciech Stadnicki

**SPRÓBUJMY SIĘ
ZROZUMIEĆ**



Człowiek – najlepsza inwestycja

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, www.dobrekadry.pl

Zawartość

Wstęp	3
1. Osoba głucha – wybrane problemy	4
1.1. Orzekanie o niepełnosprawności.....	4
1.2. Klasyfikacja stopni niepełnosprawności.....	6
2. Kompetencje zawodowe	10
2.1. Pojęcie kompetencji.....	10
2.2. Kształcenie zawodowe niesłyszących	12
2.2.1. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego	12
2.2.2. Kierunki kształcenia zawodowego niesłyszących.....	13
Czy istnieje zakaz pracy głuchych?	15
2.2.3. Egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe.....	16
Uczestnictwo pracodawców w systemie egzaminacyjnym	17
2.2.4. Poradnictwo zawodowe.....	18
2.2.5. Wybór pracy przez niesłyszących.....	20
2.2.6. Możliwości dodatkowego szkolenia zawodowego.....	20
3. Kompetencje kluczowe	25
Podsumowanie	32
Piśmiennictwo	34

Wstęp

Niesłyszący często nie rozpatrują swojej wady słuchu w kategoriach kalectwa czy niepełnosprawności. Mimo braku słuchu potrafią osiągnąć w niektórych dziedzinach bardzo wysokie kompetencje, choć nie zawsze poparte odpowiednim dokumentem. Są ludźmi, którzy chcą zapewnić materialny byt sobie i swojej rodzinie i poszukują miejsca, gdzie mogliby ukazać otoczeniu swój niejednokrotnie bardzo duży potencjał intelektualny.

W Polsce (dane GUS) orzeczenie o niepełnosprawności ma 11 % ludności w wieku powyżej 15 lat. Niestety pracuje ok. 20 % z nich w wieku produkcyjnym. Podobne wskaźniki dotyczą osób głuchych. Ministerstwo Pracy podaje, że aktualnie w urzędach publicznych stan zatrudnienia wszystkich niepełnosprawnych to 0,6%, czyli zaledwie dziesiąta część obowiązujących w Unii Europejskiej wskaźników (za: www.stat.gov.pl)

Sprawą niepokojącą jest długi okres poszukiwania pracy przez głuchych. Jak podaje GUS – w III kwartale 2011 roku przeciętny Polak poszukiwał pracy aż 11 miesięcy. Nie ma opracowań jak długo poszukują pracy głusi, ale obserwacja tego problemu wśród ludzi niesłyszących zrzeszonych w Polskim Związku Głuchych daje podstawy do twierdzenia, że znacznie dłużej niż statystyczny Polak. Długi okres poszukiwania pracy powoduje obniżenie motywacji, osobistego zaangażowania. Z analizy GUS wynika, że najszybciej pracę znajdują osoby, których wykształcenie można zakwalifikować do kategorii zdrowie i opieka społeczna. Osoby głuche z racji rodzaju niepełnosprawności (obniżonych możliwości komunikacji w językach fonicznych) w tych dziedzinach nie pracują.

Niniejszy raport ukazuje aktualne uwarunkowania funkcjonowania zawodowego niesłyszących na zróżnicowanym rynku pracy w Polsce. Ukazuje krzywdząco skromną ofertę kształcenia zawodowego szkolnictwa specjalnego, możliwości szkolenia pozaszkolnego, która bezpośrednio wpływa na niezbędne na współczesnym rynku pracy kompetencje zawodowe i kluczowe niesłyszących. Od tych kompetencji zależy w podstawowym stopniu możliwość znalezienia zatrudnienia.

1. Osoba głucha – wybrane problemy (kontekst zawodowy)

Ludzie z uszkodzonym słuchem stanowią bardzo zróżnicowaną grupę pod względem możliwości komunikacyjnych, nabywania i doskonalenia systemu językowego, a przez to doskonalenia zawodowego, funkcjonowania w zróżnicowanym środowisku zawodowym.

Czynnikami istotnymi dla kształtowania możliwości danej osoby niesłyszącej i jej funkcjonowania w społeczeństwie są między innymi:

- rodzaj uszkodzenia słuchu i czas, w którym to uszkodzenie nastąpiło,
- stopień uszkodzenia słuchu (lekkie, umiarkowane, znaczne, głębokie uszkodzenie słuchu),
- moment wyposażenia danej osoby w sprzęt wzmacniający słuch,
- środowisko rodzinne (słyszący czy głusi rodzice) i pozarodzinne,
- skuteczność i intensywność oddziaływań szkolnych, wychowawczych,
- poziom rozwoju intelektualnego, społecznego, emocjonalnego,
- umiejętność adaptacji do nowych warunków.

Czynniki te wpływają na stopień niepełnosprawności i sytuację zawodową danej osoby na rynku pracy.

1.1. Orzekanie o niepełnosprawności

Z medycznego punktu widzenia głuchota stanowi niepełnosprawność natury biologicznej. Fakt takiej niepełnosprawności do niczego nie uprawnia. Dokumentem uprawniającym uzyskanie ulg i uprawnień jest otrzymanie aktualnego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydany przez uprawniony do tego organ. Obecny stan prawny, zasady przyznawania orzeczeń o stopniu niepełnosprawności są często krytykowane przez środowisko osób głuchych zarówno ze względu na przypadkowość wyroków, a także ze względu na ograniczenia zawodowe, jakie poprzez taki dokument są orzekane.

Aktualnie (od 1997 r.) orzecznictwo dla celów zaopatrzenia i ubezpieczenia społecznego jest oddzielone od orzekania dla celów pozarentowych. Nie funkcjonują już komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (ani tzw. I, II, III grupa inwalidzka), decyzje wydawane są przez prowadzone jest przez powiatowe lub miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. W Polsce funkcjonuje ponad 280 takich zespołów. Orzeczenia powiatowych zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności nie mogą być podstawą do ubiegania się o rentę czy emeryturę, ale umożliwiają otrzymanie innych świadczeń, np. zasiłek pielęgnacyjny. Orzeczenie zawiera symbol przyczyny niepełnosprawności – w przypadku zaburzeń głosu, mowy, choroby słuchu jest to symbol - 03 L.¹

System orzecznictwa (za: Kucharek 2007:17):

Orzeczenia ZUS	Orzeczenia zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności
Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji	Znaczny stopień niepełnosprawności
Całkowita niezdolność do pracy	Umiarkowany stopień niepełnosprawności
Częściowa niezdolność do pracy, celowość przekwalifikowania	Lekki stopień niepełnosprawności

¹ Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1652) wprowadzająca zmiany do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997, Nr 123, poz. 776 z późn. zm.) tekst jednolity z dnia 18 stycznia 2008r. (Dz. U. 2008, Nr 14, poz. 92),
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. 2003, Nr 139, poz. 1328),
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002r. w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia (Dz. U. 2002, Nr 17, poz. 162),
4. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. 1990, Nr 7, poz. 24), tekst jednolity z dnia 10 marca 2008 r. (Dz. U. 2008, Nr 50, poz. 291).
5. Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z 31 grudnia 2004 r w sprawie orzecznictwa lekarskiego w KRUS (Dz. U. 2005, Nr 6, poz. 46).

Powiatowe i miejskie zespoły do spraw orzekania orzekają na pisemny wniosek osoby zainteresowanej głuchej czy niedosłyszącej. Orzeczenie takie, poza niezbędnymi danymi², zawiera wskazania określone przez skład orzekający – mogą one być bezpośrednią przyczyną ograniczenia elastyczności zawodowej osób niepełnosprawnych (bez względu na indywidualne predyspozycje wnioskujący może zostać odsunięty od wykonywanej pracy lub zakwalifikowany do wykonywania zawodów pozostających poza możliwościami wnioskującego, np. możliwościami komunikacyjnymi).

1.2. Klasyfikacja stopni niepełnosprawności

Podstawą przyznania danego stopnia niepełnosprawności są wytyczne (za: Kucharek 2007:19).

- Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, [...] dające się niwelować za pomocą przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych i technicznych.
- Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób.
- Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającej stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Orzeczenie

² Do danych tych należą: stopień niepełnosprawności, symbol przyczyny niepełnosprawności, data lub okres powstania niepełnosprawności, okres, na jaki orzeczono niepełnosprawność –może być też na stałe, uzasadnienie, pouczenie o przysługującym odwołaniu od decyzji do spraw orzekania o niepełnosprawności.

o znacznym stopniu niepełnosprawności nie stanowi przeciwwskazania do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Zespoły orzekające na ogół przyznają osobom niesłyszącym umiarkowany stopień niepełnosprawności (symbol L). Jednakże nie do końca jednoznaczne rozwiązania prawne, pewna dowolność zespołów orzekających często skutkuje przyznaniem osobom niesłyszącym i niemówiącym lekkiego stopnia niepełnosprawności³, choć przyczyny ich niedyspozycji nie niwelują przedmioty ortopedyczne, jak wskazano w przepisach. Z jednej strony pozbawia to wnioskujących możliwości uzyskania zabezpieczeń społecznych, takich jak np. renta inwalidzka, choć niemożność zdobycia pracy jest spowodowana czynnikami stałymi. Jednocześnie orzeczenie takie jest bezpośrednim wskazaniem na celowość przekwalifikowania do zawodów/wskazań wyznaczonych przez komisję.

Należy mieć na uwadze, że znajdujące się w kręgu orzecznictwa o niepełnosprawności osoby podlegają zewnętrznym (zwykle fizycznym, intelektualnym lub psychicznym) ograniczeniom zawężającym ich zdolność do pracy.

W województwie dolnośląskim pod koniec roku 2011 na badaną liczbę 1315 osób z wadą słuchu orzeczenie o stopniu niepełnosprawności posiadało⁴:

- stopień niepełnosprawności znaczny - 4 % osób,
- stopień niepełnosprawności umiarkowany - 81 % osób,
- stopień niepełnosprawności lekki - 15 % osób.

Sposób, w jaki powinno się postrzegać osoby z wadą słuchu w wieku produkcyjnym bądź podejmujące pracę, dzieli je na kilka grup według kryteriów

³ Uchwała programowa XIII Krajowego Zjazdu Delegatów Polskiego Związku Głuchych z 4 grudnia 2011 r. zawiera zapis o dążeniu do wydania przepisów ujednociających orzecznictwo o niepełnosprawności, a w szczególności zapewnienie osobom niesłyszącym przyznawania umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

⁴ Badania wśród członków Dolnośląskiego Oddziału Polskiego Związku Głuchych we Wrocławiu.

nieujmowanych przez wyżej cytowane klasyfikacje. Podział ten bezpośrednio klasyfikuje kompetencje kluczowe osób z wadą słuchu:

- **Osoby z niewielką wadą słuchu (niedosłyszające)**, stosunkowo dobrze posługujące się mową ustną, wykorzystujące słuch w komunikacji – te osoby teoretycznie mają łatwiejszy proces adaptacji w danym w środowisku pracy, teoretycznie łatwiej się dostosowują do zmian w zakładzie pracy, ewentualnych przekwalifikowań wynikających z uwarunkowań ekonomicznych. Do tej grupy można także zaliczyć osoby ogłuchłe, które posługują się bardzo dobrze mową pisaną i względnie dobrze mową ustną. Osoby takie dość często nie odczuwają potrzeby przebywania z Głuchymi, utożsamiają się raczej ze światem ludzi słyszących i w świecie ludzi słyszących realizują swe zamierzenia zawodowe.
- **Osoby głuche i Głuche**. Środkiem komunikacyjnym jest Polski Język Migowy. Osoby te w różnym stopniu posługują się językiem pisanym. W związku z posługiwaniem się PJM, nieumiejętnością poprawnego posługiwania się językiem polskim i niezrozumiałą zasadniczo wymową, w stosunku do tych osób dość często powstaje krzywdząca opinia o niepełnosprawności intelektualnej. Tymczasem Głusi to w większości osoby w normie intelektualnej i, jeśli ich przygotowanie zawodowe jest dobre, są cenionymi pracownikami. Na pewno możliwości doskonalenia zawodowego zależą od możliwości kontaktu, a więc znajomości języka migowego. Osoby te najchętniej przebywają w środowisku osób niesłyszących, posługujących się znanym im językiem.

W sprzyjających warunkach środowiskowych te osoby bez większych problemów mogą podwyższać swój poziom wiedzy i doskonalić się zawodowo. Sukcesy ich są uzależnione od sprzyjających warunków, a więc przede wszystkim stosowania w zakładzie pracy języka migowego. Sprzyjającym elementem jest zatrudnienie w danym zakładzie pracy grupy kilku, kilkunastu osób niesłyszących. Jeśli nawet kierownictwo, słyszący pracownicy nie znają języka migowego, to w licznej grupie pracowników odrębnych językowo znajdują się osoby dwujęzyczne, nieformalnie pełniące rolę łącznika między głuchymi a słyszącymi.

- **Osoby posługujące się w bardzo ograniczonym zakresie językiem migowym** w związku z dodatkowymi sprzężeniami/zaburzeniami. Osoby te nie znają ani języka pisanego, ani mowy ustnej i ich adaptacja zawodowa, jakkolwiek jest możliwa, uzależniona jest od stworzenia im sprzyjających warunków pracy i doskonalenia zawodowego, by mogły osiągnąć niezależność finansową.

Jest to grupa w wyjątkowo niekorzystnym położeniu w kontekście zdobywania czy uzupełniania kwalifikacji/kompetencji zawodowych z uwagi na utrudniony kontakt językowy.

Powyższy podział ma zatem bezpośredni związek z możliwościami i ograniczeniami w kontekście zdobywania/poszerzania kwalifikacji i kompetencji zawodowych i kluczowych osób niesłyszących.

Należy jednak zaznaczyć, że omawiane w literaturze kwestie związane z osobami niesłyszącymi odnoszą się do cech i trudności wynikających bezpośrednio z wady słuchu. Natomiast tak samo, jak w każdej populacji, niesłyszący różnią się między sobą również cechami osobowymi, tak samo jak słyszące osoby. Od procesu ich socjalizacji, środowiska rodzinnego zależą takie cechy jak upór, determinacja, odwaga w kontaktach społecznych, tożsamość społeczna i zawodowa, podejście do problemów i style ich rozwiązywania. W tym zakresie populacja niesłyszących osób jest podobnie zróżnicowana w tym zakresie, jak populacja słyszących.

Omawiane w niniejszym raporcie problemy również koncentrują się na tych specyficznych środowisku cechach, które związane są z wadą słuchu, ale nie odnoszą się do kwestii uniwersalnych, właściwych każdemu człowiekowi.

2. Kompetencje zawodowe

2.1. Pojęcie kompetencji

Kompetencje to „zakres czyjejś wiedzy, umiejętności czy odpowiedzialności”.⁵ W zakresie kompetencji zawodowych zamiennie stosuje się pojęcia kompetencji, uprawnień i kwalifikacji, na które składają się⁶: opanowana wiedza z danej dziedziny, umiejętności, postawy, cechy osobowości, motywacja.

W potocznym rozumieniu pojęcie kompetencji zawodowych utożsamia się z wykształceniem i stażem pracy. Dany pracownik może mieć wykształcenie formalne, lecz jeśli faktycznie nie posiada umiejętności niezbędnych z danym stanowiskiem pracy – efektywność jego pracy będzie słaba. Zakres tych umiejętności nie jest ściśle związany wyłącznie z wykonywaniem danej czynności. Aczkolwiek pracodawcy w pierwszym kontakcie zwracają uwagę na świadectwa i dokumenty uwiarygodniające kwalifikacje zawodowe pracownika (wiedzę i praktykę), to najbardziej cenią umiejętność pracy w zespole, podejmowanie inicjatyw, radzenie sobie w sytuacjach nowych, elastyczność danej osoby.

Zdefiniowanie kompetencji trudniejsze jest od określenia umiejętności wykonywania konkretnej czynności, dlatego też zwykle określa się je za pomocą ich typologii, jak autorzy zacytowani poniżej (Rostowski 2002; Filipowicz 2004):

Klasyfikacja kompetencji	
T. Rostowski ⁷ - kompetencje	G. Filipowicz ⁸ – kompetencje:
* związane z uzdolnieniami	* osobiste
* związane z umiejętnościami i zdolnościami	* społeczne

⁵ Słownik języka polskiego PWN, Warszawa 1994, s. 977.

⁶ Kabat M., „Kompetencje zawodowe” http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_Kompetencje_zawodowe.pdf

⁷ Rostowski T., *Kompetencje jako jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, [w]: „*Jakość zasobów firmy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*” red. Alicja Sajkiewicz, Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa 2002.

⁸ Filipowicz G., *Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004.

<ul style="list-style-type: none"> * związane z wiedzą * fizyczne * związane ze stylami działania * związane z osobowością * związane z zasadami i wartościami * związane z zainteresowaniami 	<ul style="list-style-type: none"> * menedżerskie * specjalistyczno –techniczne
---	---

Posiadanie kompetencji zrównoważonych we wszystkich zakresach warunkuje sukces zawodowy człowieka. Nabyte kompetencje nie są zestawem stałym i muszą być aktualizowane: zmieniają się wraz z wiekiem, przyrostem wiedzy, doświadczeniem zawodowym, doświadczeniem życiowym. Posiadane kompetencje można utracić, jeśli zaistniała np. przerwa w pełnieniu obowiązków zawodowych i kwalifikacje wystarczające dotychczas, w nowej rzeczywistości okazują się przestarzałe. Rozwój kompetencji to proces ciągły, trwa wiele lat, przez całą aktywność zawodową człowieka, a czasem długo po zakończeniu aktywnej działalności zawodowej. Rozwijając dane kompetencje – przechodzimy na coraz wyższy stopień ich opanowania.

W Polsce kwalifikacje określa się za pomocą dokumentu, ale jak pisze M. Kubat (2007), można mieć kwalifikacje potwierdzone dyplomem, ale nie mieć uprawnień do działania w określonym obszarze zawodowym. Kwalifikacje są pojęciem węższym od pojęcia kompetencji. Pracodawcy coraz częściej sprawdzają zgodność kwalifikacji pracowników z ich rzeczywistymi kompetencjami. Tradycyjnie przydatność pracownika do pracy określa się na podstawie jego przeszłych dokonań, osiągnięć, sukcesów. Obecnie w kwestii kompetencji zawodowych większy nacisk kładzie się na stopień adaptacji do przyszłych warunków, w jakich pracownik będzie funkcjonował.

Osoby głuche generalnie nigdy nie będą równorzędnymi pracownikami w porównaniu z osobami słyszącymi, jeśli istotną rolę w pełnionych obowiązkach będzie odgrywać słuch i mowa ustna. Ich kompetencje w związku z brakiem słuchu, kłopotami z odbiorem informacji, jakością mowy będą niższe. Jeśli jednak osoba głucha pracuje na stanowisku niewymagającym kontaktu słuchowego i mowy ustnej - często jest pracownikiem bardziej cenionym niż osoba w pełni słysząca. Sukces w pracy to

zdolność wykorzystania wiedzy, umiejętności, osobistego zaangażowania w zajmowane stanowisko pracy, umiejętne wykorzystanie nabytych i nabywanych kwalifikacji. Jednakże wszystkie kompetencje osobiste, społeczne, menedżerskie opierają się o współpracę międzyludzką, opartą o kontakt językowy. W tej sytuacji, w której pracodawcy są niemal zawsze użytkownikami innego języka, podnoszenie kompetencji językowych osób niesłyszących w polszczyźnie jest warunkiem koniecznym.

2.2. Kształcenie zawodowe niesłyszących

Podstawą kompetencji zawodowych uzyskiwanych przez niesłyszących jest szkolnictwo specjalne, w ramach którego są kształceni. Oferta ta stanowi w 90 % przygotowanie tej grupy społecznej do pracy, stąd odpowiedzialność edukacji polskiej za kondycję zawodową i kompetencje niesłyszących. Pozostałe 10 % uzupełniają pojawiające się w ostatnich latach pozaszkolne formy doskonalenia zawodowego, głównie organizowane w ramach aktywizacji zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem.

2.2.1. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego

W ramach modernizacji szkolnictwa zawodowego (także specjalnego, w tym szkolnictwa dla głuchych) wyodrębnione zostały kwalifikacje możliwe do nabycia w formach szkolnych i pozaszkolnych, których potwierdzanie będzie możliwe w systemie zewnętrznych egzaminów zawodowych. Obecnie klasyfikacja obejmuje 200 zawodów, których lista znajduje się na stronach Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Zestaw ten jest zatem bardzo szeroki i wciąż uzupełniany, ponieważ przy zmieniających się dynamicznie zadaniach zawodowych zmieniają się również wymagania wobec pracobiorców w zakresie oczekiwanych kwalifikacji. Następuje ewolucja zawodów i kwalifikacji funkcjonujących w gospodarce, ich powstawanie oraz zanikanie. Ewolucja w gospodarce sprawia, że szkolnictwo zawodowe musi rozszerzać ofertę edukacyjną dostosowaną do aktualnych potrzeb rynku – głównie w kontekście kompetencji zawodowych.

Jest to zadanie wyjątkowo trudne w szkolnictwie specjalnym, którego organizacja zależy bezpośrednio od sztywnych ograniczeń i wskazań komisji lekarskich i powiatowych komisji do spraw orzekania o niepełnosprawności.

2.2.2. Kierunki kształcenia zawodowego niesłyszących

w Ośrodkach Szkolno – Wychowawczych dla Niesłyszących w Polsce (stan na 2011 r.)

Aktualnie młodzież niesłysząca może kształcić się w 30 placówkach w Polsce na poziomie zawodowym (zasadnicze szkoły zawodowe), bądź na poziomie średnim (technika i szkoły policealne). Według katalogu szkół dla niesłyszących na rok szkolny 2011/2012 (Kowalski 2012) w placówkach tych uczniowie mogą kształcić się w około 26 zawodach, w tym: 23 na poziomie szkoły zawodowej, 22 na poziomie technikum (a z tych tylko 3 niebędące kontynuacją nauki w zawodach ze szkoły zawodowej – związane z komputerami), 15 na poziomie szkoły policealnej (tylko dwa zawody niedostępne w ofercie szkół niższego stopnia, czyli różnicujące ofertę).

Większość zawodów, które w poniższej tabeli w kolumnie ZSZ oznaczono jako oferta wyłącznie jednej placówki zwykle oznacza, że jest to oferta dla jednego ucznia, którego rodzina była w stanie zapewnić kształcenie praktyczne w zakładzie poza placówką szkolną. Są to zatem oferty incydentalne i nie stanowią stałej/otwartej propozycji. Ponadto w warunkach zmieniającego się rynku pracy oferta ta jest jednorazowa: szkoły nie mogą przyjmować uczniów, którzy ukończyli już jeden kierunek do ponownego kształcenia w innej specjalności.

Charakterystyczne w poniższym zestawie jest również to, że większość zoferowanych zawodów nie wymaga kontaktu z klientem (nie wymaga kompetencji komunikacyjnych), wyłącza te zawody, które wymagają pracy na wysokościach oraz te, w których mogłoby mieć znaczenie prawidłowe słyszenie lub w których pracownik byłby narażony na hałas (uszkodzający resztki słuchowe). Ponadto ograniczenia te cechują zarówno ofertę szkół zawodowych, średnich, jak i policealnych, mimo iż wraz z wyższym poziomem kształcenia teoretycznie poziom biegłości językowej uczniów powinien być wyższy – niewymagający restrykcji w kontekście problemów komunikacyjnych.

Zestawienie wszystkich propozycji kształcenia zawodowego w szkolnictwie dla

niesłyszących, sporządzone na podstawie katalogu szkół dla niesłyszących na rok szkolny 2011/2012 (Kowalski 2012) przedstawiono w poniższej tabeli. Cyfry przy kierunkach zawodowych oznaczają ilość placówek oferujących niesłyszącym kształcenie w danym zawodzie.

Kierunki kształcenia zawodowego w Ośrodkach Szkolno-Wychowawczych w Polsce w roku szkolnym 2011/2012			
	Poziom zasadniczej szkoły	Poziom technikum	Poziom szkoły policealnej
1.	22 Kucharz małej gastronomii	6 Kucharz	9 Technik informatyk
2.	9 Krawiec	6 Technik żywienia i gospodarstwa domowego	4 Technik żywienia i gospodarstwa domowego
3.	7 Cukiernik	6 Technik informatyk	3 Kucharz
4.	6 Ogrodnik	4 Technik technologii odzieży	2 Technik organizacji usług gastronom.
5.	4 Stolarz	3 Technik technologii żywności	2 Technik informatyk – grafika komputerowa
6.	3 Piekarz	2 Technik technologii drewna	
7.	3 Introligator	2 Technolog robót wyk. w budownictwie	
8.	2 Ślusarz	2 Technik poligraf	
9.	2 Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	2 Technik ochrony środowiska	
10.	2 Fryzjer	2 Technik mechanik	
11.		2 Technik elektronik	
12.	1 Operator obrabiarek skrawających	1 Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	
13.	1 Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1 Technik organizacji usług gastronomicznych	1 Technik technologii żywności
14.	1 Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1 Technik cyfrowych procesów graficznych	1 Technik technologii odzieży
15.	1 Monter urządzeń elektronicznych	1 Technolog robót budowlanych	1 Technik prac biurowych
16.	1 Tapeciarz	1 Technik odzieżowy	1 Technik kreowania ubioru
17.	1 Posadzkarz	1 Technik urządzeń sanitarnych	1 Technik mechanik
18.	1 Murarz	1 Technik ogrodnik	1 Technik handlowiec
19.	1 Monter elektronik	1 Technik kucharz	1 Technik ekonomista
20.	1 Malarz –tapeciarz	1 Technik ekonomista	1 Technik budownictwa
21.	1 Hydraulik	1 Technik budownictwa	1 Fototechnik
22.	1 Fotograf	1 Poligraf	1 Florysta
23.	1 Blacharz samochodowy		
24.	1 Tapicer		

W tabeli zaznaczono kolorem czerwonym tradycyjne zawody oferty kształcenia dla niesłyszących – pozostałe, to nowe propozycje, które pojawiły się na przestrzeni ostatnich mniej więcej 10 lat. Oznacza to, że w populacji niesłyszących osoby powyżej 30 roku życia dysponują kwalifikacjami z zakresu zaledwie kilku zawodów. W tej grupie rzadkie są przypadki osób, które mają wykształcenie średnie (technikum), co wynika z faktu, że przed rokiem 2000 kształcenie takie oferowały 2-3 placówki w Polsce, natomiast szkolnictwo policealne rozwija się od zaledwie mniej więcej 7 lat. Ta sytuacja sprawia, że 75% osób niesłyszących w wieku produkcyjnym w Polsce posiada wykształcenie zaledwie zawodowe w bardzo wąskim zakresie zawodowym, które odbywało się bez uwzględniania potrzeb rynku pracy (przed reformą edukacji).

Strukturę wykształcenia populacji ilustrują badania na próbie 1315 niesłyszących powyżej 19 roku życia – członków Polskiego Związku Głuchych we Wrocławiu:⁹

Wykształcenie głuchych	w procentach	w tym procentowo	
		kobiety	mężczyźni
- bez wykształcenia	2	0,5	1,5
- podstawowe	15	9	6
- zawodowe	59	27	32
- średnie	20	11	9
- wyższe	4	2	2

Czy istnieje zakaz pracy głuchych?

Teoretycznie osoba niesłysząca może pracować w każdym zawodzie. Fakt, iż głusi pracują w bardzo ograniczonym wachlarzu zawodów wynika z innych przyczyn:

- ograniczona liczba zawodów w systemie szkolnictwa zawodowego dla niesłyszących w Polsce,
- podejmowanie pracy wyłącznie w takich zawodach, w których zmysł słuchu i mowa nie odgrywają kluczowej roli,

⁹ Badania własne PZG Oddziału Dolnośląskiego.

- medyczne (a nie kulturowe) podejście do kwestii braku słuchu (nieuwzględnianie pozaaudiologicznego potencjału danej osoby),
- brak wyodrębnienia głuchoty w dyskusjach nad niepełnosprawnością i wdrażanymi zmianami legislacyjnymi czy edukacyjnymi.

Jednocześnie ściśle audiologiczne kryteria wyznaczają ograniczenie w postaci wymogu słyszenia szeptu z min. 3 metrów (może być w aparacie słuchowym) do takich czynności zawodowych, jak: kierowanie pojazdem samochodowym, wózkiem widłowym, podnośnikiem magazynowym, obsługa rampy hydraulicznej, żurawi, dźwigów, suwnic, koparek, spycharek, walców drogowych oraz wszystkich maszyn w ruchu, praca na wysokości powyżej 3 metrów, praca związana z posługiwaniem się bronią. Do monitoringu prac i urządzeń (obsługa pulpity sterowniczych, sygnalizatorów w centrach kontroli) wymagana jest słyszalność szeptu z min. 5 metrów (może być w aparacie słuchowym). Ograniczenia te bardzo zawężają listę zawodów, w których mogą kształcić się niesłyszący, listę kwalifikacji, jakie mogą zdobyć, by wykonywać pracę oraz listę kompetencji zawodowych, w jakie wyposaża się tę grupę osób. W istocie, nie zawsze uzasadnione w odniesieniu do każdej z osób z wadą słuchu, ograniczenia te sprawiają, że wiele miejsc pracy jest głuchym niedostępne (za: www.glusi.org.pl - obowiązujące wytyczne konsultanta krajowego w dziedzinie medycyny pracy pani dr n. med. Ewy Wągrowskiej-Koski)

2.2.3. Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Osoba głucha podejmująca doskonalenie w szkole zawodowej dla głuchych ma możliwość uzyskania tytułu robotnika wykwalifikowanego danego zawodu, bądź czeladnika (w zależności od tego, czy egzamin jest organizowany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną czy Izbę Rzemieślniczą). Absolwent szkoły zawodowej lub technikum może złożyć egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Egzamin ten z założenia winien oceniać poziom opanowania wiadomości i umiejętności właściwych dla danego zawodu.

W przypadku uczniów głuchych egzamin ten nie do końca spełnia swoją rolę. Jakkolwiek w przypadku egzaminów praktycznych głusi legitymują się bardzo wysoką

zdawalnością na poziomie 90 %¹⁰, to z faktu, iż język polski jest dla głuchych językiem obcym, ogromną trudność sprawia zdanie egzaminu pisemnego (teoretycznego). Ten ostatni jako integralna część całego egzaminu warunkuje uzyskanie świadectwa. Taka formuła egzaminu powoduje, że znaczny procent głuchych mimo świetnego przygotowania zawodowego nie otrzymuje certyfikatu Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, gdyż nie jest w stanie poradzić sobie z językiem polskim. Jeśli mimo to niesłyszący znajdują pracę w wyuczonym zawodzie, okazują się cenionymi pracownikami.

Obecnie, po doświadczeniach kilkuletniej praktyki ośrodków edukacyjnych i pracodawców z tym systemem potwierdzania kwalifikacji zawodowych, podejmowane są działania związane ze zmianą systemu egzaminów zewnętrznych. Zmiany mają polegać na możliwości oddzielnego potwierdzania każdej wyodrębnionej z zawodu kwalifikacji i uzyskania dokumentu w postaci certyfikatu potwierdzającego określoną kwalifikację. Uzyskanie pozytywnej oceny ma skutkować wydaniem dyplomu wraz z suplementem w języku angielskim. Zmiany mają na celu wzmocnienie praktycznego aspektu egzaminu, utworzenie z informatyzowanego systemu zadań egzaminacyjnych, a także odejście od sesyjności na rzecz przeprowadzania egzaminów zawodowych w ośrodkach egzaminacyjnych w trybie całorocznym.

Uczestnictwo pracodawców w systemie egzaminacyjnym

W tworzeniu ośrodków potwierdzających kwalifikacje zawodowe powinny aktywnie uczestniczyć organizacje pracodawców, stowarzyszenia zawodowe, samorządy gospodarcze, indywidualni pracodawcy, którzy chcieliby uczestniczyć w przygotowaniu przyszłych pracowników zgodnie z własnymi potrzebami. Uczestnictwo pracodawców w egzaminach przybliżałby ośrodki do tworzenia rzeczywistych warunków pracy. Z czasem uległby likwidacji system egzaminów na tytuły zawodowe organizowanych i przeprowadzanych przez Państwowe Komisje Egzaminacyjne.

System egzaminów zawodowych dla uczniów głuchych na pewno wymaga

¹⁰ Np. Dolnośląski Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Dzieci Niesłyszących i Słabosłyszących we Wrocławiu

bardziej gruntownej zmiany. Nieznajomość języka mówionego (mimo dobrego przygotowania zawodowego) nie powinien być przeszkodą w uzyskiwaniu certyfikatów potwierdzających kwalifikacje i kompetencje zawodowe.

2.2.4. Poradnictwo zawodowe

W Polsce obecnie system poradnictwa zawodowego budowany jest według standardów Unii Europejskiej. W każdym ośrodku szkolno-wychowawczym dla Głuchych powinien pracować doradca zawodowy, który z uwzględnieniem specyficznych potrzeb osób niesłyszących ma udzielać pomocy w wyborze kierunku kształcenia, doskonalenia zawodowego, zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe (nie tylko Głuchych) powinno polegać na udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, a jednocześnie uwzględniać nie tylko możliwości wykonywania danego zawodu, ale też możliwości komunikacyjne potencjalnego pracownika, jego komfort psychiczny. Zakres oddziaływań doradcy zawodowego to:

- udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia
- udzielanie porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia
- kierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej
- inicjowanie, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych

Dobry doradca zawodowy dla głuchych powinien znać nie tylko aktualny rynek pracy, rozumieć odmienną kulturę swoich klientów, znać PJM i/lub SJM, znać przepisy prawne dotyczące niepełnosprawnych, umieć wytłumaczyć głuchemu jak napisać list motywacyjny, CV, biznesplan. Jednocześnie doradca nie powinien wykonywać pracy za głuchego. Głuchy człowiek sam powinien podjąć decyzję o swojej przyszłości i podążać za swoimi dobrze rozpoznanymi (dzięki pomocy doradcy) możliwościami i potrzebami. W poradnictwie zawodowym dla osób Głuchych ważne jest określenie wskazań

i przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy i do kształcenia w danym zawodzie oraz uświadamianie zagrożeń wynikających z czasem brutalnych dla nich realiów.

Głusi absolwenci gimnazjów mają jednak niewielkie pole manewru w wyborze zawodu ze względu na ubogą ofertę kształcenia zawodowego. W przypadku błędnie wybranego zawodu może okazać się, że cały trud włożony w ukończenie szkoły nie przynosi efektów. Ewentualna zmiana kwalifikacji (często łatwa w przypadku człowieka słyszącego) jest niemożliwa wobec braku informacji, ewentualnym braku pozaszkolnych form szkolenia i doskonalenia zawodowego kierowanego dla ludzi niesłyszących.

Droga zawodowa, możliwość ukończenia danego rodzaju szkolenia uzależniona jest także od czynników indywidualnych. Jeśli otoczenie choć w podstawowym stopniu nie potrafi komunikować się z niesłyszącym, prowadzi to do wyobcowania, alienacji, fatalnego stanu psychicznego niesłyszącego pracownika. Bariera językowa jest również przyczyną obniżonych aspiracji i aktywności na polu zdobywania dodatkowych kompetencji, przekwalifikowywania się, poszukiwania nowych form aktywizacji i odpowiednich/dostępnych miejsc pracy.

Bez względu na to, czy system doradztwa zawodowego faktycznie jest zorganizowany w danym środowisku (przy ośrodkach szkolno-wychowawczych) i funkcjonuje prawidłowo, doradca jest w stanie podpowiedzieć wyłącznie to, co jest dostępne w ofercie – zwykle w ofercie danego ośrodka (najbliższego miejscu zamieszkania osoby radzącej się). A zatem po pierwsze jest to oferta zawężona do form kształcenia w ramach szkolnictwa zawodowego z bardzo małym repertuarem zawodów i niedostępna osobom, które taką formę kształcenia już ukończyły. Brak jest w tej usłudze form *life long learning*, form dostępnych dla wszystkich poszukujących nowych możliwości rozwoju zawodowego. Po drugie tradycyjne kształcenie zawodowe nie oferuje edukacji w obrębie kompetencji kluczowych (uczy się zawodu, a nie zachowań zawodowych, poruszania się na rynku pracy, itp.). Po trzecie pomoc doradcy w kwestiach tworzenia (de facto pisania) dokumentów, CV, biznesplanów nie jest ani rozwiązaniem problemu językowego niesłyszących, ani nie oznacza wyposażenia ich w umiejętności menadżerskie, umiejętności zarządzania samymi sobą czy własną firmą.

2.2.5. Wybór pracy przez niesłyszących

Coraz częściej mówi się, że Głusi, podobnie jak słyszący, mogą wykonywać każdy zawód, mogą pracować na każdym stanowisku. Jednakże są zawody, które z racji swojej niepełnosprawności osoba niesłysząca nie może wykonywać np. telefonista /telefonistka, muzyk, czy śpiewak.

W obecnym systemie kształcenia niesłyszący są skazani na wybór zawodu spośród niewielkiej oferty. Głusi podejmując się kształcenia w danym zawodzie opierają się na kilku kryteriach:

1. ograniczenia zdrowotne – zgodnie z obowiązującymi przepisami muszą uzyskać zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do kształcenia się w wybranym zawodzie,

Obecnie przepisy prawa nie pozwalają np. niesłyszącym pracować na wysokości w związku z tym, że bardzo często uszkodzenie słuchu (uszkodzenie ucha wewnętrznego) łączy się z uszkodzeniem błędnika. W obecnym stanie prawnym niesłyszący nie może także pełnić np. funkcji kierowcy zawodowego.

2. odległość ośrodka (szkoły) dla niesłyszących od miejsca stałego zamieszkania,

3. oferta kształcenia w danym wybranym ośrodku dla niesłyszących,

4. możliwość wyboru takiego zawodu w przyszłości, w którym nie będzie niezbędna mowa ustna (problemy komunikacyjne),

5. możliwość znalezienia w przyszłości zatrudnienia w swoim środowisku lokalnym (wieś, małe miasteczko).

2.2.6. Możliwości dodatkowego szkolenia zawodowego

Istotną rolę w podniesieniu swych kompetencji i znalezieniu zatrudnienia mają szkolenia zawodowe, praktyki, kursy, staże, targi edukacyjne i targi pracy. Dość skromna oferta kształcenia zawodowego uczniów w szkołach zawodowych dla niesłyszących, technikach i szkołach policealnych zmusza ich do podnoszenia swych kwalifikacji na dodatkowych kursach i szkoleniach.

A. Przyuczenie

Przyuczenie do wykonywania pracy dotyczy osób, które podejmują pracę w zawodzie innym niż wyuczony w szkole. Doskonalenie niesłyszących w warunkach zakładu pracy wymaga zatrudnienia tłumacza języka migowego. Tłumacz ten uczestniczy w kursie i przekazuje niesłyszącym w dostępnym im języku informacje przekazywane przez instruktora/wykładowcę. Byłoby dobrze gdyby te potencjalne szkolenia odbywały się tylko dla niesłyszących - osoba Głucha nie jest w stanie kontrolować jednocześnie ekranu monitora komputera, pracy jakiegoś urządzenia czy maszyny i poleceń wykładowcy. Łączenie na szkoleniach osób niesłyszących ze słyszącymi przyniesie efekt pod warunkiem dostosowania tempa i sposobu prowadzenia zajęć do możliwości percepcyjnych szkolonych niesłyszących.

Doskonalenie takie może obejmować różne formy:

- Uczeń danej szkoły już w trakcie pobierania nauki może uczestniczyć w różnego rodzaju kursach doskonalących, podnoszących umiejętności, dających alternatywne umiejętności. Kursy te są na ogół realizowane w ramach projektów europejskich aktywizacji zawodowej (Kapitał Ludzki), np. operator wózków widłowych, kurs wizażu, kurs kosmetyczny, kurs ikebany, kurs fotograficzny, itp.
- Niesłyszący absolwent szkoły w warunkach zakładowych podejmuje doskonalenie zawodowe. Jeśli zakład pracy organizuje szkolenia i zapewnia tłumacza języka migowego, szkolenie może przebiegać bezstresowo. Jeśli jednak niesłyszący pracownik na zlecenie zakładu musi podnieść swoje kwalifikacje na własną rękę, sytuacja może przerosnąć jego możliwości.

B. Prawo jazdy

W obecnych czasach jest to niejako warunek utrzymania się na wciąż zmieniającym się rynku pracy, utrzymania poziomu życia pod względem finansowym jak i psychicznym. Problemy osób niesłyszących rozpoczynają się często już na etapie badań lekarskich, jeśli takowe są niezbędne, aby uczestniczyć w szkoleniu. Dobrym przykładem jest kurs dający uprawnienia do prowadzenia samochodu osobowego (prawo jazdy kat. B).

W roku 2010 Ministerstwo Zdrowia wprowadziło zmiany w odpowiednim rozporządzeniu praktycznie pozbawiając głuchych możliwości zdobycia tych uprawnień poprzez zapisy o konieczności słyszenia szeptu. Ministerstwo Zdrowia wprowadziło zapis bez konsultacji ze środowiskiem, bez żadnych badań udowadniających, iż niesłyszący kierowcy są sprawcami istotnego procenta wypadków, a ogólna wiedza o głuchych kierowcach potwierdza wręcz ich dobre umiejętności i bezwypadkowość w tym zakresie. Ministerstwo w drodze legislacyjnej naprawiło swój błąd. Zważywszy, że obecnie w każdym niemal CV jest dobrze widziane prawo jazdy kat. B, urzędnicza decyzja pozbawiała głuchych możliwości prowadzenia samochodu – umiejętności dziś praktycznie niezbędnej w życiu zawodowym.

C. ECDL – Komputerowe Prawo Jazdy

Istotnym rodzajem szkoleń podnoszącym umiejętności, samoocenę, wiarę we własne możliwości, swego rodzaju oknem na świat, które z kolei owocują zwiększoną możliwością znalezienia zatrudnienia są kursy komputerowe. Współcześnie coraz trudniej znaleźć stanowisko pracy, gdzie znajomość obsługi komputera jest zbędna.

Kursy komputerowe są stosunkowo często organizowane dla Głuchych w oddziałach Polskiego Związku Głuchych, siedzibach Sejmików Osób Niepełnosprawnych i innych organizacji pozarządowych. Umiejętność dobrego operowania komputerem, zdobycie ECDL (tzw. Komputerowego Prawa Jazdy) zwiększa możliwości znalezienia i utrzymania zatrudnienia osobom wkraczającym dopiero na rynek pracy czy powracającym do pracy po dłuższej przerwie. Pracodawca zatrudniając posiadacza ECDL, ma pewność, że pracownik będzie efektywnie wykorzystywał możliwości technologii informatycznej w ramach powierzanych obowiązków.

Ogromnym plusem operowania komputerem jest możliwość wykonania coraz większej ilości czynności, realizowania powierzanych obowiązków bez konieczności posługiwania się słuchem i głosem.

D. Kursy zawodowe

Ograniczona oferta zawodów szkolnictwa specjalnego dla głuchych wymusza niejako udział niesłyszących w różnorodnych kursach zawodowych. Także wprowadzana od 1 września 2012 roku reforma kształcenia zawodowego zmierza między innymi do organizacji kursów zawodowych umożliwiających zdobycie dodatkowych kwalifikacji.

Kursy zawodowe są aktualnie dla wielu niesłyszących szansą zdobycia/rozszerzenia swoich kompetencji, a tym samym zwiększenie możliwości znalezienia pracy i konkurowania na rynku pracy. Problemem są koszty tych szkoleń (w przypadku osób niesłyszących to bardzo istotny element), a także bariera komunikacyjna.

Obecnie w ramach różnorodnych projektów organizowane są kursy z udziałem tłumacza języka migowego. Przykładem może być wieloletni ogólnopolski projekt „4 kroki – wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy”. Projekt ten umożliwia zdobycie kwalifikacji zawodowych młodzieży niesłyszącej uczącej się w ostatnich klasach szkoły zawodowej, średniej i absolwentom poszukującym pracy. Kursy organizowane w ramach tego projektu obejmują szeroki wachlarz umiejętności zawodowych i wskazane jest, aby szkolenia w tym zakresie były organizowane przez inne jednostki i w różnych miastach Polski.

Cenną informację przynosi spis kursów zorganizowanych w ramach „4 kroków”, które cieszyły się największym zainteresowaniem wśród głuchych (źródło: www.4kroki.edu.pl):

- kursy komputerowe różnych stopni, grafika komputerowa
- kursy operatora wózków widłowych
- kursy prawa jazdy
- kursy florystyki
- kursy masażu
- kursy wizażu
- kursy biurowe
- kursy kosmetyczne
- kursy stylizacji paznokci
- kursy fotograficzne
- kursy obsługi żurawia
- kursy obsługi koparko - ładowarki
- kursy szkoleniowe glazurników
- kursy fryzjerstwa
- kursy „nowoczesny magazynier”
- kursy carvingu
- kurs dla lektorów Polskiego Języka Migowego

W ramach projektu „4 kroki” w 2011 r. przeszkolono z województwa dolnośląskiego kilkadziesiąt osób niesłyszących (w trybie kursów i staży zawodowych), umożliwiając im zdobycie pracy – czasem bardzo atrakcyjnej i dobrze płatnej. Kursy, w których uczestniczyli głusi Dolnoślązacy (za: www.4kroki.edu.pl):

- | | |
|--|--|
| - biurowo –administracyjny – 8 osób, | - operator koparko – ładowarki z obsługą |
| - kosmetyczny – 5 osób, | dźwigu - – 1 osoba, |
| - stylizacji paznokci – 4 osoby, | - ogólnobudowlany – 4 osoby, |
| - fotograficzny – 4 osoby, | - glazurników – 4 osoby, |
| - florystyczny – 4 osoby, | - masażysta – 14 osób, |
| - operatora wózków widłowych – 8 osób, | - lektor PJM – 6 osób, |
| - fryzjerski – 2 osoby, | - kurs ”złota rączka” – 7 osób. |

Kursy, w których uczestniczą osoby niesłyszące, muszą być organizowane przy spełnieniu podstawowych warunków:

1. obecność tłumacza języka migowego,
2. wykładowca/prowadzący ze znajomością komunikacji z głuchymi,
3. grupa kursantów niewielka liczbowo umożliwiającą komunikację (max. 6 -8 osób).

3. Kompetencje kluczowe

W zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 18 grudnia 2006 r.¹¹ kompetencje kluczowe są definiowane jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

Wyróżniono osiem kompetencji kluczowych:

1. Porozumiewanie się w języku ojczystym
2. Porozumiewanie się w językach obcych
3. Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo – techniczne
4. Kompetencje informatyczne
5. Umiejętność uczenia się
6. Kompetencje społeczne i obywatelskie
7. Inicjatywność i przedsiębiorczość
8. Świadomość i ekspresja kulturalna

Kompetencje te w przypadku osób głuchych są statystycznie niższe aniżeli osób słyszących. Brak słuchu jest przyczyną niższych kompetencji, głównie w zakresie rozwoju językowego, możliwości komunikowania się. W wielu przypadkach niezbędne są specjalistyczne kursy prowadzone w języku migowym podnoszące poziom kompetencji głuchych.

Kompetencja porozumiewania się w języku ojczystym jest związana z umiejętnością porozumiewania się w mowie i piśmie w różnych sytuacjach komunikacyjnych. Dana osoba powinna umieć poszukiwać, gromadzić i przetwarzać informację zawartą w tekście.

¹¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)

W przypadku osób głuchych możliwości komunikacyjne w języku ojczystym (tu: polskim) są bardzo ograniczone. Możliwości komunikowania się werbalnego jak i pisemnego w wielu przypadkach są minimalne. Język polski dla osób głuchych jest językiem obcym. Wskazana jest organizacja i prowadzenie przez wykwalifikowanych nauczycieli kursów języka polskiego jako obcego. Kursy takie prowadzone jak dla cudzoziemców umożliwiłyby lepsze poznanie języka ojczystego w piśmie a co za tym idzie poprawę możliwości komunikacyjnych z pracodawcą i współpracownikami.

Kompetencja porozumiewania się w językach obcych to niezbędne umiejętności w zakresie komunikacji w językach obcych: zdolność rozumienia komunikatów słownych, inicjowania, podtrzymywania rozmowy oraz czytania ze zrozumieniem i pisanie tekstów.

Analogicznie, jak w przypadku porozumiewania się w języku ojczystym – głuchy człowiek nie może komunikować się werbalnie. Nie znając słuchowego brzmienia słowa, stara się go wyartykułować w miarę swoich możliwości zgodnie z zapisem. Brzmienie głosu głuchych w połączeniu z wymową (doliterowe) powoduje, że otoczenie nie rozumie wypowiedzi – głuchy więc rezygnuje z tego sposobu komunikacji. Natomiast efektywne jest nauczanie i uczenie się języków obcych w formie pisemnej. Umożliwia to głuchemu pracownikowi rozumienie obcojęzycznych zwrotów i instrukcji. Ułatwia funkcjonowanie w zakresie technologii informacyjnej. Opierając się na wieloletnich wynikach nauczania, można wysnuć wniosek o łatwiejszym przyswajaniu przez głuchych języka angielskiego aniżeli języka polskiego. Głusi absolwenci szkół średnich na ogół bez większych problemów zdają egzamin z języka angielskiego w formie pisemnej. I język polski i język angielski są *de facto* językami obcymi. Wskazane jest uczestnictwo w kursach języka obcego prowadzonych przez wykwalifikowanych specjalistów operujących w procesie nauczania polskim językiem migowym.

Wprowadzenie w początkach XXI w. obowiązkowej nauki języków obcych do szkół dla niesłyszących stanowiło przełom w procesie zrównywania praw osób słyszących i niesłyszących w dostępie edukacji w tym zakresie. Wyniki w wielu przypadkach okazały się zaskakująco dobre ze względu na metodę: metodę nauczania języków obcych (glottodydaktyczną) – dzieci szybciej przyswajały języki obce niż

polszczyznę, której były nauczane od lat. Jednakże jednocześnie dla wielu uczniów o niskich kompetencjach w ich języku pierwszym wprowadzenie kolejnego języka obcego stanowi zwiększenie chaosu językowego charakteryzującego edukację niesłyszących. Należy zaznaczyć, że nauczanie języków obcych w szkołach dla niesłyszących sięga zaledwie ok. 10-12 lat wstecz, co wiąże się z tym, że w chwili obecnej na rynku pracy funkcjonuje wiele osób niesłyszących, które nie znają podstaw żadnego języka obcego, co stanowi o niższych kwalifikacjach i szansach na zdobycie przez nich pracy w kraju czy za granicą.

Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo – techniczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego celem rozwiązywania codziennych problemów. Pracownik winien posiadać umiejętność stosowania głównych zasad w codziennych sytuacjach zawodowych. Kompetencje te to zdolność wykorzystywania istniejącego poziomu wiedzy do wyjaśniania świata przyrody, rozumienie zmian powodowanych ludzką działalnością. Rozumienie wpływu nauki na świat przyrody.

Kompetencje te, z racji obniżonego dostępu do wiedzy spowodowanego tym, że w szkołach naucza się poprzez niezrozumiały język polski, są niskie wśród osób głuchych i powinny być doskonalone, umożliwiając lepsze rozumienie funkcjonowania świata, zachodzących zmian i swojego w nim miejsca.

Kompetencje informatyczne to umiejętne wykorzystywanie technologii informacyjnej w pracy zawodowej i w życiu prywatnym. Kompetencje informatyczne to wykorzystywanie komputerów do przechowywania, tworzenia, prezentowania, wymiany informacji. Umiejętność korzystania z bogactwa Internetu – korzystania z usług oferowanych w Internecie, wyszukiwania i korzystania z nich.

Kompetencje informatyczne są dziś warunkiem efektywnego funkcjonowania w społeczeństwie – także osób głuchych, ale dla tych mają szczególne znaczenie: znajomość programów komputerowych, korzystania z internetu, poczty elektronicznej, komunikatorów umożliwia głuchym pełniejsze funkcjonowanie w szybko zmieniającej się rzeczywistości. Znajomość technologii informatycznej przekłada się na możliwość funkcjonowania zawodowego, rozwoju zawodowego. We współczesnym świecie

praktycznie trudno znaleźć dziedzinę, w której komputer będzie zbędny. Dlatego też im wśród głuchych lepsze kompetencje informatyczne, tym większa możliwość znalezienia pracy i zawodowego awansu. Przykładem może być tzw. Komputerowe Prawo Jazdy, którego zdobycie znacznie pomaga w poruszaniu się w z informatyzowanym świecie.

W zakresach wymienionych w powyższym zestawieniu niesłyszący korzystają głównie (w specyficznych dla siebie dziedzinach głównie wizualnych) z rozrywki i komunikacji w sieci. Dostęp do zasobów związanych z pracą (poszukiwanie, nawiązywanie kontaktów zawodowych, rozwój zawodowy, technologie w pracy) jest już utrudniony ze względu na to, że dziedziny te są ściśle związane ze znajomością języka (przynajmniej polskiego). Inny aspekt tych kompetencji to kwalifikacje związane z technologiami informatycznymi wykorzystywanymi bezpośrednio na stanowisku pracy, a te uzależnione są od komputeryzacji kształcenia zawodowego (np. w stolarstwie, krawiectwie), a zatem od jakości edukacji zawodowej, która nie stoi na konkurencyjnym poziomie.

Z faktu, iż głuchy w kontaktach interpersonalnych opiera się na wzroku wynika, że kursy komputerowe winni prowadzić wykładowcy ze znajomością języka migowego, bądź praca wykładowcy informatyka musi być wspomagana przez tłumacza języka migowego. Niesłyszący kursant nie może jednocześnie patrzeć na wykładowcę i na monitor komputera, a słuchowy odbiór przekazywanych informacji nie jest możliwy.

Umiejętność uczenia się to zdolność organizowania własnego procesu uczenia się, także poprzez efektywne korzystanie z informacji, wskazówek, łączenie wiedzy i umiejętności. Umiejętność uczenia się pozwala na wykorzystanie posiadanej wiedzy i umiejętności w różnorodnych sytuacjach życiowych, zawodowych. Niezbędnym warunkiem w rozwijaniu tej kompetencji jest motywacja i wiara we własne możliwości. Osobiste nastawienie na pokonywanie, rozwiązywanie problemów sprzyja procesowi uczenia się.

W przypadku osób głuchych uczenie się jest utrudnione przez zmniejszoną możliwość odbioru informacji, wymiany informacji, problemy komunikacyjne, utrudniony kontakt w piśmie (język ojczysty jako obcy). W przypadku znalezienia się w środowisku sprzyjającym (język migowy, usunięcie bariery komunikacyjnej), głuchy pracownik ma

wysoką motywację do rozwiązywania istniejących problemów, do uczenia się – jest pracownikiem bardzo cenionym.

Uczenie się jest nierozłącznie związane z kompetencjami językowymi i gwarantowanym przez znajomość języka dostępem do zasobów. W edukacji sterowanej (podawczej) nie wykorzystuje się metod pozwalających na samodzielne kierowanie przez uczniów własnym samokształceniem tym bardziej, że samodzielności tej nie osiągają oni ze względu na brak kompetencji językowych. W tej sytuacji podstawowa „słaba strona” (język) jest barierą zarówno w zakresie rozpoznawania własnych mocnych stron, jak i korzystania z szans rozwoju (nieдоступnych w języku migowym). Podstawową (i uświadomioną) barierą jest przede wszystkim brak znajomości języka (głównie polskiego) i świadomość, wbudowane przekonanie, że biegłość w polszczyźnie jest dla głuchych nieosiągalna lub bardzo trudna do osiągnięcia. Ma to wpływ na procesy motywacyjne samych osób niesłyszących w zakresie wykorzystania szans na podniesienie swoich kompetencji językowych¹².

Kompetencje osobowe – kompetencje te obejmują zakres zachowań prowadzących do jak najefektywniejszego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, a także rozwiązywania konfliktów. Umiejętności takie umożliwiają konstruktywne porozumiewanie się w różnych środowiskach, wyrażania i rozumienia innych punktów widzenia. Kompetencja ta wymaga umiejętności współpracy, a także asertywności.

Kompetencje te powinny być rozwijane u osób głuchych umożliwiając im efektywniejsze, pozytywne funkcjonowanie w świecie. Dla osób głuchych problemem jest komunikacja werbalna, zatem rodzi ona problemy z rozwijaniem kompetencji osobowych w ograniczonym środowisku językowym. Dla wspomnienia tych osób w zakresie kompetencji osobowych bardzo przydatne byłyby warsztaty interpersonalne czy dostarczanie osobom niesłyszącym jak największej liczby okazji do uzupełniania tych kompetencji w zróżnicowanych sytuacjach społecznych pozaedukacyjnych, najlepiej związanych z pracą zawodową.

¹² Brak tych motywacji ujawnia się nawet wobec incydentalnie, jak do tej pory, pojawiających się ofert kształcenia w języku polskim poza systemem edukacji.

Kompetencje obywatelskie obejmują zdolność efektywnego zaangażowania w działania publiczne, wykazywania zainteresowania w rozwiązywaniu problemów stojących przed lokalnymi i pozalokalnymi społecznościami. Do umiejętności tych należy konstruktywne uczestnictwo w działalności danej społeczności, podejmowanie decyzji na wszystkich poziomach społeczności – od lokalnej do krajowej i europejskiej (głównie drogą głosowania).

Kompetencje te w przypadku osób głuchych są ściśle uzależnione od stopnia utraty słuchu, możliwości komunikacyjnych, wiedzy ogólnej, wiary we własne możliwości. W Polsce żyją osoby z poważnymi zaburzeniami słuchu i mowy, które mają bardzo wysokie kompetencje obywatelskie i funkcjonują z sukcesami na szczeblu ogólnokrajowym, ale należą do bardzo wąskiej elity. Należą one jednak do wyjątków, ponieważ uczestnictwo w życiu społecznym bez znajomości języka, a za ich pomocą rozumienie zasad działalności społecznej, jest bardzo głęboko utrudnione czy wprost niemożliwe.

Inicjatywność i przedsiębiorczość to zdolność wdrażania pomysłów w życie. To kreatywność, innowacyjność, podejmowanie ryzyka, zdolność do planowania przedsięwzięć. Niezbędna wiedza to zdolność identyfikowania dostępnych możliwości działalności zawodowej i osobistej, rozumienie zagadnień dotyczących pracy i życia ludzi, takich jak ogólne rozumienie zasad działania gospodarki. Niezbędna jest prawidłowa samoocena, ocena własnych możliwości, ocena ryzyka i podejmowania go. Postawa przedsiębiorcza charakteryzuje się inicjatywnością, aktywnością, niezależnością i w życiu osobistym, i zawodowym.

Kompetencje te są bardzo ograniczone w przypadku osób głuchych. Rodzaj niepełnosprawności, bariery komunikacyjne, niepełny dostęp do informacji skutecznie tłumi inicjatywność i przedsiębiorczość. Tylko niewielki odsetek ludzi głuchych w Polsce decyduje się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Obok wymienionych czynników przyczynia się do tego także gąszcz wciąż zmieniających się przepisów, barier urzędniczych, których osoba głucha bez wsparcia językowego nie jest w stanie absorbować i podążać za nimi.

Na niski poziom kompetencji z tego obszaru w społeczności niesłyszących

wpływają zarówno dyrektywna edukacja pozbawiająca poczucia samostanowienia, przedsiębiorczości, motywacji do samodzielnych działań i konsekwencji. Takie sterowanie postawami młodych ludzi możliwe jest przede wszystkim poprzez całkowite językowe i kulturowe uzależnienie uczniów od ich słyszających przewodników (nauczycieli) i edukacji przygotowującej młode pokolenia do roli osób niepełnosprawnych, zależnych, bezwolnych

Świadomość i ekspresja kulturalna – to docenianie twórczego wyrażania doświadczeń, idei, uczuć za pośrednictwem muzyki, literatury, sztuk wizualnych. Rozumienie kulturowej i językowej różnorodności w świecie.

Kompetencje te są dobrze rozwinięte u głuchych w odniesieniu do własnej kultury. Wielu z nich zarówno w Polsce jak i poza granicami jest aktywnymi twórcami kultury. Poza zasięgiem są takie dziedziny jak muzyka czy literatura. Głusi akcentują swoją obecność w kulturze w dziedzinach, w których jest zbędny słuch i mowa - fotografia, malarstwo, malarstwo na szkle, rzeźba, pantomima, iluzja, grafika komputerowa. Są bardzo często aktywnymi twórcami kultury – poprzez działalność kulturalną wyrażają swoją ekspresję i swoje spostrzeżenie świata.

Jednakże brak dostępu do języka i kultury polskojęzycznej wyłącza niesłyszających z udziału i aktywnego uczestnictwa w kulturze większości.

Kompetencje wmagają stałej aktualizacji i doskonalenia, zmieniają się wraz z doświadczeniem i rozwojem zawodowym człowieka i muszą odpowiadać zmieniającym się warunkom zewnętrznym. Osoby głuche mimo braku słuchu, mogą w sprzyjających warunkach posiadać bardzo wysokie kompetencje w danej dziedzinie, być pracownikami tak wartościowymi jak osoby słyszące, a nawet znacznie lepiej wykonującymi powierzane obowiązki. Istnieją jednak czynniki konstytutywne (brak dostępu do języka większości), które uniemożliwiają niesłyszającym rozwinięcie wyżej wymienionych kompetencji, które pozwoliłyby im na swobodne funkcjonowanie w świecie większości językowej, jaką stanowią ludzie słyszący (i mówiący wyłącznie po polsku).

Podsumowanie

Aby osoby głuche mogły dorównywać słyszącym na rynku pracy muszą uzupełnić promowane obecnie przez Unię Europejską kompetencje. Niższa pozycja niesłyszących na rynku pracy jest często determinowana ich niższymi kompetencjami. Dlatego też niezbędne są kursy, szkolenia – szerzej przygotowujące głuchych do efektywnego funkcjonowania w społeczeństwie. Wśród najistotniejszych wymienić należy:

- Szkolenia podnoszące poziom porozumiewania się w języku ojczystym i w językach obcych. Zarówno w formie fonetycznej jak i graficznej, pisanej. Wiele obszarów kompetencji kluczowych i zawodowych ściśle uzależnionych jest od znajomości języka, a przede wszystkim języka narodowego.
- Szkolenia podnoszące poziom kompetencji informatycznych.
- Szkolenia podnoszące poziom przedsiębiorczości, innowacyjności, kreatywności głuchych.
- Kursy zawodowe znacznie rozszerzające stosunkowo ubogą listę zawodów i kwalifikacji specjalnego szkolnictwa zawodowego – z uwzględnieniem bardzo szerokiej listy uprawnień zawodowych.
- Kursy prawa jazdy.
- Kursy, warsztaty, szkolenia podnoszące dzięki treningowi interpersonalnemu poziom własnej samooceny, odkrywania swoich mocnych stron, umiejętność definiowania problemów i radzenia sobie z nimi w kontekście rozwoju osobowego i interakcji międzyludzkich.

Każdy człowiek posiada inne kompetencje. We współczesnym świecie, aby funkcjonować na średnim choćby poziomie, kompetencje te muszą być możliwie wysokie, co więcej – nabycie pewnych kompetencji w pewnym czasie nie gwarantuje, że będą one wystarczające przez cały okres aktywności zawodowej. Człowiek musi mieć zdolność i umiejętność do uczenia się przez całe życie – do tego najistotniejszym czynnikiem jest możliwość uczenia się. Stworzenie takich możliwości jest podstawowym czynnikiem, jaki należy wprowadzić, by zmienić pozycję niesłyszących w społeczeństwie

większości językowej. Istnieje zatem jeden bezwzględnie istotny warunek umożliwiający członkom tej grupy społecznej korzystanie z jakiegokolwiek oferty: wszystkie powinny być dostępne poprzez język migowy (przez tłumacza lub migających prowadzących).

Uzyskanie danych kwalifikacji, posiadanie określonych kompetencji nie gwarantuje, że człowiek słyszący czy głuchy jest już przygotowany raz na zawsze do pełnienia swoich ról i radzenia sobie przez całe życie. Świat bardzo szybko się zmienia i dziś uzyskane kwalifikacje i wykonywany zawód już za chwilę może się okazać nieprzystający do nowozaistniałych warunków. Niektóre zawody mogą być zapominane, a ciągle potrzebne, inne już potrzebne, ale jeszcze nieznanne. Współcześnie, na naszych oczach tworzą się nowe zawody, a inne, istniejące od lat, znikają z rynku pracy. Jest coraz bardziej oczywiste, że dla bezpiecznego funkcjonowania na rynku pracy niezbędna jest gotowość pracownika do ciągłego doskonalenia i modyfikowania swoich kwalifikacji. W przypadku osób głuchych ma to bardzo ważne znaczenie.

Piśmiennictwo

1. Kowalski P., 2011, *Katalog szkół*, Polski Związek Głuchych, Łódź
2. Kubat M., 2011, *Kompetencje zawodowe*, Wojewódzki Urząd Pracy, Łódź,
http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_Kompetencje_zawodowe.pdf
3. Rutkowska E.,(red.), 2007, *Pracownik z niepełnosprawnością*, Norbertinum, Lublin
4. Rostowski T., 2002, *Kompetencje jako jakość zarządzania zasobami ludzkimi*, [w]: Sajkiewicz A. (red.) *Jakość zasobów firmy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa
5. Filipowicz G., 2004, *Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi*, PWE, Warszawa
6. Słownik języka polskiego PWN, Warszawa 1994, s. 977.
7. Kucharek M., 2007, *Pracownik z niepełnosprawnością*, Norbertinum, Lublin
8. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne – Informator*, 2010, praca zbiorowa, Ministerstwo Edukacji narodowej, Warszawa

Odwołania do stron internetowych

1. www.onsi.pl
2. www.glusi.pl
3. www.glusi.org.pl
4. www.stat.gov.pl/

Cytowane akty prawne

1. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1652) wprowadzająca zmiany do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997, Nr 123, poz. 776 z późn. zm.) tekst jednolity z dnia 18 stycznia 2008r. (Dz. U. 2008, Nr 14, poz. 92),
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. 2003, Nr 139, poz. 1328),
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002r. w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia (Dz. U. 2002, Nr 17, poz. 162),

4. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. 1990, Nr 7, poz. 24), tekst jednolity z dnia 10 marca 2008 r. (Dz. U. 2008, Nr 50, poz. 291).
5. Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z 31 grudnia 2004 r w sprawie orzecznictwa lekarskiego w KRUS (Dz. U. 2005, Nr 6, poz. 46).
6. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 18 grudnia 2006 r.