

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Instytut Pedagogiki

EWA DOMAGAŁA-ZYŚK
ewadom@kul.lublin.pl

*Postrzeganie pracy przez osoby niesłyszące
i słabosłyszące*

Work perception by the deaf and hard of hearing

STRESZCZENIE

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą zmiennością i niestabilnością, co powoduje trudności w dostosowaniu się do jego realiów wielu bezrobotnych, zwłaszcza absolwentów. To przystosowanie się jest jeszcze trudniejsze, jeśli osobie towarzyszy jakaś niepełnosprawność. Badania wskazują, że tranzycja ze szkoły na rynek pracy jest szczególnie trudna dla osób z wadą słuchu. Celem artykułu jest przybliżenie czytelnikowi sytuacji osób niesłyszących i słabosłyszących w kontekście ich funkcjonowania na rynku pracy. W pierwszej części autorka dokonuje przeglądu literatury badawczej, natomiast w drugiej prezentuje własne badania w grupie 31 dorosłych bezrobotnych osób z wadą słuchu, określając ich postrzeganie pracy jako takiej, sytuacji osób z wadą słuchu na rynku pracy, dostrzeganie korzyści, jakie daje praca zawodowa, oraz cech dobrej pracy. Wyniki badań prowadzą do istotnych wskazówek co do edukacji osób niesłyszących i słabosłyszących, dzięki którym może wzrosnąć zatrudnialność (*employability*) osób z wadą słuchu.

Słowa kluczowe: percepcja pracy, osoby z uszkodzeniem słuchu

WPROWADZENIE

Prawdziwym wyzwaniem dla osób z wadą słuchu jest obecnie nie tyle edukacja – ponieważ znajdują dobre warunki nauki na różnych poziomach zarówno w szkolnictwie specjalnym, jak i ogólnodostępnym – ile znalezienie pracy. W języku polskim posługujemy się właśnie taką terminologią, sugerującą swe-

go rodzaju bezradność osoby chcącej podjąć pracę: „szukać pracy/znaleźć pracę” „brak pracy”, „nie ma pracy”. We wszystkich tych sformułowaniach praca jest podmiotem, natomiast osoba pozostaje jakby bierna, może jedynie liczyć na łut szczęścia lub pomoc innych osób w jej szukaniu.

W języku angielskim na określenie takiej sytuacji często używane jest słowo *employability*, które można przetłumaczyć jako „zatrudnialność”, „możliwość bycia zatrudnionym”. Zakłada ono aktywne działania samej osoby i wspierającego ją środowiska. Chodzi o wyposażenie jej w takie kompetencje, cechy i umiejętności, które uczynią ją atrakcyjną na rynku pracy, a w efekcie umożliwią zatrudnienie. Praca zawodowa w takim ujęciu nie jest wynikiem szczęśliwego zbiegu okoliczności, ale efektem świadomych i wieloletnich wysiłków służących dobremu przygotowaniu się nie tyle do wykonywania konkretnego zawodu, ile posiadania kompetencji umożliwiających przystosowanie się do szybko zmieniającego się rynku pracy. Akcent położony jest zatem bardziej na nabywanie sprawności w wykonywaniu określonych czynności zawodowych (*skills*), niż na kształtowanie szerszej rozumianych kompetencji (*competences*) – zawodowych, osobowościowych i społecznych.

W artykule zostanie omówione zagadnienie percepcji pracy zawodowej przez osoby niesłyszące i słabosłyszące. W pierwszej części przedstawiona zostanie analiza dotychczasowych badań prowadzonych nad zagadnieniem pracy zawodowej w kontekście wady słuchu. W części drugiej zaprezentowane zostaną wyniki badań własnych nad percepcją pracy zawodowej, zrealizowanych w grupie 31 dorosłych osób niesłyszących i słabosłyszących. Artykuł kończy się sformulowaniem wniosków praktycznych dotyczących edukacji osób z wadą słuchu, mogących zwiększyć ich zatrudnialność.

SYTUACJA OSÓB Z WADĄ SŁUCHU NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dużą zmiennością, nieprzewidywalnością i niestabilnością. W związku z szybkimi zmianami technologicznymi, organizacyjnymi czy finansowymi umiejętności wyuczone w nieodległej przeszłości mogą szybko okazać się nieprzydatne. Przyszły efektywny pracownik powinien zatem być wyposażony nie tyle w umiejętności wykonywania ściśle wyspecjalizowanych czynności (np. posługiwanie się określonym narzędziem czy programem komputerowym), ile w kompetencje (zawodowe, społeczne i osobowościowe) umożliwiające mu sprawne uczenie się ciągle nowych umiejętności i płynne przystosowanie się do zmieniających się warunków środowiska pracy. Jest to zadanie niełatwe dla osób niesłyszących i słabosłyszących. W czasie edukacji zazwyczaj są one w znaczący sposób wspierane, pobierając naukę w ośrodkach szkolno-wychowawczych czy też klasach integracyjnych. Także w czasie studiów korzystają zwykle z pomocy rodziny, przyjaciół czy też

osób zatrudnionych jako tłumacze, osoby przygotowujące notatki itp. W tym kontekście podjęcie pracy zawodowej wiążące się z samodzielnym wejściem w nowe środowisko i odpowiedzialnym wypełnianiem roli pracownika jest często sytuacją zupełnie nową, na jaką te osoby nie są przygotowane.

Trudności w otrzymaniu pracy i jej utrzymaniu w grupie osób z wadą słuchu są zauważane przez polskich badaczy (Majewski, Szczepankowska 1998; Szczepankowski 1998; Bańka 2003), jednak dzieje się to często w ogólnym kontekście niepełnosprawności, bez zróżnicowania na osoby z różnymi rodzajami zaburzeń, bądź też podawane informacje mają charakter postulatywny. Nieliczne opracowania przedstawiają materiał empiryczny, chociaż zazwyczaj w formie badań na niewielkich populacjach (np. Domagała-Zyśk 2010, 2013; Dziurla 2013). Z tych powodów przedstawiony poniżej przegląd badań empirycznych oparty będzie głównie na literaturze anglojęzycznej.

Na źródła trudności w przystosowaniu się osób niesłyszących i słabosłyszących do środowiska pracy wskazują wyniki badań naukowych. Zdaniem licznych autorów, osoby z wadą słuchu, kończąc edukację, nadal mają problemy w czytaniu, pisaniu i matematyce. C. B. Traxler (2000) podaje, że badani przez niego uczniowie z wadą słuchu, którzy ukończyli ośrodki edukacji specjalnej, w wieku 18 lat czytali na poziomie ucznia 4 klasy szkoły podstawowej, natomiast w zakresie matematyki rozwiązywali zadania na poziomie piątej–szóstej klasy. Doświadczanie tych trudności na ogół umożliwia zakończenie edukacji, nie pozwala jednak na sprawne funkcjonowanie w zakresie pracy zawodowej, kiedy pracownicy muszą poradzić sobie z samodzielnym czytaniem instrukcji, ogłoszeń i przepisów prawnych, a także samodzielnie posługiwać się różnymi dokumentami, np. złożyć rachunek bankowy, zatroszczyć się o dokonanie potrzebnych przelewów i innych transakcji, złożyć zeznanie podatkowe itp.

Dorośle osoby z wadą słuchu są także mniej samodzielne niż ich słyszący rówieśnicy oraz osoby z innymi niepełnosprawnościami. Jak stwierdzają M. Wagner i współpracownicy (2005), rzadziej niż inni zaangażowani są twórczo w spędzanie wolnego czasu, ponad 80% z nich w dwa lata po zakończeniu formalnej edukacji nadal mieszka z rodzicami, co w warunkach amerykańskich oznacza istotną różnicę w stosunku do osób w tym samym wieku – zarówno tych sprawnych, jak i z innymi niepełnosprawnościami. Badania wykazały też, że 74% absolwentów z wadą słuchu w dwa lata po zakończeniu edukacji osiąga minimalne dochody, sytuujące ich wśród osób najmniej zarabiających (Wagner i in. 2005).

Kolejne trudności dotyczą umiejętności przenoszenia wiedzy szkolnej na sytuacje życia codziennego. P. Lutf (2012) zbadała 38 niesłyszących uczniów szkół średnich posługujących się w edukacji językiem migowym, wykorzystując w tym celu *Transition Competence Battery* (TCB). Nadrzędnie to składa się z serii zadań, z którymi uczeń może spotkać się w dorosłym życiu (np.: „Ciasto trzeba piec przez 30 minut, o której wyjmiesz je z piekarnika, jeśli pieczenie zaczęło się

o 15.40?” „Zarabiasz 300 dol., szef zapowiada podwyżkę o 15% – ile będziesz zarabiał?”). Z badanej grupy tylko 15% poradziło sobie z takimi zadaniami, co wskazuje na ich przygotowanie do rozpoczęcia pracy zawodowej i samodzielnego życia.

Przedstawione wcześniej problemy sprawiają, że osoby z wadą słuchu mają trudności w otrzymaniu satysfakcjonującej je pracy. Jung i Bhattacharyya (2012) w badaniach przeprowadzonych w USA, opartych na analizie ponad 930 000 dokumentów osób z wadą słuchu, stwierdzają, że są one statystycznie istotnie częściej niż osoby słyszące bezrobotne lub częściowo bezrobotne, otrzymują też średnie niższe wynagrodzenie niż osoby słyszące. Podobne prawidłowości zaobserwowano w badaniach realizowanych w Szwecji (Hasson i in. 2010) i Norwegii (Helvik, Krokstad, Tambs 2009). Na przykład badania szwedzkie prowadzone przez E. Rydberg i in. (2011) w grupie 2144 osób niesłyszących nie tylko potwierdzają powyższe wyniki, ale wskazują też, że osoby z wadą słuchu częściej pracują w dużych instytucjach w sektorze publicznym, natomiast rzadko są samozatrudnieni. Badania ujawniły również, że osoby niesłyszące częściej niż słyszące mają wyższe wykształcenie niż jest to potrzebne na zajmowanym przez nie stanowisku, co autorka badań interpretuje jako przejaw dyskryminacji.

Kompleksowe badania dotyczące zatrudnienia osób z wadą słuchu przeprowadził także C. L. Moore (2001). Analizowane w nich były dane z amerykańskich roczników statystycznych ponad 13 000 osób. Stwierdzono, że pracę o wyższym statusie socjoekonomicznym miały raczej osoby niesłyszące niż słabosłyszące lub te, które późno ogłuchły, zaś lepszą pracę otrzymywały osoby mające wyższe wykształcenie lub korzystające ze szkoleń zawodowych i staży. Nieco inne wyniki osiągnęli D. L. Boutin i K. B. Wilson (2009). Porównywali oni możliwości pracy zawodowej osób niesłyszących i słabosłyszących na podstawie analizy danych statystycznych w grupie 20 560 osób. Wyniki wskazują, że osoby niesłyszące rzadziej niż słabosłyszące są zatrudniane na stanowiskach specjalistów/profesjonalistów i raczej podejmują prace niewymagające specjalistycznych kwalifikacji.

Przegląd badań dotyczących skali i jakości zatrudnienia osób niesłyszących z lat 1960–1997 przedstawia w swojej pracy także D. L. Scherich (1997), koncentrując się na zagadnieniu satysfakcji z pracy zawodowej. Podsumowując wyniki z tych lat, podaje, że większą satysfakcję z pracy odnoszą osoby lepiej słyszące i posługujące się mową. Zaobserwowano także różnice między badanymi związane z ich płcią: bardziej zadowolone z pracy są kobiety niż mężczyźni, co jednak może wiązać się z niższymi oczekiwaniami kobiet w stosunku do pracy zawodowej. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy badała także El-Khiami (1993). Wśród 490 badanych z 47 szkół (programów) dla osób z wadą słuchu osoby najmniej zadowolone z pracy to operatorzy maszyn, pracownicy techniczni i admi-

nistracyjni, natomiast najbardziej zadowoleni są specjaliści pełniący kierownicze stanowiska. P. D. Geyer i J. G. Schroedel (1998) również wybrali poziom zadowolenia z pracy jako główny temat swoich badań wśród 322 absolwentów z wadą słuchu z 47 instytucji edukacyjnych w USA. Wnioski z badań wskazują, że osoby mniej zadowolone z pracy częściej doświadczają bezrobocia, otrzymują pracę o niższym prestiżu i częściej doświadczają różnorodnych ograniczeń. Głównym powodem niezadowolenia badanych były niskie zarobki. Autorzy konkludują, że poziom zadowolenia z pracy jest ważnym czynnikiem warunkującym powodzenie w tym zakresie, ponieważ negatywne odczucia związane z pracą przyczyniają się do jej porzucania i doświadczania bezrobocia.

Problemy osób niesłyszących i słabosłyszących dotyczą nie tylko otrzymania pracy, ale także codziennego funkcjonowania w środowisku pracy. S. Foster i J. MacLeod (2003) oceniały jakość komunikacji w miejscu pracy wśród 121 absolwentów uniwersytetu, którzy odnieśli sukces na rynku pracy. Niesłyszący najczęściej wskazywali na urządzenia technologiczne jako na czynnik ułatwiający komunikację. Innymi czynnikami były wielkość organizacji, klimat i cechy środowiska fizycznego. Technologie ułatwiające komunikację to internet i telefon komórkowy. Z jednej strony umożliwiają one bezpośrednią komunikację za pomocą emaili i wiadomości tekstowych, z drugiej strony mogą jednak stanowić źródło wykluczenia. S. Foster i J. MacLeod podają przykład kierownika, którego praca wiązała się z częstymi podróżami po kraju. Szybko zaobserwował on, że jego koledzy na podobnych stanowiskach kontynuują pracę także w samochodzie czy pociągu, wykonując wiele rozmów telefonicznych, natomiast on jako osoba niesłysząca był pozbawiony takiej możliwości.

D. L. Scherich (1996) z kolei przeprowadziła swoje badania wśród 51 osób pracujących niesłyszących i słabosłyszących, a dotyczyły one trudności doświadczanych w pracy zawodowej. Za największe trudności badane osoby uznały pełnienie rozmaitych funkcji społecznych związanych z pracą, udział w spotkaniach służbowych, szkoleniach, udział w codziennym życiu towarzyskim firmy, rozumienie instrukcji oraz umiejętność ewaluacji własnej pracy.

Popularną formą pomocy osobom niesłyszącym jest zapewnienie w miejscu pracy usługi tłumaczenia na język migowy. Jednak tłumaczenia z wykorzystaniem języka migowego często nie przekazują wszystkich treści poruszanych na spotkaniach, osoby niesłyszące mają więc poczucie, że ich myśli nie zostały dokładnie przekazane przez tłumacza. Ani usługa tłumacza, ani komunikacja za pomocą pisma najczęściej nie obejmują także sytuacji towarzyskich – rozmów w czasie przerw w pracy, w windzie, w drodze do pracy. Niesłyszący mają poczucie, że tracą przez to możliwość zaprezentowania się w różnych rolach społecznych, w takich sytuacjach często też omawia się sprawy związane z pracą, przekazuje się również informacje nieformalne, mające jednak wpływ na atmosferę

w miejscu pracy, np. o tym, że ktoś planuje zmienić pracę, że oczekuje narodzin dziecka itp.

Innym problemem jest brak zrozumienia typowych zachowań osób niesłyszących, np. konieczności dotknięcia ramienia, żeby zwrócić czyjąś uwagę lub wyjścia z pokoju, jeśli osoby niesłyszące chcą rozmawiać bez świadków (osoby słyszące w takiej sytuacji zostają w pokoju i rozmawiają szeptem, wiedząc, że nie są słyszane. Badani przez S. Foster i J. MacLeod (2003) podawali, że osoby słyszące nie rozumieją tych zachowań i mogą czuć się nimi urażone.

Bariery utrudniające pracę osobom z wadą słuchu w opinii tych osób przedstawia w swoim artykule E. Domagała-Zyśk (2010). Ankietowani przez nią absolwenci studiów wyższych wskazywali, że podstawowymi barierami są: brak zrozumienia problemów osób niesłyszących w społeczeństwie (66%), uszkodzenie słuchu jako takie (58%) oraz konieczność słuchania i prowadzenia rozmów z różnymi osobami (58%), w tym przez telefon (50%). Jako źródło problemów wskazywali także trudności finansowe, źle wybrany kierunek studiów, problemy rodzinne, brak pewności siebie, brak potrzebnych zdolności oraz konieczność pracy w grupie. Studenci słyszący za największą barierę uznali problemów w zakresie porozumiewania się z petentami, współpracownikami i przełożonymi, brak akceptacji dla osób z uszkodzeniami słuchu i niezrozumienie ich problemów (23%) oraz nieznaną technik porozumiewania się z osobami niesłyszącymi, np. języka migowego (21%). Badani określali także źródła trudności, uznając za nie brak kompetencji społecznych i osobowościowych wśród pracodawców, lęk pracodawców i niechęć przed koniecznością zmiany zwyczajów komunikowania się w firmie: „Pracodawcy boją się, że nie będą mogli się z nami dogadać. Niechętnie komunikują się z osobą niesłyszącą za pomocą pisma – nie mają na to czasu” (za: E. Domagała-Zyśk 2010). Badani wskazują, że osoby niesłyszące są często mniej kompetentne w zakresie wykonywania określonej pracy, nie zawsze radzą sobie z kwestiami formalnymi, często też mają niekorzystne cechy osobowości, takie jak „nieśmiałość, poczucie niskiej wartości, brak wiedzy o możliwościach nauki i pracy” (R.1). Respondenci piszą też, że największym wsparciem byłaby zwykła ludzka „życzliwość, cierpliwość i wyrozumiałość” (R. 6) oraz „uśmiech i serdeczność” w stosunku do osoby niesłyszącej (R. 4; wszystkie cytaty za: E. Domagała-Zyśk 2010).

BADANIA WŁASNE NAD POSTRZEGANIEM PRACY ZAWODOWEJ PRZEZ OSOBY NIESŁYSZĄCE I SŁABOSŁYSZĄCE

Celem referowanych badań było określenie przekonań i oczekiwań w stosunku do pracy zawodowej w grupie osób z wadą słuchu. Problemy badawcze sformułowano w następujący sposób: 1. Jaki jest zdaniem badanych cel podejmowania pracy zawodowej? 2. Czy sytuacja osób niesłyszących i słabosłyszących

w środowisku pracy różni się od sytuacji osób słyszących? 3. Jakie korzyści daje praca zawodowa osobom niesłyszącym i słabosłyszącym? 4. Jakie są cechy „dobrej pracy”?

W badaniach o charakterze pilotażowym uczestniczyło 31 osób z wadą słuchu z terenu województwa lubelskiego. Wszyscy byli beneficjentami projektu aktywizacji zawodowej osób z wadami słuchu „Przełamując ciszę”. W projekcie w Lublinie uczestniczyły 34 osoby, które miały możliwość korzystania z bezpłatnych zajęć z zakresu grafiki komputerowej oraz księgowania, coachingu z doradcą zawodowym, a także indywidualnych zajęć z języka angielskiego. Udział w badaniach zaproponowano wszystkim uczestnikom, ale wypełnione ankiety oddało 31 osób, co stanowi 91% zaproszonych do badań. W czasie przeprowadzania badań uczestniczące w nich osoby odbywały 6-miesięczny płatny staż zawodowy gwarantowany w projekcie.

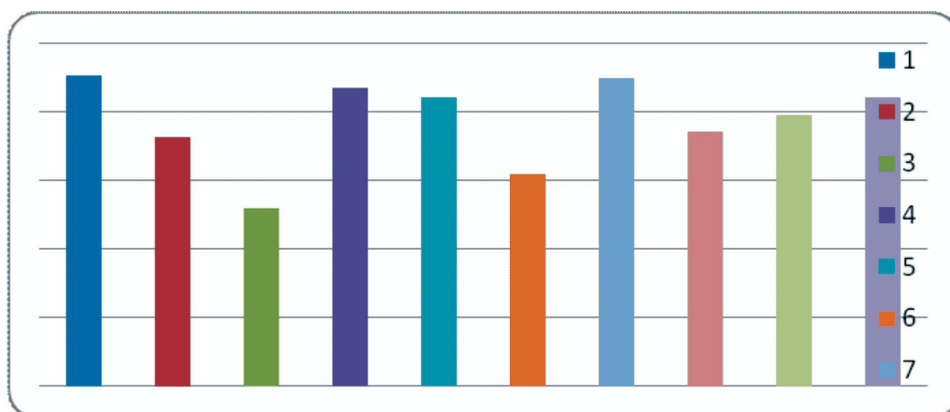
Wśród badanych było 10 mężczyzn (32,26%) i 21 kobiet (67,74) – 14 (45,16%) z nich ukończyło studia wyższe, natomiast 17 (54,84%) szkołę średnią. Badani reprezentowali różne stopnie uszkodzenia słuchu: lekkie (6 osób, 19,35%), umiarkowane (5 osób, 16,13%), znaczne (6 osób, 19,35%) i głębokie (13 osób, 41,93%). Prawie połowa, 14 osób (45,16%), określiła siebie jako „niesłyszące”, natomiast 17 osób (54,84%) identyfikowało się z terminem „słabosłyszący”. Zdecydowana większość badanych pochodziła z rodzin słyszących, tylko w dwóch rodzinach jedno z rodziców było osobą niesłyszącą, natomiast w jednej z rodzin nie słyszeli oboje rodzice. Badane osoby określiły swoje uszkodzenie słuchu najczęściej jako prelingwalne, powstałe przez 2 rokiem życia – odpowiedziało tak 25 osób. W przypadku jednej osoby uszkodzenie nastąpiło w 7 roku życia, natomiast w pięciu sytuacjach wada miała charakter postlingwalny. Większość badanych w komunikacji posługiwała się mową (25 osób, 80,65%), w tym mową wspieraną odczytywaniem z ust (14 osób, 45,16%). Wśród respondentów 8 osób (25,81%) w komunikacji używało języka migowego, natomiast 4 (12,90%) – systemu językowo-migowego, kolejne 4 osoby (12,90%) w komunikacji posługiwały się często pismem, a jedna osoba używała fonogestów. Badani w zdecydowanej większości są absolwentami szkół ogólnodostępnych: podstawowych (21 osób, 67,74%), gimnazjów (17 osób, 54,84%) i liceów (23 osoby, 74,19%). Część z nich uczęszczała do szkół integracyjnych (po 6 osób, 19,35%, na każdym poziomie edukacji), nieliczne osoby uczęszczały do szkół i ośrodków specjalnych (w szkole podstawowej – 4 osoby, 12,90%, gimnazjum – 3 osoby, 9,68%, liceum – 2 osoby, 6,45%).

W badaniach zastosowano narzędzie własnej konstrukcji Skalę Przekonań o Pracy Zawodowej (SPPZ), która znajduje się w *Aneksie* do niniejszego artykułu. Skala składa się z dwóch części: w pierwszej respondenci wyrażają (wypowiedzi badanych zaznaczono kursywą) swoje przekonania dotyczące celu podejmowania pracy zawodowej (np. *Praca nadaje sens życiu; Poprzez prace pomagamy*

innym), oraz sytuacji osób z wadą słuchu na rynku pracy (np. *Osobom niesłyszącym i słabosłyszącym jest trudniej niż innym znaleźć pracę*) natomiast w części drugiej określają, jakie korzyści daje podjęcie pracy zawodowej (np. *wysokie wynagrodzenie*) oraz jakie cechy powinna posiadać dobra praca (np. *Łatwe, nieskomplikowane zadania*). Skala składa się ogólnie z 25 twierdzeń, badana osoba zaznacza swoją odpowiedź na 5-stopniowej skali, w której 1 oznaczało *nie zgadzam się*, 2 – *raczej się nie zgadzam*, 3 – *nie mam zdania*, 4 – *raczej się zgadzam*, 5 – *zgadzam się*).

Przed zastosowaniem w badaniach właściwych ankietę sprawdzono w badaniu pilotażowym, zwłaszcza pod kątem zrozumiałości zawartego w niej słownictwa. W efekcie pilotażu zmieniono niektóre z twierdzeń (np. *dogodny dojazd* na *dobry dojazd*, *współpracownik* na *inny pracownik*). Badania przeprowadzała autorka artykułu lub trzy inne osoby zaangażowane w projekt „Przełamując ciszę”, uczestnicy mieli zatem możliwość wyjaśnienia wszelkich wątpliwości związanych z instrukcją wypełnienia lub słownictwem używanym w teście.

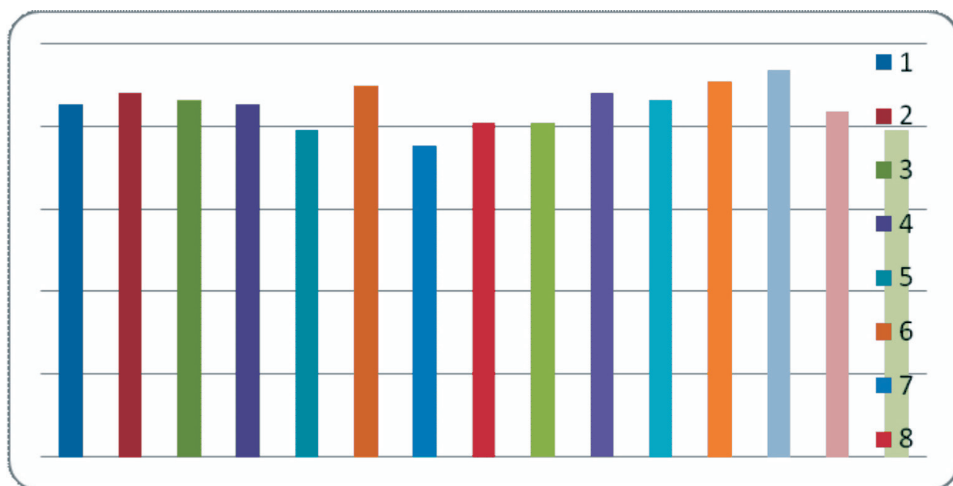
Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że osoby z wadą słuchu w wysokim stopniu cenią sobie pracę zawodową: twierdzą, że nadaje ona sens życiu, rozwija osobowość człowieka oraz daje uznanie i szacunek ze strony innych osób. Wysoki wynik zauważono także przy zdaniu: *Muszę podnieść swoje kwalifikacje, żeby móc lepiej pracować*. Badani dali także wyraz przekonaniu, że osoby niesłyszące i słabosłyszące powinny mieć zapewnione specjalne wsparcie w szukaniu pracy. Znacznie mniej badanych uważa, że praca to przykry obowiązek oraz że lepiej jest pracować za granicą niż w Polsce. Wyniki ilustruje wykres 1.



Wykres 1. Wyniki w Skali Przekonań o Pracy Zawodowej (SPPZ) – część A

W drugiej części Skali Przekonań o Pracy Zawodowej (SPPZ) badani zostali poproszeni o określenie, jakie cechy pracy zawodowej są dla nich najbardziej istotne oraz jakie są cechy *dobrej pracy*. Spośród 15 cech za najbardziej istotne

uznano: 1. Dobłą atmosferę w miejscu pracy; 2. Uznanie i szacunek ze strony najbliższych; 3. Pracę zgodną z zainteresowaniami; 4. Uznanie i szacunek ze strony innych pracowników; 5. Dobre kontakty ze współpracownikami. Warto podkreślić, że twierdzenia mówiące o łatwości zleczanych zadań czy dogodnym dojeździe znalazły się wśród twierdzeń rzadziej wybieranych, co oznacza, że mają dla badanych mniejsze znaczenie. Badani za mniej ważną uznali także możliwość awansu zawodowego oraz występowanie udogodnień dla osób z wadą słuchu, co jednak może świadczyć o ich zbyt niskich oczekiwaniach w stosunku do pracy zawodowej. Wyniki przedstawiono na wykresie 2.



Wykres 2. Wyniki w Skali Przekonań o Pracy Zawodowej (SPPZ) – część B

Podsumowując wyniki badań, należy wskazać, że osoby z wadą słuchu cenią pracę zawodową, mają bardzo dużą potrzebę podjęcia pracy i jej utrzymania głównie ze względu na to, że praca nadaje sens życiu i rozwija człowieka. Mają także motywację do podnoszenia kwalifikacji. Cenią przede wszystkim dobrą atmosferę w pracy i dobre relacje z innymi pracownikami.

IMPLIKACJE DLA EDUKACJI OSÓB NIESŁYSZĄCYCH I SŁABOSŁYSZĄCYCH W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA DO PODJĘCIA PRACY ZAWODOWEJ

Powyższa analiza różnych badań, w tym badań własnych, nad zagadnieniem pracy zawodowej w kontekście wady słuchu, jest źródłem istotnych implikacji praktycznych dla edukacji osób niesłyszących i słabosłyszących. Zagadnienie przygotowania do podjęcia pracy zawodowej powinno być przedmiotem zainteresowania nie tylko doradców zawodowych, ale wszystkich pedagogów pracujących z tymi osobami na poszczególnych szczeblach edukacji.

Model tak szeroko rozumianej skutecznej edukacji do podjęcia pracy zawodowej powinien obejmować trzy obszary: 1. Bezpośrednie przygotowanie zawodowe; 2. Rozpoznanie zainteresowań i mocnych stron 3. Kształcenie kompetencji społecznych i osobowościowych oraz komunikacyjnych, które pomogą w budowaniu przyjaznego środowiska pracy i relacji z innymi osobami.

Jedynie pierwszy z tych obszarów wiąże się bezpośrednio z kształceniem zawodowym, czy to na poziomie szkoły średniej, czy też studiów. Drugi i trzeci oznaczają zaangażowanie wszystkich nauczycieli i wychowawców w lepsze poznanie ucznia i określenie różnych form pracy nad sobą w celu lepszego przygotowania się do podjęcia pracy. Praca nad sobą może oznaczać samowychowanie w takich aspektach, jak odpowiedzialność, punktualność, kreatywność, elastyczność w dostosowywaniu się do zmian, asertywność połączona z życzliwością i serdecznością, lojalność i umiejętność współpracy w grupie.

Oprócz edukacji skierowanej bezpośrednio do osób niesłyszących i słabosłyszących ważna jest edukacja wszystkich uczniów – przyszłych pracowników, którzy mogą spotkać się z osobą z wadą słuchu w miejscu pracy. Wspierające zachowania ze strony współpracowników są efektem wysokiego poziomu zrozumienia potrzeb osób niesłyszących i właściwej postawy wobec nich. Osoby niesłyszące i słabosłyszące są szczególnie wdzięczne współpracownikom za przekazywanie informacji nieformalnych, np. o planowanych zmianach w firmie, o osobistej sytuacji pracowników, problemach firmy, o których nie mówi się oficjalnie. Ważna jest też postawa cierpliwości i dawania czasu – na napisanie informacji na kartce, wolniejsze mówienie oraz na tłumaczenie. W dzisiejszej kulturze produktywności i sukcesu mierzonych konkretnymi wynikami pracy nie jest to łatwe.

Inicjatywa powinna jednak pochodzić też od samych osób niesłyszących i słabosłyszących, które mogą proponować pewne skuteczne rozwiązania, np. poprosić: „Czy możemy zamienić się miejscami?”, „Czy mogę usiąść w tym miejscu – stąd lepiej widzę wszystkich uczestników dyskusji”, „Czy możesz powtórzyć ostatnie zdanie?”. Ważne jest przy tym, aby zachować właściwą proporcję pomiędzy asertywnością i rozsądnym żądaniem respektowania swoich praw a prawami innych osób i np. niepotrzebnymi pytaniami nie przedłużać zebrań.

Istotna jest nie tylko pomoc w szukaniu pracy, ale także w zakresie przepracowania uczuć, poglądów i stereotypów z nią związanych, czyli wypracowanie odpowiedzi na pytania: „Dlaczego warto pracować?”, „Jakie są cechy dobrej pracy?”, „Jakie cechy charakteru pomagają w pracy w zespole?”. Ważne jest też wsparcie w zakresie budowania poczucia własnej wartości (El-Khiami 1993). Sytuacja osoby z wadą słuchu w danej firmie zależy jednak nie tylko od niej samej i innych pracowników, ale także od stylu zarządzania firmą czy też tzw. kultury organizacyjnej firmy. Jak już wcześniej wspomniano, badania S. Foster i J. MacLeod (2003) potwierdziły, że jakość zatrudnienia jest zależna od jakości komunika-

cji w firmie, a ta z kolei od stylu jej organizacji, tzn. czy firma promuje współpracę czy współzawodnictwo, czy zwyczajowo dominuje komunikacja ustna (np. szybkie polecenia wydawane przez przełożonych w czasie przechodzenia przez salę), czy też na piśmie (np. pracownicy dostają maile służbowe z wyszczególnionymi zadaniami bieżącymi). Komunikacja zależna jest też od postaw słyszących pracowników – ich chęci do przekazywania, powtarzania i zapisywania informacji, oraz od postaw samych osób z wadą słuchu, np. elastyczność w dostosowaniu się do zmiennych warunków (*zamiast prosić za każdym razem o powtórzenie, czytam ze slajdu*), otwartość w informowaniu o swoich trudnościach, chęć współpracy i szukania różnych rozwiązań.

ZAKOŃCZENIE

W artykule poruszono zagadnienie podejmowania pracy zawodowej przez osoby niesłyszące i słabosłyszące, szczególnie w kontekście postrzegania przez nich pracy, jej walorów oraz doświadczanych w niej trudności. Wyniki przeglądu badań naukowych w tym zakresie, jak i wyniki badań własnych nad postrzeganiem pracy przez osoby z wadą słuchu wskazują na konieczność podjęcia wielu działań edukacyjnych i wychowawczych zarówno wobec samej osoby z wadą słuchu, jak i pracowników firm, w której może ona podjąć pracę, tak aby zwiększyć zdolności (*employability*) osób niesłyszących i słabosłyszących do zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka A. (2003), *Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały konferencyjne*, Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr. Fundacja Fundusz Współpracy.
- Boutin D. L., Wilson K. B. (2009), *Professional Jobs and Hearing Loss: A Comparison of Deaf and Hard of Hearing Consumers*, „Journal of Rehabilitation”, 75 (1).
- Domagała-Zyśk E. (2010), *Postrzeganie predyspozycji zawodowych osób z uszkodzeniami słuchu*, [w:] D. Bis, J. Ryś (red.), *Szkolnictwo i kształcenie zawodowe – wybrane aspekty*, Lublin: Studio Format.
- Domagała-Zyśk E. (2013), *Współczesne rozwiązania w zakresie wspierania zatrudnienia osób z uszkodzeniami słuchu*, [w:] B. Sidor-Piekarska (red.), *Kompetentne wspieranie osób z niepełnosprawnościami*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Dziurla R. (2013), *Ocena poznawcza sytuacji wchodzenia na otwarty rynek pracy za pomocą metody zatrudnienia wspomaganego i satysfakcja z życia a zasoby podmiotowe u głuchych i słabosłyszących (GiS) młodych dorosłych*, referat na Konferencji Naukowej „Konteksty Psychologii Rehabilitacji”, Lublin: KUL, 3.12. 2013.
- El-Khiami A. (1993), *Employment transitions and establishing careers by postsecondary alumni with hearing loss*, „The Volta Review”, 95 (4), 357–366.
- Foster S., MacLeod J. (1998), *Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings*, „International Journal of Audiology”, 42 (128).

- Geyer P. D., Schroedel J. G. (1998), *Early Career Job Satisfaction for Full-Time Workers Who are Deaf or Hard of Hearing*, „Journal of Rehabilitation”, 64 (1).
- Hasson D., Theorell T., Westerlund H., Canlon B. (2010), *Prevalence and characteristics of hearing problems in a working and non-working Swedish population*, „Journal of Epidemiology Community Health”, 64.
- Helvik A. S., Krokstad S., Tambs K. (2009), *Socioeconomic inequalities in hearing loss in a healthy population sample: TheHUNT Study*, „American Journal of Public Health”, 99.
- Jung D. (2012), *Association of Hearing Loss With Decreased Employment and Income Among Adults in the United States*, „Annals of Otology, Rhinology and Laryngology” 121 (12).
- Jung D., Bhattacharyya N. (2012), *Association of hearing loss with decreased employment and income among adults in the United States*, „Annals of Otology, Rhinology and Laryngology” 121 (12), 771–775.
- Luft P. (2012), *Employment and Independent Living Skills of Public School High School Deaf Students: Analyses of the Transition Competence Test Battery Response Patterns*, „JADARA”, 293.
- Majewski T., Szczepankowska B. (1998), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, [w:] B. Szczepankowska, A. Ostrowska (red.), *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Warszawa : Krajowy Urząd Pracy.
- Moore C. L. (2001), *Disparities in job placement outcomes among deaf, late-deafened and hard of hearing consumers*, „Rehabilitation Counselling Bulletin” 44 (3).
- Rydberg E. (2011), Coniavitis Gellerstedt L., Danermark B. (2011), *Def peoples employment and workplaces – similarities and differences in comparison with a reference population*, „Scandinavian Journal of Disability Research”, 13 (4).
- Scherich D. L. (1996), *Job Accommodations in the Workplace for Persons who are Deaf or Hard of Hearing: Current Practices and Recommendations*, „Journal of Rehabilitation”, 62.
- Szczepankowski B. (1998), *Osoby z uszkodzonym słuchem*, [w:] B. Szczepankowska, A. Ostrowska (red.), *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Warszawa : Krajowy Urząd Pracy.
- Traxler C. B. (2000), *The Stanford Achievement Test, 9th edition: National norming and performance standards for deaf and hard-of-hearing students*, „Journal of Deaf Studies and Deaf Education”, 5.
- Wagner M., Newman L., Cameto R., Garza N., and Levine P. (2005), *After high school: A first look at the postschool experiences of youth with disabilities: A report from the National Longitudinal Transition Study-2(NLTS2)*, Institute of Educational Sciences, National Center for Special Education Research, U.S. Department of Education. On-line: http://www.nlts2.org/reports/2005_04/index.html D.P.18.12.2013.

SUMMARY

The contemporary labor market is characterized by high volatility and instability. It causes difficulty in adjusting to it of many unemployed people, especially graduates. This adaptation is more difficult if the person has some kind of disability. Research indicates that transitions from school to the labor market is particularly difficult for people with hearing impairment, even more than for people with other disorders or disabilities. The aim of the article is to introduce the reader to the situation of the deaf and hard of hearing in the context of their performance in the labor market. In the first part, the author reviews the research literature, while the second presents her own research in a group of 31 adult unemployed people with hearing loss. The research aimed at describing their perception of work as a whole, the perception of the specific situation of people with hearing loss in the labor market, the perception of the benefits and features of professional work and the characteristic features of a "good job". The results lead to important implications for the education of the deaf and hard of hearing, so as to heighten their chances of employability.

Key words: perception of work, people with hearing loss

ANEKS

**Skala Przekonań o Pracy Zawodowej (SPPZ)
(Ewa Domagała-Zyśk 2013)**

Część A

Proszę napisać, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z tymi twierdzeniami:
5 – zgadzam się całkowicie; 4 – raczej się zgadzam; 3 – nie mam zdania; 2 – raczej nie zgadzam się; 1 – nie zgadzam się

Lp	Praca	
1	Praca nadaje sens życiu	1 - 2 - 3 - 4 - 5
2	Pracujemy tylko po to, żeby zarobić pieniądze	1 - 2 - 3 - 4 - 5
3	Praca to przykry obowiązek	1 - 2 - 3 - 4 - 5
4	Praca daje uznanie i szacunek ze strony innych osób	1 - 2 - 3 - 4 - 5
5	Osoby niesłyszące i słabosłyszące powinny mieć zapewnione specjalne wsparcie w pracy	1 - 2 - 3 - 4 - 5
6	Lepiej jest pracować za granicą niż w Polsce	1 - 2 - 3 - 4 - 5
7	Praca rozwija człowieka	1 - 2 - 3 - 4 - 5
8	Osobom niesłyszącym i słabosłyszącym jest trudniej niż innym znaleźć pracę	1 - 2 - 3 - 4 - 5
9	Poprzez pracę pomagamy innym	1 - 2 - 3 - 4 - 5
10	Muszę podnieść swoje kwalifikacje, żeby móc lepiej pracować	1 - 2 - 3 - 4 - 5

Część B

Co sprawia, że pracę określamy jako dobrą? Proszę napisać, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z tymi twierdzeniami: 5 – zgadzam się całkowicie; 4 – raczej się zgadzam; 3 – nie mam zdania; 2 – raczej nie zgadzam się; 1 – nie zgadzam się

Lp	Dobra praca	
1	Wysokie wynagrodzenie	1 - 2 - 3 - 4 - 5
2	Dobre kontakty z innymi pracownikami	1 - 2 - 3 - 4 - 5
3	Dobre kontakty z przełożonymi	1 - 2 - 3 - 4 - 5
4	Możliwość własnego rozwoju	1 - 2 - 3 - 4 - 5
5	Praca zgodna z wykształceniem	1 - 2 - 3 - 4 - 5
6	Praca zgodna z zainteresowaniami	1 - 2 - 3 - 4 - 5
7	Łatwe, nieskomplikowane zadania	1 - 2 - 3 - 4 - 5
8	Dobry dojazd	1 - 2 - 3 - 4 - 5
9	Specjalna pomoc dla osób z wadą słuchu	1 - 2 - 3 - 4 - 5
10	Uznanie i szacunek ze strony innych pracowników	1 - 2 - 3 - 4 - 5
11	Uznanie i szacunek ze strony przełożonego	1 - 2 - 3 - 4 - 5
12	Uznanie i szacunek ze strony moich najbliższych	1 - 2 - 3 - 4 - 5
13	Dobra atmosfera w miejscu pracy	1 - 2 - 3 - 4 - 5
14	Możliwość rozwoju, wyzwania	1 - 2 - 3 - 4 - 5
15	Możliwość awansu zawodowego	1 - 2 - 3 - 4 - 5