

# Skrypt do szkolenia „Najważniejsze aspekty współpracy z głuchym klientem”

Strona | 1

## Informacja o innowacji społecznej

Skrypt wraz z materiałami szkoleniowymi został przygotowany w ramach innowacji społecznej:

**"Usługi rozwojowe dostępne dla wszystkich", umowy o powierzenie grantu nr: ZS-II.042.16.7.2017 z dnia 21.12.2017**

w ramach projektu "Chcemy pracować - innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych" ogłoszonego przez Gminę Miasta Radomia w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Okres realizacji innowacji społecznej: **01.01.2018 – 30.06.2018**

Celem głównym umowy grantowej jest budowa platformy do realizacji usług rozwojowych dla osób głuchych przez internet.

Realizatorem umowy grantowej jest Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki.

[www.pzg.lodz.pl](http://www.pzg.lodz.pl)

Łódź, 2018



## Spis treści

Wstęp .....	4
Wykaz modułów, ćwiczeń i materiałów szkoleniowych.....	4
Wykaz ćwiczeń aktywizujących podczas szkolenia.....	7
MODUŁ 1 WPROWADZENIE .....	8
OPIS MODUŁU .....	8
CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU .....	8
MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU .....	8
INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ .....	8
ROZPOCZĘCIE.....	8
RUNDKA ZAPOZNAWCZA .....	9
KONTRAKT .....	9
PODSUMOWANIE:.....	11
KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU 1 .....	11
DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA:.....	12
MODUŁ 2 STEREOTYPY ORAZ RÓŻNE PERSPEKTYWY, UJĘCIA, DEFINICJE GŁUCHOTY I ICH KONSEKWENCJE .....	13
CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU .....	13
CZAS TRWANIA MODUŁU .....	13
MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU .....	13
OPIS MODUŁU .....	13
INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ .....	14
ĆWICZENIE „STEREOTYPY” .....	14
WYKŁAD „DWA ŚWIATY” .....	15
PODSUMOWANIE : .....	17
KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU 2 .....	20
DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA.....	24
MODUŁ 3 GŁUSI JAKO MNIEJSZOŚĆ KULTUROWO - JĘZYKOWA.....	26
CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU .....	26
MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU .....	26
INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE.....	27
WYKŁAD: „TOŻSAMOŚĆ GŁUCHYCH” .....	27

PODSUMOWANIE .....	28
ĆWICZENIE: „MIASTO GŁUCHYCH” .....	30
MINI - WYKŁAD: „GŁUSI O GŁUCHYCH” .....	33
KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU 3 .....	34
DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA.....	45
MODUŁ 4 PRAKTYCZNE ASPEKTY PRACY Z OSOBĄ GŁUCHĄ.....	46
CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU .....	46
MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU .....	46
INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE.....	47
ĆWICZENIE/: PODSTAWOWE ZWROTY W JĘZYKU MIGOWYM .....	47
NAGRYWANIE WIZYTÓWEK SPECJALISTÓW.....	48
ĆWICZENIE „MURY I MOSTY” .....	50
MINI- WYKŁAD „STRATEGIE GRUP MNIEJSZOŚCIOWYCH” .....	51
CASE STUDY .....	53
KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU .....	54
DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA.....	60
MODUŁ 5 ZAKOŃCZENIE I PODSUMOWANIE SZKOLENIA.....	61
CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU: .....	61
MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU: .....	61
INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE.....	61
PODSUMOWANIE SZKOLENIA .....	61
ZAKOŃCZENIE .....	62
ĆWICZENIA AKTYWIZUJĄCE.....	62
CELE SZCZEGÓŁOWE:.....	62
MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI ĆWICZEŃ : .....	62
INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE.....	63
ĆWICZENIE AKTYWIZUJĄCE „TRATWA” .....	63
ĆWICZENIE AKTYWIZUJĄCE „MIXER” .....	64

## Wstęp

W szkoleniu można wyodrębnić 5 modułów:

1. Wprowadzenie
2. Stereotypy oraz różne ujęcia definicji głuchoty - konsekwencje
3. Głusi jako mniejszość kulturowo-językowa
4. Praktyczne aspekty pracy z osobą głuchą
5. Zakończenie

oraz propozycje ćwiczeń aktywizujących.

W skład każdego modułu wchodzić ćwiczenia i wykłady oraz ćwiczenia aktywizujące opisane w niniejszym skrypcie.

Do prawidłowego przeprowadzenia szkolenia, stworzone zostały materiały szkoleniowe do prowadzenia ćwiczeń tzw. materiał szkoleniowy oraz prezentacje Power point.

### Wykaz modułów, ćwiczeń i materiałów szkoleniowych

	Nazwa modułu	Tytuł ćwiczenia	Materiał szkoleniowy	Prezentacja Power point	Czas trwania ćwiczenia
Moduł 1	WPROWADZENIE	DZIEŃ 1			
		Rozpoczęcie	Nie	Nie	15 minut
		Rundka zapoznawcza	Nie	Nie	30 minut
		Kontrakt	Tak: Materiał szkoleniowy nr 1 i 2 Przykład doboru w grupy za pomocą sznurków	Nie	15 minut

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

Moduł 2	Stereotypy oraz różne perspektywy/ ujęcia/definicje głuchoty - konsekwencje	Ćwiczenie stereotypy	Tak: Materiał szkoleniowy nr 3 – cechy przypisywane osobom głuchym w literaturze fachowej; nr 4 – uszkodzenie słuchu mierzone w decybelach; nr 5 – przykładowe orzeczenie o niepełnosprawności osoby głuchej	Tak:Prezentacja do modułu nr 2	60 min
		Wykład „Dwa światy”	Nie	Tak: Prezentacja do modułu nr 2	45 minut
Moduł 3	Głusi jako mniejszość kulturowo -językowa	Wykład „Tożsamość Głuchych”	Tak: Film nr 1	Tak: Prezentacja do modułu nr 3_Tożsamość	45 min
		Podsumowanie dnia 1	Nie	Nie	15 minut
		DZIEŃ 2			
		POWITANIE	Nie	Nie	15 minut
		Ćwiczenie „Miasto Głuchych”	Tak: Karta pracy nr 1 Kartka z kalendarza nr 2 Odpowiedzi dla uczestników	Nie	90 minut

			nr 3 Karta zadań z sytuacjami Materiał szkoleniowy nr 6 - przykłady treści pisanych		
		<b>Mini wykład: Głusi o głuchych</b>	Nie	Tak: Prezentacja do modułu 3 „Głusi o głuchych”	60 minut
<b>Moduł 4</b>	<b>Praktyczne aspekty pracy z osobą głuchą</b>	<b>Ćwiczenie „Podstawowe zwroty w języku migowym”</b>	Tak: Materiał szkoleniowy nr 7 Odbiór i przerysowywanie na papierze nr 8 Kalambury nr 9 Słownictwo + FILM nr 2	Nie	45 minut
		<b>Nagrywanie wizytówek specjalistów</b>	Nie	Nie	70 minut
		<b>Zakończenie dnia 2</b>	Nie	Nie	15 minut
		<b>Dzień 3</b>			
		<b>Powitanie</b>	Nie	NIE	15 min
		<b>Ćwiczenie „Mury i mosty”</b>	NIE	NIE	60 minut
		<b>Prezentacja Strategie grup mniejszościowych</b>	Nie	Tak: Prezentacja do modułu nr 4-	60 minut

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

				Strategie grup mniejszościowych	
		<b>Case study i rekomendacje</b>	Tak: Materiał szkoleniowy nr 10 Case study1 nr 11 Case study2	Nie	95 minut
<b>Moduł 5</b>	<b>ZAKOŃCZENIE</b>	<b>Podsumowanie i zakończenie szkolenia</b>	Nie	Nie	30 minut

### Wykaz ćwiczeń aktywizujących podczas szkolenia

Nazwa ćwiczenia	Materiał szkoleniowy	Dodatkowe rekwizyty	Czas trwania ćwiczenia
Energizer „Tratwa”	Nie	Tak: (2 koce)	15 minut
Energizer „Mixer”	Tak: Materiał szkoleniowy nr 12	Nie	10 minut

## MODUŁ 1 WPROWADZENIE

### OPIS MODUŁU

Strona | 8

Moduł wprowadzający uczestników w tematykę szkolenia, zawierający elementy informacyjne oraz integrujące grupę.

### CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU

- Uczestnicy zapoznają się ze szczegółami innowacji społecznej „Usługi rozwojowe dostępne dla wszystkich”, w ramach której powstał ramowy program warsztatów
- Uczestnicy poznają cele szkolenia i skonfrontują to z własnymi oczekiwaniami względem udziału w szkoleniu
- Uczestnicy wypracowują zasady współpracy obowiązujące na szkoleniu
- Uczestnicy zapoznają się ze szczegółami organizacyjnymi, harmonogramem szkolenia oraz etapami wdrażania do świadczenia usług rozwojowych osobom głuchym za pomocą platformy DeafSupport

**CZAS TRWANIA MODUŁU:** 60 min.

### MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU

Tablica flipchart, kartki A4, kartki do tablicy flipchart, kolorowe flamastry, kolorowe kartki samoprzylepne typu post-it, taśma malarska, połączone sznurki.

### INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

#### ROZPOCZĘCIE

##### Krok 1.

Przywitaj uczestników, przedstaw się i opowiedz o swojej roli w projekcie/szkoleniu

Podaj nazwę szkolenia i poinformuj o ogólnych jego celach.

Dodaj, że po wspólnym wypracowaniu kontraktu, pogłębisz temat celów i skonfrontujesz je z oczekiwaniami uczestników.

##### Krok 2.

Powiedz uczestnikom jak wygląda program szkolenia na najbliższe trzy dni oraz jak wygląda organizacja każdego z dni szkoleniowych (podaj informacje organizacyjne dotyczące przerw kawowych, obiadowych i noclegu).

##### Krok 3.

Opowiedz uczestnikom o etapach wdrażania do współpracy z osobami głuchymi za pomocą platformy DeafSupport.



## RUNDKA ZAPOZNAWCZA

Strona | 9

### Krok 1.

Powiedz uczestnikom, że następnego dnia szkoleniowego przewidziane jest nagrywanie wideo wizytówki. Teraz chcesz, aby uczestnicy opowiedzieli o sobie to, co chcą, aby wiedzieli ich głusi klienci.

Następnie napisz na flipcharcie przykładowy schemat wypowiedzi:

1. *Nazywam się ...*
2. *Jestem (zawód) / zajmuje się ...*
3. *W mojej pracy najbardziej lubię ....*
4. *Prywatnie interesuję się/lubię ....*
5. *Dotychczas miałam/miałem lub nie miałam/nie miałem kontaktu z osobą głuchą (co to był za kontakt)....*

### Krok 2.

Zaproś uczestników aby usiedli w kręgu, poinformuj, że chcesz aby się wzajemnie poznali, aby każdy miał okazję usłyszeć podstawowe informacje dotyczące każdego uczestnika. Niech każdy z uczestników przedstawi się korzystając z podpowiedzi zapisanych przez Ciebie na flipcharcie. Uczestnicy przedstawiają się kolejno od pierwszej osoby wskazanej przez Ciebie (od prawej lub lewej strony ustawionego kręgu) lub od osoby, która będzie chciał rozpocząć rundkę zapoznawczą. Poinformuj, że na wypowiedź w czasie nagrania każdy będzie miał 120 sekund. Poproś, aby w tym czasie starali się przedstawić.

### Krok 3

Utrzymuj kontakt wzrokowy z osobą, która się przedstawia. Zadawaj dodatkowe pytania by bliżej poznać uczestnika. Zapamiętaj imię uczestnika (w przypadku kłopotów z zapamiętaniem zbyt dużej liczby uczestników szkolenia można np. poprosić o wypisanie imion na kartkach post-it).

## KONTRAKT

### Krok 1.

Punktem wyjścia do przestrzegania zasad i norm dobrej komunikacji podczas całego warsztatu jest zawarcie kontraktu, który oznacza zgodę wszystkich uczestników szkolenia na przestrzeganie przyjętych zasad. Przeprowadź to ćwiczenie łącząc uczestników w trzy zespoły.

### Krok 2.

Do połączenia w zespoły użyj sznurków.

Jeden długi sznurek podziel na tyle kawałków ile liczy cała grupa. Potem spośród wszystkich kawałków stwórz trzy zbiory (jeśli uczestników jest 15, to każdy zbiór sznurków powinien

liczyć 5 kawałków). Każdą grupę sznurków zwiąż w jeden supeł na jednym z końców (materiał szkoleniowy nr 1 – przykładowe zdjęcie)

Zbierz wszystkie połączone sznurki i trzymając w zamkniętej dłoni, poproś uczestników aby każdy z nich podszedł do Ciebie i złapał wybrany koniec sznurka. Gdy każda z osób złapie swój sznurek otwórz dłoń. Uczestnicy trzymając sznurki, zobaczą kto jeszcze jest połączony z nimi tym samym węzłem (materiał szkoleniowy nr 2 – przykładowe zdjęcie)

### **Krok 3.**

Każdej z trzech grup rozdaj kartki A4 prosząc aby w grupie ustalili ważne zasady dla zadanego im tematu- na co chcą się umówić, aby praca na szkoleniu była dla nich efektywna i komfortowa.

*Grupa 1: Czego potrzebują od Ciebie jako trenera?*

*Grupa 2: Czego potrzebuję od grupy?*

*Grupa 3: Co chcę dać od siebie?*

Na wykonanie zadania daj grupom 5 minut

### **Krok 4.**

Napisz na kartce flipchart nagłówek „KONTRAKT” i po upływie przydzielonego czasu poproś aby każda z grup odczytała swoje zasady. Zapytaj uczestników czy je akceptują. Jeśli tak – przyklep na flipcharcie. W przypadku sprzeciwu dopytaj jak powinna zostać sformułowana ta zasada aby została zaakceptowana. Przykładowy kontrakt znajduje się w materiale szkoleniowym nr 3 do modułu nr 1

### **Krok 5.**

Każda z grup postępuje analogicznie. Gdy wszyscy zakończą odczytywanie, podsumuj wszystkie zasady przyklejone na flipcharcie. Jeśli nie ma tam ważnej dla Ciebie zasady, zgłoś ją, jednocześnie pytając grupę o akceptację.

### Uwaga dla trenera:

Praca nad kontraktem jest dobrym momentem aby wrócić do dyskusji na temat celów i oczekiwań grupy co do szkolenia. Trener powinien zadbać w tym miejscu aby zebrać i skonfrontować oczekiwania uczestników z tym co rzeczywiście zadzieje się na szkoleniu, ze zrealizowanym materiałem.

### **Krok 6.**

Podziel flipchart na trzy części i każdej z nich daj kolejno nw.. nagłówek:

- Zrealizujemy
- Może się wydarzyć
- Tego na pewno nie będzie

### **Krok 7.**

Rozdaj uczestnikom po kilka karteczek typu post-it i poproś, aby każdy z nich napisał na niej swoje oczekiwanie względem treści szkolenia. Gdy każdy wykona to zadanie, poproś o to aby uczestnicy kolejno odczytali swoje oczekiwania.

### **Krok 8.**

Z każdą wypowiedzią uczestnika, podejmuj decyzję do której z trzech ww. kategorii chcesz zaliczyć to oczekiwanie. Jeśli dana umiejętność/wiedza albo doświadczenie zadzieje się podczas szkolenia – powiedz dokładnie, kiedy uczestnik może się tego spodziewać (w której

części szkolenia ew. którym module). Odbierz karteczkę od uczestnika i przyklej na flipcharcie w części „Zrealizujemy”.

Jeśli odczytane oczekiwanie nie do końca wpisuje się w cele szkolenia i treść ta zrealizowana będzie tylko w części lub traktowana jest jako dodatkowa – uprzedź uczestników, że może się pojawić, ale nie musi (np. poruszysz ten wątek jeśli pozwoli na to czas). Odbierz karteczkę od uczestnika i przyklej na flipcharcie w części „Może się wydarzyć”.

Jeśli natomiast pojawiają się oczekiwania, które nie mieszczą się w programie, jego celach i czasie, wyraźnie to zaznacz (ew. przypomnij główne cele szkolenia). Jeśli to możliwe zarekomenduj uczestnikowi inne źródła wiedzy i doświadczenia gdzie jego oczekiwanie może zostać spełnione. Odbierz karteczkę i przyklej w ostatnim polu „Tego na pewno nie będzie”.

### PODSUMOWANIE:

Tak przygotowany flipchart, powieź w widocznym miejscu, aby móc się do niego łatwo odwołać podczas szkolenia. Powiedz uczestnikom, że jeśli w trakcie szkolenia będą mieli potrzebę aby dopisać jeszcze jakąś zasadę to mogą to zasignalizować trenerowi. Powiedz uczestnikom co czeka ich w kolejnym ćwiczeniu i zaproś na przerwę (kawową).

### KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU 1

Ten moduł ma charakter formalny i informacyjno-integracyjny. Jego zasadnicza rola to wyposażać uczestników w wiedzę dotyczącą celów i przebiegu szkolenia, ustalenie zasad oraz konfrontacja tego co rzeczywiście zadzieje się na szkoleniu a oczekiwaniami uczestników.

To ważna część gdyż szkolenie zawiera najważniejsze aspekty współpracy z osobami głuchymi – a to stanowi bardzo obszerne zagadnienie. Należy więc jasno zakomunikować uczestnikom, które z ich oczekiwań co do szkolenia, zostanie zrealizowane a które z tych oczekiwań mogą zostać zaspokojone w inny sposób/ innym czasie itp. Pozwoli to uniknąć niepotrzebnych nieporozumień, rozczarowania wśród uczestników czy negatywnego odbioru szkolenia.

Moduł ten jest sposobnością aby stworzyć tło dla całej reszty aktywności w szkoleniu. W związku z tym, powinny się tu znaleźć (najlepiej w pierwszej części modułu) informacje o genezie szkolenia – powodach dla których program ten został stworzony w proponowanym uczestnikom kształcie. Trener może powołać się w tym miejscu na informacje o innowacji społecznej „Usługi rozwojowe dostępne dla wszystkich”.

Intencją tej innowacji społecznej, jest zapewnienie osobom głuchym swobodnego dostępu do usług rozwoju osobistego i zawodowego i terapii psychologicznej z której powszechnie korzysta pozostała część społeczeństwa. Jest to dla nich forma socjoterapii, forma usług przybliżających ich do rynku pracy, radzenia sobie z trudnościami życia osobistego np. w relacjach z bliskimi, ze stresem i innymi obciążeniami psychicznymi będącymi pokłosiem niepełnosprawności sensorycznej, potrzebą związaną z korzystaniem z porad eksperckich dotyczących planowania kariery zawodowej.

Środowisko osób głuchych i słabosłyszących jeszcze do niedawna było pozostawione poza nawiasem życia i dyskursu społecznego, a prawa przynależne jego członkom nie były w

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

należyty sposób respektowane. Grunt pod zmianę tej sytuacji został przygotowany przez podpisanie i ratyfikację przez Polskę Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami, będącej pierwszą umową międzynarodową, która w sposób kompleksowy normuje prawa osób z niepełnosprawnościami oraz precyzuje obowiązki państw – stron w zakresie ich przestrzegania i ochrony.

Strona | 12

Na podstawie doświadczenia i empirycznych danych PZG, wiadomo, że osoby głuche są w Polsce grupą zagrożoną wykluczeniem społecznym głównie ze względu na fakt swojej odrębności kulturowo-językowej. Problem ten pogłębia zbyt mała świadomość społeczna i niewystarczające kompetencje specjalistów mogących znacząco poprawić ww. sytuację. Kompetencje te są niedostateczne głównie w obszarze znajomości języka migowego ale również ogólnych zasad i ważnych informacji związanych ze specyfiką pracy z osobami głuchymi (bariery mentalne/stereotypy). W efekcie brak jest na rynku specjalistów gotowych świadczyć usługi dla osób głuchych (w tym usług rozwoju osobistego, terapii, doradztwa zawodowego) mające duże znaczenie w aktywizacji społeczno- zawodowej. Brak takich specjalistów wyklucza możliwość wykorzystania ich wiedzy i kompetencji w pracy z ww.grupą. Nie mając dostępu do takiego wsparcia, stają się tym bardziej grupą spychaną na margines.

Pomimo podejmowanych (również przez PZG, starań o wykształcenie specjalistów znających specyfikę pracy z głuchymi a jednocześnie znających język migowy) nie udało się wykształcić odpowiedniej liczby specjalistów (trudna edukacja w zakresie języka migowego sprawiła, że nie wielu specjalistów podjęło ten wysiłek, ponadto rozwiązanie to jest dość kosztowne). Obecnie w Polsce funkcjonuje kilkanaście osób z grona coachów, doradców zawodowych, znających język migowy.

Możliwość korzystania ze wsparcia spec. rozwoju osobistego, dodatkowo komplikuje fakt, że dotychczas odbywały się one głównie poprzez kontakt bezpośredni (nie ma w Polsce platformy umożliwiającej prowadzenie sesji on-line z zaangażowaniem tłumacza migowego). Wdrożenie tego rozwiązania ma kluczowe znaczenie w zwiększeniu dostępu osób głuchych do usług wsparcia i rozwoju osobistego, powszechnie świadczonych na rynku a co za tym idzie -przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu i obrastaniu w inne problemy natury psychologicznej czy psychicznej (uzależnień, depresji, izolacji) osób zepchniętych na margines. Rozwój osobisty ma szczególne znaczenie w podniesieniu dobrostanu, aktywności w życiu zawodowym, obywatelskim, prywatnym (rodzicielstwo, relacje partnerskie) co pośrednio przekłada się na większą samodzielność i zaradność życiową ww. grupy.

Ważne jest również to, że stworzona platforma do rozwoju osobistego zakładająca pracę z tłumaczem migowym, będzie mogła zostać udostępniona wszystkim głuchym, wszystkim innym specjalistom, których wiedza, doświadczenie mogą być niezbędne, pomocne dla osób głuchych.

#### **DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA:**

Rekomenduje się aby trener przed szkoleniem zapoznał się z podstawowymi informacjami dotyczącymi projektu oraz z treściami zawartymi na platformie DeafSupport.

## MODUŁ 2 STEREOTYPY ORAZ RÓŻNE PERSPEKTYWY, UJĘCIA, DEFINICJE GŁUCHOTY I ICH KONSEKWENCJE

### CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU

Strona | 13

- Uczestnicy konfrontują się z własnymi stereotypami i przekonaniem na temat osób głuchych;
- Uczestnicy znają pojęcie stereotypu i dyskryminacji oraz potrafią podać ich przykłady w odniesieniu do środowiska osób głuchych;
- Uczestnicy znają pojęcia takie jak audyzm, paternalizm i potrafią je zidentyfikować;
- Uczestnicy mają wiedzę na temat trzech perspektyw postrzegania głuchoty: medycznej, funkcjonalnej (społecznej) i kulturowej oraz potrafią je zidentyfikować;
- Uczestnicy znają negatywne konsekwencje stereotypów oraz postaw i działań które utrudniają budowanie porozumienia i współpracy pomiędzy słyszącymi a głuchymi;

**CZAS TRWANIA MODUŁU:** 90 min.

### MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU

Prezentacja power point (slajdy od nr 1 do nr 22), tablica flipchart, kartki do tablicy flipchart, kolorowe flamastry, kolorowe kartki samoprzylepne typu post-it, materiał szkoleniowy nr 1 (stereotypy na temat osób głuchych pochodzące z książki H. Lane Maska dobroczynności. Deprecjacja społeczności głuchych), materiał szkoleniowy nr 2 (tabela przedstawiająca uszkodzenie słuchu wg. klasyfikacji BIAP), materiał szkoleniowy nr 3 (przykładowe orzeczenie o niepełnosprawności)

### OPIS MODUŁU

Moduł ten stanowi wprowadzenie do kluczowych pojęć związanych z procesem stereotypizacji i jego konsekwencjami szczególnie w relacji specjalista – osoba głucha. W tej części szkolenia przedstawiona zostanie definicja pojęcia stereotypu oraz model treści stereotypu wg. Susan Fiske, który obrazuje w jaki sposób postrzegane są osoby z niepełnosprawnością w tym głusi. Osoby uczestniczące poznają przykłady stereotypów na temat głuchych które funkcjonują zarówno w obiegowych opiniach (na podstawie ćwiczenia pn „Stereotypy”) jak i wśród specjalistów pracujących z osobami z niepełnosprawnością słuchu (na podstawie cytatów z książki H. Lane „Maska dobroczynności. Deprecjacja społeczności głuchych”). W tym module wskazane zostaną również definicje pojęć: audyzm, paternalizm i dyskryminacja oraz dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność czyli ableizm. Zaprezentowane zostaną także przykłady sytuacji nierówności i wykluczenia jakich doświadczają głusi w różnych obszarach (dostęp do dóbr i usług, rynek pracy, edukacja, uczestnictwo w życiu społeczno – kulturalnym). W trakcie krótkiej prezentacji trenerskiej pn „Dwa światy” zostaną również przedstawione trzy różne sposoby definiowania pojęcia „głuchota”. Będą to prezentowane często przez słyszących ujęcia: medyczne i funkcjonalne (społeczne) wraz z rekomendowaną definicją niepełnosprawności oraz postulowana przez środowisko głuchych perspektywa lingwistyczno-kulturowa. Uczestnicy poznają zatem

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



perspektywę słyszących oraz perspektywę głuchych. Ta ostatnia perspektywa zostanie dogłębnie omówiona wraz z licznymi przykładami w drugim dniu szkolenia, prowadzonym przez osoby głuche.

## INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Strona | 14

### ĆWICZENIE „STEREOTYPY”

#### Krok 1.

Zaproś osoby uczestniczące do udziału w ćwiczeniu pn „Stereotypy”, podziel grupę na mniejsze i w miarę równe w liczebności zespoły (slajd nr 1).

#### Krok 2.

Na tablicy flipchart narysuj sylwetkę człowieka, na górze arkusza napisz słowo „GŁUCHY” (slajd nr 2).

#### Krok 3.

Podaj polecenie dla zespołów. Wyjaśnij dokładnie na czym polega zadanie w ćwiczeniu. Każda grupa ma za zadanie zastanowić się wspólnie (krótco) i później zapisać na karteczce samoprzylepnej typu post-it obiegowe opinie, przekonania, sformułowania na temat osób głuchych. Opinie należy wypisywać pojedynczo (jedna na jednej karteczce). Mogą być to zarówno opinie pozytywne jak i negatywne. Poproś aby na potrzeby ćwiczenia uczestnicy nie stosowali autocenzury. Pilnuj aby grupa długo nie zastanawiała się nad wpisywanymi hasłami ponieważ wtedy uczestnicy zaczną się cenzurować. Upewnij się, że wszyscy dobrze zrozumieli polecenie.

#### Krok 4.

Poproś po jednej osobie z każdej grupy aby odczytała wszystkie wypisane opinie a później przykleiła karteczki na flipcharcie z narysowaną postacią człowieka.

#### Krok 5.

Odczytaj na głos wszystkie opinie które pojawiły się na flipcharcie. Zapytaj uczestników czy chcą jeszcze coś dodać/dopisać.

#### Krok 6.

Pytania do omówienia

- *Skąd znacie te opinie, sformułowania, przekonania na temat głuchych ?* (są wszędzie, są powszechne, są potoczne itd.)
- *Skąd one się biorą ?* (z otoczenia, filmów, książek, telewizji, od specjalistów, z niewiedzy itd. )
- *W jakim celu ludzie je tworzą ?* (żeby nazwać głuchego, opisać go – zdefiniować nieznane, „inne”, uporządkować zdobytą gdzieś wiedzę na temat głuchych itd.)
- *Czy znacie jakieś osoby głuche ?*
- *Czy znane wam osoby głuche faktycznie takie są ?*
- *Jakie zatem są te opinie? Jaki mają charakter ? Jak byście je opisali ?* (są uproszczone, nieprawdziwe, generalizujące, niesprawiedliwe itd.)

#### Krok 7.

Przedstaw definicję pojęcia stereotyp ( slajd nr 3). Ważne, aby wszyscy uczestnicy posługiwali się na szkoleniu znanym i zdefiniowanym dla nich pojęciem.

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

### Krok 8.

Przedstaw model treści stereotypu w.g.SusuanFiske ( slajd nr 4)to tzw. model ciepła i kompetencji który mówi o emocjach i postawach min. w stosunku do osób z niepełnosprawnością w tym głuchych, wobec których najczęstsze prezentowane postawy to litość, paternalizm, chęć pomocy itp.

### Krok 9.

Przedstaw wybrane opinie na temat osób głuchych prezentowane przez specjalistów pracujących z głuchymi pochodzące z książki H. Lane „Maska dobroczynności. Deprecjacja społeczności głuchych ( slajd nr 5, Kartę pracy nr1)

### Krok 10.

Pytania do omówienia:

- *Co myślicie o tych opisach osób głuchych ?*
- *Jakie są te opinie ?*
- *Jak waszym zdaniem specjaliści z mający takie opinie będą traktować osoby głuche ?*
- *Jakie waszym zdaniem będą konsekwencje takiego stereotypowego postrzegania i traktowania osób głuchych ?*
- *Do czego to może prowadzić ? Czy widzicie tu jakieś zagrożenie/ niebezpieczeństwo w kontekście pracy z głuchym klientem ?*

### Krok 11.

Zaprezentuj definicję pojęć : audyzm (tu odwołaj się do przytaczanych wcześniej wypowiedzi specjalistów na temat głuchych jako przykład postawy audystycznej), paternalizm, dyskryminacja, ableizm ( slajdy nr 6,7,8 ). Podaj przykłady nierówności i wykluczenia jakich doświadczają głusi w różnych obszarach życia ( slajdy nr 9, 10, 11,12).

Przed podaniem przygotowanych przykładów możesz zapytać uczestników czy znają takie sytuacje gdzie głusi doświadczają dyskryminacji ? Jeśli tak, poproś o podanie przykładów.

### Krok 12.

Podsumuj krótko zaprezentowane w tej części spotkania treści i dlaczego są takie istotne (slajd nr 13)

### Uwaga dla trenera:

Po tej części szkolenia rekomendowana jest przerwa.

## WYKŁAD „DWA ŚWIATY”

### Krok 1.

Zaproś uczestników do wysłuchania krótkiej prezentacji trenerskiej pn „Dwa światy” która pokazuje postrzeganie głuchoty przez dwie grupy - słyszących i głuchych.

### Krok 2.

Zaprezentuj uczestnikom trzy wybrane perspektywy definiowania pojęcia „głuchota”(slajd nr 14). Powiedz, że jest ich oczywiście więcej w zależności od rodzaju przyjmowanych kryteriów. Zwróć szczególną uwagę na fakt, że używanie określonych definicji, przyjmowanie konkretnej perspektywy będzie miało realny wpływ na postrzeganie osoby głuchej – potencjalnego klienta uczestników szkolenia a w efekcie na przebieg i wynik udzielanego wsparcia.

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1:Innowacje społeczne

**Krok 3.**

Przedstaw perspektywę medyczną głuchoty (slajd nr 15). Zaprezentuj tabelę opisującą uszkodzenie słuchu mierzone w decybelach z podziałem na stopnie od lekkiego do głębokiego (slajd nr 16). Rozdaj uczestnikom rozszerzoną wersję tabeli (materiał szkoleniowy nr 3). Podkreśl, że każdy głuchy „nie słyszy inaczej” ( ubytek słuchu jest kwestią indywidualną) i taki podział wynika z potrzeby osób słyszących aby przyporządkować/sklasyfikować osobę głuchą w ustalonej przez słyszących specjalistów skali/kryteriach.

Zwróć uwagę na to, aby nie używać określenia „głuchoniemy” przy opisywaniu osób z głębokim uszkodzeniem słuchu. Osoby głuche nie identyfikują się z tym określeniem i postulują aby zaprzestać jego stosowania gdyż jest ono odbierane jako pejoratywne. Nazwa ta ich zdaniem podwójnie stygmatyzuje głuchych-jako człowieka bez języka, niesłyszącego i niemówiącego. Głusi tymczasem komunikują się bez problemu, mają własny język (PJM). Podkreśl wykorzystywane w tym ujęciu słownictwo ( uszkodzenie, deficyt, utrata, choroba itp.).

**Krok 4.**

Przedstaw perspektywę funkcjonalno – społeczną (slajd nr 17). Rozdaj uczestnikom przykładowy formularz orzeczenia o niepełnosprawności (materiał szkoleniowy nr 4) gdzie widoczny jest stopień, symbol niepełnosprawności (wskaż symbol – litera „L” dawniej „i” oznaczający „zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu”), oraz wskazanie do zatrudnienia. Zwróć uwagę na sformułowanie „zatrudnienie w warunkach chronionych” lub „całkowicie niezdolny do pracy” w dokumentacji sporządzanej przez ZUS - takie zapisy pozornie wykluczają osoby głuche z rynku pracy, wprowadzając w błąd zarówno pracodawców jak i głuchych. O przyjęciu do pracy decyduje lekarz medycyny pracy w oparciu o dokumentację przedstawioną przez pracodawcę czyli skierowanie z opisem czynności wykonywanych na danym miejscu pracy na które aplikuje osoba z niepełnosprawnością. Taką wiedzę bezwzględnie powinni posiadać doradcy zawodowi, trenerzy pracy, jobcoache itp.

**Krok 5.**

Przedstaw rekomendowaną do powszechnego stosowania definicję niepełnosprawności za zapisami Konwencji ONZ ( slajd nr 18 ) Wskaż, dlaczego akurat ta definicja jest ważna i co ją odróżnia od innych. W ujęciu funkcjonalnym (społecznym) niepełnosprawność głuchych wynika z trudności w komunikowaniu się. Zdaniem części słyszących najlepiej będzie zminimalizować „problem z komunikacją z głuchymi,, (czyli sprawić by słyszący mógł się skomunikować z głuchym). Najlepszymi rozwiązaniami – w opinii części specjalistów będą takie, gdzie osoba głucha nauczy się czytać z ust, będzie nosić aparat słuchowy, komunikować się w SJM który jest łatwiejszy do nauki dla słyszących itp.

**Krok 6.**

Przedstaw perspektywę lingwistyczno-kulturową. We wstępie zwróć uwagę na to, że takie ujęcie nie jest jeszcze bardzo powszechne i najczęściej mamy z nim do czynienia w środowiskach blisko związanych z osobami głuchymi. Podkreśl, że drugi dzień szkolenia w całości będzie poświęcony zagadnieniom związanym z kulturowym podejściem do głuchoty i będą go prowadziły osoby identyfikujące się jako głuche kulturowo. Zaprezentuj cytaty z wypowiedzi głuchego performerera Aarona Williamsa: „*Dlaczego wszyscy doktorzy mówili mi, że tracę słuch a ani jeden nie powiedział, że zyskuję głuchotę ?*” (slajd nr



19) oraz wypowiedź osoby głuchej z forum dla osób niesłyszących *„Moja głuchota jest czymś wyjątkowym. Nie chciałabym jej stracić. Chcę zostać taka, jaka jestem”*

Pytanie do omówienia :

- *Czy widzicie różnicę pomiędzy tym jak wcześniej była opisywana głuchota a jak opisują głusi autorzy cytowanych słów?*
- *Na czym polega ta różnica ?*

Strona | 17

Wskaż na zupełnie inne/odmienne od prezentowanych wcześniej (perspektywa słyszących – głuchota rozumiana jako strata/brak słuchu, choroba i niepełnosprawność) postrzeganie głuchoty. Osoby, które opisują się jako głuche kulturowo postrzegają głuchotę zupełnie inaczej - jako kluczowy element tożsamości, wartość i cechę pozytywnie wyróżniającą (perspektywa głuchych).

Przedstaw krótko na czym jeszcze polega perspektywa lingwistyczno – kulturowa (slajd nr 20). Zwróć uwagę na odmienną rolę języka migowego. W ujęciu medycznym i funkcjonalnym, język migowy stanowi tylko narzędzie komunikacji między głuchymi. W perspektywie kulturowej język migowy jest kluczowym składnikiem definiującym tożsamość. W Polsce osoby głuche posługują się Polskim Językiem Migowym (PJM). W tej perspektywie ważne jest również pojęcie „kultury Głuchych” .

#### Krok 7.

Zaprezentuj przykład kultury Głuchych (slajd nr 21) obraz autorstwa Głuchej malarki Susan Duport ilustrujący osamotnienie dziecka głuchego żyjącego w rodzinie słyszących, zwrócić uwagę uczestników na fakt, że ogromna większość dzieci głuchych rodzi się w rodzinach słyszących (statystyki w USA podają 96%, Skandynawia 97%). Opowiedz krótko na czym polega świadome uczestnictwo w kulturze Głuchych.

#### Krok 8.

Zamykając tę część szkolenia możesz zwrócić nawiązać do tytułu mini wykładu „Dwa światy” można go też interpretować inaczej – osoby głuche funkcjonują poniekąd w dwóch rzeczywistościach – świecie słyszących, często niedostosowanym i niedostrzegającym ich potrzeb, narzucającym pewne rozwiązania, niekoniecznie adekwatne i właściwe oraz w świecie głuchych – społeczności gdzie panują określone normy zachowania, własny język i bogata kultura.

#### PODSUMOWANIE :

Przypomnij na zakończenie, najważniejsze wątki poruszane w tej części szkolenia. Przypomnij również że, więcej informacji na temat kształtowania się tożsamości osób głuchych oraz idei głuchoty w aspekcie różnorodnościowym zostanie zaprezentowane wraz z licznymi przykładami w module trzecim.

Pojęcie głuchoty można definiować na wiele sposobów i w zależności od różnych kryteriów. W tej części szkolenia uczestnicy powinni dowiedzieć się, że, głuchota w **perspektywie medycznej** jest postrzegana przez pryzmat patologii, deficytu, jako jednostka chorobowa (niekiedy nieuleczalna) którą należy zdiagnozować (istotna jest tutaj etiologia głuchoty, metody jej leczenia, postęp schorzenia itp.) zmierzyć ( badania audiometryczne) wyleczyć (ratować resztki słuchu za pomocą różnych rozwiązań i technologii np. aparat słuchowy,

implant, operacja) mamy tu do czynienia z tzw. zjawiskiem medykalizacji głuchoty. W tym ujęciu osoba głucha to osoba chora. Tutaj słowo „głuchy” jest pisane z małej litery.

W **perspektywie społeczno – funkcjonalnej** głuchota stanowi barierę, przeszkodę, utrudnienie i ograniczenie w dostępie i pełnym uczestnictwie w życiu społecznym. To niepełnosprawność, którą należy rehabilitować i aby pokonać bariery komunikacyjne – należy podjąć odpowiednie kroki np. zastosować metodę oralną, uczyć głuchych w SJM, komunikować się z nimi w formie pisanej – rozwiązania wygodniejsze z perspektywy osób słyszących i jeszcze dość powszechne w Polsce, albo zapewnić tłumacza języka migowego lub/i nauczyć się PJM przez osoby słyszące – rozwiązanie postulowane i rekomendowane. Głuchy w takim ujęciu to niepełnosprawny. Słowo „głuchy” pisane jest małej litery. Uczestnicy powinni poznać **definicję niepełnosprawności wynikającą z zapisów ONZ**, która brzmi następująco : „Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”. Definicja ta zwraca uwagę na to, że trudności osób z niepełnosprawnościami (w tym osób głuchych) w różnych obszarach życia są wynikiem barier, jakie tworzy samo społeczeństwo i otoczenie, w którym funkcjonują powodując nierówności i ich wykluczenie. Inne definicje przedstawiają osoby z niepełnosprawnością jako niezaradne, „upośledzone”, nieprzystosowane, posiadające deficyty - wzmacniając tym samym silny stereotyp osoby z niepełnosprawnością, w tym głuchej, jako ofiary - osoby słabej, chorej, niesamodzielnej i wymagającej pomocy innych. Należy zwrócić uwagę uczestników na to, że definiowanie głuchoty w przez pryzmat choroby lub/i jako niepełnosprawność może mieć wpływ na stereotypowe postrzeganie osób głuchych a w konsekwencji na zaburzony i nierówny charakter relacji pomiędzy specjalistą a głuchym klientem. Efekty takiej pracy mogą być znikome i mało satysfakcjonujące dla obu stron relacji.

W **perspektywie lingwistyczno - kulturowej** głuchota jest tożsamością, drogą życiową, identyfikacją ze społecznością Głuchych. W tym ujęciu głuchota nie jest postrzegana jako niepełnosprawność a słowo „Głuchy” pisane jest zawsze dużą literą. To posługiwanie się swoim językiem (język migowy) i uczestniczenie w tzw. kulturze Głuchych. Osoby kulturowo głuche nie określają się również jako niesłyszące – tłumacząc, że jest to zwracanie uwagi na przedrostek *nie*, który podkreśla deficyt jakim jest brak/uszkodzenie słuchu. Jednym z emancypacyjnych postulatów osób kulturowo Głuchych jest traktowanie tej grupy jako mniejszości kulturowo-językowej wraz z przysługującymi jej prawami (np. nauczanie dzieci głuchych w PJM uwzględnione w systemie edukacji formalnej ). Ważna z tej perspektywy jest walka o równe traktowanie i niedyskryminowanie. Głuchy oznacza osobę zdrową - przedstawiciela mniejszości kulturowo - językowej.

**Polski Język Migowy (PJM)** jest naturalnym językiem wizualno-przestrzennym społeczności głuchych w Polsce, szczególnie wśród osób pochodzących z rodzin, w których głuchota przekazywana jest z pokolenia na pokolenie. Posiada własną, inną od języka polskiego strukturę gramatyczną: składnię, morfologię, fonologię, a nawet fonetykę. Język migowy nie

jest językiem uniwersalnym, każdy kraj ma swój język migowy. Termin „język migowy” odnosi się do polskiego języka migowego (PJM), a nie systemu językowo-migowego (SJM). Pod określeniem „język migowy” można rozumieć też inne języki migowe – np. amerykański język migowy, szwedzki język migowy, niemiecki język migowy, francuski język migowy. Cechą charakterystyczną wszystkich narodowych języków migowych jest wykorzystywanie kanału gestowo-wzrokowego, a nie, jak to ma miejsce w przypadku języków fonicznych, kanału głosowo-słuchowego. W sposobie komunikacji głuchych ważną rolę pełni mimika twarzy, gesty, postawa ciała, operowanie przestrzenią i kierunkiem

**System językowo-migowy (SJM)** jest to natomiast sztucznie stworzony i stosowany głównie przez słyszących subkod języka polskiego, służący do porozumiewania się z osobami niesłyszącymi. SJM opiera się na znakach języka migowego i na gramatyce języka polskiego.

**Kultura Głuchych** to termin odnoszący się do ruchu społecznego, którego wyznacznikiem jest doświadczanie głuchoty w kontekście kultury. Wyznacznikiem, który definiuje członkostwo w kulturze Głuchych nie jest stopień utraty zmysłu słuchu, ale poczucie tożsamości, przynależności do tej grupy, jej akceptacja oraz bycie akceptowanym. Istotnym spoiwem owej społeczności jest język migowy (w Polsce PJM).

Jako przykład kultury Głuchych można wymienić: działania o charakterze artystycznym – poezja, malarstwo (np. sztuka zaangażowana czyli Deaf – art), wydarzenia o charakterze sportowym np. igrzyska olimpijskie głuchych (Deaflympics), osiągnięcia naukowe (konferencje i wydarzenia naukowe), kluby, świetlice, stowarzyszenia, imprezy i wydarzenia okolicznościowe np. wybory miss (Deaf Miss), edukację – szkoły dla głuchych, swoisty kodeks towarzyski (savoir-vivre głuchych) oraz historię, postawy (np. odrzucenie oralizmu) normy i wartości przekazywane pokoleniowo w tym środowisku, strategie radzenia sobie w świecie słyszących itp.

Włączenie się jednostki w kulturę Głuchych (**proces inkulturacji**) jest aktem świadomym, który następuje nie w momencie urodzenia, czy wczesnego dzieciństwa lecz dużo później, zwykle po rozpoczęciu nauki szkolnej albo w okresie studiów lub dopiero w trakcie dorosłego życia zazwyczaj w momencie zetknięcia się z innymi głuchymi, językiem migowym i prezentowanymi przez środowisko wartościami. Wcześniej głuche dziecko może nie mieć wcale styczności z językiem i kulturą Głuchych, wychowywane przez słyszących rodziców najczęściej w „dobrej wierze” jest rehabilitowane (ćwiczenia, aparat, implant i inne). Głuche dzieci za radą specjalistów zapisuje się do szkół masowych do tzw. klas integracyjnych, gdzie wystawione są na silną ekspozycję społeczną, nie uczą się migowego, a są za to zmuszane do nauki mówienia. Nie spotykają też innych głuchych dzieci i dorosłych – funkcjonują więc w świecie słyszących i doświadczają bycia głuchym będąc jednocześnie traktowanymi i ocenianymi przez pryzmat perspektywy medycznej i funkcjonalnej (społecznej). Uczestnicy szkolenia powinni wiedzieć, że postrzeganie osoby głuchej w procesie terapeutycznym czy doradczym przede wszystkim jako przedstawiciela mniejszości kulturowo – językowej który komunikuje się w języku migowym, posiada system wartości i doświadczeń charakterystyczny/przynależny dla tej grupy osób, w sposób zasadniczy może przyczynić się do zbudowania współpracy o charakterze partnerskim, opartej na autonomii

i podmiotowości klienta. To ostatnie podejście w dużej mierze w dłuższej perspektywie gwarantuje osiągnięcie lepszych rezultatów w prowadzonym przez specjalistów wsparciu.

## KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU 2

Uczestnicy szkolenia jako specjaliści powinni mieć świadomość, że stereotypy na temat głuchych istnieją i są bardzo szkodliwe. Ważne, aby uczestnicy mieli również refleksję dotyczącą posiadania własnych stereotypów na temat tej grupy.

Strona | 20

**Stereotypy to** negatywne, nadmiernie zgeneralizowane poglądy/opinie na temat określonej grupy. Stereotypy są: podzielane społecznie co znaczy, że większość osób uważa, że są one prawdziwe; niepodatne na zmiany tzn. jeśli fakty mówią coś innego, stereotypowe przekonania i tak nie ulegają zmianie; nadogólne – zdaniem osoby posiadającej stereotypy przypisywane są one bez wyjątku wszystkim przedstawicielom danej grupy oraz nadmiernie uproszczone tzn. opisują stereotypizowaną grupę w postaci zaledwie kilku właściwości/cech. Konsekwencje stereotypowego myślenia prowadzą do podziału na dwie grupy - „my” (grupę własną, której przypisujemy więcej pozytywnych cech) i „oni” (grupę obcą, której skłonni jesteśmy przypisać więcej negatywnych cech). Myślenie stereotypowe jest czymś naturalnym dla człowieka i wpisane jest procesy poznawcze, jednak skutki działań podejmowanych pod wpływem takiego myślenia są negatywne, zwłaszcza dla grupy stereotypizowanej.

Konsekwencje stereotypów dla grupy stereotypizowanej (pozytywne)

- Wzmacniają poczucie przynależności i tożsamości grupowej
- Utrwalają pozytywną cechę i wiarę w siebie czy swoje stereotypowe kompetencje
- Wzmacniają poczucie odmienności i wyjątkowości

Konsekwencje stereotypów dla grupy stereotypizowanej (negatywne)

- Etykietyzują, stygmatyzują
- Utrudniają pokazanie indywidualności i codzienne funkcjonowanie
- Pochłaniają wiele zasobów poznawczych i energii życiowej
- Krzywdzą, zmniejszają poczucie własnej wartości
- Utrudniają awans społeczny
- Wprowadzają nieufność i wrogość w relacje, izolują
- Są podstawą samospełniającej się przepowiedni
- Stwarzają zagrożenie stereotypem (autosterotypizacja)
- Prowadzą do uprzedzeń i dyskryminacji

Susan Fiske ze współpracownikami stworzyła **Model Treści Stereotypu (MTS)**, w którym przedstawiła dwuwymiarową przestrzeń ciepła i kompetencji. Według Fiske, w kontakcie z osobą lub grupą ludzi zwracamy uwagę na takie cechy jak: przyjazność, pomocność, szczerść, podłość (przestrzeń ciepła). Inaczej odbieramy zdolności, inteligencję, bezradność, czyli ogólnie pojęty potencjał (przestrzeń kompetencji). Jednym z innowacyjnych aspektów omawianego modelu było stworzenie „stereotypów paternalistycznych”, które – jak twierdzi Fiske – charakteryzują się wysokim ciepłem i niskimi kompetencjami. Przeciwnym typem są „stereotypy zawistne” charakteryzujące się niskim ciepłem a wysokimi kompetencjami.

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

Obie kategorie powodują negatywny odbiór społeczny. Odnoszący się do grup stereotyp oznaczony jako zawistny w odbiorze społecznym prowadzi do niechęci i wrogości, natomiast paternalistyczny – wzbudza litość i w efekcie chęć niesienia pomocy, ale także tendencje do wykluczenia. Zgodnie z modelem treści stereotypu osoby z niepełnosprawnością, w tym osoby głuche, są postrzegane w kategoriach wysokiego ciepła i niskich kompetencji. Oznacza to, że u osób pełnosprawnych będą wzbudzały sympatię ale głównie żal i współczucie z powodu sytuacji w której się znalazły, rzadko natomiast będą postrzegane jako osoby kompetentne i profesjonalne.

Takie postrzeganie osób z niepełnosprawnością, w tym głuchych, związane jest z silną tendencją do nadmiernej ochrony, wyręczania, ograniczania autonomii w poczuciu działania „dla dobra” osób należących do tej grupy. Można powiedzieć, że zgodnie z modelem treści stereotypu osoby niepełnosprawnością, w tym głuche, są bardziej lubiane niż szanowane. Społeczny stereotyp osoby z niepełnosprawnością buduje obraz takiego człowieka jako osoby słabej, wycofanej, pełnej obaw. Osoba ta jest kojarzona z niepowodzeniem i wywołuje litość oraz chęć niesienia jej pomocy. Najbardziej negatywne i krzywdzące stereotypy funkcjonują wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną i wobec osób głuchych, które stereotypowo i bezpodstawnie bywają uznawane właśnie za niepełnosprawne intelektualnie. Zazwyczaj wynika to z błędnego oceniania możliwości intelektualnych osoby głuchej na podstawie jej znajomości języka polskiego oraz umiejętności (lub jej braku) radzenia sobie w świecie przystosowanym do osób słyszących.

Uczestnicy szkolenia powinni mieć również świadomość faktu, że osoby głuche doświadczają negatywnych postaw takich jak paternalizm, audyzm i dyskryminacja. Co ważne i naganne, na co uczestnicy powinni być szczególnie wyczuleni, dzieje się tak także w środowisku, którego zadaniem jest udzielanie wsparcia przedstawicielom tej społeczności.

**Paternalizm to** postawa wyrażająca się w ciągłej kontroli i zastępowaniu/wyręczaniu osób głuchych w codziennym życiu, w decydowaniu w ich imieniu w przekonaniu, że nie są w stanie samostanowić o sobie i samodzielnie funkcjonować w społeczeństwie, w nieustannym „udzielaniu pomocy” głuchym.

**Audyzm to** postawa wyrażająca się w przekonaniu, że osoby głuche posiadają mniejsze zdolności od słyszących. Posądzanie o niezdolność wykonania zadania, pracy, zachowania, tylko z tego powodu, że osoba nie słyszy. Przekonanie, że głusi są mało zdolni, nie mogą wykonywać określonych zawodów i nie mogą posiadać takich samych kwalifikacji, jak słyszący. To założenie, że kultura osób słyszących jest lepsza i bardziej pożądana niż kultura Głuchych

**Dyskryminacja** polega na nierównym traktowaniu określonej osoby/grupy osób ze względu na jakąś cechę (np. płeć, kolor skóry czy niepełnosprawność).

Dyskryminację ze względu na niepełnosprawność nazywamy **ableizmem**.

Ważne, aby specjaliści biorący udział w szkoleniu mieli świadomość, że będą pracowali z osobami które doświadczają tego typu traktowania w swoim codziennym życiu.



## Wybrane przykłady nierówności jakich doświadczają głusi różnych obszarach :

### Dostęp do dóbr i usług

- bankowość internetowa- jedyna forma kontaktu to infolinia,
- brak tłumaczy języka migowego w urzędach i innych miejscach użyteczności publicznej np. w gabinetach lekarskich,
- instytucje opiekuńcze niedostosowanych do potrzeb osób głuchych (domy opieki, domy dziecka, placówki resocjalizacji, ośrodki terapeutyczne, zakłady karne– brakuje kadry znającej j. migowy i specyfikę środowiska)
- pogotowie dla ofiar przemocy „Niebieska Linia”- tylko przez kontakt telefoniczny
- brak numerów alarmowych na które głusi mogą wysłać SMS powiadamiający

Strona | 22

### Rynek pracy:

- wśród osób z niepełnosprawnością słuchu odsetek osób biernych zawodowo wynosi aż 65,2 %
- praca w niskopłatnych, pomocowych zawodach i „szarej strefie” w obawie przed utratą renty ( pułapka świadczeniowa)
- problemy wynikające z nieznamomości przepisów prawa pracy, zapisów umów o pracę oraz utrudniony dostęp do szkoleń oferowanych przez urzędy pracy,
- trudności na etapie poszukiwania pracy (stereotypy pracodawców, trudności w wyszukiwaniu i zrozumieniu ogłoszeń w języku polskim)
- brak wypracowanych metod i narzędzi pracy w doradztwie zawodowym dla głuchych

### Edukacja

- brak informacji na temat oferty edukacyjnej w PJM,
- nauczanie i egzaminy klasyfikacyjne w języku polskim,
- konieczność finansowania tłumaczy języka migowego na studiach czy kursach doszkalających we własnym zakresie
- trudności w przełożeniu wiedzy podręcznikowej napisanej w j. polskim na PJM
- niewielka i przestarzała oferta zawodów oferowana przez szkoły zawodowe dla głuchych, głównie są to zawody rzemieślnicze, pomocnicze i z małą możliwością rozwoju i awansu zawodowego
- zaniżenie norm i wymagań edukacyjnych względem dzieci głuchych.

### Uczestnictwo w życiu społecznym, kulturalnym

- niewielka ilość programów w TV z tłumaczem,
- brak napisów przy filmach, programach telewizyjnych, w teatrze,
- muzea niedostosowane do potrzeb głuchych,
- niewidzialność – znikoma liczba osób reprezentujących tę społeczność w przestrzeni publicznej

Permanentne doświadczanie takich sytuacji może mieć przełożenie na zachowanie głuchych klientów oraz sygnalizowane przez nich ich potrzeby/problemy i gotowość do współpracy w procesie doradczym czy terapeutycznym z osobami słyszącymi. Po tej części szkolenia uczestnicy powinni mieć refleksję, że tylko niestereotypowe, otwarte i życzliwe podejście oraz wiedza na temat tego jak funkcjonują w Polsce osoby głuche i z jakimi trudnościami

i nierównościami się mierzą oraz ich konsekwencjami to jedne z kluczowych aspektów budowania pozytywnej relacji z głuchym klientem.

Moduł ten jest obszerny pod względem wiedзовym, zawiera dużo pojęć i definicji, staraj się zatem dbać o poziom aktywności i zaangażowanie uczestników – zadawaj pytania naprowadzające, rób krótkie podsumowania i podawaj przykłady, odwołuj się do bezpośrednich doświadczeń i potrzeb zawodowych uczestników.

Strona | 23

Zachowaj flipchart ze stereotypami na temat głuchych, będzie przydatny w dniu trzecim szkolenia w tej części która dotyczyć będzie strategii grup mniejszościowych. Omawiając stereotypy pamiętaj aby nie zostawić uczestników w „poczuciu winy”, że mają stereotypy na temat głuchych – stereotypy są powszechne, najczęściej uruchamiają się automatycznie, ważne aby mieć świadomość ich posiadania i gotowość do zmiany myślenia. Również tzw. „pozytywne stereotypy” są krzywdzące ponieważ stanowią uogólnienie przypisywane całej grupie.

Mając więcej czasu przy omówieniu modelu treści stereotypu możesz opowiedzieć jak niektórzy głusi postrzegają słyszących. Zgodnie z modelem osoby słyszące według głuchych cechuje wysoki poziom kompetencji i niski wymiar ciepła. Wiąże się to z następującymi przekonaniami na temat słyszących: „słyszący wszystko wie”, „słyszący kłamie, oszukują głuchych”, „słyszący nie rozumieją głuchych”, „słyszący wykorzystują głuchych”, „słyszący mają kamienne twarze”, „słyszący nie chcą podzielić się swoją wiedzą” itd., Wynika z tego, że osoby słyszące mogą budzić szacunek ze względu na domniemane kompetencje ale raczej nie budzą sympatii wśród osób głuchych. Specjaliści powinni być zatem przygotowani na możliwą taką sytuację, gdzie budowanie dobrej relacji opartej na zaufaniu będzie wymagało więcej czasu i zaangażowania.

Omawiając negatywne postawy słyszących wobec głuchych możesz również powiedzieć skutkach tzw. „poczucia misji” czyli wyręczania osób głuchych przez słyszących. Prowadzi to do permanentnego uzależnienia głuchych od słyszących, braku samodzielności, odbieraniu autonomii głuchym, wykorzystywaniu sytuacji przez głuchych oraz frustracji zarówno głuchych jak i słyszących którzy udzielają wsparcia.

W tej części szkolenia możesz także powiedzieć o mechanizmie **samospełniającej się przepowiedni**. Polega on na uwewnętrznianiu stereotypu czyli przyjmowaniu postaw i modyfikacji swojego zachowania, tak by było ono zgodne z treścią stereotypu.

Fazy mechanizmu samospełniającej się przepowiedni przebiegają następująco:

1. Spostrzegający, na podstawie stereotypowych wyobrażeń wyrabia w sobie błędne oczekiwania co do tego, jak będzie zachowywał się ktoś inny (przedstawiciel grupy której dotyczą stereotypy).
2. Spostrzegający zaczyna traktować daną osobę zgodnie z własnymi oczekiwaniami.
3. Osoba spostrzegana reaguje zachowaniem odpowiadającym oczekiwaniom.

4. Potwierdzają się tym samym błędne spostrzeżenia i oczekiwania spostrzegającego wobec osoby spostrzeganej. Schemat ten możesz rozrysować uczestnikom na tablicy flipchart lub przygotować dodatkowy slajd.

Taka sytuacja również może mieć negatywny wpływ na charakter relacji specjalista –głuchy klient.

Strona | 24

Podane zagadnienia to przykładowe treści o które możesz wzbogacić tę część szkolenia jeśli czas zaplanowany na ten moduł ulegnie zwiększeniu. Nie jest polecane aby w tym module dogłębnie omawiać kwestie związane z tożsamością, kulturą Głuchych, savoir-vivrem, językiem migowym itp. gdyż tematyka ta będzie poruszana w kolejnych etapach spotkania.

### DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA

Przygotowując się do przeprowadzenia tego modułu koniecznie zapoznaj się z rozdziałem pierwszym „Podręcznika dla specjalistów pracujących w środowisku głuchych” gdzie znajdziesz podstawowe, często mało znane a ciekawe informacje i fakty na temat społeczności głuchych. Obowiązkowo przeczytaj rozdział drugi podręcznika pn. „ Kim jest osoba głucha ? Definicje głuchoty w różnych aspektach i dlaczego to takie ważne” w którym opisane zostały trzy sposoby definiowania pojęcia „głuchota” : perspektywa medyczna, funkcjonalna (społeczna) i lingwistyczno-kulturowa. Stereotypy na temat głuchych oraz ich konsekwencje, pojęcia paternalizmu, audyzmu i dyskryminacji oraz przykłady nierówności jakich doświadczają głusi zostały szczegółowo opisane w trzeciej części podręcznika w podrozdziale pn. „ Bariery wynikające ze stereotypów”.

Dodatkowo możesz zapoznać się z następującymi publikacjami:

1. Sytuacja osób g/głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. g/Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, Warszawa 2014.
2. Magdalena Dunaj „Głuchy – Świat. Głuchota w perspektywie antropologii zaangażowanej” , Wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2015 rok.
3. Czajkowska-Kisil Małgorzata, *Niepełnosprawność słuchowa, jako przesłanka dyskryminacji*, tekst opracowany na V seminarium specjalistyczne pt. *Niepełnosprawność wzrokowa, wzorkowo-słuchowa i niepełnosprawność słuchowa, jako przesłanki dyskryminacji w ramach Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji – poziom zaawansowany*, w projekcie *Sieć na rzecz promowania równości i różnorodności w działaniach administracji publicznej Równość i Różnorodność – praktycznie*, Fundacja Fundusz Współpracy i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Publikacja dostępna pod następującym linkiem [http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Seminaria/niepelnosprawnosc\\_sluchowa\\_mczajkowska-kisil.pdf](http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Seminaria/niepelnosprawnosc_sluchowa_mczajkowska-kisil.pdf), 2011
4. Bedyńska Sylwia, Rycielski Piotr, *Kim jestem? Przeciwdziałanie stereotypizacji i stygmatyzacji osób z ograniczeniem sprawności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2010
5. Grabowska Magdalena, *Głuchota w perspektywie antydyskryminacyjnej – podstawy wiedzowe i rekomendacje praktyczne do prowadzenia warsztatów antydyskryminacyjnych. Pojęcie audyzmu*. Branka Maja, Cieślukowska Dominika,

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne





Latkowska Jagoda (red.) *(Nie) warto się różnić? Dylematy i wyzwania metodologiczne edukacji antydyskryminacyjnej. Notatki z pracy trenerskiej.* Publikacja w ramach projektu „Sieć na rzecz promowania równości i różnorodności w działaniach administracji publicznej”, realizowanego przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej wspólnie z Fundacją Fundusz Współpracy. Warszawa 2013  
Publikacja dostępna pod następującym linkiem  
[http://www.tea.org.pl/userfiles/nie\\_warto\\_sie\\_roznic.\\_wyzwania\\_metodologiczne.pdf](http://www.tea.org.pl/userfiles/nie_warto_sie_roznic._wyzwania_metodologiczne.pdf)

6. Lane Harlan, *Maska dobroczynności. Deprecjacja społeczności głuchych.* WSiP, Warszawa, 1996

## MODUŁ 3 GŁUSI JAKO MNIEJSZOŚĆ KULTUROWO - JĘZYKOWA

### CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU

Strona | 26

- Uczestnicy znają pojęcie takie jak tożsamość wtórna, pierwotna oraz dostrzegają zasadnicze różnice pomiędzy tożsamością społeczną a osobistą;
- Uczestnicy mają wiedzę na temat znaczenia aspektów społeczno-kulturowych w budowaniu tożsamości;
- Uczestnicy mają wiedzę na temat tego, jak buduje się tożsamość głuchych oraz co oznacza sformułowanie: Głuchy kulturowo oraz jakie są cechy odrębności kulturowej Głuchych, wiedzą co oznaczają pojęcia kolektywizm, egalitaryzm, antyoralizm
- Uczestnicy poznają przykłady kultury Głuchych.
- Uczestnicy mają wiedzę na czym polega bariera komunikacyjna, której doświadczają na co dzień osoby głuche w kontakcie ze słyszącymi
- Uczestnicy dowiedzą się czym jest język migowy i jaka jest różnica pomiędzy językiem migowym a systemem językowo-migowym
- Uczestnicy zapoznają się z zasadami savoir-vivre obowiązującymi w środowisku osób głuchych.

**CZAS TRWANIA MODUŁU:** 225 min.

### MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU

Prezentacja power point\_1 – mini-wykład „Tożsamość głuchych”: slajdy od nr 1 do nr 22; film nr 1, materiały do gry Miasto Głuchych (Materiał szkoleniowy nr 1 kartka z kalendarza wprowadzająca w rolę, gdzie uczestnik określa załatwioną sprawę.

Materiał szkoleniowy nr 2 karty odpowiedzi dla uczestników (tyle ilu jest uczestników)

Materiał szkoleniowy nr 3 karty zadań z sytuacjami do losowania na każdej stacji (jedna karta z 8 sytuacjami komunikacyjnymi) oraz prezentacja power point\_2 mini-wykład: „Głusi o głuchych. Savoir-vivre w relacjach głusi – słyszący”: slajdy nr: 1-36)

Trener musi zadbać dodatkowo o: kartki do tablicy flipchart, kolorowe flamastry, kolorowe kartki samoprzylepne typu post-it oraz 4 karty do flipcharta do ćwiczenia „Miasto Głuchych” na których będą napisy oznaczające stację: Komisariat Policji, Urząd Pracy, Lekarz, Gabinet pedagoga, wizytówki dla aktorów: sierżant, pośrednik pracy, doktor, pedagog szkolny; 4 karty do gry z napisem JOKER; kartki i długopisy; ewentualnie rekwizyty: czapka policyjna, stetoskop, fartuch lekarski, laptop itp.

## INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE

WYKŁAD: „TOŻSAMOŚĆ GŁUCHYCH”

Strona | 27

### Krok 1.

Zacznij omawiać zagadnienie związane z budowaniem tożsamości, jaka jest jej ogólna rola we właściwym funkcjonowaniu społecznym, na jakiej podstawie jest budowana i od czego zależy. Omów ten temat z dwóch perspektyw:

- 1- tożsamości wtórnej i pierwotnej (slajdy: 1-3),  
– istotnych co najmniej dwóch aspektów : przeciwdziałania dyskryminacji i kształtowania się świadomej tożsamości osoby głuchej. Tożsamość pierwotna (np. płeć, kolor skóry, niepełnosprawność), bywa przesłanką do dyskryminacji. W odniesieniu do tożsamości wtórnej może być postrzegana jako świadome uczestnictwo w Kulturze Głuchych - tożsamości którą jednostka wybiera i na którą w jakimś stopniu może mieć wpływ gdyż decyduje czy uczestniczy w Kulturze Głuchych i internalizuje normy, wartości i zasady tej grupy
- 2- w podziale na tożsamość na społeczną i osobistą (jak poniżej)

### Krok 2.

Wyjaśnij uczestnikom różnice pomiędzy tożsamością społeczną a osobistą (slajd nr 4) Omawiając te zagadnienia zwróć uwagę uczestników, że pojęcie tożsamości występuje w kontekście dwóch najważniejszych dla człowieka relacji: stosunku do siebie samego i stosunku do innych ludzi, a więc zarazem do kultury i tradycji. Wskazuje ono na szczególny typ związku, jaki łączy podmiot z nim samym - z jednej strony, z jego własną psychofizyczną i moralną kondycją z drugiej zaś - na związek z innymi. Związek ten opiera się na mniej lub bardziej świadomych postawach wobec wyróżnionych wartości, których nosicielem jest zarówno sam podmiot, jak i inni ludzie, kultura.

### Krok 3.

Wymień składowe tożsamości w kontekście kategorii społecznych i osobistych (slajd nr 6-7): tj: poczucie odrębności, poczucie identyczności, poczucie ciągłości i poczucie integralności. Scharakteryzuj je, powiedz jakie mają znaczenie dla człowieka i co może na nie wpływać (np. kontakt z grupą rówieśniczą, możliwość identyfikowania się, relacje z najbliższymi).

### Krok 4.

W nawiązaniu do składowych tożsamości, opowiedz jaką rolę w budowaniu dojrzałej tożsamości mają zaspakajane potrzeby – wymień najważniejsze potrzeby, których zaspokojenie - ma znaczenie w budowaniu dojrzałej tożsamości. Wspomnij o dwóch ważnych czynnikach wpływających na dojrzałą tożsamość wg. E. Eriksona: tj: eksplorowaniu i podejmowaniu odpowiedzialności (slajd nr 5)

### Krok 5.

Przejdź do slajdów nr 10-12 i opowiedz o tym na jakiej podstawie budowana jest tożsamość głuchych oraz jakie cechy posiada kultura głuchych (kolektywistyczna, egalitarna, antyuralistyczna)

### Krok 6.

Opowiedz jakie znaczenie w budowaniu tożsamości osób głuchych ma świadomość odrębności kulturowej, jakie są zagrożenia dla osoby głuchej, związane z brakiem identyfikacji społecznej i kulturowej (slajd nr 8-9)

### Krok 7.

Podsumowaniem tej części modułu będzie 18-sto minutowy film z udziałem osoby głuchej, która opowiada o dumie z faktu przynależności do mniejszości językowo-kulturowej. (Materiał szkoleniowy: film nr 1)

### Krok 8.

Obejrzący przez grupę film, podsumuj kilkoma pytaniami:

*Jakie są wrażenia po filmie ?*

*Czy znają bohaterkę ? Skąd ?*

*Jak się prezentuje bohaterka ?*

*Co ciekawego o sobie mówi ?*

*Jak mówi o sobie i innych głuchych ?*

*Czy przypomina stereotypowo przedstawianą osobę głuchą ?*

### Krok 9.

Zachęć uczestników do obejrzenia filmu „Ja głuchy” zrealizowanego przez Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki.(film nr 2)

### UWAGA DLA TRENERA:

Wykładem „Tożsamość głuchych” kończy się pierwszy dzień szkolenia.

Zwróć jednak uwagę uczestników na fakt, że zagadnienie dotyczące tożsamości osób głuchych są wieloaspektowe i bardzo złożone a wątki poruszane w trakcie szkolenia to elementarna wiedza którą należy pogłębić decydując się na pracę w środowisku osób głuchych.

W podsumowaniu dnia zbierz od uczestników refleksje i uwagi na temat całego pierwszego dnia. Ważne aby zasygnalizować uczestnikom, że w kolejnym dniu, kontynuowany będzie temat głuchoty jako mniejszości kulturowo-językowej. Przypomnij najważniejsze wątki poruszane w pierwszym dniu szkolenia – odwołaj się do celów szkolenia wypisanych na flipcharcie, wskazując, które z nich zostały zrealizowane podczas pierwszego dnia. Zapowiedz uczestnikom, że będą mieli okazję doświadczać bycia w roli członka grupy mniejszościowej. Wspomnij, że uczestnicy poznają perspektywę życia w innej kulturze od samych osób głuchych w dniu kolejnym.

### PODSUMOWANIE

Ważnym elementem tej części szkolenia jest uświadomienie uczestnikom wpływu czynników społecznych i kulturowych na budowanie tożsamości osobistej i społecznej osób głuchych oraz wskazanie na wartości jakie wynikają dla Głuchych z przynależności do mniejszości kulturowo-językowej. Pierwotna i wtórna tożsamość będą odnosiły się do sposobu

postrzegania głuchoty przez samych głuchych i przez ich otoczenie. Będą mogły wiązać się z medycznym, społecznym lub kulturowym modelem głuchoty.

Należy zwrócić uwagę uczestników na fakt, że niejednokrotnie źródłem problemów/trudności w rozwoju osobistym i/lub zawodowym, ich przyszłych klientów mogą być zaburzenia związane z tym jak budowała się tożsamość i jak obecnie funkcjonuje i definiuje siebie osoba głucha zgłaszająca się po wsparcie.

## **ZAKOŃCZENIE – ZAKOŃCZENIE PIERWSZEJ CZĘŚCI MODUŁU NR 3 W PIERWSZYM DNIU SZKOLENIA**

### **Krok 1.**

Jest to ostatnia aktywność o jaką prosisz uczestników w pierwszym dniu szkolenia. Zbierz osoby w kręgu a gdy każdy zajmie wygodną pozycję, zapytaj:

- *Jakie są wasze refleksje po pierwszym dniu szkolenia?*
- *Co była dla Was największym odkryciem?*
- *Co z tego o czym była dziś mowa jest ważne z waszej zawodowej perspektywy (dlaczego)?*

### **Krok 2.**

Pytania zadawaj kolejno. Za każdym razem zapytaj: „Kto zacznie?” Przyjmij zasadę dobrowolności wypowiedzi, tak aby głos zabrali osoby, które mają na to chęć i gotowość.

### **Krok 3.**

Po upewnieniu się, że wszyscy chętni, zabrali głos, podziękuj uczestnikom za aktywny udział i zaangażowanie i zaproś na kolejny dzień szkolenia.

## **POWITANIE – KONTYNUACJA MODUŁU NR 3 W DRUGIM DNIU SZKOLENIA**

### **Krok 1**

Przywitaj uczestników na kolejnym dniu szkolenia. Poproś aby uczestnicy usiedli w kręgu. Ponieważ tu pojawiają się nowe osoby należy je zaprosić do przedstawienia się, uczestnicy również powinni jeszcze raz się przedstawić. Przypomnij temat szkolenia i powiedz krótko co będzie w dniu drugim szkolenia. Przypomnij również zapisy kontraktu.

Każdego z uczestników zapytaj o przemyślenia/refleksje z poprzedniego dnia szkolenia. Gdy wypowie się ostatnia osoba z kręgu, podziękuj uczestnikom za zabranie głosu i w kilku zdaniach opowiedz o tym co zostało zaplanowane na drugi dzień szkolenia. Zaproś do kolejnego ćwiczenia „Miasto Głuchych”.

#### **UWAGA DLA TRENERA:**

Jeśli podczas tego ćwiczenia, obecni są również głusi trenerzy, którzy prowadzą pierwsze ćwiczenie tego dnia, koniecznie zaproś ich do tego ćwiczenia. Objaśnij na czym polega ta rundka. Jeśli nie posługujesz się sprawnie językiem migowym – zadbaj o obecność tłumacza języka migowego.

To ważne aby do ćwiczenia zaangażować wszystkich obecnych. Udział osób głuchych w ćwiczeniu ma jeszcze jedną wartość – wszystkie ćwiczenia rozpoczynające i kończące dany

dzień szkoleniowy oraz ćwiczenia aktywizujące (energizery) zostały opracowane w takiej formie, aby mogła w nich wziąć udział osoba głucha. Należy jednak wcześniej zadbać o obecność tłumacza.

#### ĆWICZENIE: „MIASTO GŁUCHYCH”

Strona | 30

##### **Krok 1.**

Przedstaw uczestnikom zasady gry oraz jej cel. Podkreśl, że celem gry nie jest jak najszybsze wykonanie zadań tylko jak najlepsze skomunikowanie się uczestników z osobami głuchymi w miejscach które odwiedzają. Upewnij się, że wszyscy dobrze zrozumieli na czym polega symulacja, pytając „Czy jest coś co powinienem wyjaśnić/powtórzyć?”. Rozpoczynamy z chwilą gdy mamy pewność, że każdy uczestnik zrozumiał przebieg i cel ćwiczenia.

##### **Krok 2.**

Rozdaj uczestnikom kartkę z kalendarza (Materiał szkoleniowy nr 1) oraz kartę odpowiedzi (Materiał szkoleniowy nr 2)

##### **Krok 3.**

Na początku aby zachować porządek podziel grupę na 4 w miarę równe liczbowo zespoły i każdy zespół oddeleguj do jednej ze stacji. Później uczestnicy będą się już przemieszczać pomiędzy stacjami samodzielnie.

##### **Krok 4.**

Zadbaj o to aby aktorzy na stanowiskach mieli wydrukowane, pocięte i położone drukiem do dołu sytuacje z karty zadań (**Materiał szkoleniowy nr 3**) odpowiednie do swojego stanowiska( urząd pracy, szkoła, lekarz, policja). Po wylosowaniu przez uczestnika aktor odkłada sytuację z karty zadań z powrotem do puli.

Przypomnij że uczestnik losuje kartkę z sytuacją ale nie wolno mu jej odwrócić i przeczytać – podaje ją aktorowi.

##### **Krok 5.**

Wśród uczestników rozlosuj 4 JOKERY (jokerami mogą być karty ze zwykłej talii kart) i przypomnij uczestnikom, że to karty pozwalające na skorzystanie ze wsparcia tłumacza języka migowego. Kartę tę można wykorzystać tylko raz (tylko na jednej stacji).

##### **Krok 6.**

Gdy widzisz, że większość grupy zakończyła zadanie (odwiedziła wszystkie 4 stacje), upewnij się kto jeszcze nie ukończył zadania -pytając „Kto potrzebuje jeszcze trochę czasu?” Jeśli jest taka potrzeba, daj uczestnikom dodatkowe 5 minut.

##### **Krok 7.**

Zasygnalizuj zakończenie zadania i poproś grupę aby usiadła w kręgu. Podsumuj ćwiczenie odsłuchaniem uczestników. Zapytaj:

1. *Jakie są Wasze pierwsze spostrzeżenia, przemyślenia po wzięciu udziału w grze ?*
2. *Co było dla Was łatwe w tym ćwiczeniu ? Dlaczego ?*
3. *Co sprawiło Wam największą trudność ? Dlaczego ?*
4. *Co Was zaskoczyło/zdziwiło w ćwiczeniu ?*
5. *Czy pojawiły się emocje/odczucia ? Jakie ?*

##### **Krok 8.**

W tym miejscu należy również zapytać aktorów o ich spostrzeżenia, o to jak odbierali słyszących i ich próby kontaktu. Co zwróciło ich uwagę ?

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1:Innowacje społeczne



### Krok 9.

Gdy uczestnicy zakończą swoje wypowiedzi na zadane wcześniej pytania, zadaj kilka bardziej szczegółowych pytań:

1. *Sytuacje w grze to symulacje, jak myślicie jak może wyglądać rzeczywistość osób głuchych?*
2. *Z jakimi trudnościami mierzą się na co dzień?*
3. *Z czego wynika bariera komunikacyjna?*
4. *Jakie są jej skutki/konsekwencje dla głuchych?*
5. *Jakie są jej konsekwencje dla słyszących?*
6. *Co można zrobić aby ją zminimalizować? Macie jakieś pomysły?*
7. *Kto powinien zadbać o to aby ją zminimalizować?*
8. *Pytanie do osób które miały JOKERA –czy tłumacz języka migowego był pomocny?*
9. *Jak Wam się z nim współpracowało?*
10. *Czy wiecie jak można nawiązać kontakt z osobą głuchą? Jak należy się wobec osoby głuchej zachować?*

Strona | 31

Ostatnie pytanie jest po to aby przejść do kolejnego modułu który prowadzą osoby głuche nt. min. kultury głuchych savoir –vivru itd.

W omówieniu ćwiczenia należy zwrócić uwagę uczestników na fakt, że bariera komunikacyjna to kluczowa z barier mająca zasadniczy wpływ na rozwój i funkcjonowanie osób głuchych. Uczestnicy muszą wiedzieć :

- co oznacza pojęcie pułapka komunikacyjna,
- że komunikacja werbalna z osobą głuchą ma charakter jednostronny,
- że ma charakter permanentny
- jak można sklasyfikować kompetencje językowe głuchych
- że głusi w różnym stopniu znają język polski, ( jako przykład należy pokazać jak piszą głusi –będzie to kolejny materiał szkoleniowy – prześlę w mailu
- że pisanie na kartkach nie jest wyczerpującą i satysfakcjonującą w wielu przypadkach formą komunikacji
- że należy bezwzględnie jeśli jest taka możliwość korzystać ze wsparcia tłumacza j. migowego i jak z niego korzystać
- że może u głuchych mogą występować różne zachowania związane z kontaktem ze słyszącymi (wstyd, obawa przed niezrozumieniem, niechęć do wyrażania się w języku który słabo się zna itp.)
- że słyszący różnie zachowują się w sytuacjach komunikacyjnych z głuchymi , (unikają, krzyczą, selekcjonują informacje itp.)

### Krok 10.

Rozdaj uczestnikom materiał szkoleniowy nr 4 i opowiedz, że jest to przykład w jaki sposób komunikują się pisemnie osoby głuche. Wspomnij, że jest to przykład na różny poziom znajomości języka polskiego i potencjalne źródło nieporozumień w komunikacji na linii głuchy-słyszący.

### Krok 11.

Na zakończenie podziękuj wszystkim osobom biorącym udział w symulacji. Podkreśl, że ich zadanie wymagało od nich dużego zaangażowania i zmiany perspektywy, która zwykle nie

przychodzi nam łatwo. Podziękuj za wykonane ćwiczenie, zaproś na krótką przerwę (kawową) oraz do wysłuchania po przerwie, mini-wykładu „Głusi o Głuchych”.

### **Uwagi dla trenera:**

Sala do przeprowadzenia gry musi być przestronna, bez zbędnych mebli i przedmiotów. W czterech miejscach oddalonych od siebie należy urządzić stacje w których uczestnicy będą się spotykać z aktorami. Każda stacja powinna być oznaczona np. flipchartem z nazwą stacji. Ważne, aby stacje były od siebie na tyle oddalone aby uczestnicy sobie nie przeszkadzali i mogli się swobodnie przemieszczać pomiędzy nimi (mogą to być również osobne pokoje). Na każdej stacji powinien być stolik i dwa krzesła oraz w bliskiej odległości krzesło które można wykorzystać jeśli w spotkaniu brać będzie udział tłumacz. Na stoliku powinny być karty zadań, kartki, długopisy i ewentualne rekwizyty.

Strona | 32

### **Uwagi ogólne:**

- Do gry potrzebne będą 4 osoby znające biegle język migowy, rekomendowane jest aby były to osoby głuche.
- Uwaga : przy wariacie gry z użyciem kart do gry JOKER wymagana jest obecność tłumacza języka migowego
- Gra jest przeznaczona na maksymalnie 20 osób.

### **Uwagi szczegółowe:**

- W grze są 4 stanowiska obsługiwane przez osoby głuche wcielające się w odpowiednie do stanowiska role:
  1. Policjanta na komisariacie
  2. Pedagoga w szkole
  3. Pośrednika pracy w urzędzie pracy
  4. Lekarza w przychodni lekarskiej
- Zadanie dla uczestnika polega na odwiedzeniu każdego z 4 miejsc i zmierzeniu się z sytuacją w której zaproszony będzie do komunikacji z osobą głuchą.

Uczestnicy zapoznają się z rolą napisaną w formie kartki z kalendarza, jest to jednocześnie formularz gdzie zaznaczają czy udało im się załatwić daną sprawę czy nie. Uczestnicy otrzymują ponadto jedną kartę odpowiedzi obowiązującą na wszystkich stacjach z podziałem na miejsca które należy odwiedzić.

- Po załatwieniu sprawy – skreślają zadanie na kartce z kalendarza.
- Przy każdej stacji uczestnik losuje 1 sytuację z karty zadań (Materiał szkoleniowy nr 3) na której jest komunikat który przekaże mu głuchy aktor. Uczestnik nie zna treści zapisanej na karcie. Zadanie uczestnika polega na tym, aby dowiedzieć się co przekazuje mu osoba głucha. I odpowiedział na zadane do komunikatu proste pytanie. Prawidłową odpowiedź wskazującą na zrozumienie komunikatu uczestnik zaznacza na karcie odpowiedzi (Materiał szkoleniowy nr 2). Osoba głucha potwierdza czy komunikat został zrozumiany prawidłowo również zaznaczając właściwą odpowiedź. Jeśli uczestnik prawidłowo zrozumie komunikat i odpowie na pytanie, uznaje się że, sprawa z kalendarza (Materiał szkoleniowy nr 1) została załatwiona i uczestnik może ją na kartce z kalendarza skreślić. **Jeśli uczestnik nie wskaże**

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



**prawidłowej odpowiedzi – oznacza, że zadanie nie zostało wykonane ( zostaje niezakreślone na kartce z kalendarza)**

- Uczestnicy mogą skorzystać ze wsparcia tłumacza języka migowego, pod warunkiem, że na początku gry wylosowali kartę z napisem JOKER. To karty pozwalające na skorzystanie ze wsparcia tłumacza języka migowego. Kartę tę można wykorzystać tylko raz. Takie rozwiązanie pozwoli na późniejsze porównanie jak przebiega komunikacja bez wsparcia a jak wygląda spotkanie, gdy jest możliwe zaangażowanie tłumacza języka migowego.
- W trakcie gry pilnuj aby uczestnicy odwiedzili każdą ze stacji, nie podpowiadali sobie i za bardzo nie komentowali tego co się dzieje – poproś aby zostawili to na omówienie które będzie po zakończeniu ćwiczenia.
- Gra kończy z się z chwilą, gdy wszyscy uczestnicy odwiedzą każdą z 4 stacji.

Strona | 33

#### MINI - WYKŁAD: „GŁUSI O GŁUCHYCH”

Tacząc dając uczestnikom możliwość dostrzeżenia perspektywy osoby głuchej, wysłuchania o jej własnych doświadczeniach z bycia częścią świata Głuchych. Ważne jest więc aby mini-wykład „Głusi o głuchych” prowadzony był przez osobę głuchą, która oprócz wiedzy teoretycznej, będzie przeplatała prezentację, własnymi doświadczeniami, korzystania z dorobku kulturowego.

##### **Krok 1.**

Zaproszony głuchy trener rozpoczyna mini-wykład od opowiedzenia uczestnikom o podstawowych różnicach w nazewnictwie przypisanym do definiowania głuchoty. Pokazuje różnice pomiędzy stwierdzeniem głuchy, Głuchy a niedosłyszący. (slajd nr 1-10)

##### **Krok 2.**

Głuchy trener przypomina uczestnikom, że różne definiowanie głuchoty zależy w głównej mierze od perspektywy jej postrzegania: medycznej lub społecznej (slajd 7)

##### **Krok 3.**

Opowiada uczestnikom co dla osoby głuchej oznacza przynależność do kultury Głuchych oraz jaką rolę w budowaniu tożsamości i identyfikowaniu się z tą kulturą ma język migowy (slajd 15-16)

##### **Krok 4.** Mówi uczestnikom o dorobku kulturowym środowiska Głuchych.

Omawia najważniejsze elementy tej kultury jak: DeafArt, savoir-vivre Głuchych, język (poezja, humor), teatr, Deaflympics. Pokazuje i omawia jej przykłady (slajd: 22-27)

Trener omawia jeden z ważnych elementów kultury Głuchych - savoir-vivre oraz to jaką rolę pełni w tej kulturze (slajd nr 27-36).

##### **Krok 5.** Trener kończy ten wątek osobistą refleksją na temat tego, co daje mu przynależność do mniejszości kulturowej osób Głuchych, jakie ma z tego korzyści.

Głuchy trener kończy swój wykład zaproszeniem do kolejnego ćwiczenia, „ Podstawowe zwroty w języku migowym”.

## KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU 3

Moduł 3 to solidna porcja wiedzy teoretycznej.

Postaraj się podczas wykładów używać jak najwięcej przykładów.

W części poświęconej na przedstawienie wiedzy o tożsamości – ważne jest aby zakończyć ten wykład krótkim podsumowaniem, wskazując, że pewne trudności w funkcjonowaniu społecznym, zawodowym osób głuchych, mogą korelować z problemami związanymi z tym jak głusi postrzegają siebie i jak postrzega ich otoczenie (aspekt tożsamościowy).

Strona | 34

Ze względu na fakt, że w module 3 znajduje się również duże symulacyjne ćwiczenie, wymagające od uczestników wejścia w rolę, identyfikacji i zaangażowania, istotne jest aby trener zadbał o właściwe wyjaśnienie zasad ćwiczenia, jego celu oraz poszczególnych etapów i upewnił się, że dla wszystkich uczestników jest to jednakowo jasne i zrozumiałe. Ważne jest zadbanie również o „wyjście z roli” uczestników po zakończonym ćwiczeniu. Koniecznie należy odsłuchać wszystkich aktorów/uczestników biorących udział w tym ćwiczeniu. Najprawdopodobniej podczas realizacji scenariusza u niektórych uczestników pojawią się silniejsze emocje i/lub stres- tym bardziej istotne jest aby omówić takie sytuacje podczas podsumowania ćwiczenia.

**TOŻSAMOŚĆ:** to wizja własnej osoby, jaką człowiek ma: właściwości wyglądu, psychiki i zachowania się z punktu widzenia ich odrębności i niepowtarzalności u innych ludzi. W ciągu całego naszego życia od dzieciństwa poprzez okres dorastania po późną dorosłość nie tylko zdobywamy wiedzę i różne umiejętności, poszerzamy swoje zasoby, rozbudowujemy strategie radzenia sobie w różnych bardziej i mniej typowych sytuacjach. Przede wszystkim jednak w każdym okresie naszego życia kształtuje się nasza tożsamość i świadomość tego, że jesteśmy odrębnymi jednostkami, że mimo wszelkich podobieństw różnimy się od innych ludzi, że jesteśmy sobą niezależnie od okoliczności, że upływ czasu nie zaciera w nas tego, dzięki czemu sami siebie rozpoznajemy.

Według Słownika języka polskiego tożsamość znaczy po prostu tyle, co „bycie tym samym”. Termin ten odnoszony jest do konfiguracji cech, które pozwalają zidentyfikować, rozpoznać daną osobę czy grupę osób. Ustalenie czyjeś tożsamości polega więc na rozpoznaniu specyficznych cech danej osoby (grupy), które odróżniają tę osobę (grupę) od innych.

Podstawową zatem funkcją tożsamości w takim szerokim ujęciu jest identyfikowanie osoby lub grupy na podstawie posiadania określonej liczby atrybutów. Pojęcie tożsamości wiąże się z takimi pojęciami - i czasami jest z nimi utożsamiane - jak osobowość, indywidualność, unikatowość, identyczność, odrębność. Jest łączone z dodatkowymi określeniami, jak np.: tożsamość narodowa, tożsamość (przynależność) religijna, tożsamość płciowa, indywidualna, grupowa, osobista, społeczna, zawodowa. „Tożsamość” jest to struktura psychiczna złożona z charakterystyk pochodzenia społecznego, zewnętrznego, jak i wewnętrznego.

W psychologii, od czasów pojawienia się teorii Erika H. Eriksona, pojęcie tożsamości występuje w kontekście dwóch najważniejszych dla człowieka relacji: stosunku do siebie samego i stosunku do innych ludzi, a więc zarazem do kultury i tradycji. Wskazuje ono na szczególny typ związku, jaki łączy podmiot z nim samym - z jednej strony, z jego własną psychofizyczną i moralną kondycją z drugiej zaś - na związek z innymi. Związek ten opiera się na mniej lub bardziej świadomych postawach wobec wyróżnionych wartości, których nosicielem jest zarówno sam podmiot, jak i inni ludzie, kultura.

**Poczucie tożsamości** to zatem efekt gromadzenia różnych informacji na swój temat, oceniania ich i związanego z tym takiego a nie innego przeżywania siebie

- Tożsamość pierwotna : to np. płeć, pochodzenie, wiek, orientacja seksualna, głuchota. Bywa więc ona często przesłanką do dyskryminacji – w tym przypadku wiązać się będzie z medycznym modelem głuchoty i dyskryminacją ze względu na „niepełnosprawność”.
- Tożsamość wtórna: to np. wykształcenie, dochód, stan cywilny. W tym przypadku głuchota może być łączona ze społecznym lub kulturowym modelem głuchoty. Ze względu na fakt, że jednostka ma większy wpływ na czynniki (atrybuty) związane z tym rodzajem tożsamości, może się ona łączyć ze sposobem postrzegania osoby głuchej albo z perspektywy bariery komunikacyjnej (społeczny model głuchoty), albo w kontekście świadomego uczestnictwa głuchego w kulturze głuchych (perspektywa kulturowa).

Można też mówić tu o **tożsamości osobistej**: zaznacza nasza odrębność względem innych, dotyczy procesów samorozwoju które wykształca wyjątkowe poczucie bycia sobą. Wiąże się z procesem indywidualizacji, wzmacniania swojej odrębności, uniezależniania się od innych, budowania poczucia sprawstwa, nabywania coraz to bardziej złożonych narzędzi zaspokajania swoich potrzeb. Zbiór samookreśleń, pozwalający jednostce scharakteryzować się pod kątem: JA – NIE JA

Będzie to również **tożsamość społeczna** – dotyczy cech jakie jednostce przypisują inni i określa kim jest dana jednostka w stosunku do grupy społecznej składającej się z jednostek jej podobnych pod względem takich samych cech, uświadomienie sobie wspólnych właściwości z grupą, w której jednostka żyje, poczucie przynależności do grupy i dostrzeżenie odrębności grupy. Zbiór samookreśleń, pozwalający jednostce scharakteryzować się pod kątem: MY – NIE MY.

**W obu przypadkach głuchota kształtuje dany rodzaj tożsamości. W pierwszym przypadku w wymiarze osobistym, w drugim przypadku – w wymiarze społecznym.**

Ma znaczenie zatem jak na fakt głuchoty dziecka reagują jego rodzice, jak przebiega proces socjalizacji w przedszkolu, szkole (kontakty z rówieśnikami). Jaki jest odbiór głuchoty, jaka jest postawa słyszącego społeczeństwa lub głuchej wspólnoty w których dana jednostka przebywa

Tożsamość społeczna i osobista, oddziałują na siebie i kształtują się wzajemnie. Sposób postrzegania siebie zależy w dużej mierze od relacji jednostki z otoczeniem. To na tej podstawie zbuduje się dojrzała tożsamość osobista oraz pełnowartościowa tożsamość społeczna

W przypadku osób głuchych, sposób postrzegania swojej głuchoty i reagowanie na odbiór społeczny tego faktu – ma zasadnicze znaczenie w postrzeganiu siebie.

Ważne jest aby osoba głucha, podobnie jak każda słysząca, mogła zidentyfikować się z grupą, która zaspokoi jej osobiste i społeczne potrzeby

Każdy człowiek potrzebuje akceptacji i poczucia przynależności do jakiejś wspólnoty, jest to podstawa jego późniejszych powodzeń lub niepowodzeń życiowych.

Jeśli osoba żyje pomiędzy dwoma światami, ma trudność w zidentyfikowaniu się z grupą społeczną, doświadcza odrzucenia, separacji, dyskryminacji – trudno jej wykształcić silnie określoną tożsamość społeczną – zaburzona zostaje tożsamość jednostki.

E. Erikson, zwraca uwagę na ważne czynniki kształtujące dojrzałą tożsamość takie jak zbieranie doświadczeń badanie granic, eksplorowanie – tzw. EKSPLOACJA oraz możliwość wykorzystania zgromadzonych doświadczeń i informacji o sobie i świecie – tzw. PRZYJĘCIE ODPOWIEDZIALNOŚCI. Jeśli osoba głucha (niezależnie na jakim etapie życia) ma utrudniony dostęp do obu tych aktywności, jej tożsamość może nie wykształtować się w pełni (tzw. tożsamość nadana, rozproszona czy moratoryjna).

### **Składowe tożsamości:**

Są cztery pojęcia, pozwalające na opisanie tożsamości człowieka z jego osobistej perspektywy. Są to pojęcia następujące: poczucie odrębności, poczucie identyczności, poczucie ciągłości i poczucie integralności. Podana tu kolejność odpowiada kolejności, w jakiej pojawiają się one w indywidualnym rozwoju każdego człowieka.

1. Poczucie odrębności: to poczucie, że istnieje wyraźna granica między mną a drugim człowiekiem, że jesteśmy nie tylko oddzielnymi fizycznie, ale przede wszystkim odrębnymi psychicznie jednostkami, że cechy nas charakteryzujące tworzą specyficzny dla każdego z nas układ, że potrafimy wskazać cechy wyraźnie odróżniające nas od innych, nawet bardzo podobnych do nas pod względem wyglądu, charakteru czy stylu działania ludzi.
2. Poczucie identyczności: widoczne jest w przekonaniu, iż „to też ja” niezależnie od tego, jaką w danej chwili pełnię rolę i jak zachowuję się w danej sytuacji. W ciągu swego życia pełniemy różne role, jedne znikają, pojawiają się nowe, ponadto sposoby pełnienia ról zmieniają się w zależności od okoliczności, różne sytuacje i zdarzenia aktywizują różne role społeczne przypisane nam przez innych. Poczucie, że jestem sobą, zachowuję się po swojemu, jestem wierny swoim wartościom, swoim ideałom – to wszystko składa się na poczucie identyczności niezależnie od okoliczności zewnętrznych – kontekstu społecznego i sytuacyjnego.
3. Poczucie ciągłości: polega na tym, iż ujmując swoje życie w perspektywie czasu, a więc w perspektywie historycznej jednostka rozpoznaje siebie jako zmieniającą się

całość, widzi podobieństwa i różnice w swoim sposobie działania, ale potrafi też wyodrębnić to, co stałe, charakterystyczne tylko dla niej, co odróżniało ją od innych ludzi kiedyś, co odróżnia ją teraz, i co będzie ją prawdopodobnie odróżniało w przyszłości. Bez trudu odnajdzie swoje zdjęcia pośród innych, scali wspomnienia z najwcześniejszych okresów życia, skorzysta ze swoich wcześniej nabytych kompetencji, gdy sytuacja będzie tego wymagała.

4. Poczucie integralności: ujawnia się w przekonaniu, iż sposoby pełnienia różnych ról, realizowania różnych zadań mimo, iż czasami tak bardzo różne od siebie, bo dostosowane do rozmaitych okoliczności to jednak składają się na jakąś całość, są jakoś do siebie podobne, różne sposoby ich wykonywania pasują do siebie, a więc w tym, iż „to zawsze ja”. Nie tylko jednostka zauważa jakiś ich wspólny rys, są one także rozpoznawane przez otoczenie, jako pochodzące od tej samej osoby. Przy dużym poczuciu integralności jednostka może mieć wrażenie, iż nadaje swoiste osobiste piętno temu, co robi, iż „zawsze jest sobą”, „wszystko robi po swojemu” niezależnie od charakteru zadania, sytuacji, okoliczności zewnętrznych. Z kolei niskie poczucie integralności wiąże się z przekonaniem o tym, iż nasze działanie w dużym stopniu zależy od okoliczności zewnętrznych, jest nimi powodowane i przez nie kształtowane.<sup>1</sup>

### **Tożsamość Głuchych – czerpanie z bycia sobą w kontekście osobistym i społecznym**

Definiowanie siebie jako głuchego lub Głuchego jest zjawiskiem złożonym i ma silny związek z poczuciem tożsamości zarówno tej indywidualnej, jak i grupowej. Dla słyszących dana osoba może być po prostu niesłysząca lub słabosłysząca, natomiast ona sama może identyfikować się z tożsamością osoby Głuchej (kulturowo) lub głuchej, czyli po prostu takiej, która nie słyszy, nie wspominając o tym, że przecież ubytki słuchu są sprawą indywidualną i to na ile ktoś słyszy bądź nie, poza medyczną oceną, jest sprawą indywidualnych odczuć. Wśród samych głuchych funkcjonuje nawet model „idealnego Głuchego”<sup>2</sup>. Wynika z niego, że najlepiej byłoby, żeby była to osoba:

- głucha od urodzenia,
- która ma głuchych rodziców,
- ucząca się w szkole, potem na uczelni dla głuchych,
- biegła w języku migowym,
- identyfikująca się z kulturą głuchych,
- dumna z głuchoty,
- wybierająca głuchego partnera,
- posiadająca głuche dzieci.

<sup>1</sup> Brzezińska Anna *Dzieciństwo i dorastanie: korzenie tożsamości osobistej i społecznej*. Wyd. Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2007, s 7 -10

<sup>2</sup> Podgórska Jachnik Dorota, *Głusi wśród słyszących — głusi wśród Głuchych. Problemy integracji społecznej osób z uszkodzonym słuchem w aspekcie tożsamościowym*, w: Woźnicka Elżbieta (red.) *Tożsamość społeczno-kulturowa głuchych*, Wyd. Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki, Łódź 2011, s.18.



Oczywiście nie każda głucha osoba spełnia te „wewnątrzgrupowe” kryteria, niemniej jednak są one istotne dla poczucia, że jest się „pełnoprawnym” członkiem kultury Głuchych. Jednocześnie ich niespełnienie może być przyczyną uczucia wyalienowania i powodem wykluczenia ze społeczności Głuchych (defizm).

Zważywszy na fakt, że ubytki słuchu, ich przyczyny, oraz sposoby na ich wyrównanie są bardzo różne, mamy do czynienia z ogromną różnorodnością w tej społeczności. Właściwie każdy z jej przedstawicieli jest wyjątkowy i stanowi swoistą indywidualność, czego osoby słyszące mogą nie dostrzegać. Jak widać również społeczność ta nie jest jednorodna a perspektywy osób Głuchych i głuchych w odniesieniu do kwestii tożsamości - zarówno tej indywidualnej, jak i grupowej - są zupełnie inne niż osób słyszących i jest to wieloaspektowe zjawisko za którym stoją bardzo złożone procesy. Składają się na nie min. potrzeba przynależności, autoidentyfikacja czy też konformizm, jako chęć przynależności do grupy większościowej słyszących lub Głuchych itd. Osoby głuche funkcjonują zatem w dwóch światach: z jednej strony jest to świat słyszących, w którym uczestniczą w codziennych sytuacjach życiowych gdzie muszą sobie „jakoś poradzić” i doświadczają przymusowej integracji i asymilacji, a z drugiej strony mają bogaty świat społeczności Głuchych z własnymi prawami i zasadami, językiem i kulturą.

**Jako cechy tożsamości społecznej głuchych a tym samym cechy odrębności kulturowej, niewątpliwie wymienić można:**

- stosunkowo jednorodny charakter zbiorowości mniejszościowej;
- pozostawanie w wyraźnej mniejszości w stosunku do reszty ludności w Polsce;
- posiadanie specyficznych, odrębnych cech: kultury, tradycji, języka;
- samokategoryzację oznaczającą zarówno dążenie do kultywowania swych odrębnych cech kulturowych, a tym samym odróżnianie się od pozostałej ludności w państwie w sposób wyraźny lub co najmniej dorozumiany, jak i dążenie do traktowania danej społeczności głuchych jako wykazującej się odrębnymi cechami kulturowymi.
- grupowo pielęgnowane postawy, wierzenia i przekonania
- swoisty kodeks towarzyski czyli *savoir-vivre*,
- sztuki wizualne (sztuki plastyczne, film, teatr, szczególnie nurtu zaangażowanego, zwanego *deaf-artem*),  
organizacja życia społecznego i towarzyskiego (kluby i świetlice, organizacje polityczne i kulturalne, organizacje sportowe, wydarzenia, Deaflympics, dni świąteczne),
- historia, będąca w dużej mierze historią walki z dyskryminacją i wyzwalać się z zależności od słyszącej większości.

**Dlaczego mówimy o odrębności kulturowej?**

Dla narodowej społeczności Głuchych, jej język jest elementem identyfikującym przynależność do tej wspólnoty i oznacza zgodę na bycie po prostu Głuchym. Tu objawia się istotna różnica pomiędzy słyszącą większością a głuchą mniejszością. To co dla Głuchych jest wyznacznikiem odrębności kulturowej, najważniejszą wartością – dla słyszących jest oznaką niepełnosprawności.

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



Polski Język Migowy ma wartość socjalizującą i kulturotwórczą. Jest on wspólnym narzędziem komunikacji, jednoczącym członków tej grupy i wyodrębnianiu jej spośród innych grup społecznych, podobnie jak każdy inny język foniczny. Jest to więc wspólne narzędzie komunikacji ale też wspólnota doświadczeń, ocen, wartości i widzenia i interpretowania świata.

Początki Kultury Głuchych związane są z powstaniem szkół specjalnych dla głuchych z internatem – tam po raz pierwszy w historii w dużych skupiskach zgromadziła się społeczność głuchych. Mimo iż, szkoły takie istnieją od ponad 200 lat, dopiero w latach sześćdziesiątych XX wieku zaczęto dostrzegać społeczności głuchych. Wiązało się to ściśle z docenieniem języków migowych. W 1965 roku głuchy współpracownik Williama Stokoe, Carl Cronenberg, napisał w słynnym „Słowniku ASL” dodatek p.t. „Społeczność językowa”. Od tamtego czasu zmieniło się spojrzenie Głuchych na swoją własną kondycję. Coraz częściej Głuchota rozumiana jest po prostu jako sposób bycia i życia, sposób równie dobry jak inne. Dr Barbara Kannapell Głucha profesor socjologii na Uniwersytecie Gallaudeta (w 1972 założyła organizację DeafPride) określa kulturę Głuchych jako „(.) zestaw wyuczonych zachowań i spostrzeżeń, które kształtują wartości i normy głuchych ludzi na podstawie podobnych lub wspólnie dzielonych doświadczeń”.

Sformułowanie „kultura Głuchych” brzmi pozytywnie, podkreśla dumę jednostki z własnej tożsamości oraz jej pełną akceptację, a także radość z przynależności do określonej mniejszości językowej.

Specyfika kultury Głuchych wynika częściowo z samej natury głuchoty, z wizualnego postrzegania świata przez ludzi głuchych, częściowo zaś jest efektem życia grupowego – najpierw w internacie, a potem we wspólnocie poza nim. Więzy zadzierzgnięte w szkole dla głuchych są podtrzymywane i pielęgnowane przez całe życie.

Kultura głuchych jest <sup>3</sup>:

- kolektywistyczna : ważne są więzimiędzyludzkie, dzielenie się informacjami, grupowe podejmowanie decyzji, wyraźne jest rozgraniczenie między „swoimi” i „obcymi”, obowiązuje silna identyfikacja członków z grupą oraz poczucie lojalności. Niestosowanie się do zasad grupy grozi wykluczeniem (ostracyzm) Preferuje się wspólne spędzanie czasu i podejmowanie różnychaktywności. Ważna jest grupa a nie jednostka. W takich kulturach liczą się harmonijne relacje pomiędzy członkami, współpraca zamiast rywalizacji, wspólne podejmowanie decyzji i odpowiedzialność zbiorowa. Grupa znajduje się w centrum życia jednostki, jest ważniejsza nawet niż rodzina. Praca na rzecz wspólnoty i życie prywatne są trudne do rozdzielenia
- egalitarna : pochodzenie społeczne, rasa, wiek, płeć, wyznanie nie są kluczowymi determinatami przynależności. O prestiżu osoby w społeczności Głuchych decyduje biegłość w języku migowym i relacje z innymi, aktywność społeczna.

<sup>3</sup>Za :MarganiecBartosz, *Kultura Głuchych*, w:*Sytuacja osób głuchych w Polsce*. Raport zespołu ds. g/Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, Warszawa 2014, s. 144-145.

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1:Innowacje społeczne

- antyoralistyczna – język migowy stanowi tu nadrzędną wartość, oralizm jest traktowany jako forma deprecjacji języka migowego.

Włączenie się w kulturę Głuchych następuje na dwa sposoby:

- w rodzinie Głuchej,
- w szkole dla głuchych z internatem,
- poprzez członkostwo w grupach nieformalnych np. towarzyskich

Strona | 40

### **Język migowy i inne elementy i przykłady kultury Głuchych:**

Fundamentem kultury Głuchych jest język migowy. Należy jednak odróżnić Polski Język Migowy (PJM) od Systemu Językowo-Migowego (SJM) stworzonego w oparciu o gramatykę języka polskiego. Jego nadrzędna wartość związana jest z kulturotwórczą rolą. Jest on bowiem wytworem a jednocześnie nośnikiem kultury Głuchych.

**„Język migowy”** - odnosi się do polskiego języka migowego, a nie systemu językowo-migowego. Używając określenia „język migowy” ma się też na myśli inne języki migowe oprócz polskiego języka migowego – np. amerykański język migowy, szwedzki język migowy, niemiecki język migowy, francuski język migowy.

**„System Językowo-Migowy” (SJM)** nie pełni funkcji języka naturalnego, lecz stanowi subkod języka polskiego, a posługiwanie się SJM ma charakter hybrydowy. Użycie SJM polega na posługiwaniu się językiem mówionym (językiem polskim) przy jednoczesnym użyciu znaków migowych.

To jest tak, że znaki migowe wzięte z PJM oraz alfabet palcowy wstawia się w wyrazy i końcówki wyrazów, co daje efekt symultanicznego, złożonego przekazu informacji językowych na bazie dwóch modalności: słuchowej i wzrokowej.

Tak więc SJM jest wizualnym odbiciem struktury gramatycznej języka polskiego, a PJM posiada własną strukturę gramatyczną nie odpowiadającą gramatyce języka polskiego. W odniesieniu do SJM stosuje się rozmaite terminy np. – język migany, metoda kombinowana, metoda bimodalna, symultaniczna komunikacja, totalna komunikacja. Te wszystkie określenia nie odnoszą się do PJM.

Popularne stereotypy nt. głuchych i języka migowego:

- Język migowy jest językiem uniwersalnym. Aczkolwiek głusi z różnych krajów szybciej się dogadają.
- Język migowy jest językiem zubożałym lub agramatycznym. Co jest nie prawdą. Język migowy jest językiem wizualno-przestrzennym.
- Każda osoba głucha jest użytkownikiem języka migowego. Nie każda osoba głucha zna język migowy.
- Osoba głucha nie posiada języka. Każdy człowiek ma jakiś język: rodzinny, ojczysto-foniczny, lub migowy.
- Język polski jest pierwszym językiem osób głuchych. Jeżeli dziecko głuche wychowuje się w rodzinie głuchych to oczywiste, że pierwszym językiem będzie język migowy. Również to dotyczy dzieci słyszących tzw. CODA (Dziecko słyszące rodziców głuchych).

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

- Wystarczy nauczyć się alfabetu palcowego, żeby porozumieć się z niesłyszącym. Nie jest prawdą z dwóch powodów: Nie każdy głuchy zna język polski, a drugi powód to ekonomia komunikacji – szybciej jest przekazać słowa niż litery.
- Każdy głuchy pragnie być osobą słyszącą. Nie każdy głuchy chce słyszeć z wielu powodów. Większość Głuchych jest dumna z bycia Głuchym.
- Technologia pozwala całkowicie przywrócić słuch. Jak każda technologia jest zawodna i nieprecyzyjna. W aparatach słuchowych coś tam słychać, ale nie wszystko słyszymy. Są osoby, którym technologia wspierająca słyszenie NIE pomoże (bardzo duży ubytek słuchu, bądź brak słuchu).

Zajmujący się procesami narodotwórczymi John Hutchinson podkreśla, że obok polityków i historyków znaczną rolę w powstawaniu nowej grupy kulturowej odgrywają artyści. W swojej twórczości podejmują aktualne dla wspólnoty problemy oraz rozpowszechniają mity, tradycje i toposy pozwalające ukształtować poczucie bycia częścią większej grupy. Podobnie dzieje się w środowisku Głuchych.

Najbardziej charakterystyczną formą sztuki Głuchych jest niezwykle ekspresywna poezja migana. Za pomocą języka migowego, który płynnie komponuje się z mową ciała, można wyrazić nie tylko treść, ale i – tak ważne w poezji – emocje.

Te możliwości oprócz poetów wykorzystują również członkowie grupy „Młodzi Migają Muzykę”, którzy w języku migowym interpretują utwory muzyki rozrywkowej. Jednak domeną Głuchych artystów są sztuki plastyczne. W Europie Zachodniej coraz popularniejszy staje się kierunek sztuki o nazwie Deaf Art, który obejmuje przede wszystkim sztuki plastyczne, zwłaszcza malarstwo i fotografię, ale też film i teatr. Jest to sztuka Głuchych artystów, odnosząca się do ich doświadczeń. Charakteryzuje się głównie wykorzystaniem symboli nawiązujących do pojęcia głuchoty i sytuacji osób niesłyszących w społeczeństwie. Stąd popularny jest motyw oczu oraz dłoni będących dla Głuchych istotnymi narzędziami porozumiewania się. W pracach pojawiają się też motyle – nie mają one zmysłu słuchu, czego się nie dostrzega, gdy się na nie patrzy. Motyle symbolizują często piękno i wolność oraz to, że brak słuchu nie jest ograniczeniem. Dla osób słyszących naturalną oznaką dysfunkcji słuchu i całego środowiska niesłyszących są uszy. Tymczasem Głusi zazwyczaj nie przywiązują wielkiej wagi do tej symboliki. Z ich punktu widzenia uszy po prostu nie pełnią tak istotnych funkcji jak np. ręce. Niemniej jednak znak ten czasami się pojawia, co może być odczytywane jako wpływ środowiska słyszących.

W kierunku Deaf Art w Polsce wpisuje się na pewno twórczość Przemysława Sławika.

Jego fotografie i grafiki oscylują bowiem wyraźnie wokół motywu ludzkiego ucha.

Do stylistyki Deaf Art zaliczyć można również prace Agnieszki Kołodziejczak. Przedstawiony w serii Room (2009) obraz szybujących w ciasnym pokoju ptaków można odnieść do szeroko pojętych ograniczeń, jakie napotyka człowiek w realizacji swoich zamierzeń. Innym przykładem sztuki Głuchych jest seria obrazów Alfreda Poloka pod wymownym semantycznie tytułem KWIATostan radosny. Zagadnienie niewerbalnej „mowy kwiatów” ma tu szczególne znaczenie. Odwołanie do „języka kwiatów” stanowi przypomnienie

o wielowymiarowym komunikacyjnym potencjale, który nie może być redukowany do przekazu słownego w konkretnych językach etnicznych.<sup>4</sup>

### Najważniejsze aspekty związane z *savoir-vivre* w kontaktach z osobą głuchą

Część zachowań akceptowanych społecznie jest wspólna dla Głuchych i słyszących.

Istnieją jednak zachowania specyficzne dla grupy Głuchych. Nawiązanie komunikacji w języku migowym konieczne jest nawiązanie między rozmówcami kontaktu wzrokowego.

Strona | 42

Nie krzyczymy do osoby głuchej, ale możemy wykorzystać:

Machanie ręką w kierunku osoby Głuchej ruchem pionowym dłoni (ruch nadgarstka góra-dół), czyli trochę inaczej, niż przy pożegnaniu.

1. Klepanie – jeśli osoba Głucha stoi do nas odwrócona plecami lub bokiem, a chcielibyśmy nawiązać z nią kontakt można to zrobić poprzez lekkie poklepanie jej w okolicy ramienia. Ale uwaga, klepięcie w inne miejsce ciała niż obszar rąk lub ramion rozmówcy np. w okolice karku, pleców, głowy, nóg jest nieestosowne.
2. Uderzanie w stół – jeśli osoba Głucha je posiłek, w celu zwrócenia jej uwagi poprawnym zachowaniem jest stukanie w stół otwartą dłonią. Ta metoda, dzięki drganiom przenoszonym przez powierzchnię, jest skuteczna dla przywołania większej grupy osób siedzących przy jednym stole.
3. Tupanie – dzięki przenoszonym przez podłogę drganiom, pozwala przywołać grupę osób znajdujących się w danym pomieszczeniu.
4. Miganie światłem – sposób sprawdza się do zwrócenia na siebie uwagi większej grupy osób w dużej sali.
5. Rzucanie czymś lekkim w oddalonego od nas rozmówcę (np. poduszką, papierkiem zwiniętym w kulkę). Rzucać należy jednak lekko, celując w dolną część ciała i tylko do osób, które znamy. Nie ma mowy o rzucaniu do starszej, obcej osoby.

### Utrzymanie/zrywanie komunikacji:

1. Jeśli zobaczysz migających ze sobą Głuchych nie przechodź między nimi, gdyż przechodząca między rozmówcami inna osoba powoduje chwilowe zerwanie kontaktu wzrokowego, a tym samym przerwanie komunikacji.
2. Odrywanie wzroku od rozmówcy i „błądzenie” nim wokół jest niegrzeczne i wpływa negatywnie na przebieg komunikacji.
3. Nadmierne potakiwanie głową może zostać zrozumiane jako objaw lekceważenia i działa rozpraszająco.
4. Trzeba utrzymywać kontakt wzrokowy. Bez kontaktu wzrokowego nie ma komunikacji w języku migowym. Dotyczy to także rozmowy za pośrednictwem tłumacza – powinniśmy patrzeć na naszego rozmówcę a nie na tłumacza.
5. Śledzenie wzrokiem dłoni partnera rozmowy, zamiast patrzenia mu w oczy. Podstawowy błąd popełniany przez osoby zaczynające naukę języka migowego. Zachowanie takie dekoncentruje i stresuje osoby Głuche. Ręce migającego nie niosą

---

<sup>4</sup>[Elżbieta Wiacek, Franciszek Czech](http://www.miesiecznik.znak.com.pl/7132014franciszek-czech-elzbieta-wiacekkultura-gluchych/), artykuł „Kultura Głuchych” w Miesięcznik Znak Październik 2014, Nr 713  
<http://www.miesiecznik.znak.com.pl/7132014franciszek-czech-elzbieta-wiacekkultura-gluchych/>

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne

całego przekazu. To oczy i twarz (mimika) w ogromnej mierze nadają znaczenie gramatyczne i decydują o sensie wypowiedzi.

### Bariera komunikacyjna

Jest kluczową barierą z jaką mierzą się na co dzień osoby głuche, ma ona zasadniczy wpływ na ich funkcjonowanie w prawie każdej sferze życia. Zrozumienie z czego wynikają i na czym polegają trudności w komunikacji może być bardzo pomocne w pracy z osobą głuchą.

Strona | 43

### Źródła trudności w komunikacji mogą wynikać co najmniej trzech powodów:

#### 1. Niesprawność narządu słuchu.

Niesprawność ta wpływa z jednej strony na odbiór komunikatów nadawanych w języku fonicznym – osoba głucha nie słyszy albo słyszy w sposób zniekształcony, uniemożliwiający zrozumienie treści komunikatu. Z drugiej strony uszkodzenie słuchu może wpływać na umiejętność nadawania komunikatów w języku fonicznym – osoba głucha może nie mówić w języku polskim albo jej artykulacja będzie na tyle zniekształcona, że w praktyce uniemożliwi to zrozumienie treści nadawanego przez nią komunikatu przez inne osoby.

*Należy pamiętać, że obie te umiejętności trzeba postrzegać oddzielnie. Fakt, że osoba głucha posiada umiejętność mówienia nie oznacza, że w równym stopniu ma możliwość słuchania.*

*Brak świadomości tego, że mówienie nie oznacza automatycznie słyszenia jest jednym z częstych powodów nieporozumień komunikacyjnych jest to tzw. pułapka komunikacyjna.*

Komunikacja werbalna z osobami głuchymi może mieć charakter jednokierunkowy. – co to oznacza? Kiedy osoba głucha mówi to słyszący współ rozmówca słyszy nadawany przez nią komunikat. Ale kiedy mówi osoba słyszająca, osoba głucha może mieć trudności z usłyszeniem bądź zrozumieniem (ze względu na uszkodzenie słuchu, zniekształcenia foniczne) tego werbalnego komunikatu.

#### 2. Zróżnicowany stopień znajomości języka polskiego przez osoby głuche.

Zróżnicowany stopień znajomości języka polskiego jest związany z procesami przyswojenia języka u osób z niepełnosprawnością słuchu. Przynajmniej część osób głuchych od urodzenia (nawet korzystając aparatów słuchowych i implantów ślimakowych) nie ma pełnego dostępu do dźwięków mowy w języku polskim. W rezultacie osoby te nie poznają języka polskiego tak, jak to robią niemal wszystkie dzieci słyszące. U tych osób w sposób naturalny może natomiast zostać przyswojony polski język migowy. W sposób naturalny oznacza tutaj – bez użycia protez słuchowych, bez rehabilitacji – wyłącznie na drodze kontaktu z użytkownikami polskiego języka migowego. Niestety w praktyce nie wszystkie dzieci głuche mają nawet tą szansę, na przyswojenie polskiego języka migowego, ponieważ nie wszystkie dzieci głuche mają kontakt z migającymi dorosłymi. W obliczu trudności z przyswojeniem języka polskiego (z uwagi na uszkodzony słuch) i wobec braku możliwości przyswojenia polskiego języka migowego (wobec braku osób migających w bezpośrednim otoczeniu dziecka) część dzieci głuchych nie przyswaja w pełni żadnego języka stając się w konsekwencji osobami narażonymi na deficyty poznawcze, rozwojowe i emocjonalne.

#### 3. Niski poziom świadomości językowej.

Brak świadomości językowej przejawia się u osób głuchych m.in. posługiwaniem się przez te osoby sobie tylko znaną, lub znaną w najbliższych kręgach w których osoby głuche funkcjonują, hybrydą językową zawierającą elementy języka polskiego, systemu językowo-



migowego (SJM) i polskiego języka migowego. Osoby pozbawione świadomości językowej również niewłaściwie identyfikują język, którym się posługują, nie zdając sobie sprawy z tego, że popełniają błędy gramatyczne, stylistyczne czy leksykalne. Brak świadomości językowej potęguje trudności komunikacyjne ponieważ uniemożliwia dokonanie adekwatnego tłumaczenia. W takim przypadku ryzyko nieporozumień, błędów komunikacji jest bardzo wysokie.

**Kompetencje językowe osób głuchych można sklasyfikować następująco:**

- pełna dwujęzyczność – osoba biegle zna polski język migowy i język polski
- niepełna dwujęzyczność – osoba biegle posługuje się jednym z ww. języków a drugi ma opanowany na różnym poziomie
- półjęzyczność - posługiwanie się hybrydą językową, niepełne opanowanie każdego dwóch języków, brak świadomości językowej

W pierwszym przypadku można uznać, że trudności w komunikacji choć mogą wystąpić to będą one stosunkowo łatwe do przełamania, w kolejnym przypadku wymagane będzie natomiast wsparcie tłumacza języka migowego, w ostatniej podanej sytuacji, nawet obecność tłumacza może nie zagwarantować sukcesu w porozumieniu się. Często również to właśnie brak kompetencji w żadnym z dwóch języków tj. języku polskim lub polskim języku migowym jest bezpośrednią przyczyną trudności natury psychologicznej tj. nerwice, depresje itd.

W zależności od grupy językowej określone treści, tzw. wiedza potoczna będą różne. W kontakcie z osobami głuchymi, funkcjonującymi w zasadzie jako mniejszość językowa, nie powinno się przyjmować założeń dotyczących tego, że określone treści „są oczywiste i wszystkim znane”. Trudności w pokonaniu bariery komunikacyjnej najczęściej wynikają właśnie z przekazywania jedynie wybranych informacji, tych, które według osoby słyszacej są nowe bądź istotne. Jednak jest to punkt widzenia zaledwie jednego uczestnika sytuacji komunikacyjnej. Dla osoby głuchej inne informacje mogą się okazać ważniejsze i bardziej znaczące.

Wśród osób głuchych biegle znających polski język migowy i nie w pełni biegle posługujących się językiem polskim mogą występować bariery w kontakcie z osobami słyszącymi wynikające m.in. z lęku przez kontaktami z osobami słyszącymi, lęku przed odrzuceniem, lęku przed tym, że nie zostanie się zrozumiałym. Lęk może być pochodną doświadczeń które faktycznie miały miejsce w kontaktach ze słyszącymi.

Oto przykładowe zachowania osób słyszących w relacji z osobami głuchymi<sup>5</sup>: mówienie podniesionym głosem, krzyczenie, mówienie w sposób nieneutralny, mówienie przesadnie wyraźnie, szerokie otwieranie ust, unikanie kontaktu (gest machnięcia ręką, odwrócenie się od osoby głuchej, unikanie kontaktu wzrokowego, okazywanie zniecierpliwienia) lub ograniczanie kontaktu ze względu na własną wygodę (przekazywanie niepełnej, skrótovej

<sup>5</sup>Dunaj Magdalena, *GŁUCHY -ŚWIAT. Głuchota w perspektywie antropologii zaangażowanej*, Uniwersytet Łódzki Wydział Filozoficzno-Historyczny, Łódź 2015, s.14.

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



informacji, wykonywanie czynności za osobę głuchą motywowane chęcią zaoszczędzenia czasu, który trzeba poświęcić na wyjaśnienie danej sprawy), wyrażanie sądów i opinii na temat osoby głuchej w jej obecności, mówienie w obecności osoby głuchej bez zwracania uwagi czy komunikat został przez nią zrozumiany, pomijanie osób głuchych w dyskusji i szerzej – w dostępie do informacji (selekcja i manipulowanie informacjami).

Należy zwrócić uwagę, że bariera komunikacyjna jest barierą nie do usunięcia. W związku z tym najważniejsze w tej sytuacji, co można zrobić to poszukiwać rozwiązań umożliwiających komunikację.

Takimi rozwiązaniami mogą być:

- komunikacja pisemna
- usługi tłumaczeniowe.

Jednym ze skutków istnienia bariery komunikacyjnej, mającym największy wpływ na funkcjonowanie osób głuchych są ograniczenia w dostępie i możliwość przyswajania informacji/wiedzy. Bariera ta odbiera osobom głuchym szanse na efektywny i świadomy rozwój (rozumiany bardzo wieloaspektowo np. jako rozwój intelektualny, psychiczny, zawodowy, społeczny itp.) oraz w sposób zasadniczy utrudnia im a w niektórych sytuacjach całkowicie wyklucza osoby głuche z pełnoprawnego udziału we wszystkich obszarach życia. Większość problemów z jakimi na co dzień mierzą się osoby głuche jest właśnie jej konsekwencją.

## **DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA**

Przygotowując się do przeprowadzenia tego modułu zapoznaj się z rozdziałem drugim „Podręcznika dla specjalistów pracujących w środowisku głuchych” - rozdział pn. „Kim jest osoba głucha? „Perspektywa lingwistyczno – kulturowa”. Zapoznaj się również z rozdziałem trzecim dotyczącym barier i trudności jakich doświadczają osoby głuche – jest tam szczegółowo omówiona bariera komunikacyjna oraz rozwiązania wspierające komunikację.

Dodatkowo możesz zapoznać się z następującymi publikacjami:

- Magdalena Dunaj „Głuchy – Świat. Głuchota w perspektywie antropologii zaangażowanej” Wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2015 rok.
- „Tożsamość społeczno – kulturowa Głuchych” Praca zbiorowa pod redakcją Elżbiety Woźnickiej. Wyd. Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki, Łódź 2007 rok.
- Anna Brzezińska „Dzieciństwo i dorastanie: korzenie tożsamości osobistej i społecznej”
- w. Brzezińska, A. Hulewska, J. Słomska (red.), *Edukacja regionalna* (s. 47-77).
- Wyd. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007 rok.

## MODUŁ 4 PRAKTYCZNE ASPEKTY PRACY Z OSOBĄ GŁUCHĄ

### CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU

Strona | 46

- Uczestnicy znają podstawowe zwroty grzecznościowe w polskim języku migowym
- Uczestnicy poznają zwroty z w języku migowym, pozwalające na przedstawienie się
- Uczestnicy mają swoje video-wizytówki na platformie DeafSupport
- Uczestnicy znają pojęcie strategii mniejszościowych, jako reakcji osób głuchych na doświadczane bariery i stereotypy i potrafią je zidentyfikować
- Uczestnicy znają rodzaje barier z jakimi mierzą się osoby głuche oraz skutki tych barier dla funkcjonowania społecznego i zawodowego osób niesłyszących
- Uczestnicy znają praktyczne aspekty świadczenia usług rozwoju osobistego i zawodowego dla osób głuchych na podstawie przedstawionych na szkoleniu dobrych praktyk i rozwiązań zaprezentowanych przez ekspertów
- Uczestnicy znają pojęcie empowerment i potrafią podać przykłady takich działań w odniesieniu do środowiska głuchych. Uczestnicy znają zasady przeprowadzenia spotkania/sesji zdalnej na platformie on-line "DeafSupport".

**CZAS TRWANIA MODUŁU:** 360 minut

### MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU

Prezentacja power point dla modułu 4 (mini-wykład „Strategie grup mniejszościowych”: slajdy od nr 1 do nr 6)

Materiały szkoleniowe: flipchart, papier flipchart, mazaki, taśma malarska

Materiał szkoleniowy:

numer 1 Odbiór i przerysowywanie na papierze

numer 2 Kalambury

numer 3 Słownictwo

casestudy nr 1

casestudy nr 2

Film ze znakami w języku migowym

Trener musi zadbać dodatkowo o:

Telefon ze statywem stabilizującym lub aparat z funkcją nagrywania (do nagrywania video-wizytówek);

Do właściwego przeprowadzenia ćwiczeń, trener musi zadbać dodatkowo o materiały: gazety/czasopisma kolorowe, nożyczki (liczba sztuk – stosownie do liczby uczestników), kleje (minimum 8 sztuk).

**Uwaga do modułu:** Jeśli wśród trenerów nie ma osób dwujęzycznych (posługujących się językiem polskim i polskim językiem migowym, organizator szkolenia powinien zadbać o obecność tłumacza migowego – tłumaczącego ćwiczenia i wykłady głuchych trenerów.

## INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE

Strona | 47

### ĆWICZENIE/: PODSTAWOWE ZWROTY W JĘZYKU MIGOWYM

To ćwiczenie powinna prowadzić osoba głucha, posługująca się biegle językiem migowym.

#### Krok 1.

Głuchy trener zaprasza uczestników aby usiedli w półkolu w taki sposób aby każdy z nich, dobrze widział to co pokazujesz

#### Krok 2.

Głuchy trener dopytuje uczestników czy każdy dobrze widzi znaki, które pokazuje

#### Krok 3.

Trener opowiada uczestnikom na czym będzie polegała ta część szkolenia. Mówi, że jego rolą jest pokazanie uczestnikom najważniejszych zwrotów w języku migowym – w tym zwrotów grzecznościowych oraz, że każdy z uczestników będzie mógł przećwiczyć przedstawianie się w tym języku. Trener mówi, że jeśli pozostanie trochę czasu, zademonstruje uczestnikom inne powszechne zwroty i odpowie na pytania dotyczące porozumiewania się w tym języku. Trener powinien uświadomić uczestnikom, że dla części z nich to będzie przełamanie bariery językowej – podobnie jak w kontaktach z obcokrajowcem i komunikowaniem się w jego języku. Uprzedza, że początki mogą nie być najłatwiejsze, ale, że będzie wspierać uczestników w tym zadaniu.

#### Krok 4.

Trener rozpoczyna od przedstawienia się swoim znakiem migowym oraz pokazuje Alfabet palcowy w taki sposób aby uczestnicy poznali podstawowe zasady daktylografii, znaki w języku migowym odpowiadające poszczególnym literom alfabetu. Znaki pokazywane są przez lektora. (załącznik nr 1).

#### Krok 5.

Głuchy trener prosi aby uczestnicy powtarzali cały alfabet, a na końcu każdy z uczestników próbuje przeliterować swoje imię i ulubione słowo.

#### Krok 6.

Trener proponuje zabawę w odgadywanie słów - Ćwiczenie pt „Kalambury” (materiał szkoleniowy nr2)

#### Krok 7.

Trener zaprasza uczestników do kolejnej aktywności, polegającej na ćwiczeniu percepcji wzrokowej- przygotowującym do odbierania znaków w języku migowym (materiał szkoleniowy nr1) oraz ćwiczy z uczestnikami zwroty grzecznościowe i słownictwo (materiał szkoleniowy nr3, załącznik nr 5 płyta )

#### Krok 8.

Po zakończonej aktywności, trener pyta uczestników czy chcieliby o coś dopytać, czy jest jakiś zwrot, który szczególnie chcieliby poznać w języku migowym.

Po udzieleniu odpowiedzi na pytania z grupy, trener dziękuje za zaangażowanie i zaprasza na przerwę po której następuje nagranie krótkich videowizytówek.

Po przerwie uczestnicy nagrywają krótkie video wizytówki gdzie mogą zaprezentować znaki w języku migowym których nauczyli się wcześniej np. zamigać powitanie, swoje imię czy zawód.

Strona | 48

#### PODSUMOWANIE:

Podziękuj głuchemu trenerowi/lektorowi, przypomnij o tym że podstawowe słownictwo w języku migowym będzie dostępne na platformie oraz jest nagrane na płycie dołączonej do poradnika który otrzyma każdy uczestnik szkolenia

Podkreśl że te kilka znaków które uczestnicy przed chwilą poznali za chwilę będą mogli wykorzystać przy nagrywaniu video wizytówek

Podsumowując, zadaj uczestnikom pytania:

- *Czy miganie sprawiło wam trudność (jeśli tak to z czego ona wynikała)?*
- *Na ile to ćwiczenie zmniejszyło u was opory przed miganiem (jeśli nie to ew. czego potrzebowalibyście aby nawiązać pierwszy podstawowy kontakt z osobą głuchą np. na ulicy?)*

#### Uwaga dla trenera:

W tej części modułu, większość uczestników prawdopodobnie po raz pierwszy zetknie się z językiem migowym. Być może część z nich po raz pierwszy będzie miała osobisty kontakt z osobą głuchą.

Mogą więc wystąpić zachowania, które będą wskazywały na pewien dystans lub nieśmiałość. Rolą trenera jest ośmielić uczestników i zapewnić, że nikt nie będzie oceniał ich postępów w nauce języka migowego a celem instruktazu jest przełamanie bariery przed miganiem.

Jeśli pomimo tego, któryś z uczestników nie będzie chciał wziąć udziału w instruktazu – uszanuj jego decyzję.

#### NAGRYWANIE WIZYTÓWEK SPECJALISTÓW

Elementem wdrożeniowym modelu wypracowanego w ramach innowacji „Usługi rozwojowe dostępne dla wszystkich” jest danie możliwości wszystkim specjalistom, swobodnego korzystania z powstałej platformy DeafSupport. Aby właściwie przedstawić swój profil/ świadczone usługi, doświadczenie zawodowe itp. rekomenduje się, aby podsumowaniem drugiego dnia szkolenia – było tworzenie video-wizytówek specjalistów.

##### **Krok 1.**

Poinformuj uczestników o celu tego zadania. Powiedz, że stworzenie video-wizytówek znacznie podnosi wiarygodność specjalisty w oczach głuchego klienta. Podkreśl, że dla osoby

głuchej, niezwykle ważne jest to, że specjalista wita się lub/i przedstawia się w języku migowym. Jest to wyraz szacunku do najważniejszego elementu jego kultury. Upředź, że dalsza komunikacja na platformie będzie się odbywała z asystą tłumacza migowego.

#### **Krok 2.**

Poproś aby każdy z uczestników siadał w miejscu wyznaczonym do nagrania. Poproś tłumacza i osobę głuchą aby asystowali uczestnikowi, który będzie nagrywał swoją wizytówkę.

Każde nagranie nie powinno przekroczyć 120 sekund. Chodzi jedynie o krótkie przedstawienie się.

#### **Krok 3.**

Poinstruu, że dla oglądającej ten filmik osoby głuchej, ważna będzie mimika, otwarta postawa czy uśmiech. Z wiadomych względów, pierwsze wrażenie na temat nowej osoby, kształtuje się u niesłyszących na podstawie zmysłu wzroku.

#### **Krok 4.**

Po każdym nagraniu pytaj uczestników o jego akceptację. Gdy każdy wyrazi już zgodę na ostateczny kształt swojej nagranej wizytówki – podziękuj za udział w zadaniu i zaproś uczestników do podsumowania drugiego dnia szkolenia.

#### UWAGA DLA TRENERA:

Jeśli któryś z uczestników będzie potrzebował nieco więcej czasu - zadbaj o to aby mógł przygotować się i wystąpić przed kamerą, później. Jeśli któryś z uczestników odmówi udziału w nagraniu – uszanuj tą decyzję.

### **ZAKOŃCZENIE – ZAKOŃCZENIE PIERWSZEJ CZĘŚCI MODUŁU NR 4 W DRUGIM DNIU SZKOLENIA**

#### **Krok 1.**

Jest to ostatnia aktywność w drugim dniu szkolenia. Zbierz osoby w kręgu a gdy każdy zajmie wygodną pozycję, zapytaj:

- *Co bierzesz dla siebie po drugim dniu szkolenia?*
- *Jakim jednym słowem podsumowałbyś swoje wrażenia po tym dniu?*
- *Co z tego o co zrobiłeś/w czym brałeś udział, podczas dzisiejszego dostarczyło Ci najwięcej satysfakcji?*

#### **Krok 2.**

Pytania zadawaj kolejno. Za każdym razem zapytaj: „Kto zacznie?” Przyjmij zasadę dobrowolności wypowiedzi, tak aby głos zabrały osoby, które mają na to chęć i gotowość.

#### **Krok 3.**

Po upewnieniu się, że wszyscy chętni, zabrali głos, podziękuj uczestnikom za aktywny udział i zaangażowanie i zaproś na kolejny dzień szkolenia.

## POWITANIE – KONTYNUACJA MODUŁU NR 4 W TRZECIM DNIU SZKOLENIA

### Krok 1

Przywitaj uczestników na kolejnym dniu szkolenia. Poproś aby uczestnicy usiedli w półkołu.

Poproś uczestników aby odpowiedzieli na pytanie

- *Na co jestem dziś gotowy/gotowa (w kontekście ostatniego dnia szkolenia)?*

Strona | 50

### Krok 2.

Gdy ostatni uczestnik odpowie na Twoje pytanie. Podziękuj wszystkim za wypowiedź i krótko powiedz o agendzie na ostatni dzień szkolenia.

## ĆWICZENIE „MURY I MOSTY”

### Krok 1

Zaproś uczestników do ćwiczenia związanego z tematem barier dorosłych osób głuchych w funkcjonowaniu społecznym.

### Krok 2

Wspomnij, że ćwiczenie jest podsumowaniem wiedzy jaką uczestnicy gromadzili podczas całego tego szkolenia.

Połącz uczestników w 4 zespoły (*metoda odliczania do 4 – opisana w poprzednim module*).

Każdej z grup przydziel jeden z dwóch tematów.

### Krok 3

Rozdaj jedną kartkę flipchart z przydzielonym tematem do opracowania.

Grupa 1 i 2 – otrzymuje do opracowania temat barier zewnętrznych (tych, które wynikają z zachowań, postaw czy braku pewnych umiejętności i wiedzy u osób słyszących, ale też rozwiązań systemowych czy instytucjonalnych) czyli tzw. bariery zewnętrzne

Grupa 3 i 4 – otrzymuje do opracowania, temat barier wewnętrznych (tych, które wynikają z zachowań, postaw czy braku pewnych umiejętności i wiedzy u osób głuchych)

Poproś uczestników aby kartkę flipchart podzielili na dwie części. W pierwszej połowie kartki, grupy wypisują przykłady barier a w drugiej części wypisują pomysły na zniwelowanie i rozwiązanie tych barier - oraz zastanawiają się na które z nich mają realny wpływ czyli gdzie mogą „budować mosty”

### Krok 4

Poinformuj grupy, że na wykonanie tego zadania jest 10 minut a każda z grup pracuje samodzielnie.

### Krok 5

Po upływie wyznaczonego czasu, zaproś grupę nr 1 do przedstawienia opracowanego tematu.

Jeśli coś w wypowiedzi lub spisanych barierach nie jest jasne, dopytaj lub poproś o doprecyzowania.

W analogiczny sposób, swoją mają zaprezentować trzy kolejne grupy. Każda grupa po zakończonej prezentacji, przykleja swoją kartkę w widocznym miejscu na Sali.

### Krok 7

Gdy ostatnia grupa skończy omawiać pracę, podziękuj uczestnikom za ich prezentacje.



Wykorzystaj powieszone flipcharty do uzupełnienia wiedzy i informacji na temat konkretnego rodzaju barier. Omawianie zaczynaj w kolejności z jaką przebiegały prezentacje. Pozytywnie wzmacniaj uczestników/grupy, które w swoich pracach zwróciły uwagę na ważne elementy. W miarę możliwości dopowiadaj to co nie zostało uwzględnione w prezentacjach grup i podawaj konkretne przykłady. Opowiedz o tych barierach o których uczestnicy nie wspomnieli w swoich prezentacjach (informacje zawarte w kontencie merytorycznym do modułu).

#### PODSUMOWANIE:

Podsumowując to ćwiczenie, odwołaj się do perspektywy uczestników jako ekspertów rozwoju osobistego i zawodowego. Podkreśl, że z takimi barierami najprawdopodobniej zmagać się będą ich klienci. Taki podział pokazuje też że od tego jak oceniamy pochodzenie danej bariery zależy podejście specjalisty do klienta.

Warto pamiętać o tym, że z barierami pochodzącymi z zewnątrz osoba głucha nie ma możliwości poradzenia sobie samodzielnie. Niekiedy taka bariery (np. dyskryminacja) może być tak wszechogarniająca, że w postrzeganiu społecznym przestaje być widoczna.

Barierę wewnętrzną – te bariery można próbować pokonywać – wspierać osoby głuche w pokonaniu ich. Uwaga! Może być to proces długotrwały a niekiedy osoba głucha może nie mieć motywacji do zmiany co może frustrować specjalistów

Nawiąż krótko do informacji z pierwszego dnia i jeszcze raz podkreśl znaczenie otwartej postawy eliminowania zachowań paternalistycznych czy audystycznych. Wspomnij, że kolejny wykład o strategiach grup mniejszościowych, pogłębi wiedzę na temat sposobów pracy z klientem zmagającym się z barierami różnego typu i pochodzenia.

#### MINI- WYKŁAD „STRATEGIE GRUP MNIEJSZOŚCIOWYCH”

##### **Krok 1.**

Omawianie tematu zacznij od nawiązania do wniosków wypracowanych w poprzednim ćwiczeniu „Mury i mosty”. Połącz to o czym była mowa, mówiąc, że strategie grup mniejszościowych powstają w sytuacjach gdy grupy te muszą pokonać bariery z jakimi się spotykają.

##### **Krok 2.**

W tym miejscu przypomnij też o wnioskach z pierwszego dnia szkolenia gdzie mówiono o stereotypach. To ważne w kontekście tematu strategii.

##### **Krok 3**

Omów rodzaje strategii : w sytuacji gdy- odpowiedzialność za dyskryminację przerzucona na osoby dyskryminujące) oraz strategii w sytuacji gdy odpowiedzialność za dyskryminację przerzucona jest na siebie. (slajd nr 2-3) Wypowiedź poprzyj przykładami ( slajdy nr 4-5)

##### **Krok 4.**

Wyłumacz uczestnikom co w kontekście strategii grup mniejszościowych oznacza fatalizm , ,strategie przetrwania(separacja od źródeł dyskryminacji – ignorowanie dyskryminacji,

asymilacja i odrzucenie własnej grupy- podporządkowanie się większości, kamuflaż, marginalizacja - sceptycyzm i krytycyzm

**Pytanie do uczestników:**

*Co jednostce daje stosowanie takich strategii ?*

*Jak myślicie jakie są konsekwencje stosowania takich strategii dla jednostki ?*

**Krok 5.**

Omów na czym polega mechanizm samospełniającej się przepowiedni oraz z jakich faz się składa (slajd 6-7) oraz pojęcie zagrożenia stereotypem (slajdy nr 8-9) Wyjaśnij dlaczego są to niebezpieczne zjawiska i jak mogą wpływać na relację specjalista-klient. Dobrze jeśli oprócz slajdu, będziesz mieć przygotowany flipchart z wypisanymi hasłowo strategiami. Będziesz mieć możliwość odwołania się do tego w kolejnym kroku.

**Krok 6.**

Po zakończonym wykładzie, zbierz jeszcze raz najważniejsze informacje o strategiach wykazywanych przez grupy mniejszościowe. Powiedz, że ww. strategie nie dotyczą tylko i wyłącznie grup mniejszościowych i że z podobnymi sytuacjami spotyka się wielu specjalistów pracujących z klientami np. z grup defaworyzowanych. Często występowanie tych zachowań jest mylnie przypisywane cechom osobowościowym ludzi pochodzących z grup doświadczających stygmatyzacji. Według Allporta są to jednak strategie („obrony ego”) mające miejsce w określonych kontekstach społecznych. Strategie te mogą utrwalić się w osobowości ale częściej są po prostu sposobem reagowania w określonej sytuacji. Agresja, wstyd, wycofanie czy roszczeniowość, nawet jeśli są obserwowane w zachowaniach osób z tej grupy nie są cechami czy postawami, które można przypisać każdej osobie głuchej. Prawdopodobieństwo wystąpienia takiej strategii związane jest raczej z określonymi sytuacjami społecznymi, w których osoba głucha doświadcza dyskryminacji lub ma poczucie gorszego traktowania w porównaniu z osobami słyszącymi.

To strategie bardzo kosztowne emocjonalnie i w dłuższym okresie czasu mogą wywoływać u jednostek bardzo negatywne efekty ( uzależnienia, zaburzenia psychiczne- depresje itp.).

Podsumuj informacje i poproś uczestników aby zabrali głos i podzielili się własnym doświadczeniem w pracy ze swoimi klientami/pacjentami. Zaznacz, że nie chodzi o poznawanie szczegółów procesu doradczego czy terapeutycznego a jedynie szukania wspólnego mianownika i podobnych doświadczeń w pracy z różnymi odbiorcami usług.

**Krok 7.**

Przeprowadź otwartą dyskusję zbliżoną swoją formą do tzw. „burzy mózgów”.

W tym celu poproś uczestników aby usiedli w półkołu. Na środku (w miejscu dobrze dostępnym dla wszystkich ustaw flipchart na którym będziesz spisywać podawane przez uczestników pomysły). Powiedz, że ważne jest aby uczestnicy mogli swobodnie dzielić się pomysłami. Poproś uczestników aby nie oceniali wypowiedzi innych osób.

**Krok 8.**

Zadawaj kolejno poniższe pytania i notuj każdą odpowiedź, podaną przez uczestników:

*Czy w trakcie swojej pracy spotkaliście się z zachowaniami które mogą być ww strategiami ?*

*Jakie to były zachowania/strategie? podajcie przykłady*

*Jak myślicie dlaczego Wasi klienci stosowali te strategie ? Jaki był powód ?*

– *Z którą ze strategii spotkaliście się podczas swojej pracy?*

- *Z jakiego powodu klienci mogą wykazywać taki rodzaj strategii?*

Po wyczerpaniu pomysłów, odczytaj na flipcharcie strategie wskazane przez uczestników.

Dopytaj osoby, które podały ten pomysł:

- *Jak rozwiązałeś tę sytuację? Jak się zachowałeś w tej sytuacji? Co zadziało?*

Gdy osoba odpowie, zapisz najważniejsze wnioski z tej wypowiedzi na flipcharcie (hasłowo) i zapytaj grupę:

- Jaki inny pomysł poradenia sobie z tą sytuacją miałby szansę sprawdzić się w tej sytuacji? (te pomysły również zapisuj hasłowo)

#### **Krok 9.**

Gdy nie ma już więcej propozycji, podsumuj to co zostało zapisane na flipcharcie, odczytując kolejno rodzaj strategii z jaką spotkali się uczestnicy i pomysły na radzenie sobie z tą sytuacją.

#### PODSUMOWANIE:

Podziękuj uczestnikom za pomysły. Powiedz, że czasem zdążają się sytuacje w których klient wykazuje różne strategie w zależności od sytuacji w jakiej się znajduje, kontekstu społecznego, osobowości, doświadczeń czasu trwania procesu rozwojowego/terapeutycznego i wielu innych czynników. Podkreśl, że zdefiniowanie strategii i ustalenie pomysłu na zniwelowanie typowych dla niej reakcji klienta- to często pierwszy krok do efektywnej współpracy. Zaprosz uczestników na ostatnią część szkolenia- casestudy.

#### CASE STUDY

W tej części uczestnicy dowiedzą się jakie działania sprawdziły się w konkretnych sytuacjach związanych ze współpracą z głuchym klientem. Będzie to również sposobność do dopytania eksperta o jego doświadczenie w konkretnej sytuacji, możliwość podpytania o konkretne metody i narzędzia pracy.

Jeśli nie ma możliwości zaproszenia eksperta na szkolenie, trener może wykorzystać przykładowe casestudy, (materiał szkoleniowy nr 1 i 2) przygotowane przez doradcę zawodowego oraz psychologa pracującego z głuchymi

#### **Krok 1.**

Po zakończeniu omawiania wybranego przykładu, poinformuj grupę, że jest to czas na pytania, które mogą kierować w kontekście praktycznych wskazówek do pracy z głuchym klientem.

#### **Krok 2.**

Podsumuj krótko rekomendacje ekspertów, opowiedz o tych działaniach i zasadach, wytycznych które nie pojawiły się w trakcie szkolenia.

#### **Krok 3**

Omów krótko strategie, postawy i metody wzmacniające przydatne w pracy w środowisku głuchych. Połóż nacisk na wartości jakie płyną z zastosowania empowermentu, ról modelowych czy mentoringu (slajdy nr 1-4).

#### Krok 4.

Opowiedz o znaczeniu upowszechniania w środowisku niesłyszących dobrych i motywujących historii sukcesu jaki odniosły osoby głuche tzw. *sucess story* oraz o strategii sięgania po talent (slajd nr 5-6).

#### Krok 5.

Ostatnia część tego modułu jest jednocześnie zakończeniem szkolenia. Po zakończonej prezentacji, zaprosz uczestników do części podsumowującej całe szkolenie.

Strona | 54

### KONTENT MERYTORYCZNY DO MODUŁU

Satysfakcjonujący dla człowieka, udział w życiu społecznym, ma bardzo duże znaczenie dla jakości, życia, ogólnego dobrostanu, psychicznego samopoczucia czy aktywności społecznej i zawodowej. Wpływ na tą satysfakcję ma wiele czynników. W przypadku osoby głuchej czynniki te mają znacznie większe znaczenie niż w przypadku osób słyszących. Osoba niesłysząca, bez kontaktu, odizolowana od bieżącej informacji nie tylko nie jest efektywny pracownikiem, ale także może mieć większe lub mniejsze problemy natury osobistej.

#### Rodzaje barier:

##### Przykładowe rodzaje barier wewnętrznych :

- Lęk (przed kontaktem ze słyszącymi, przed odrzuceniem, przed podjęciem pracy, przed zmianą, przed utratą świadczeń)
- Stereotypy na temat osób słyszących („słyszący oszukują”, „słyszący wykorzystują”, „słyszący wszystko wiedzą”)
- Postawy: wstyd, wycofanie, agresja, roszczeniowość (Uwaga! Nie u każdej osoby taka postawa!)
- Świadomość przynależności do grupy mniejszościowej – konieczność emocjonalnego radzenia sobie z sytuacją bycia osobą dyskryminowaną w społeczeństwie
- Niskie poczucie wartości, niskie poczucie wpływu na własne życie i na otoczenie, przekonanie, że nie warto się starać, brak motywacji, niewiara we własne siły
- Nierealne, nierzeczywisty obraz własnej osoby i własnych możliwości
- Z uwagi na nieznajomość języka polskiego ograniczone możliwości rozwoju osobistego, edukacji ustawicznej oraz podnoszenia kwalifikacji
- Mała wiedza na temat możliwości, predyspozycji, preferencji jako efekt edukacji i wychowania w obliczu bariery komunikacyjnej (nikt tego nie uczy osób głuchych a „przy okazji” się nie nauczą)

##### Przykładowe rodzaje barier zewnętrznych

- Bariery w komunikacji z osobami słyszącymi (jako wynik edukacji): trudności w rozumieniu tekstu, trudności w pisaniu poprawnych tekstów, konieczność komunikacji pisemnej np. sms – trwa dłużej niż komunikacja werbalna, nieznajomość rozmaitych odmian polszczyzny (np. mowa potoczna), stereotypy dotyczące języka migowego
- Niewłaściwe podejście edukacyjne (np. nieznajomość języka migowego wśród nauczycieli, ograniczony dostęp do tłumaczy języka migowego) skutkujące m.in. tym, że osoby głuche nie znają ani języka polskiego ani migowego po zakończeniu edukacji

- Stereotypy osób słyszących na temat osób głuchych, głównie jednak niewiedza na temat tego jak żyją osoby głuche i z jakimi trudnościami muszą się borykać na co dzień – Uwaga – niewiedza powoduje lęk i nadprodukcję rozmaitych fantazji i wyobrażeń na temat tej grupy
- Brak trwałych, instytucjonalnych sieci wsparcia dla osób głuchych: brak ciągłości działania różnych instytucji, organizacji (pomoc świadczona w ramach projektów przez organizacje pozarządowe jak PZG); podział wewnątrz środowiska osób głuchych, podziały w obrębie środowiska specjalistów pracujących z osobami głuchymi (postawa audystyczna)
- Oczekiwania rodziny, nadopiekuńcza postawa rodziny, lęki rodziny – co skutkuje ograniczeniem możliwości nabywania kompetencji społecznych
- Brak wiedzy pracodawców w zakresie dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób głuchych
- Obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób głuchych jako niepełnosprawnych (np. obawa przed dodatkową „biurokracją”)
- Brak (atrakcyjnych) ofert pracy dostępnych dla osób głuchych
- Długotrwały proces rehabilitacji mowy, który może prowadzić do „efektu przemęczenia”
- Z uwagi na ograniczony dostęp do tłumaczy języka migowego ograniczone możliwości edukacji ustawicznej oraz podnoszenia kwalifikacji

Każda styczność z osobą, z którą nie mamy swobodnego kontaktu (językowego) wywołuje w człowieku lęk, niechęć, tendencje do przerywania kontaktu. Bariera psychologiczna, wynikająca z braku możliwości porozumienia się, jest również silna u osób niesłyszących. Bariera niezrozumienia bywa też powodem poczucia niesprawiedliwości i gorszego traktowania.

Pracownik, który nie rozumie dlaczego słyszącej osobie przyznaje się trudniejsze zadanie, lepsze (choćby pozornie) stanowisko pracy, wyższe wynagrodzenie czy nagrodę okazjonalną, dlaczego pozwala się słyszącemu na obijanie się w pracy (bo oni wiedzą, jak to robić, by szef nie widział) będzie szukał odpowiedzi na te pytania i nie zawsze będą to odpowiedzi prawdziwe. Taka sytuacja może wystąpić szczególnie tam, gdy niesłyszący pracownik jest jedyną osobą niesłyszącą, nie ma dobrego kontaktu z pozostałymi współpracownikami i nie może tych kwestii w sposób satysfakcjonujący dla siebie wyjaśnić. Podobnie, jak w przypadku osób słyszących, w omawianym kontekście można spodziewać się barier psychologicznych, gdy dane stanowisko nie odpowiada pracownikowi ze względu na jego potencjał i aspiracje.). Osobom głuchym przypisuje się zazwyczaj niski status i pozycję społeczną. Co więcej – nastawienie / stereotyp powoduje, iż osobom głuchym w gorszej sytuacji nakazuje się w niej trwać uznając, że jest to pozycja dla nich właściwa. Skutkuje to oferowaniem niesłyszącym pracy gorszej z punktu widzenia społecznego i niżej wynagradzanej. Efektem tego może być niska samoocena i mimo dużego potencjału intelektualnego – wewnętrzna akceptacja przez osoby niesłyszące istniejącego stanu rzeczy. Zdarza się, że ludzie słyszący unikają głuchych. Przyczyną tego stanu może być lęk przed tym, co jest inne, nieznanne, odmienne. Jeśli nie ma w najbliższym otoczeniu osób głuchych, to nie ma też potencjalnych problemów, najprostszym więc rozwiązaniem jest unikanie, niezatrudnianie głuchych.

W tym kontekście nieobecność w najbliższym otoczeniu głuchych to pewność, iż nie powstaną sytuacje, w których słyszące środowisko nie będzie wiedziało jak się zachować, co powiedzieć, jak być autentycznym..<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Raport na temat barier występujących na styku osoba Głucha – potencjalny pracodawca:

<http://www.glusiwpracy.dobreakadry.pl/dokumenty/Raport-bariery.pdf>

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



### Bariera instytucjonalna/otoczenia

W tym miejscu szczególnie ważne jest zwrócenie uwagi na brak trwałych, instytucjonalny sieci wsparcia dedykowanych osobom głuchym. Niestety w większości przypadków pomoc świadczona w ramach instytucji publicznych nie spełnia nawet podstawowego wymogu dostępności<sup>7</sup>.

Istniejące profesjonalne wsparcie (psychologiczne, zawodowe, prawne itp.) ma charakter incydentalny lub projektowy co oznacza przede wszystkim brak ciągłości świadczonych usług. Epizodyczność wsparcia nie sprzyja również budowaniu zaufania pomiędzy osobami które go udzielają a osobami które z niego korzystają.

Inną barierę, związaną ze wsparciem instytucjonalnym stanowi brak specjalistów pracujących z głuchymi którzy znają to środowisko i posługują się językiem migowym. Problem stanowią też podziały wśród samych specjalistów. W przypadku części z nich, tych, którzy przejawiają postawę audystyczną, praca z osobami głuchymi nie przynosi pozytywnego efektu, wręcz przeciwnie - prowadzi to do zniechęcenia i rezygnacji z szukania wsparcia u słyszących przez osoby głuche.

Kolejnym rodzajem instytucji, która może wpływać na rozwój i funkcjonowanie osoby głuchej jest rodzina. Bariery wynikające z lęków osób z bliskiej i dalszej rodziny, przejawiających się np. nadopiekuńczością mogą skutkować ograniczeniem możliwości nabywania kompetencji społecznych przez osoby głuche. To z kolei wpływa na ich rozwój osobisty, samodzielność i aktywność w różnych sferach życia takich jak : edukacja, kontakty towarzyskie, praca zawodowa itp.

Do barier tych można też zaliczyć dostęp do tłumaczy migowych w miejscach pracy oraz możliwość swobodnego korzystania z usług eksperckich, które nie wymagałyby od usługodawców znajomości języka (dostęp do tłumaczy symultanicznych on-line).

### Skutki występowania barier:

Bariera komunikacyjna jest stałą barierą – trudno zmienić fakt, że osoba głucha nie słyszy. Jeżeli zawsze istnieje bariera to zawsze osoba głucha nie może przekazać tego co ma do powiedzenia. Co więcej, jeżeli zawsze istnieje bariera komunikacyjna to osoby słyszące zawsze nie mogą poznać opinii, stanowiska, punktu widzenia osoby głuchej. Ponieważ istnienie tej bariery daleko bardziej wpływa na codzienne funkcjonowanie osób głuchych niż słyszących dlatego, to osoby głuche odczuwają ją jako rzeczywistą barierę. Osoby słyszące mogą nawet nie być świadome jej istnienia. Prowadzi to do lekceważenia tej bariery, niedostrzegania jej i nie podejmowania działań mających na celu zminimalizowanie skutków jej występowania.<sup>8</sup>

W tym sensie bariera komunikacyjna jest bariera zewnętrzną, niezależną względem osoby głuchej. Oznacza to, że realny wpływ na ograniczenie skutków tej bariery mają w głównej

---

<sup>7</sup> *Obsługa osób głuchych i głuchoniewidomych w urzędach administracji publicznej. Analiza i zalecenia, Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2014.*

<sup>8</sup> *Poradnik dla specjalistów pracujących w środowisku osób głuchych, Polski Związek Głuchych, Łódź 2018 s 21*  
Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.  
Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



mierze osoby słyszące (tj., urzędnicy, politycy, pracodawcy, nauczyciele, rodzice, lekarze, terapeuci itp.) posiadające faktyczny wpływ na rzeczywistość a nie same osoby głuche. Jednym ze skutków istnienia bariery komunikacyjnej, mającym największy wpływ na funkcjonowanie osób głuchych są ograniczenia w dostępie i możliwość przyswajania informacji/wiedzy. Bariera ta odbiera osobom głuchym szanse na efektywny i świadomy rozwój (rozumiany bardzo wieloaspektowo np. jako rozwój intelektualny, psychiczny, zawodowy, społeczny itp.) oraz w sposób zasadniczy utrudnia im a w niektórych sytuacjach całkowicie wyklucza osoby głuche z pełnoprawnego udziału we wszystkich obszarach życia. Większość problemów z jakimi na co dzień mierzą się osoby głuche jest właśnie jej konsekwencją.<sup>9</sup>

Efektem mierzenia się z barierami i stereotypami oraz radzenia sobie w nieprzystosowanej rzeczywistości z mniejszym lub większym powodzeniem mogą być zachowania i postawy obserwowane u niektórych głuchych takie jak : depresje, objawy lękowe, niskie poczucie wartości, niskie poczucie wpływu na własne życie i na otoczenie, przekonanie, że nie warto się starać, brak motywacji, niewiara we własne siły, nieadekwatny obraz własnych kompetencji i umiejętności (efekt zaniżonych standardów), napięcie i nerwowość wywołane długotrwałym stresem itp. Nie znaczy to jednak, że wszyscy głusi są tacy, większość z nich o czym należy pamiętać - prowadzi szczęśliwe i satysfakcjonujące życie. A ich problemy są takie jak innych ludzi.<sup>10</sup>

- **Strategie grup mniejszościowych**

W konfrontacji z barierami, grupy mniejszościowe – w tym głusi, wypracowują strategie, które w pewien sposób pomagają im (przynajmniej na poziomie psychicznym i emocjonalnym) poradzić sobie z trudnościami. Ważne aby w tym miejscu zaznaczyć uczestnikom, że podobne strategie mogą występować u ich klientów – niezależnie od tego czy są to osoby głuche czy też nie.

### **Strategie grup mniejszościowych**

- REAGOWANIE NA DYSKRYMINACJĘ / –(Odpowiedzialność za dyskryminację przerzucona na osoby dyskryminujące)
  - obsesyjna podejrzliwość
  - spryt i przebiegłość
  - wzmocnienie relacji z własną grupą
  - uprzedzenia wobec innych grup
  - agresja i rewolucja
- REAGOWANIE NA DYSKRYMINACJĘ /Strategie– odpowiedzialność za dyskryminację przerzucona na siebie
  - zaprzeczanie przynależności do danej grupy społecznej

---

<sup>9</sup>Tamże s. 19-21

<sup>10</sup>Tamże s. 33

- wycofanie i bierność
- izolowanie się, błaznowanie
- nienawiść do siebie
- neurotyzm

**Ponadto:** fatalizm, wyuczona bezradność – utwierdzana również systemowo np. pułapka świadczeniowa, bierność, **tzw strategie przetrwania** ( *separacja od źródeł dyskryminacji* – ignorowanie dyskryminacji, *asymilacja i odrzucenie własnej grupy*- podporządkowanie się większości, kamuflaż, przymilanie się, próby zdobycia sympatii w grupie dominującej; *marginalizacja* - sceptycyzm i krytycyzm, wyjście poza własną oraz dominującą grupę, podtrzymywanie poczucia wpływu na tę decyzję oraz negowanie odrzucenia.

W kontakcie z osobą głuchą należy również pamiętać o tzw. **mechanizmie samospełniającej się przepowiedni**. Polega ona na uwewnętrznianiu stereotypu czyli przyjmowaniu postaw i modyfikacji swojego zachowania, tak by było ono zgodne z treścią stereotypu<sup>11</sup>.

Fazy mechanizmu samospełniającej się przepowiedni przebiegają następująco:

1. Spostrzegający, na podstawie stereotypowych wyobrażeń wyrabia w sobie błędne oczekiwania co do tego, jak będzie zachowywał się ktoś inny (przedstawiciel grupy której dotyczy stereotypy).
2. Spostrzegający zaczyna traktować daną osobę zgodnie z własnymi oczekiwaniami.
3. Osoba spostrzegana reaguje zachowaniem odpowiadającym oczekiwaniom.
4. Potwierdzają się tym samym błędne spostrzeżenia i oczekiwania spostrzegającego wobec osoby spostrzeganej.
5. Autostereotypizacja/ zagrożenie stereotypem – definicja w poradniku

• **Strategie, postawy i metody wzmacniające przydatne w pracy w środowisku głuchych**

pomocne może być stosowanie kilku podstawowych strategii/zasad wspierających przedstawicieli grup doświadczających stereotypizacji i wykluczenia a więc mechanizmów i procesów które dotyczą także osób głuchych. Strategie te pozwalają podkreślić podmiotowość i autonomię osoby głuchej.

Należą do nich:

- **Empowerment**(ang. upełnomocnienie, uwłasnowolnienie, upodmiotowienie) – to zagwarantowanie udziału przedstawicieli grup mniejszościowych w celu zaangażowania i podniesienia rzeczywistej zdolności tych grup do wpływania na sprawy, które ich dotyczą.

W rozumieniu socjologicznym empowerment odnosi się przede wszystkim do członków grup dyskryminowanych, mniejszościowych i marginalizowanych, które są/zostały wykluczone z procesów podejmowania decyzji, możliwości wpływu,

<sup>11</sup> Branka Maja, Cieślukowska Dominika, (red.), *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, Villa Decius, Kraków 2010, s. 85.



posiadania szeroko rozumianej władzy (na poziomie osobistym, rodziny, społeczności, państwa i in.).

Celem działań empowermentowych jest osiągnięcie stanu, w którym ludzie u/odzyskują indywidualną i kolektywną (zbiorową) kontrolę nad własnym życiem, miejscem, postulatami, interesami, przestrzenią, prawami, językiem jakim opisywana jest rzeczywistość, w tym także oni jako grupa itd. Dzięki uppełnomocnieniu ludzie są zdolni do definiowania i działania, mają poczucie sprawczości/wpływu.

Uppełnomocnienie to także metoda, dzięki której można przywrócić lub uwydatnić siłę i władzę osób, które zostały jej pozbawione, lub też systemowo ograniczono możliwości jej używania i wyrażania (jak to ma miejsce w przypadku osób głuchych). Strukturalny wymiar działań uppełnomocniających odnosi się do ujawniania struktur społecznych oraz barier i relacji wpływów, które podtrzymują zróżnicowanie i niesprawiedliwości.

Dla procesu uppełnomocnienia ważne są takie elementy, jak: poczucie posiadania kompetencji i zdolności, posiadanie możliwości decydowania o sobie, poczucie sprawczości, i możliwości wywierania wpływu, poczucie znaczenia/uznawania za wartościowe tego co się i kim się jest oraz poczucie zaufania do siebie i wiary w siebie. Przy czym, jeśli mówimy o procesie uppełnomocniania to mamy na myśli zarówno subiektywne poczucie jak i realne możliwości. Bywa, że mimo posiadanych faktycznie zdolności i kompetencji ludzie nie mają poczucia posiadania ich i nie sięgają po nie, albo też nie są one uznawane i/lub wykorzystywane. I odwrotnie – stosunkowo wysokie poczucie sprawczości, jeśli ogranicza się do przestrzeni prywatnej nie stanowi jeszcze o osiągnięciu uppełnomocnienia.<sup>12</sup>

**Zasada empowermentu ściśle wiąże się z procesem emancypacji osób głuchych.**

**Podobnie jak inne grupy doświadczające wykluczenia – domagają się oni podmiotowego traktowania i niedyskryminacji. Postulaty zmian/poprawy głoszone przez tę grupę odnoszą się właściwie do wszystkich sfer życia - polityki państwa, regulacji prawnych, edukacji, prawa pracy czy opieki socjalnej. Szczególnie mocne są dążenia do uzyskania wykształcenia oraz do znania kultury i języka migowego jako elementów określających ich tożsamość (np. postulaty edukacyjne - nauczanie w polskim języku migowym, wprowadzenie elementów kultury Głuchych do programów nauczania w szkołach gdzie uczą się niesłyszące dzieci).**

- **Role modelowej mentoring–** niezwykle ważne metody w pracy z osobami głuchymi. Doświadczenia zebrane przez Łódzki Oddział Polskiego Związku Głuchych w trakcie realizacji projektów aktywizujących, jednoznacznie pokazują, że przykłady pochodzące ze świata osób słyszących nie stanowią wystarczającego motywatora do podjęcia działań przez osoby głuche a proponowane przez słyszących rozwiązania i wzorce są z reguły odrzucane lub spotykają się z oporem. Jest to zupełnie zrozumiałe - perspektywa słyszących w wielu przypadkach nie ma wiele wspólnego z przeżyciami głuchej osoby i jej życiową sytuacją. Postawy audystyczne

<sup>12</sup> Na podstawie: Teutsch Agata, portal [www. rownosc.info](http://www.rownosc.info), <https://rownosc.info/dictionary/empowerment/> (dostęp 07.03.2018)

i paternalistyczne z jakimi spotykają się głusi również mogą zniechęcać ich do korzystania z rad proponowanych przez osoby słyszące.

Zatrudnianie w projektach aktywizujących osób, które pełnią rolę mentorów jest rozwiązaniem które się sprawdziło<sup>13</sup>. To osoby głuche, które mają już za sobą różne doświadczenia i sukcesy, mają gotowość do dzielenia się tym, cieszą się poważaniem, autorytetem i zaufaniem w środowisku. Zadaniem mentora jest aktywizowanie głuchych wewnątrz społeczności – bywanie w skupiskach głuchych, w szkołach, klubach, organizacjach – wszędzie tam, gdzie gromadzą się głusi oraz docieranie do nich, poprzez pogadanki, dyskusje, prezentacje, warsztaty oraz motywowanie do działania i wspieranie w sytuacjach kiedy tego potrzebują. To właśnie historie sukcesów (tzw. *success story*) pochodzące ze środowiska są przyjmowane jako pozytywne wzorce. Pokazują one, że pewne drogi, rozwiązania oraz możliwości są dostępne dla osób głuchych skoro innym się już udało. Wskazywanie przykładów głuchych, którzy osiągnęli sukces w danej dziedzinie/obszarze jest realizowaniem w praktyce omawianej wcześniej zasady empowermentu i dobrą praktyką, podobnie jak korzystanie z zasobów i doświadczeń głuchych ekspertów – warto wątpliwości i pytania skonsultować „u źródła” jeśli jest taka możliwość.

- **Sięganie po talenty**<sup>14</sup> - polega na dostrzeżeniu i przyznaniu się do stosowania podwójnych standardów bądź ignorowania osób z tzw. grup mniejszościowych (doświadczających stereotypów i wykluczenia) np. głuchych. Wymaga otwartości, samoświadomości, gotowości do aktywnego zaangażowania się we włączanie i monitoringu własnych działań oraz zdobycia wiedzy na temat danej grupy. Może polegać na wysłaniu zapytań, ofert, zaproszeń, ogłoszeń do odpowiedniego miejsca czy do organizacji zajmujących się wsparciem grup mniejszościowych, zapraszaniu przedstawicieli danej grupy do eksperckich wypowiedzi, otwarciu się na pracowników/ klientów/ pacjentów z grup mniejszościowych np. głuchych.

## DODATKOWE REKOMENDOWANE MATERIAŁY/LITERATURA

- Poradnik dla specjalistów pracujących w środowisku osób głuchych, Polski Związek Głuchych, Łódź 2018 (Rozdział 3. *Bariery i trudności jakich doświadczają osoby głuche. Konsekwencje*)
- Branka Maja, Cieślukowska Dominika, (red.), Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, Villa Decius, Kraków 2010
- Krzysztof Kowal, Wojciech Stadnicki „Raport na temat barier występujących na styku osoba Głucha – potencjalny pracodawca” <http://www.glusiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport-bariery.pdf>
- Film zawarty na płycie CD dodanej do Poradnika

<sup>13</sup>W ogólnopolskim projekcie „4 kroki wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” realizowanym min. przez Polski Związek Głuchych w 2012 roku, funkcjonowali tzw. „mentorzy zatrudnienia” oraz „mężowie zaufania”, w : Sak Mariusz, *Podręcznik dobrych praktyk. 4 kroki wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II*, PFRON, Warszawa, 2012, s. 87.

<sup>14</sup>Na podstawie: Branka Maja, Cieślukowska Dominika, (red.), *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, Villa Decius, Kraków 2010, s. 123.

## MODUŁ 5 ZAKOŃCZENIE I PODSUMOWANIE SZKOLENIA

### CELE SZCZEGÓŁOWE MODUŁU:

- Uczestnicy podsumowują wiedzę zdobytą na szkoleniu
- Uczestnicy poznają zasady pracy na platformie DeafSupport
- Uczestnicy dzielą się swoją opinią i wrażeniami po szkoleniu

Strona | 61

### MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI MODUŁU:

- Wypracowane podczas szkolenia flipcharty: z celami szkolenia, oczekiwaniami uczestników, agendą szkoleniową (rodzajami ćwiczeń i aktywności)
- Zaświadczenia dla uczestników, potwierdzające udział w szkoleniu

**CZAS TRWANIA MODUŁU:** 30 MINUT

### INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE

#### PODSUMOWANIE SZKOLENIA

##### Krok 1.

Zaproś uczestników do półokręgu. Powiedz, że to już ostatni etap całego szkolenia. Przypomnij co przez ten czas udało się wam wypracować. Przypomnij grupie o czym była mowa i jakie moduły i ćwiczenia zostały zrealizowane w konkretnych dniach. Przypomnij najważniejsze cele szkolenia.

**Opcjonalnie** – tylko w przypadku prototypowego szkolenia w ramach innowacji społecznej „Usługi rozwojowe dostępne dla wszystkich”:

*Podkreśl, że brali udział w innowacji społecznej, którą wspólnie testują. Ich obecność, zaangażowanie, rekomendacje i opinie są cennym źródłem wiedzy na drodze do dopracowania prototypu modelu świadczenia usług rozwoju osobistego dla osób głuchych.*

##### Krok 2.

Podejdź do flipcharta stworzonego na pierwszym dniu szkolenia, na którym uczestnicy przyklejali swoje oczekiwania. Odczytaj raz jeszcze oczekiwania z pierwszej części (wszystkie propozycje uczestników z tej części flipcharta, powinny mieć pokrycie w zrealizowanym programie). Podkreśl to – to da uczestnikom poczucie, że ich oczekiwania zostały spełnione. Jeśli udało się spełnić oczekiwania z drugiej tej tabeli na flipcharcie – również je odczytaj.

##### Krok 3

Podkreśl, że podczas spotkania, proces szkolenia odbywał się zgodnie z cyklem kolba. Uczestnicy mieli możliwość zdobywania nowej wiedzy, utrwalania jej, doświadczania i generowania własnych rozwiązań. Powiedz że bardzo dużą wartość w przyszłej pracy z klientami głuchymi – ma ich własne dotychczasowe doświadczenie – tu przypomnij pracę nad tworzeniem rekomendacji odnośnie strategii grup mniejszościowych. Podkreśl, że



ekspertyza uczestników to ogromna wartość niezależnie od tego z jakim klientem pracują, że klienci mają wiele wspólnych cech, niezależnie od tego do jakiej grupy należą więc wiele doświadczeń z dotychczasowej pracy, eksperci mogą wykorzystywać podczas pracy z głuchym klientem.

#### Krok 4.

Po podsumowaniu merytorycznym, szkolenia, przejdź do omówienia możliwości świadczenia swoich usług przez platformę DeafSupport. W kilku zdaniach powiedz o technicznym aspekcie (logowanie, obecność tłumacza, potencjalny przebieg sesji). Powiedz, że sesja jest formą wdrożenia i elementem doskonalenia w pracy z głuchym klientem.

Strona | 62

### ZAKOŃCZENIE

Po zakończeniu omawiania kwestii technicznych związanych z sesją na platformie, przejdź do podsumowania całego szkolenia. Zbierz od uczestników ich wrażenia, opinie, rekomendacje po tym wydarzeniu. Kilka pytań ogólnymi zbierz wrażenia uczestników, zaznaczając, że ich opinie dotyczące merytoryki szkolenia zbierzesz w postaci ankiety. Napisz na flipcharcie trzy pytania i poproś aby każdy z uczestników odpowiedział na nie (a kończąc swoją wypowiedź – zaprosił do wypowiedzi kolejną osobę).

Przykładowe pytania:

- *Z czym kończę szkolenie?*
- *Co było dla mnie największym odkryciem? lub co było dla mnie najbardziej wartościowe?*
- *W jaki sposób wykorzystam tą wiedzę i doświadczenie w swojej praktyce ?*

#### Krok 6.

Gdy każdy z uczestników odpowie na te pytania, podziękuj całej grupie i powiedz, że ich zaangażowanie w ten temat to duża wartość. Podkreśl, że na każdym etapie ich współpracy z głuchym klientem w ramach platformy DeafSupport – PZG Oddział Łódzki, będzie służył swoim wsparciem i doświadczeniem.

#### Krok 7.

Na zakończenie rozdaj uczestnikom zaświadczenia potwierdzające udział w szkoleniu.

## ĆWICZENIA AKTYWIZUJĄCE

### CELE SZCZEGÓŁOWE:

- Wzmocnienie poziomu energii wśród uczestników
- Integracja uczestników
- Podniesienie poziomu koncentracji wśród uczestników

**CZAS TRWANIA:** 25 minut

### MATERIAŁY NIEZBĘDNE DO REALIZACJI ĆWICZEŃ :

1 duży koc o orientacyjnych wymiarach 160 x 120 cm, Karteczki z przydzielonymi zadaniami do ćwiczenia „Mixer” Materiał szkoleniowy nr 1

Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”  
realizowanego przez Gminę Miasta Radomia.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



## OPIS

W skrypcie, zaproponowano dwa ćwiczenia aktywizujące, które mają za zadanie podnieść aktywność, zaangażowanie i poziom energii w grupie. Ważnym celem tych aktywności jest integracja w grupie i wprawienie uczestników w pozytywny nastrój.

Oba ćwiczenia związane są z aktywnością fizyczną, zawierają elementy wymagające kooperacji pomiędzy uczestnikami.

Ćwiczenia te mogą zostać przeprowadzone z głuchymi uczestnikami gdyż nie ma w nich barier utrudniających udział tychże osób. Należy jednak zadbać o dostęp do tłumaczenia zasad/instrukcji wykonania ćwiczenia i jego ewentualnego omówienia np. poprzez obecność tłumacza migowego (jeśli trener prowadzący nie zna tego języka).

Ważną rolą energizerów jest podniesienie energii i zaangażowania uczestników do pracy w kolejnych ćwiczeniach, udziału w wykładach. Duża część modułów zawiera elementy teoretyczne, które mogą spowodować spadek koncentracji. Istotne jest zatem aby wpleść krótkie ćwiczenia aktywizujące, aby udział uczestników w każdym ćwiczeniu i wykładzie był dla nich jak najbardziej efektywny.

## INSTRUKCJA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE

### ĆWICZENIE AKTYWIZUJĄCE „TRATWA”

#### Krok 1.

Na środku sali połóż, jeden duży koc który symbolizuje tratwę. Zaproś uczestników do podróży tratwą. Poproś aby weszli na tratwę.

**Uwaga dla trenera:** Zazwyczaj optymalna liczba osób na tratwie to 8 osób. Jeśli grupa jest większa, można stworzyć dwie tratwy i całą grę poprowadzić w duchu konkurencji między obiema grupami.

#### Krok 2.

Wyjaśnij, że osoby stojące na tratwie mają za zadanie przewrócić koc na drugą stronę, Nie używając przy tym rąk. Mają to zrobić w taki sposób aby nie dopuścić do tego, by ktokolwiek spadł z tratwy-koca.

Uwaga: Jeśli w grupie są osoby głuche, trener może zmienić polecenie i zamiast nie używać rąk, uczestnicy mają nie komunikować się werbalnie.

#### Podsumowanie:

Po zakończonej zabawie podsumuj z uczestnikami tę grę. Zapytaj uczestników:

- *Co było dla nich największą trudnością?*
- *W jaki sposób dotarli do sposobu, który pozwolił im zakończyć to zadanie zgodnie z instrukcją?*

Pytania te pozwolą Ci zdobyć obraz współpracy w grupie.

## ĆWICZENIE AKTYWIZUJĄCE „MIXER”

### Krok 1.

Połącz uczestników w trzy zespoły metodą odliczania 1,2,3. Proś aby uczestnicy zaczynając od prawej strony, odliczyli do trzech. Osoby które „są jedynkami, tworzą jeden zespół, „dwójki” drugi a „trójki” trzeci zespół.

### Krok 2.

Każdemu zespołowi daj jedną kartkę z instrukcją (materiał szkoleniowy nr 1). Wytłumacz grupom, że zabawa nazywa się Mikser. Każda z grup ma za zadanie zapoznać się z rodzajem AGD opisanym w instrukcji, które będzie udawać. Uczestnicy samodzielnie przydzielają sobie role. Poproś aby ustalili w grupie co i jak będą pokazywać. Na zapoznanie z instrukcją i omówienie ćwiczenia w grupach – daj uczestnikom 3 minuty.

### Krok 3.

Poinformuj uczestników, że każdy zespół kolejno prezentuje swój sprzęt a zadaniem przeciwników (dwóch pozostałych zespołów) jest zgadnąć co to za sprzęt. Zespół, który jako pierwszy poda prawidłową nazwę – zyskuje punkt. Wygrywa zespół, który uzyska najwięcej punktów

### Krok 4.

Poinformuj, który zespół zyskał najwięcej punktów, pogratuluj zwycięzcom i podziękuj uczestnikom za udział w zabawie.

### Uwaga dla trenera:

Zadbaj o bezpieczeństwo wszystkich uczestników podczas ćwiczeń aktywizacyjnych. Zwróć uwagę, czy wszyscy w grupie będą mogli wziąć udział w grze (np. ze względu na stan zdrowia).

Wyjaśniając reguły, daj możliwość wycofania się tym, którzy z jakichkolwiek powodów nie mają ochoty wziąć udziału w grze. Jeśli język może okazać się barierą, to dobieraj gry opierające się na komunikacji niewerbalnej a jeśli wśród uczestników jest osoba głucha - zadbaj o obecność tłumacza języka migowego.