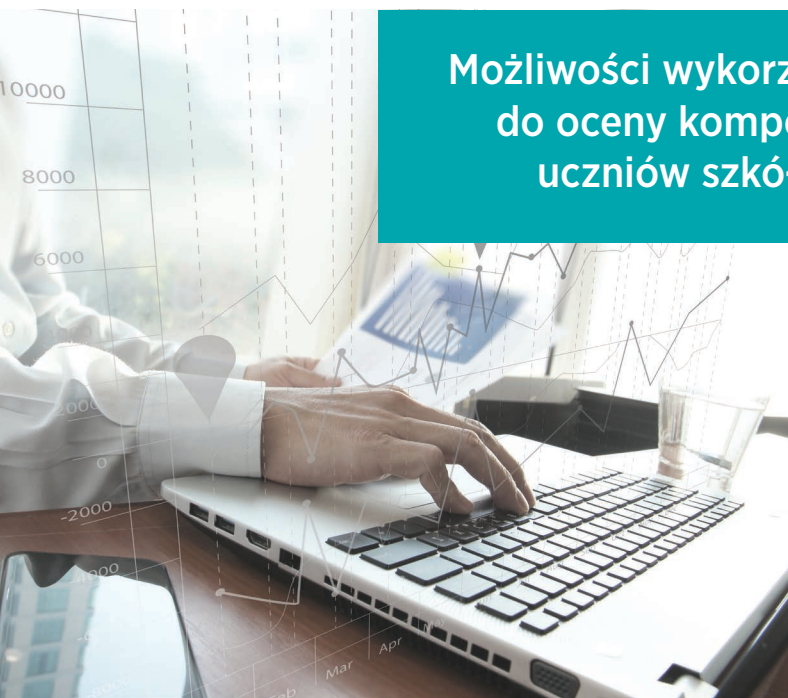




Go4VocationalSkills

Możliwości wykorzystania systemu IT
do oceny kompetencji Głuchych
uczniów szkół zawodowych





Go4VocationalSkills

Możliwości wykorzystania systemu IT do oceny kompetencji Głuchych uczniów szkół zawodowych

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Publikacja jest na licencji CC BY-SA 4.0. Aby zobaczyć licencję odwiedź stronę

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Spis treści

| | | |
|----|---|----|
| 1. | O potrzebie wypracowania narzędzia do oceny kompetencji Głuchych uczniów szkół zawodowych | 4 |
| 2. | Specyfika nauczania Głuchych | 13 |
| 3. | Charakterystyka szkolnictwa zawodowego Głuchych w Polsce | 21 |
| 4. | Słów kilka o kompetencjach – czym kompetencje są dla osób słyszących, a czym dla Głuchych? | 33 |
| 5. | Metodyka kompleksowej oceny kompetencji wykorzystana w projekcie Go4VocationalSkills | 38 |
| 6. | Wstępna propozycja narzędzia do oceny kompetencji miękkich Głuchych uczniów | 47 |
| 7. | Rekomendacje do stworzenia systemu IT do oceny kompetencji Głuchych uczniów | 62 |

1.

O POTRZEBIE WYPRACOWANIA NARZĘDZIA DO OCENY KOMPETENCJI GŁUCHYCH UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH





Osoby Głuche stanowią szczególną grupę uczniów, których potrzeby edukacyjne różnią się od potrzeb osób słyszących. Bariera komunikacyjna oraz trudności z rozumieniem pojęć abstrakcyjnych mogą ograniczać ich możliwości obiektywnej oceny swoich umiejętności oraz wyboru dalszej ścieżki zawodowej. Niniejszy raport ma na celu rozpoznanie potencjalnych możliwości wykorzystania systemów IT do oceny kompetencji Głuchych uczniów w szkolnictwie zawodowym. Mamy nadzieję, że będzie on stanowił formę niejako przewodnika wspierającego doradców zawodowych i nauczycieli doradzających Głuchym uczniom w podejmowaniu decyzji zawodowych. Będzie też wspierał samych Głuchych uczniów w lepszym rozpoznaniu swoich możliwości skutecznego wejścia na otwarty rynek pracy.

Kilka słów komentarza wymaga zastosowana przez nas pisownia słowa Głuchy (duża litera). Osoby z wadami słuchu to bardzo zróżnicowana grupa. W zależności od rodzaju i stopnia ubytku słuchu mogą mieć umiejętności komunikacyjne na wysokim, przeciętnym lub niskim poziomie. Spotykamy dwa możliwe zapisy głuchoty:

- **głucha/y** (pisana/y małą literą) oznacza osobę, która ma ubytek słuchu powyżej 90 dB, jest to termin medyczny;
- **Głucha/y** (pisana/y wielką literą) jest terminem wiążącym się przynależnością do wspólnoty Głuchych. Oznacza społeczność Głuchych posługujących się językiem migowym, dumną z bycia osobą z wadą słuchu. Termin ten używany jest w sensie kulturowym.

Kultura Głuchych związana jest z pewnymi zachowaniami i spostrzeżeniami przynależnymi Głuchym (lub też słyszącym dzieciom głuchych rodziców, tzw. CODA). Oznacza akceptację i dumę Głuchego z własnej tożsamości. Wiąże się m. in. z przynależnością do mniejszości językowej, ze stosowaniem swoistego kodeksu postępowania (savoir-vivre) Głuchych, uczestnictwem w różnego rodzaju spotkaniach towarzyskich (np. w klubach, świetlicach zarządzanych przez różne organizacje). Do Kultury Głuchych można zostać włączonym poprzez urodzenie się w rodzinie Głuchej lub poprzez uczęszczanie do szkoły dla głuchych z internatem. Przyczyna powstania wady słuchu, jej stopień, rodzaj a nawet wiek, w którym doszło do utraty słuchu, nie ma znaczenia dla Głuchych. Najważniejsze jest poczucie tożsamości, wspólnota przeżyć, doświadczeń. Pisanie Głuchy wielką literą nie mieści w sobie postrzegania głuchoty jako niepełnosprawności. Współcześnie na świecie zaleca się uznawanie Głuchych za mniejszość językowo-kulturową, której status określa odmienność językowa od słyszącej większości posługującej się językami fonicznymi.

Ponieważ osoby Głuche mają dużo większe trudności z komunikacją z osobami słyszącymi, a co za tym idzie, z realizacją różnych potrzeb społecznych (koleżanki/kolegi, uczniocy/uczni, pracownicy/pracownika itp.) w naszym raporcie będziemy stosować zapis Głucha/Głuchy.

W projekcie partnerskim **Go4VocationalSkills** finansowanym ze środków Unii Europejskiej zajmowaliśmy się wypracowaniem rozwiązania pozwalającego na kompleksową ocenę kompetencji uczniów zawodowych szkół technicznych. Kompetencje traktowaliśmy zgodnie z literaturą przedmiotu jako wiedzę, umiejętności i postawy. Przygotowaliśmy profile kompetencyjne dla kilkunastu zawodów w ramach trzech kierunków kształcenia (budownictwo, logistyka, odnawialne źródła energii). Wśród wyróżnionych kompetencji były zarówno **kompetencje zawodowe** specyficzne dla danego zawodu/kierunku kształcenia, jak i **kompetencje uniwersalne** przydatne niezależnie od wykonywanego zawodu czy zajmowanego stanowiska pracy (np. kompetencje analityczne, praca w zespole, otwartość na rozwój). W tych ostatnich szczególne miejsce zajmowały **kompetencje miękkie**, które mają duże znaczenie przy podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących kariery zawodowej, ponieważ dotyczą w dużej mierze postaw. Przygotowaliśmy pytania testowe jednokrotnego wyboru pozwalające na ocenę poziomu różnych rodzajów kompetencji i system IT dający możliwość weryfikacji przygotowania uczniów (wynik testu) do oczekiwań pracodawców (profile kompetencyjne). Warto podkreślić, że narzędzie IT ma strukturę modułową, czyli, że można dowolnie zmieniać poszczególne komponenty np. wybrane pytania do oceny kompetencji, dostosowywać preferowane poziomy kompetencji dla każdego zawodu, itp. W etapie testowania narzędzia uczestniczyło kilkuset uczniów szkół zawodowych z Polski, Bułgarii i Hiszpanii.

W ramach testowania podjęliśmy także próbę wykorzystania naszego narzędzia do oceny kompetencji Głuchych uczniów w Dolnośląskim Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym nr 12 dla Uczniów Niestyszających i Słabosłyszających oraz z innymi niepełnosprawnościami im. Marii Grzegorzewskiej we Wrocławiu. Z uwagi na różne kierunki kształcenia dostępne w ofercie Ośrodka zdecydowaliśmy się na wykorzystanie w testowaniu wyłącznie pytań odnoszących się do oceny poziomu kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, praca w zespole, zarządzanie czasem, samodzielność, otwartość na stały rozwój, lojalność, zaangażowanie, odpowiedzialność, odporność. Przeprowadzono 28 testów wśród uczniów klas ze szkoły zawodowej i technikum. Uwagi otrzymane w ramach testowania narzędzia w tej grupie docelowej stały się dla nas inspiracją do przygotowania tego raportu, który traktujemy jako pierwszy krok do wypracowania skutecznego narzędzia do oceny kompetencji także uczniów Głuchych. Jest to tym ważniejsze, że zgodnie z obecnym systemem w Polsce w przypadku tej grupy doradcy zawodowi nie badają zdolności, kompetencji dziecka, a przy wyborze potencjalnego kierunku kształcenia proponują ofertę szkoły w danym mieście. Najczęściej rodzice decydują za dziecko, zwykle nie mając pojęcia o jego predyspozycjach.

Główne uwagi zgłoszone przez młodzież testującą system dotyczyły **niezrozumienia samego pojęcia kompetencji**, które okazało się pojęciem zbyt abstrakcyjnym. Odnotowano przy tym, że lepsze zrozumienie potrzeby badania miało bezpośredni związek z wyższym poziomem znajomości języka mówionego przez osobę wypełniającą test. Zdaniem uczniów **język, którym napisane są pytania jest trudny dla osób Głuchych**. W przypadku czterech wariantów odpowiedzi uczniowie mieli duże problemy ze zrozumieniem i z wybraniem właściwej. Według młodzieży odpowiedzi były zbyt podobne, żeby mogli jednoznacznie wskazać odpowiednią dla siebie.

Z testowania systemu IT w grupie uczniów Głuchych sformułowaliśmy ważne wnioski na przyszłość. Najważniejszy dotyczy **konieczności stworzenia nowego narzędzia do badania zdolności i kompetencji osób Głuchych**. W narzędziu tym należałoby używać prostego języka stosowanego w danym kraju lub języka migowego, którym posługuje się społeczność Głuchych (np. PJM w Polsce). Można byłoby także wykorzystać obrazy do prezentacji sytuacji, których dotyczy dane pytanie. Na podstawie wniosków z etapu testowania i oceny potrzeb uważamy, że dobry doradca zawodowy dla Głuchych powinien znać rynek pracy, ofertę szkół zawodowych w danym kraju, rozumieć odmienność kulturową Głuchych i znać język migowy stosowany w danym kraju lub ściśle współpracować z tłumaczem języka migowego. Powinien także znać przepisy prawne dotyczące osób z niepełnosprawnością. Warto byłoby także przygotować słownik w języku migowym dotyczący kompetencji, samorozwoju, a zwłaszcza kompetencji społecznych. Przydałoby się także szkolenie z języka angielskiego dla osób Głuchych i poszerzenia ich kompetencji językowych.



Zdaniem naszych ekspertów systemowo należałoby pójść krok dalej, co niestety wyklucza możliwości jakiegokolwiek projektu Erasmus+. Bazując na ocenie sytuacji w Polsce należy wskazać konieczność dostosowania oferty edukacyjnej dla osób Głuchych do potrzeb zmieniającej się gospodarki. Powinny nastąpić zmiany w szkolnictwie specjalnym. Obecnie większość oferowanych zawodów nie wymaga kompetencji komunikacyjnych. Z oferty dla Głuchych wyłącza się zawody, które wymagają pracy na wysokościach oraz narażenie na hałas (uszkodzający resztki słuchowe). Egzamin w szkolnictwie specjalnym powinny być zmodyfikowane, ponieważ obecny zakres teoretyczny materiału jest taki sam jak w szkołach masowych. Część osób Głuchych nie zdaje egzaminów teoretycznych, bo nie ma szans na opanowanie materiału w trakcie nauki. Tymczasem egzamin praktyczny zdają bez problemów. Ale te postulaty to na razie marzenie...



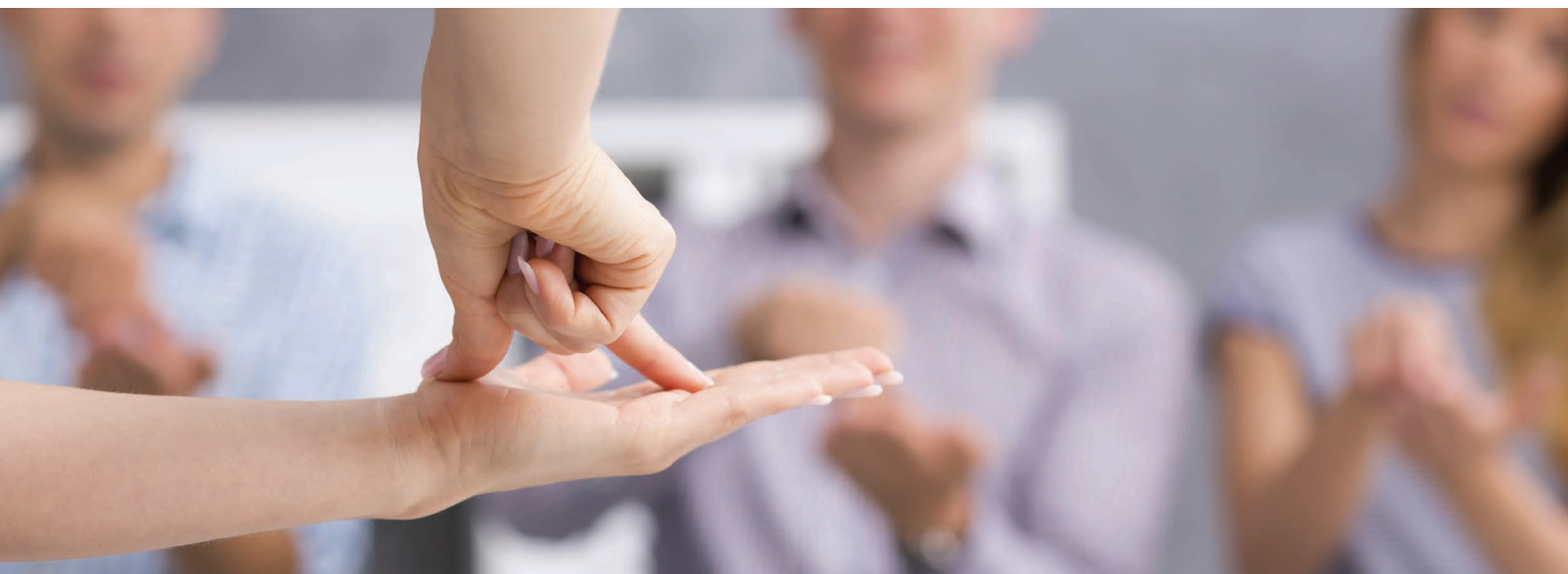
Wróćmy więc do formułowania potencjalnych warunków dających możliwości dostosowania narzędzia do oceny kompetencji także do potrzeb uczniów Głuchych. Badane w projekcie kompetencje uniwersalne oparte są głównie o umiejętności i kompetencje komunikacyjne. Większość kompetencji osobistych, społecznych opiera się na kontaktach ze współpracownikami, czyli konieczny jest kontakt werbalny. W przypadku osób Głuchych (również obcokrajowców, osób jękających się, z afazją) prawie zawsze te kompetencje będą poniżej pewnych standardów, norm. Natomiast komunikacja niewerbalna, czyli odczytywanie wszystkich pozawerbalnych komunikatów mogłoby wyrównać szanse osób słyszących i niesłyszących. Dlatego dobrze byłoby poszerzyć testy kompetencji o zbiór pozasłownych komunikatów (np. ruch ciała, gesty, wyraz twarzy, mimika) z wykorzystaniem np. filmików, zdjęć. Kolejnym rozwiązaniem mogłoby być przygotowanie filmików z sytuacjami obrazujących pytania z testów, które dla osób słabosłyszących nieposługujących się językiem migowym, dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, obcokrajowców, mogłyby być pomocne w zrozumieniu sensu pytania. Dla osób Głuchych filmiki powinny być z tłumaczem języka migowego. Wszystkie pytania powinny być przygotowane z wykorzystaniem prostego języka dostosowanego do poziomu osób z niską znajomością fonicznego języka obowiązującego w danym kraju.

Możliwości projektu **Go4VocationalSkills** nie pozwalają na wykorzystanie wszystkich zaprezentowanych porad. To jest raczej pomysł na oddzielny projekt. Spróbowaliśmy jednak pokusić się o formułowanie pytań testowych dostosowane do oczekiwań, co prezentujemy w dalszej części raportu. W ten sposób chcemy zapoczątkować prace prowadzące do stworzenia narzędzia, które umożliwi ocenę kompetencji miękkich Głuchych uczniów. Narzędzie to będzie pomocne w identyfikacji mocnych stron uczniów i obszarów do rozwoju, co pozwoli im na lepsze przygotowanie do przyszłego życia zawodowego. Dzięki temu narzędziu Głusi zyskają szansę na bardziej świadome podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych, co przyczyni się do ich lepszego rozwoju osobistego i zawodowego.



2.

SPECYFIKA NAUCZANIA GŁUCHYCH





Głusi stanowią unikalną grupę społeczną i kulturową, która często jest źle rozumiana przez osoby słyszące. Głuchota nie jest tylko kwestią braku słuchu – dla wielu osób Głuchych stanowi element tożsamości kulturowej, a język migowy, np. Polski Język Migowy (PJM) czy Grecki Język Migowy (GJM), jest ich pierwszym i naturalnym środkiem komunikacji. Warto podkreślić, że w każdym kraju Głusi stworzyli swój język migowy, który jest ich językiem natywnym. Co ciekawe, w krajach, w których funkcjonuje ten sam język foniczny (np. język grecki w Grecji i na Cyprze) istnieją dwa niezależne języki migowe – Grecki Język Migowy oraz Cypryjski Język Migowy. Język migowy nie jest bezpośrednim przekładem języka fonicznego (mówionego) na gesty – ma swoją własną gramatykę, składnię i reguły. Głusi zazwyczaj rozwijają się w kulturze wizualnej, ponieważ ich świat opiera się głównie na zmyśle wzroku. Język migowy to język wielowymiarowy. Mimika twarzy odgrywa w nim bardzo ważną rolę. Wskazuje np. na to, czy rozmówca powiedział zdanie oznajmujące, czy pytające. Warto dodać, że w większości krajów, funkcjonują dwa języki migowe, np. w Polsce funkcjonuje:

-
- **SJM to System Językowo-Migowy** – sztuczny język stanowiący kalkę polskiego języka fonicznego, subkod stworzony przez osoby słyszące, często niezrozumiały dla osób głuchych.
 - **PJM to Polski Język Migowy** – naturalny język osób głuchych, odrębny od języka polskiego. Posiada własną gramatykę wizualno-przestrzenną, przez co jest językiem wielowymiarowym.

Jak wskazaliśmy wcześniej wszystkie narody mają swoje języki migowe, nie ma jednego języka uniwersalnego. Ale specyfika języka migowego powoduje, że znacznie łatwiej i szybciej można się skomunikować, używając różnych języków migowych niż fonicznych.

Posiadanie własnego języka natywnego czyni z Głuchych niejako obcokrajowców w kraju, w którym żyją, uczą się i pracują. Dlaczego? Ponieważ zwykle ich znajomość obowiązującego w danym kraju języka fonicznego jest ograniczona – zwykle poziom znajomości języka jest oceniany na A1–A2. Z tego powodu zasób używanego słownictwa jest ograniczony. Są więc sytuacje, w których język foniczny jest zbyt trudny do zrozumienia i interpretacji. Komunikując się z osobą Głuchą, należy mówić wyraźnie i unikać skomplikowanych, „kwiecistych” wypowiedzi.

Warto używać prostych form gramatycznych, także w języku pisanym i gestów. Dla Głuchych abstrakcyjne pojęcia i skomplikowane struktury językowe mogą być trudne do zrozumienia, zwłaszcza jeśli są wyrażone w języku fonicznym, który nie jest ich naturalnym językiem. W wyniku tego osoby Głuche często mają trudności z przyswajaniem i rozumieniem abstrakcyjnych pojęć, co może przekładać się na problemy w edukacji, a później w rozumieniu pojęć takich jak kompetencje miękkie czy umiejętności specjalistyczne/zawodowe.

Kolejnym ważnym aspektem jest bariera komunikacyjna, która może utrudniać pełne uczestnictwo Głuchych w społeczeństwie, w tym na rynku pracy. Osoby Głuche często spotykają się z trudnościami w porozumiewaniu się z osobami słyszącymi, co może wpływać na ich pewność siebie i motywację do podejmowania wyzwań zawodowych. Problemy z dostępem do tłumaczy języka migowego czy brak wiedzy wśród słyszących nauczycieli/trenerów/pracodawców o potrzebach osób Głuchych to kolejne wyzwania, z którymi się mierzą.

Edukacja Głuchych różni się znacząco od edukacji osób słyszących ze względu na specyficzne potrzeby komunikacyjne i poznawcze tej grupy. Zrozumienie tych różnic jest kluczowe, aby stworzyć środowisko do nauki, które sprzyja rozwojowi Głuchych uczniów.

W nauczaniu Głuchych ogromne znaczenie ma użycie komunikacji wizualnej. W szkołach dla Głuchych często używa się języka migowego, który stanowi naturalny język dla osób Głuchych. Jednakże w wielu przypadkach uczniowie muszą radzić sobie z nauką w języku fonicznym, który jest dla nich językiem obcym, co stwarza dodatkowe wyzwania. Oznacza to, że materiały dydaktyczne muszą być dostosowane do specyficznych potrzeb Głuchych – treści powinny być uproszczone i dostarczane w sposób wizualny, np. za pomocą filmów, obrazków, schematów czy symboli.

Głusi uczniowie, z racji swojego specyficznego sposobu komunikowania się, często mają trudności z myśleniem abstrakcyjnym, które wymaga zaawansowanego zrozumienia języka fonicznego. Dlatego w procesie edukacji ważne jest, aby nauczyciele dostosowywali treści tak, aby były bardziej konkretne i wizualnie zrozumiałe. Zadania, które wymagają abstrakcyjnego myślenia, powinny być w miarę możliwości uproszczone i osadzone w codziennym kontekście, z którym uczniowie mogą się utożsamić.

Uczniowie Głusi, którzy uczęszczają do szkół masowych, a nie tylko do szkół dedykowanych potrzebom Głuchych, często spotykają się z wykluczeniem społecznym, co może negatywnie wpłynąć na ich rozwój społeczny i zawodowy. Brak pełnej integracji z rówieśnikami oraz bariery komunikacyjne sprawiają, że uczniowie Głusi mogą czuć się osamotnieni. W wyniku tego nie rozwijają w pełni kompetencji miękkich, takich jak praca zespołowa, co później może negatywnie wpłynąć na ich sytuację na rynku pracy.

W wielu przypadkach uczniowie Głusi mają ograniczony dostęp do doradców zawodowych, którzy potrafią zrozumieć ich potrzeby i specyfikę komunikacyjną, a także doradców, którzy posiadają rzetelne narzędzia do oceny kompetencji. Przez to Głusi są często skazani na wybór zawodu z ‘puli dostępnych’, gdzie bariery komunikacyjne mogą być mniej uciążliwe. Brak narzędzi do oceny kompetencji miękkich dostosowanych dla Głuchych sprawia, że uczniowie Głusi mają mniejsze możliwości do samodzielnego, świadomego wyboru swojej ścieżki zawodowej.

Jeśli dziecko z wadą słuchu rodzi się w rodzinie słyszącej, jego rodzice zazwyczaj za wszelką cenę chcą, by dziecko posługiwało się mową werbalną (bez wsparcia językiem migowym) i to język mówiony stanie się językiem natywnym tego człowieka. Jeśli dziecko z wadą słuchu rodzi się w rodzinie niesłyszącej, rodzinie zatopionej w Kulturze Głuchych, jego rodzice używają na co dzień języka migowego i to język migowy (wizualno-przestrzenny) stanie się językiem natywnym tego człowieka. Należy pamiętać, że język mówiony jest językiem obcym dla rodzimych użytkowników języka migowego. Wiele zwrotów, słów, idiomów jest poza ich językiem. Nie znaczy to, że osoba z wadą słuchu, która wychowuje się w „migającym” domu, nie jest w stanie nauczyć się języka fonicznego.

Proces nabywania mowy werbalnej będzie przebiegał inaczej, często wolniej, w zależności od tego, czy w danej rodzinie będzie ktoś, kto będzie mówił do dziecka oraz od tego, czy dziecko będzie miało protezy słuchu i jak przebiegać będzie rehabilitacja słuchu i mowy.

Jak zatem przebiega proces uczenia osoby z wadą słuchu w szkole? Czy łatwo jest uczyć osobę z wadą słuchu? O czym powinien pamiętać nauczyciel? Na początku niewątpliwie o właściwej komunikacji. Akt komunikacji językowej to wypowiedź pisemna lub ustna stworzona w określonej sytuacji przez nadawcę i skierowana do odbiorcy. Nadawca i odbiorca muszą porozumiewać się tym samym kodem. Nie możemy zatem mówić o skutecznej komunikacji, a co za tym idzie – skutecznym nauczaniu osób z wadą słuchu, jeśli nauczyciel i uczeń nie komunikują się tym samym językiem. Warto pamiętać, że osoby Głuche potrafią komunikować się na wiele sposobów, np.:

- używają języka mówionego (w zależności od stopnia ubytku słuchu),
- używają języka migowego,
- odczytują mowę z ust (ale tylko niektóre osoby),
- piszą na kartce, tablicy (ale – dla wielu poziom znajomości języka fonicznego może być niski),
- piszą smsy, e-maile,
- posługują się komunikatorami.

Pisząc o specyfice nauczania Głuchych warto odnieść się do uwarunkowań prawnych. Dla przykładu w Polsce w myśl Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, każdy ma prawo do nauki, a władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia. Prawo do edukacji bez dyskryminacji i na zasadach równych szans gwarantowane jest przede wszystkim przez Konwencję ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 roku. Warto podkreślić, że Konwencję ratyfikowały wszystkie kraje Unii Europejskiej, tak więc jej zapisy powinny obowiązywać w każdym kraju unijnym niezależnie od szerokości i długości geograficznej. Niestety w praktyce nie jest to takie proste, a zapisy Konwencji często pozostają zapisami „jedynie na papierze”.

Odnosząc się do sytuacji w Polsce, w oparciu o zapisy Konstytucji i ratyfikowanej w 2012 r. Konwencji ONZ oczywistym wydaje się, że lekcje (w tym lekcje przedmiotów zawodowych), prowadzone dla ucznia posługującego się językiem migowym, powinny odbywać się w tym języku. Tak niestety często nie jest. Raport Najwyższej Izby Kontroli (najważniejszego organu kontrolnego w Polsce) pt. „Edukacja głuchych i niedosłyszących dzieci i młodzieży” z 2022 roku wskazuje, że wśród nauczycieli i pracowników pedagogicznych pracujących w szkołach specjalnych znajomość PJM (Polski Język Migowy) deklarowało 41,8% nauczycieli i 14,5% nauczycieli szkół integracyjnych lub z oddziałami integracyjnymi, natomiast SJM (System Językowo Migowy) deklarowało 34,4% nauczycieli w szkołach specjalnych i 40,8% nauczycieli w szkołach integracyjnych lub z oddziałami integracyjnymi. Zatem dla ucznia Głuchego, dla którego język migowy jest językiem natywnym, większość lekcji jest niedostępna lub słabo dostępna. Dodatkowo przyswajanie wiedzy z zakresu danego przedmiotu utrudnia brak podręczników przetłumaczonych na PJM.

Nauczyciele, którzy pracują na co dzień z uczniami z wadą słuchu, starają się korzystać z wszelkich dostępnych metod komunikacji (za pomocą pisma, ilustracji, symboli, mowy ciała). Niestety, podczas egzaminu zewnętrznego uczeń zdany jest tylko na język foniczny, którego bardzo często nie zna na takim poziomie, by bez większych trudności taki egzamin zdać.

We wspomnianym raporcie Najwyższej Izby Kontroli dyrektorzy szkół kształcących młodzież w różnych zawodach wskazują na bardzo wysoką zdawalność części praktycznej egzaminów zawodowych (na poziomie powyżej 90%), co pokazuje wysoki stopień opanowania przez uczniów umiejętności przewidzianych podstawą kształcenia zawodowego. Świadczy również o dobrym przygotowaniu uczniów do wyuczonego zawodu. Z kolei część teoretyczna (pisemna) egzaminu, jego obudowa słowna, nie pozwala wykazać uczniom posiadanych kwalifikacji. Uczniowie często nie rozumieją poleceń, a co za tym idzie, nie są w stanie właściwie wykonać zadań, które również w przypadku egzaminów zawodowych, są często objaśniane pojęciami dla nich abstrakcyjnymi.

Uczniowie z wadą słuchu posługujący się na co dzień językiem mówionym, również mogą mieć trudności ze zrozumieniem niektórych pojęć, pojawiających się w czasie lekcji. Myślenie abstrakcyjne u dziecka z wadą słuchu rozwija się znacznie wolniej. Uczeń może mieć trudności w zrozumieniu znaczenia jakiegoś słowa w zależności od kontekstu w jakim się ono znajduje, a co za tym idzie, może błędnie rozumieć czytany tekst w zależności od występujących w nim pojęć abstrakcyjnych oraz trudniejszych konstrukcji zdaniowych.

3.

CHARAKTERYSTYKA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO GŁUCHYCH W POLSCE





Edukacja zawodowa Głuchych w Polsce odbywa się głównie w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych dla osób niesłyszących i słabosłyszących oraz w szkołach branżowych, technikach i szkołach policealnych w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych dla uczniów z różnym rodzajem niepełnosprawności. Decyzja o wyborze kształcenia w specjalnych ośrodkach podyktowana jest przede wszystkim dostosowaniem sposobu prowadzenia zajęć do potrzeb komunikacyjnych Głuchych. Jednym z najważniejszych elementów w tym zakresie jest zapewnienie tłumaczenia na Polski Język Migowy, a więc zatrudnianie nauczycieli posiadających odpowiedni poziom znajomości tego języka, ewentualnie zaangażowanie tłumaczy języka migowego. Zazwyczaj nie stanowi to problemu w ośrodkach dedykowanych osobom niesłyszącym, w których kadra kierownicza zna specyfikę i potrzeby edukacyjne Głuchych uczniów.

Inaczej niestety bywa w ośrodkach dla uczniów z różnym rodzajem niepełnosprawności, gdzie osoba pełniąca funkcję dyrektora nie zawsze rozumie te potrzeby. Oprócz prowadzenia zajęć w języku migowym w ośrodkach specjalnych wykorzystywane są również inne rozwiązania wspierające kształcenie Głuchych, w tym takie narzędzia edukacyjne, jak np. wizualizacje, materiały wideo z tłumaczeniami na język migowy czy technologie wspierające komunikację. Klasy w ośrodkach specjalnych liczą średnio ok. 6 uczniów, zazwyczaj jest to od 4 do 8 uczniów, chociaż bywają również klasy 10-osobowe. W większości tworzone są klasy o konkretnym jednym kierunku kształcenia. Jednak w sytuacji zbyt małego zainteresowania danym kierunkiem kształcenia powstają również klasy, w których są uczniowie pobierający naukę na różnych kierunkach kształcenia. W takim przypadku wspólnie realizowane są lekcje w ramach przedmiotów ogólnych, odrębnie w ramach przedmiotów zawodowych i zajęć praktycznych. Głusi uczęszczają też do masowych szkół zawodowych, jednak znacznie rzadziej niż ma to miejsce w przypadku specjalnych ośrodków. Podjęcie kształcenia w szkole masowej budzi zazwyczaj duże obawy związane z brakiem wystarczającego wsparcia w postaci tłumacza języka migowego, asystenta edukacyjnego (nauczyciela wspierającego), materiałów edukacyjnych dostosowanych do potrzeb Głuchych. Obawy wynikają również z braku odpowiedniego przygotowania nauczycieli do uczenia Głuchych i trudności z integracją z rówieśnikami ze względu na bariery komunikacyjne.

Problem stanowi też zbyt duża liczebność klas w szkołach masowych i zbyt szybkie tempo prowadzenia zajęć, niedostosowane do potrzeb i możliwości percepcyjnych Głuchych. Charakterystyka szkolnictwa zawodowego Głuchych w Polsce została przygotowana odrębnie dla szkół branżowych I stopnia, i szkół dających tytuł zawodowy technika. W drugim przypadku pod uwagę wzięto szkoły branżowe II stopnia, technika i szkoły policealne. Analiza obejmowała dane statystyczne, ofertę specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych w obszarze kształcenia zawodowego na rok szkolny 2024/2025, liczebności grup uczniów z niepełnosprawnością, w tym z wadą słuchu w jednym ze specjalnych ośrodków dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Dane statystyczne zostały pozyskane z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego nt. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2023/2024* (GUS, Warszawa, Gdańsk 2024). Na podstawie stron internetowych przeanalizowano ofertę 24 specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych zarówno ukierunkowanych na kształcenie osób niesłyszących i słabosłyszących, jak i osób z różnym rodzajem niepełnosprawności.



SZKOŁY BRANŻOWE I STOPNIA

W szkołach branżowych I stopnia kształciło się w roku szkolnym 2023/2024 łącznie 123 uczniów niesłyszących i 447 uczniów słabosłyszących. W grupie uczniów niesłyszących 19 osób uczęszczało do szkół masowych, 104 osoby do szkół specjalnych.

W ofercie edukacyjnej ośrodków specjalnych w przypadku szkół branżowych I stopnia na rok szkolny 2024/2025 znajdowała się propozycja 29 różnych kierunków kształcenia. Wśród kierunków tych były takie, które odpowiadają na potrzeby obecnej gospodarki, głównie ze względu na duży, niezaspokojony popyt na pracowników, jak np. pracownik hotelowy czy pracownik gastronomii. Ale były również takie kierunki, które przygotowują do zawodów powszechnie uważanych za przestarzałe, na które popyt wygaś lub wygaśnie w najbliższych latach, jak np. introligator czy kaletnik. Propozycja 29 kierunków kształcenia nie oznacza, że wszystkie z nich zostały uruchomione. Warunkowane to było zainteresowaniem ze strony potencjalnych uczniów, w tym w ramach konkretnego ośrodka. Warto zaznaczyć, że pod względem geograficznym są miejsca, w których oferowana jest większa liczba kierunków kształcenia (szczególnie w przypadku dużych ośrodków miejskich), ale są też takie, gdzie ta oferta jest bardzo ograniczona (np. do dwóch kierunków kształcenia).

Mimo, że większość specjalnych ośrodków dysponuje internatem, uczniowie rzadko decydują się na pobieranie nauki daleko od miejsca zamieszkania, czy w ośrodku innym niż ten, w którym dotychczas pobierali naukę w szkole podstawowej. To bardzo mocno ogranicza wybór kierunku kształcenia, którym uczeń jest faktycznie zainteresowany lub ma odpowiednie predyspozycje. Jest to sytuacja niekorzystna, szczególnie biorąc pod uwagę fakt znacznie większej różnorodności kierunków kształcenia w szkołach masowych, gdzie jednak Głusi napotykać wiele wyzwań, którym nie są w stanie podołać.

Proponowane kierunki kształcenia w szkołach branżowych I stopnia przedstawiono na rysunku 1 za pomocą chmury słów. Większa czcionka nazw zawodów (rysunku 1a), większy rozmiar „bąbla” (rysunku 1b) świadczy o częstszym występowaniu propozycji kształcenia w danym zawodzie w ofercie ośrodków specjalnych. Największy dostęp mieli uczniowie Głusi do kształcenia w zawodzie kucharz. Ten kierunek kształcenia proponowany był w 22 z 24 wziętych pod uwagę ośrodków specjalnych. Na kolejnych miejscach uplasowały się takie zawody, jak: cukiernik, fryzjer, krawiec i ogrodnik. Dla nich jednak oferta wystąpiła już zaledwie w przypadku 8 z 24 ośrodków, a więc dostęp do niej był znacznie ograniczony. Pojedyncze wskazania (możliwość pobierania nauki tylko w jednym ośrodku) dotyczyła aż 15 z 29 oferowanych kierunków kształcenia.

Warto zwrócić uwagę na przykładowy udział uczniów z wadą słuchu pobierających naukę w szkole branżowej pierwszego stopnia w ośrodku dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. W jednym z ośrodków ogólna liczba uczniów wynosi 206 osób, w tym 60 to osoby niesłyszące wymagające tłumaczenia na PJM, 69 z wadą słuchu niewymagające PJM oraz 77 z innymi niepełnosprawnościami. W szkole branżowej I stopnia jest 49 uczniów, w tym 21 z wadą słuchu. Proporcje te pokazują, że zapewnienie odpowiedniego sposobu prowadzenia zajęć dla Głuchych jest pewnym wyzwaniem, ale przede wszystkim wymaga wiedzy, otwartości, zrozumienia i zainteresowania potrzebami ze strony dyrekcji i kadry pedagogicznej. Sytuacja taka nie zawsze niestety znajduje odzwierciedlenie w rzeczywistości, a to utrudnia skuteczne kształcenie zawodowe osób niesłyszących.



Rys. 1a.

Częstość występowania kierunku kształcenia – szkoła branżowa I stopnia - chmura słów



Rys. 1b.

Częstość występowania kierunku kształcenia – szkoła branżowa I stopnia

SZKOŁY DAJĄCE TYTUŁ ZAWODOWY TECHNIKA

W specjalnych szkołach branżowych II stopnia w roku szkolnym 2023/2024 kształciło się łącznie 107 uczniów. Pobierali naukę w zawodach związanych głównie z usługami dla ludności. Niestety brak jest danych dotyczących osób z wadą słuchu, w tym osób niesłyszących. Biorąc jednak pod uwagę łączną liczbę uczniów (107) w porównaniu do łącznej liczby uczniów w szkołach branżowych I stopnia (12 580) stwierdzić należy, że bardzo niewielki odsetek uczniów z niepełnosprawnością kontynuuje naukę w szkołach branżowych II stopnia. Dotyczy to również Głuchych. W technikach specjalnych w roku szkolnym 2023/2024 było łącznie 843 uczniów, w tym 114 uczniów niesłyszących i 98 słabosłyszących. W szkołach masowych liczba uczniów z wadą słuchu wynosiła odpowiednio 108 osób niesłyszących i 1 284 osoby słabosłyszące. Liczebności uczniów niesłyszących w technikach specjalnych i technikach masowych są zbliżone. Jest to zupełnie inna sytuacja niż w przypadku szkół branżowych I stopnia.

W ofercie edukacyjnej ośrodków specjalnych w przypadku szkół dających tytuł zawodowy technika na rok szkolny 2024/2025 znajdowała się propozycja 36 różnych kierunków kształcenia. Wśród kierunków tych dominowały takie, które odpowiadają na potrzeby obecnej gospodarki, zarówno ze względu na rozwój nowoczesnych technologii (np. technik informatyk, technik cyfrowych procesów graficznych), jak i duży, niezaspokojony popyt na pracowników, (np. technik żywienia i usług gastronomicznych). Podobnie, jak w przypadku poprzedniego typu szkół, propozycja 36 kierunków kształcenia nie oznacza, że wszystkie z nich zostały uruchomione. Obserwuje się również zróżnicowanie geograficzne pod względem dostępnych kierunków kształcenia.

Proponowane kierunki kształcenia w szkołach dających tytuł zawodowy technika przedstawiono na rysunku 2 za pomocą chmury słów. Większa czcionka nazw zawodów (na rysunku 2a), większy rozmiar „bąbla” (na rysunku 2b) świadczy o częstszym występowaniu propozycji kształcenia w danym zawodzie w ofercie ośrodków specjalnych. Największy dostęp mieli uczniowie Głusi do kształcenia w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych. Ten kierunek kształcenia proponowany był w 17 z 24 wziętych pod uwagę ośrodków specjalnych. Na kolejnym miejscach uplasowały się zawody: technik informatyk (13 ofert), florysta (8 ofert) i technik usług kosmetycznych (6 ofert). Pojedyncze wskazania (możliwość pobierania nauki tylko w jednym ośrodku) dotyczyła aż 23 z 36 oferowanych kierunków kształcenia.

Podobnie, jak poprzednio, warto zwrócić uwagę na przykładowy udział uczniów z wadą słuchu pobierających naukę w technikum w ośrodku dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. W ośrodku tym ogólna liczba uczniów wynosi 206 osób, w tym 60 to osoby niesłyszące wymagające tłumaczenia na PJM, 69 z wadą słuchu niewymagające PJM oraz 77 z innymi niepełnosprawnościami. W technikum kształcą się 40 uczniów, w tym 18 z wadą słuchu. Skuteczne kształcenie zawodowe osób niesłyszących ponownie zależy od polityki szkoły. Od otwartości na potrzeby Głuchych uczniów, szczególnie te związane z zapewnieniem zajęć prowadzonych w języku migowym czy przygotowaniem dedykowanych materiałów edukacyjnych. Warto pamiętać, że efekty kształcenia wpływać będą na późniejszą sytuację uczniów na rynku pracy i szanse na ich zatrudnienie zgodne z wyuczonym zawodem i dające satysfakcję z pracy.

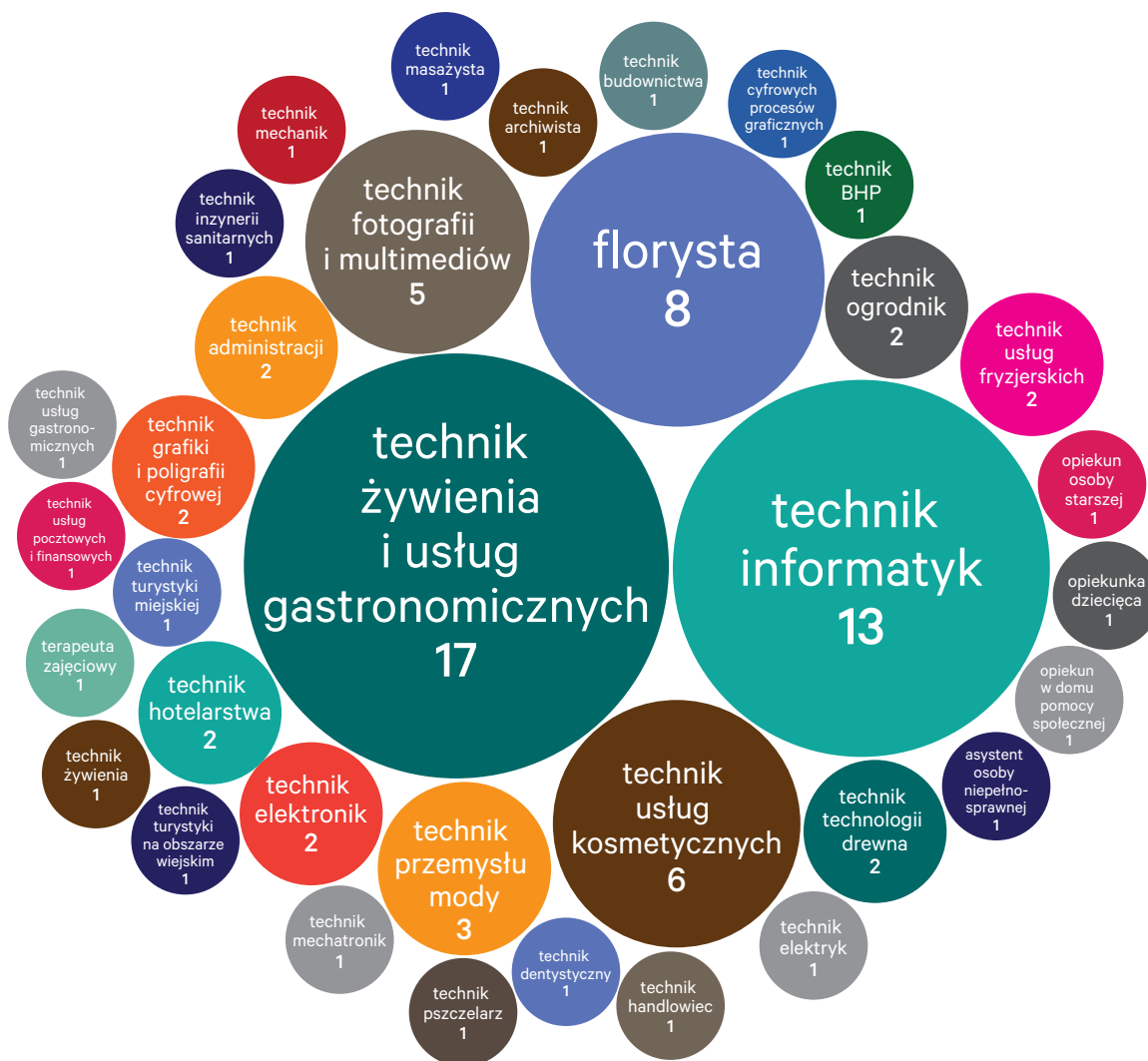
technik żywienia i usług gastronomicznych



technik informatyk

Rys. 2a.

Częstość występowania kierunku kształcenia – szkoła branżowa II stopnia, technikum,
szkoła policealna – technik - chmura słów



Rys. 2b.

Częstość występowania kierunku kształcenia – szkoła branżowa II stopnia, technikum, szkoła policealna – technik - wykres bąbelkowy

4.

SŁÓW KILKA O KOMPETENCJACH – CZYM KOMPETENCJE SĄ DLA OSÓB SŁYSZĄCYCH, A CZYM DLA GŁUCHYCH?





Kompetencje to zbiór umiejętności, wiedzy i postaw, które umożliwiają efektywne wykonywanie określonych zadań. Kompetencje są szerszym pojęciem niż kwalifikacje. Kwalifikacje zawodowe obejmują wiedzę i umiejętności wymagane do realizacji zadań zawodowych, pokazują zakres możliwości człowieka na określonym stanowisku pracy. W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele podziałów kompetencji zależnie od celu prowadzonych analiz. Najczęściej kompetencje dzielimy na twarde i miękkie. Kompetencje twarde to konkretne umiejętności mierzalne i łatwe do zidentyfikowania, np. znajomość języka obcego, obsługa programu komputerowego, prawo jazdy. Często kompetencje twarde utożsamiane są z kwalifikacjami.

Kompetencje miękkie to z kolei umiejętności interpersonalne, takie jak komunikatywność, praca w zespole, zdolność do adaptacji, zarządzanie czasem, otwartość na zmiany. Kompetencje miękkie umożliwiają skuteczne wywiązywanie się z obowiązków zawodowych oraz realizowanie własnych zamierzeń. Innym często stosowanym podziałem jest podział na kompetencje zawodowe przydatne w danym zawodzie/ na danym stanowisku pracy (najczęściej jest to specjalistyczna wiedza i umiejętności niezbędne do wykonywania konkretnego zawodu) oraz kompetencje uniwersalne przydatne niezależnie od wykonywanego zawodu czy zajmowanego miejsca pracy. Wśród kompetencji uniwersalnych często wyróżnia się kompetencje społeczne takie jak zdolność do współpracy, rozwiązywania konfliktów i budowania relacji w zespole, kompetencje analityczne, czyli umiejętność rozwiązywania problemów i logicznego analizowania uwarunkowań, czy też kompetencje cyfrowe związane z korzystaniem z technologii cyfrowych, np. praca w chmurze, podstawy programowania, znajomość narzędzi cyfrowych. Rozwijanie różnych kompetencji umożliwia lepsze dostosowanie się do zmieniających się potrzeb rynku pracy i zwiększa szanse na efektywność w miejscu pracy.

W projekcie **Go4VocationalSkills** za cel postawiliśmy sobie kompleksową ocenę poziomu kompetencji uczniów szkół technicznych. Uwagę skupiliśmy na kompetencjach miękkich, których ocena jest zwykle pomijana w szkolnictwie zawodowym, a do poziomu których pracodawcy przywiązują bardzo duże znaczenie. Przedmiotem zainteresowań pracodawców są zachowania pracowników, które są pożądane z punktu widzenia skuteczności wykonywania zadań, określonych dla zajmowanych przez nich stanowisk w określonych grupach zawodowych. W świecie szybko rozwijających się technologii i ciągłych zmian to właśnie kompetencje miękkie związane z adaptacją do miejsca pracy mogą mieć kluczowe znaczenie.

Kompetencje miękkie to zdolności, które wykraczają poza wiedzę merytoryczną. Obejmują one takie umiejętności jak: komunikacja, praca zespołowa, umiejętność rozwiązywania problemów, zarządzanie czasem, elastyczność w obliczu zmian oraz zbiór umiejętności interpersonalnych. W świecie pracy umiejętność porozumiewania się i współpracy jest kluczowa dla odnoszenia sukcesów zawodowych. Kompetencje miękkie często pozwalają osobom słyszącym osiągnąć sukces zawodowy, ponieważ pomagają efektywnie działać w zespołach, adaptować się do nowych sytuacji oraz radzić sobie z presją.

Dla Głuchych pojęcie kompetencji, zwłaszcza kompetencji miękkich, może być niejasne, szczególnie w kontekście zawodowym, ponieważ te umiejętności są często powiązane z komunikacją, która dla Głuchych jest bardziej wymagająca. Z racji tego, że naturalnym językiem jest język migowy, kompetencje miękkie muszą być zdefiniowane w sposób bardziej konkretny i praktyczny, aby Głusi mogli je zrozumieć i rozwijać – na przykład **„Co oznacza, że ja – Głuchy pracuję?”**.

Rozumienie kompetencji miękkich przez osoby Głuche może różnić się od rozumienia tych kompetencji przez osoby słyszące ze względu na specyficzne wyzwania komunikacyjne i kulturowe. Kompetencje miękkie, takie jak efektywna komunikacja, empatia, współpraca zespołowa, są kluczowe, ale ich rozwój oraz interpretacja mogą być kształtowane przez unikalne doświadczenia osób Głuchych. Kompetencja komunikacyjna dla osób Głuchych może oznaczać nie tylko umiejętność przekazywania informacji, ale także adaptację i znajomość metod, które ułatwiają komunikację z osobami słyszącymi (np. czytanie z ruchu warg, używanie pisma, korzystanie z tłumaczy języka migowego).

Kompetencje miękkie dla Głuchych mogą obejmować np. umiejętność wyjaśniania swojego stanowiska pracy w sposób jasny i konkretny, umiejętność pracy zespołowej mimo bariery językowej oraz zdolność adaptacji do zmian w pracy, która często wymaga szybkiej reakcji na nową sytuację, nawet jeśli początkowo jest ona niezrozumiała. To również radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych i umiejętność efektywnego komunikowania się z osobami, które nie znają języka migowego. Oznacza to np. korzystanie z dostępnych narzędzi, takich jak komunikatory tekstowe, tłumacze języka migowego czy proste wizualne wskazówki, które pomagają w codziennym funkcjonowaniu w pracy. Umiejętności te pozwalają Głuchym nie tylko lepiej współpracować z zespołem, ale także być bardziej samodzielnymi i pewnymi siebie pracownikami.



5.

METODYKA KOMPLEKSOWEJ OCENY KOMPETENCJI WYKORZYSTANA W PROJEKCIE GO4VOCATIONALSILLS





Kompleksowa ocena kompetencji oznacza ocenę całego zestawu kompetencji o różnym charakterze. W projekcie **Go4VocationalSkills** uwzględniono kompetencje zawodowe oraz kompetencje uniwersalne. Kompetencje zawodowe związane są z konkretnym kierunkiem kształcenia, a ich ocena dotyczy wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych i znajomości specjalistycznego oprogramowania. Kompetencje uniwersalne nie są związane z kierunkiem kształcenia czy przyszłym zawodem, są przydatne na różnych stanowiskach pracy, w różnych sytuacjach, nie tylko zawodowych. Wśród tych kompetencji wyróżniono 9 obszarów związanych zarówno z wiedzą i umiejętnościami, jak i postawami. Przykładem tych pierwszych są kompetencje językowe (znajomość języków obcych) czy kompetencje analityczne (umiejętność rozwiązywania problemów). Z postawami związane są przede wszystkim kompetencje miękkie, takie jak na przykład kompetencje interpersonalne czy dotyczące otwartości na stały rozwój, zaangażowania, twórczego stylu pracy.

Zróznicowany charakter kompetencji wymagał przygotowania różnych narzędzi do ich oceny i zastosowania odmiennych sposobów pomiaru ich poziomu. Przygotowane zostały następujące możliwości:

- 1.** Pytania testowe jednokrotnego wyboru służące przede wszystkim do oceny wiedzy. W pytaniach tych wyróżnione zostały cztery odpowiedzi (z których jedna jest poprawna) oraz odpowiedź „Nie wiem” (w celu uniknięcia konieczności zgadywania w przypadku nieznajomości odpowiedzi prawidłowej).
- 2.** Pytania testowe jednokrotnego wyboru wymagające przeprowadzenia prostych działań służące przede wszystkim do oceny umiejętności. W pytaniach tych, podobnie jak w poprzednim rodzaju pytań, wyróżnione zostały cztery odpowiedzi (z których jedna jest poprawna) oraz odpowiedź „Nie wiem”. W tym przypadku wybór poprawnej odpowiedzi musi być poprzedzony wykonaniem prostych obliczeń, analiz, odpowiedniej interpretacji wyników.
- 3.** Pytania z odpowiedziami do wyboru, w których wybór wariantu odpowiedzi związany jest z deklaracją poziomu wiedzy i umiejętności przez uczestnika badania. W pytaniach tych uczeń sam określa swój poziom danej kompetencji na podstawie wyboru jednego z wariantów z listy dostępnych możliwości. Lista odpowiedzi zawiera cztery warianty określające różny poziom danej kompetencji od najniższego do najwyższego. Pytania tego typu mogą być stosowane do samooceny w przypadku kompetencji, dla których są określone normy dla poszczególnych poziomów – dotyczy to na przykład kompetencji językowych.

-
- 4.** Pytania z odpowiedziami do wyboru wymagające rozwiązania sytuacji problemowej. Pytania te sformułowane zostały jako opis konkretnej sytuacji problemowej. Warianty odpowiedzi zawierają cztery propozycje opisujące możliwe sposoby postępowania w danej sytuacji. Rolą ucznia jest przeanalizowanie wszystkich wariantów i określenie, który ze sposobów wybrałby dla rozwiązania problemu. Te pytania służą do oceny kompetencji miękkich.

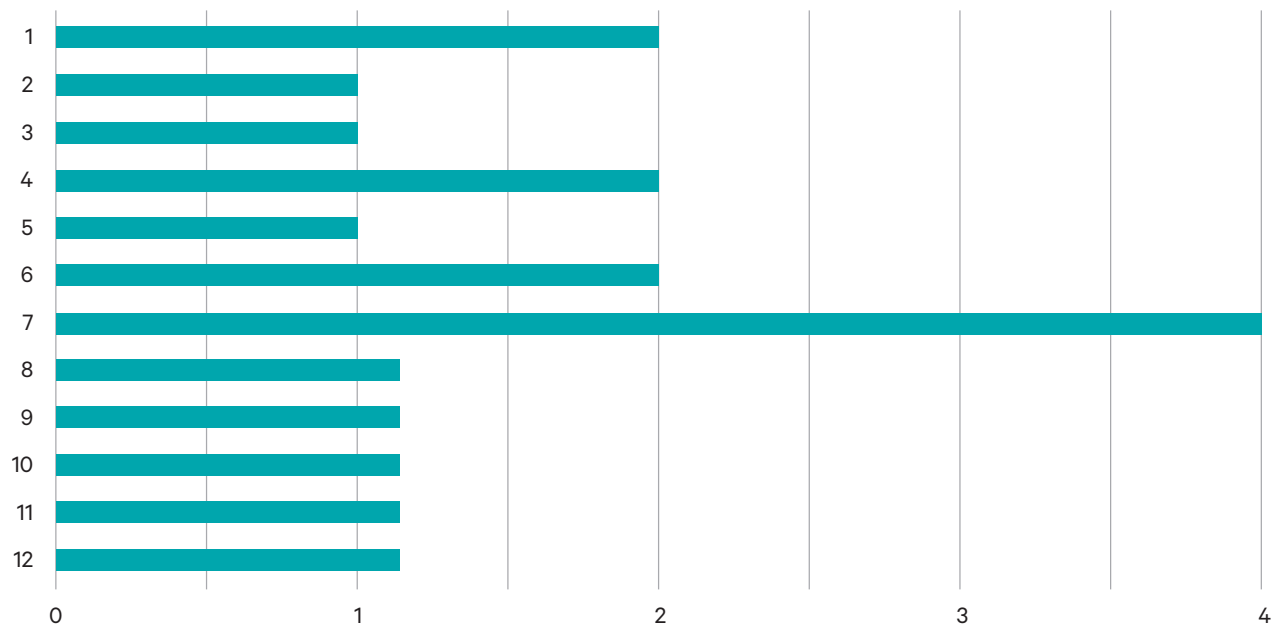
W przypadku pytań jednokrotnego wyboru (opcje 1 i 2) przyznawane są punkty za poprawną odpowiedź. Poziom danej kompetencji jest określany na podstawie sumy punktów uzyskanych przez ucznia. W przypadku pytań z odpowiedziami do wyboru (opcje 3 i 4) nie ma odpowiedzi poprawnych i niepoprawnych. Do każdego wariantu odpowiedzi przypisany jest bezpośrednio określony poziom. Ocena ostateczna poziomu dla danej kompetencji jest średnią z poziomów uzyskanych w poszczególnych pytaniach.

W projekcie **Go4VocationalSkills** nie ograniczyliśmy się jedynie do oceny poziomu kompetencji. Przygotowane zostały również profile kompetencyjne dla zawodów/stanowisk, na których najczęściej są zatrudniani uczniowie po ukończeniu określonego kierunku kształcenia. W profilach zawarto pożądane poziomy poszczególnych kompetencji na danym stanowisku. Wartości pożądane zostały określone na podstawie badania opinii pracodawców zatrudniających absolwentów techników. Porównanie poziomów kompetencji z profili kompetencyjnych z poziomem kompetencji uzyskanym przez ucznia umożliwia określenie luk kompetencyjnych i wskazanych obszarów rozwojowych. Umożliwia również przygotowanie rankingu zawodów, do pracy w których uczeń jest najlepiej/najgorzej przygotowany, co ułatwia podjęcie decyzji o poszukiwaniu odpowiedniego miejsca pracy.

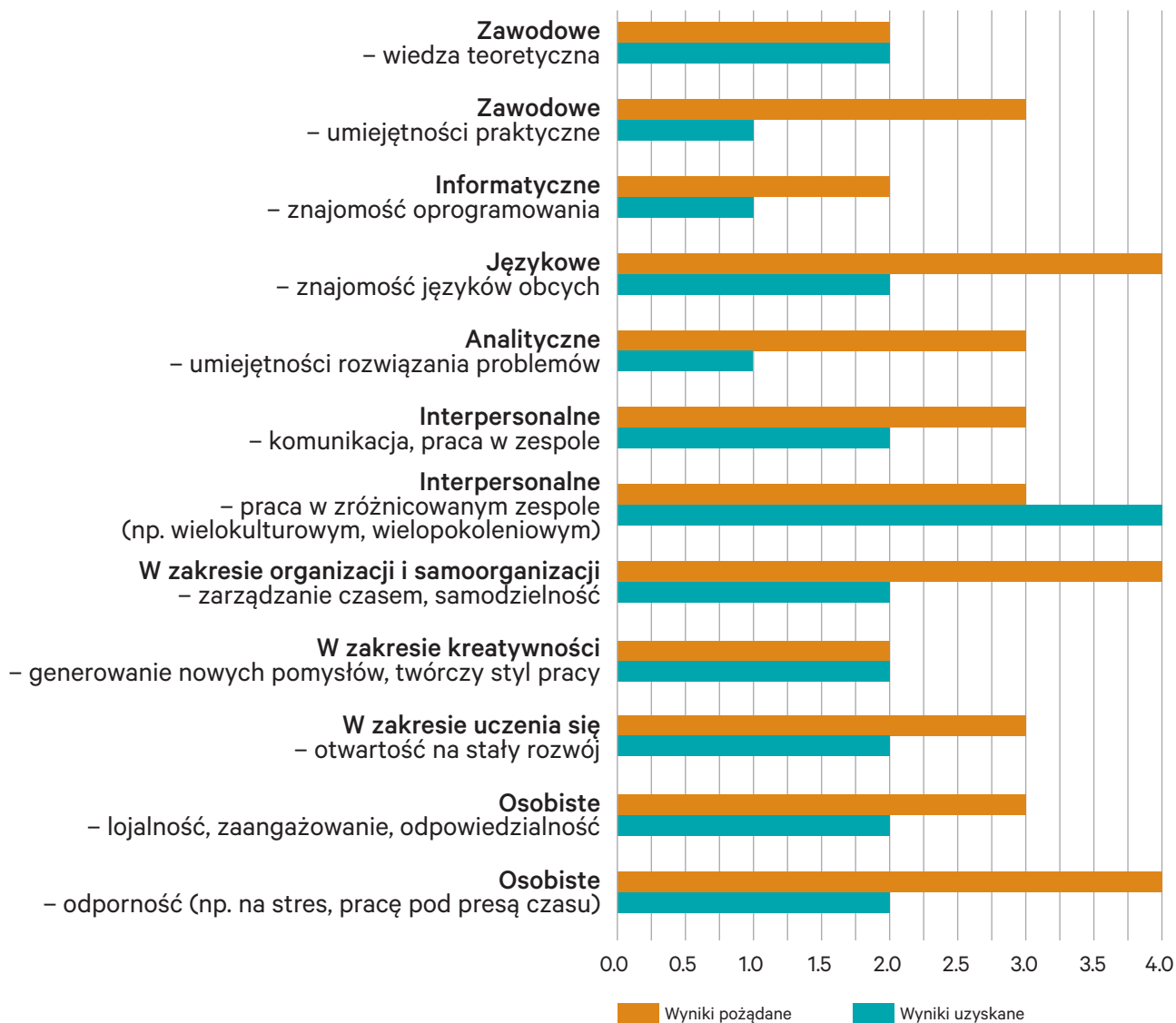
Ocena kompetencji odbywa się w pięciostopniowej skali od 0 do 4. Poziom 0 w przypadku kompetencji pożądanых oznacza, że dana kompetencja nie jest wymagana, natomiast w przypadku oceny poziomu kompetencji ucznia brak danej kompetencji. Poziom 4 w przypadku kompetencji pożądanых oznacza, że dana kompetencja jest wymagana na poziomie niezbędnym do wykonywania wielu skomplikowanych zadań o różnorodnym charakterze, natomiast w przypadku oceny poziomu kompetencji ucznia jej bardzo wysoki poziom. W celu zautomatyzowania kompleksowej oceny kompetencji uczniów przygotowano zostało narzędzie informatyczne (aplikacja webowa). Działanie tego narzędzia obejmuje dwa kroki:

- W pierwszym uczeń otrzymuje losowe pytania testowe podzielone na konkretne obszary (kompetencje – np. pytania dotyczące wiedzy zawodowej, umiejętności miękkich). Na podstawie odpowiedzi ucznia narzędzie ocenia poziom poszczególnych kompetencji.
- W drugim kroku narzędzie porównuje oceny uzyskane przez ucznia z profilami kompetencyjnymi (pożądane poziomy dla poszczególnych kompetencji) dla różnych zawodów/stanowisk. Wyniki wskazują, które stanowiska są najbliższe, a które najdalsze, pod względem poziomu kompetencji ucznia biorącego udział w badaniu, jakie są różnice między oceną poziomu kompetencji ucznia a poziomem pożądanym na danym stanowisku pracy.

Sposób prezentacji wyników oceny poziomu kompetencji i porównania go z profilami kompetencyjnymi powinien być intuicyjny i nie sprawiać uczniom problemów z interpretacją. Dlatego zdecydowaliśmy się przede wszystkim na prezentację graficzną w postaci wykresów słupkowych, gdzie długość słupka uzależniona jest od uzyskanego/pożądanego poziomu poszczególnych kompetencji. Przykładowe wykresy zaprezentowano na rysunku 3 (ocena poziomu kompetencji ucznia – górny wykres, porównanie z profilem kompetencyjnym dla danego zawodu – dolny wykres).



- 1 – **Zawodowe** – wiedza teoretyczna
- 2 – **Zawodowe** – umiejętności praktyczne
- 3 – **Informatyczne** – znajomość oprogramowania
- 4 – **Językowe** – znajomość języków obcych
- 5 – **Analityczne** – umiejętności rozwiązania problemów
- 6 – **Interpersonalne** – komunikacja, praca w zespole
- 7 – **Interpersonalne** – praca w zróżnicowanym zespole (np. wielokulturowym, wielopokoleniowym)
- 8 – **W zakresie organizacji i samoorganizacji** – zarządzanie czasem, samodzielność
- 9 – **W zakresie kreatywności** – generowanie nowych pomysłów, twórczy styl pracy
- 10 – **W zakresie uczenia się** – otwartość na stały rozwój
- 11 – **Osobiste** – lojalność, zaangażowanie, odpowiedzialność
- 12 – **Osobiste** – odporność (np. na stres, pracę pod presją czasu)



Rys. 3.

Przykładowy wykres oceny poziomu poszczególnych kompetencji ucznia – ogólna ocena, ocena na tle zawodu

Zastosowany sposób kompleksowej oceny kompetencji oraz prezentacji wyników tej oceny sprawdził się w przypadku uczniów szkół masowych. Jak zostało wskazane w pierwszym punkcie tego opracowania nie jest jednak odpowiednim narzędziem do oceny kompetencji uczniów Głuchych. Wynika to z kilku względów, zarówno o charakterze merytorycznym, jak i technicznym:

- przygotowane pytania były niezrozumiałe dla uczniów Głuchych – zbyt trudny język, problem ze zidentyfikowaniem różnic pomiędzy poszczególnymi wariantami odpowiedzi w przypadku pytań z odpowiedziami do wyboru (opcja 4),
- część z uwzględnionych w ocenie kompetencji nie jest i nie będzie mocną stroną uczniów Głuchych, a sam sposób oceny nie odpowiada specyfice ucznia Głuchego – dotyczy to na przykład kompetencji językowych (gdzie oceniane jest np. mówienie czy rozumienie ze słuchu) czy kompetencji analitycznych (problem z abstrakcyjnym myśleniem u osób Głuchych),
- małe liczebności uczniów Głuchych dla poszczególnych kierunków kształcenia powodują, że weryfikacja ewentualnych przygotowanych pytań oceniających kompetencje zawodowe nie jest możliwa,
- problem stanowi przygotowanie profili kompetencyjnych, co wynika z braku doświadczenia pracodawców w zatrudnianiu osób Głuchych, a to uniemożliwia określenie pożądanych poziomów poszczególnych kompetencji, a nawet ich dokładne zdefiniowanie (co oznacza u ucznia Głuchego?),

-
- brak profili kompetencyjnych uniemożliwia przedstawienie poziomu kompetencji ucznia na tle wybranych zawodów/stanowisk, stworzenie rankingu, który byłby pomocny przy decyzji o poszukiwaniu odpowiedniego miejsca pracy.

Problemy te powodują konieczność przygotowania zmodyfikowanego narzędzia dedykowanego ocenie kompetencji uczniów Głuchych. Do rozważenia pozostają takie kwestie, jak: wybór kompetencji, które powinny być oceniane i których ocena jest zasadna; sposób przygotowania pytań, które będą zrozumiałe dla uczniów Głuchych; sposób prezentacji wyników bez wzorca w postaci profili kompetencyjnych; sposób interpretacji wyników bez wartości pożądaných; planowanie na podstawie uzyskanych wyników działań rozwojowych przy braku podstaw do oceny luk kompetencyjnych dla poszczególnych kompetencji. Przykładowe kompetencje miękkie, które mogłyby podlegać ocenie u uczniów Głuchych i pytania pozwalające na ocenę ich poziomu przedstawiono w kolejnym punkcie opracowania.



6.

WSTĘPNA PROPOZYCJA NARZĘDZIA DO OCENY KOMPETENCJI MIĘKKICH GŁUCHYCH UCZNIÓW

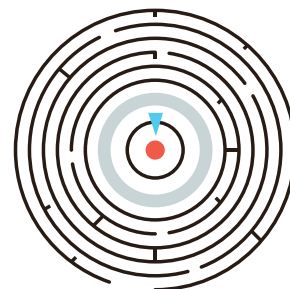




Jednym z kluczowych elementów raportu jest dostarczenie wstępnej propozycji narzędzia, które umożliwi obiektywną i merytoryczną ocenę umiejętności miękkich w sposób zrozumiały dla uczniów Głuchych. Proponujemy możliwość oceny poziomu kilku obszarów kompetencji miękkich, które są istotne w kontekście zawodowym. Pytania pomagające w ocenie różnych obszarów kompetencji zostały zaprojektowane w sposób jasny, bezpośredni, z użyciem przykładów codziennych sytuacji. Chodziło nam o jak najlepsze dostosowanie pytań oraz potencjalnych odpowiedzi do oczekiwań i percepcji Głuchych. W dalszej części punktu zamieściliśmy zestaw 20 pytań, które mają na celu ocenę, jak Głusi rozumieją pracę zawodową i sobie z nią radzą, czyli: **„Co oznacza, że ja – Głuchy pracuję?”**.

Wydzieliliśmy pięć obszarów, które naszym zdaniem mają kluczowe znaczenie dla skutecznego wejścia na rynek pracy i adaptacji do wymagań związanych z funkcjonowaniem w zespole pracowniczym. Są to: komunikacja, praca w grupie, rozwiązywanie problemów, zarządzanie czasem i adaptacja do zmian. Pytania można traktować w odniesieniu do szeroko pojętej pracy, czyli do sytuacji, które mogą zaistnieć w miejscu pracy zawodowej lub do współpracy w grupie rówieśniczej, czy przy realizacji określonych zadań w życiu codziennym (np. organizacja przedstawienia, przygotowanie zespołowego zadania domowego).

Pytania zostały skonstruowane w prosty i zrozumiały sposób, aby odpowiadały na konkretne aspekty funkcjonowania w grupie/w pracy. Każde pytanie jest oceniane na skali od 1 do 5 (gdzie poszczególne warianty oznaczają: 1=nigdy, 2=rzadko, 3=czasami, 4=często, 5=zawsze), co pozwala na dokładniejszą ocenę poszczególnych umiejętności w danym obszarze.



KOMUNIKACJA

Pytanie 1.

| Czy potrafisz wytłumaczyć innym, co dokładnie robisz? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 2.

| Czy prosisz o pomoc, kiedy nie rozumiesz zadania lub masz problem? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 3.

| Czy używasz języka migowego, pisania lub innych sposobów, aby dogadać się z osobami słyszącymi? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 4.

| Czy rozumiesz, kiedy ktoś Ci mówi, że coś robisz źle? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 5.

| Czy potrafisz przekazać ważną informację, nawet gdy inni nie znają języka migowego? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

PRACA W GRUPIE/ZESPOLE (ZESPÓŁ MOŻE BYĆ NIEZROZUMIAŁY, NALEŻY STWORZYĆ DEFINICJĘ ZESPOŁU, JAKO ZESPÓŁ SPECJALISTÓW)

Pytanie 6.

| Czy potrafisz pracować z innymi osobami w jednej grupie/zespole? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 7.

| Czy potrafisz ustalić z innymi, kto co robi? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 8.

| Czy akceptujesz pomysły innych, nawet jeżeli są inne niż Twoje? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 9.

| Czy pomagasz innym, kiedy mają problem? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 10.

| Czy potrafisz dzielić się obowiązkami z kolegami? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Pytanie 11.

| Czy próbujesz samemu rozwiązać problemy? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 12.

| Czy potrafisz szukać rozwiązania, kiedy coś nie działa? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 13.

| Czy potrafisz wybrać najlepsze rozwiązanie jak jest ich kilka? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 14.

| Czy potrafisz poprosić o pomoc, kiedy masz z czymś problem? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

ZARZĄDZANIE CZASEM

Pytanie 15.

| Czy potrafisz dobrze zaplanować swój czas? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 16.

| Czy umiesz ustalić, które zadania są najważniejsze? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 17.

| Czy potrafisz zmienić swoje plany, jak trzeba coś zrobić od razu? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 18.

| Czy kończysz swoje zadania na czas? | | | | |
|-------------------------------------|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

ADAPTACJA DO ZMIAN

Pytanie 19.

| Czy szybko przyzwyczajasz się do zmian? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 20.

| Czy dobrze radzisz sobie z nowymi zadaniami? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Przygotowany został również komplet pytań, który ma na celu zbadanie, jak osoby Głuche oceniają wartość pracy w ich życiu. Pytania skupiają się na takich aspektach jak poczucie samodzielności, przynależności, satysfakcji, stabilności oraz rozwoju osobistego. Oceniając te pytania w skali 1-5, można uzyskać lepszy obraz tego, jakie korzyści praca przynosi osobom Głuchym i jak wpływa na ich życie. Ponownie mówiąc o pracy niekoniecznie mamy na myśli pracę zawodową, z którą przynajmniej część uczniów mogła się jeszcze nie zetknąć. Mogą to być inne działania ukierunkowane na wypracowanie określonych produktów, rezultatów czy realizację powierzonych zadań.

Przygotowaliśmy zestaw 15 pytań, które pomagają ocenić kwestię: **„Co mi – Głuchemu, daje praca”**. Tu również wyróżniliśmy pięć obszarów: samodzielność i poczucie niezależności, poczucie bycia częścią grupy, satysfakcja i poczucie spełnienia, stabilność i poczucie bezpieczeństwa oraz zdobywanie nowych umiejętności. Pytania zostały skonstruowane w prosty i zrozumiały sposób i mają na celu ocenę, jak osoby Głuche postrzegają wartość pracy w swoim życiu – zarówno pod kątem rozwoju osobistego, jak i korzyści emocjonalnych, społecznych i zawodowych. Każde pytanie jest oceniane na skali od 1 do 5 (gdzie poszczególne warianty oznaczają: 1=nigdy, 2=rzadko, 3=czasami, 4=często, 5=zawsze), co pozwala na dokładniejszą ocenę poszczególnych obszarów.

SAMODZIELNOŚĆ I POCZUCIE NIEZALEŻNOŚCI

Pytanie 1.

| Czy praca sprawia, że czujesz się bardziej samodzielny? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 2.

| Czy dzięki pracy czujesz, że potrafisz podejmować ważne decyzje? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 3.

| Czy praca daje Ci poczucie satysfakcji? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

POCZUCIE BYCIA CZĘŚCIĄ GRUPY/ZESPOŁU (PRZYNALEŻNOŚĆ)

Pytanie 4.

| Czy pracując czujesz, że jesteś potrzebny? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 5.

| Czy dzięki pracy masz kontakt z ludźmi, z którymi możesz się dogadać? | | | | |
|---|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 6.

| Czy lubisz pracować z innymi ludźmi? | | | | |
|--------------------------------------|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

SATYSFAKCJA I POCZUCIE SPEŁNIENIA

Pytanie 7.

| Czy czujesz się dumny, kiedy wykonujesz swoją pracę? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 8.

| Czy pracując czujesz, że stajesz się lepszy? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 9.

| Czy czujesz, że pracując robisz coś ważnego? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

STABILNOŚĆ I POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA

Pytanie 10.

| Czy pracując czujesz się bezpiecznie? | | | | |
|---------------------------------------|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 11.

| Czy dzięki temu, że pracujesz możesz lepiej planować przyszłość? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 12.

| Czy Twoja praca daje Ci korzyści? | | | | |
|-----------------------------------|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

ZDOBYWANIE NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI (ROZWÓJ OSOBISTY)

Pytanie 13.

| Czy pracując uczysz się nowych rzeczy? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 14.

| Czy praca motywuje Cię do aktywności? | | | | |
|---------------------------------------|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Pytanie 15.

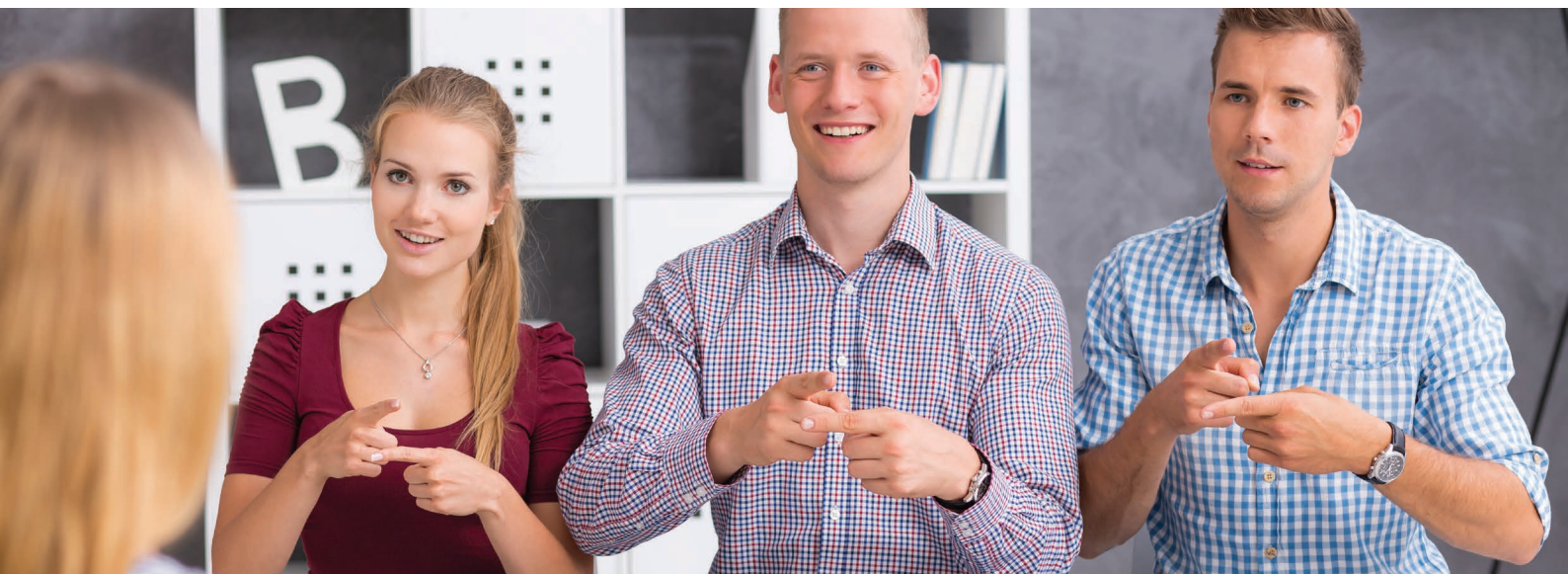
| Czy pracując poznajesz nowe metody przydatne w życiu codziennym? | | | | |
|--|--------|---------|--------|--------|
| Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |

Oceniając poziom kompetencji ucznia w poszczególnych obszarach można kierować się średnią punkcją uzyskaną z przypisanych do tych obszarów pytań. Brak profili kompetencyjnych z pożądanym poziomem dla kompetencji można zastąpić przyjęciem jako poziomu bazowego wartości co najmniej 3, czyli odpowiedzi „czasami” albo odpowiedzi o niższej punktacji równoważonych przez odpowiedzi o wyższej punktacji w innych pytaniach z danego obszaru. To tylko wstępne propozycje, które wymagają przemyślenia, przeanalizowania i dokładnego zdefiniowania.

Przeprowadzając badanie poziomu kompetencji ucznia Głuchego, należy się upewnić, czy uczeń w pełni rozumie zadane pytania i w jaki sposób wybiera/interpretuje poszczególne warianty odpowiedzi, szczególnie te środkowe. Co dla ucznia oznacza np. pojęcie „rzadko”, a co „często”? W przypadku problemów ze zrozumieniem pytań i różnic w wariantach odpowiedzi wskazane jest przed wypełnieniem testu przez ucznia dodatkowe wyjaśnienie kwestii problemowych, np. ustalenie różnic pomiędzy wariantami odpowiedzi.

7.

REKOMENDACJE DO STWORZENIA SYSTEMU IT DO OCENY KOMPETENCJI GŁUCHYCH UCZNIÓW





Prezentowane w poprzednich punktach treści pokazują, jak złożona jest specyfika oceny kompetencji w przypadku grupy Głuchych, przede wszystkim ze względu na różnice w postrzeganiu kompetencji miękkich w porównaniu z osobami słyszącymi. Aby skutecznie wspierać uczniów Głuchych w podejmowaniu decyzji zawodowych, trzeba brać pod uwagę te specyficzne potrzeby i oczekiwania. W naszym raporcie zapoczątkowaliśmy prace nad stworzeniem dogodnego narzędzia wsparcia tej grupy docelowej. Uważamy, że stosując jasno zdefiniowane obszary kompetencji oraz proste pytania możemy pomóc Głuchym uczniom w lepszym rozumieniu swoich umiejętności. W ten sposób możemy pomóc im w podjęciu decyzji jakie kroki podjąć w przyszłości w odniesieniu do wyboru zawodu i aktywności na rynku pracy. Dobre rozumienie poziomu swoich kompetencji, a co za tym idzie możliwości i potrzeb wspomocze także ich rozwój osobisty przygotowując na wyzwania w środowisku pracy.

Głównym celem poradnictwa zawodowego jest pomoc w wyborze odpowiedniego kierunku rozwoju w sprzyjającym środowisku, czyli znalezienie zawodu odpowiadającego kompetencjom posiadanym przez daną osobę. Należy przy tym uwzględnić takie czynniki jak predyspozycje do wykonywania danego zawodu, kompetencje komunikacyjne i językowe potencjalnego pracownika czy komfort psychiczny. Bariery natury psychologicznej u Głuchych wiążą się z pojęciem stygmatyzacji. Wynika to chociażby z bariery, jaka może pojawiać się w kontakcie z osobami słyszącymi i zakłóceniami w komunikacji wynikającymi z posługiwania się innymi kodami językowymi. Często na końcowym etapie edukacji szkoły podstawowej, czyli w czasie wyboru dalszej ścieżki zawodowej, u młodzieży Głuchej występuje mniejszy zasób doświadczeń życiowych lub słabsze rozumienie istoty stosunków społecznych czy wiedzy o świecie. A to przekłada się to na możliwość wyboru odpowiedniego zawodu.

Ze względu na niskie kompetencje komunikacyjne i społeczne Głuchych w kontaktach z osobami słyszącymi trudno jest przeprowadzić miarodajne testy preferencji zawodowych. Zależy to również od czynników środowiskowych takich jak pierwszy język, jakim posługuje się dziecko czy samoakceptacja. Głusi uczniowie mają często ograniczone możliwości, jeśli chodzi o wybór zawodu. Ma na to wpływ uboga i niedostosowana do ich potrzeb oferta kształcenia zawodowego. Może to generować frustrację i poczucie, że cały trud włożony w edukację, naciski ze strony innych na ukończenie szkoły są bezcelowe. Zwłaszcza, że później źle dobrany zawód nie będzie przynosić miarodajnych korzyści finansowych czy społecznych.

Ewentualna zmiana kwalifikacji osób Głuchych jest bardzo trudna, a często wręcz niemożliwa ze względu na brak informacji czy nieadekwatne formy szkolenia i doskonalenia zawodowego tej grupy. Powszechne jest, że osoby Głuche starając się uzyskać jakąkolwiek formę zatrudnienia wybierają prace niezgodne z ich kwalifikacjami czy predyspozycjami. Przykładowo po ukończeniu grafiki komputerowej młodzież zatrudniona jest w magazynach czy jako nisko opłacana pomoc. Bardzo często Głusi decydują się na wybór kierunku kształcenia nie ze względu na swoje marzenia, tylko na to, ile osób Głuchych znalazło pracę w danym zawodzie.

Warto podkreślić, że kompetencje językowe osób z wadą słuchu zależne są od wielu czynników, w tym przede wszystkim od czasu powstania wady słuchu, stopnia ubytku słuchu, podjętych działań w zakresie protezowania czy aspektów środowiskowych. Przed przystąpieniem do sprawdzania wszelkich kompetencji osoby z wadą słuchu, należy upewnić się, jakim językiem posługuje się badany, tzn. czy używa języka mówionego (na jakim poziomie?), czy używa języka migowego. W zależności od wstępnego rozpoznania, można odpowiednio przygotować się do badania (np. zaprosić tłumacza języka migowego, wybrać test obrazkowy), by w czasie spotkania osoba badana mogła być swobodna i prawdziwa. Większość kompetencji osobistych i społecznych oparta jest o współpracę między ludźmi, a przede wszystkim oparta jest o używanie tego samego kodu językowego. W sytuacji, w której pracodawcy i współpracownicy są niemal zawsze użytkownikami innego języka, podnoszenie kompetencji językowych osób niesłyszących w języku fonicznym używanym w danym kraju jest warunkiem koniecznym.

Każdy młody człowiek przed rozpoczęciem nauki zawodu musi przejść badania w medycynie pracy. Niestety przestarzałe przepisy bardzo ograniczają wybór zawodu. Zgodnie z obowiązującymi wytycznymi w przypadku osoby Głuchej lekarz zwraca uwagę na czynniki szkodliwe takie jak praca w hałasie, praca na wysokości oraz praca wymagająca stałego wysiłku głosowego. Warto podkreślić, że zalecenia bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące przeciwwskazań do pracy dla osób z uszkodzonym słuchem są przestarzałe i nieadekwatne do rzeczywistości. W przypadku całkowitej głuchoty narażenie na hałas nie przynosi negatywnych skutków. Głusi mogą z powodzeniem wykonywać zawody i czynności wymagające kontaktu z ludźmi, przykładem mogą być osoby pracujące na kasach w hipermarketach, fryzjerzy, kosmetyczki. Wiele zależy od interpretacji osób decyzyjnych. W obowiązujących w Polsce przepisach brakuje precyzyjnych i jasnych definicji, co stwarza pole do błędnych interpretacji. Zapewne podobna sytuacja jest w innych krajach.

W ostatnich latach w Polsce młodzież kończąca nauczanie w systemie edukacji specjalnej ma niską zdawalność teoretycznych egzaminów zawodowych. Wynika to głównie z braków tego systemu nauczania, a przede wszystkim braku edukacji dwujęzycznej i słabej znajomości języka fonicznego przez osoby Głuche. Pomimo podejmowanych działań ukierunkowanych na przygotowanie systemu kształcenia do potrzeb i możliwości Głuchych nadal mamy niedostosowane programy nauczania, zbyt wąską ofertę kształcenia zawodowego, i w konsekwencji edukację niedostosowaną do potrzeb rynku pracy. Ta sytuacja ciągłej niemocy, czy wręcz marazmu jest trudna do zaakceptowania, zwłaszcza, że ciągle mówi się o potrzebie dostępności i inkluzji w edukacji i na rynku pracy. A do poprawy sytuacji osób o specjalnych potrzebach są zarówno środki krajowe, jak i wsparcie unijne, np. z Programu Erasmus+ czy Europejskiego Funduszu Społecznego.

W kontekście rosnącej potrzeby zapewnienia wsparcia dla osób Głuchych, szczególnie w zakresie edukacji zawodowej i przygotowania do wejścia na rynek pracy, konieczne wydają się próby wypracowania skutecznych rozwiązań kompleksowej oceny kompetencji tej grupy. Jest to bowiem ważny krok w kierunku równości szans i dostosowania oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb. Warto podkreślić, że Głusi uczniowie, mimo posiadania potencjału zawodowego, często napotykają na poważne bariery komunikacyjne, które ograniczają ich możliwość obiektywnej oceny swoich kompetencji i umiejętności. Z tego względu rozwój odpowiedniego narzędzia może znacząco poprawić ich sytuację edukacyjną i zawodową.

Na zakończenie chcielibyśmy sformułować kilka rekomendacji naszym zdaniem przydatnych do stworzenia systemu IT do oceny kompetencji Głuchych uczniów:

- 1.** Kluczowe znaczenie ma różnica w sposobie komunikacji i przyswajania wiedzy przez osoby Głuche w porównaniu do osób słyszących. Tradycyjne metody oceny, bazujące na słuchowej komunikacji oraz abstrakcyjnych pojęciach, często są niewłaściwe lub zbyt trudne do zrozumienia dla tej grupy. System IT powinien uwzględniać te różnice i oferować alternatywne metody oceny uwzględniające takie możliwości jak wykorzystanie języka migowego czy zastosowanie obrazów do opisu sytuacji problemowych. Takie środki przekazu ułatwią Głuchym uczniom prawidłową interpretację pytań oraz ocenę swoich kompetencji.
- 2.** Koniecznym elementem narzędzia powinno być dostosowanie języka testów do możliwości osób Głuchych. Stosowany w pytaniach język powinien być prosty, zrozumiały i adekwatny do poziomu znajomości języka fonicznego przez uczniów.

-
3. Narzędzie do oceny kompetencji Głuchych uczniów powinno być dostępne dla wszystkich instytucji edukacyjnych, które kształcą osoby Głuche i słabosłyszące, a przede wszystkim dla szkół zawodowych i technicznych. Stworzenie dedykowanego systemu IT do oceny kompetencji umożliwi dostęp do profesjonalnej analizy mocnych stron uczniów, ich predyspozycji zawodowych, a także obszarów wymagających dalszego rozwoju. To z kolei pomoże im w świadomym wyborze kierunku kształcenia i lepszym przygotowaniu do wejścia na rynek pracy.
 4. Jednym z ważnych aspektów w kontekście równości szans jest to, że obecnie osoby Głuche mają trudności w uzyskaniu pomocy doradczej, która bierze pod uwagę ich indywidualne potrzeby i predyspozycje. Doradcy zawodowi, którzy często nie rozumieją specyfiki Głuchych i nie posługują się językiem migowym, mają ograniczone możliwości efektywnego wsparcia tych uczniów. System IT, który uwzględniałby te różnice, mógłby stać się istotnym narzędziem w pracy z osobami Głuchymi, pozwalając im na lepsze rozpoznanie swoich mocnych stron oraz właściwy dobór ścieżki zawodowej.
 5. Wprowadzenie narzędzi IT do oceny poziomu kompetencji w szkołach zawodowych i technicznych pozwoli na dostosowanie programu nauczania do rzeczywistych potrzeb pracodawców. Dzięki odpowiedniemu doborowi kompetencji do wymagań rynku pracy uczniowie Głusi będą mieli szansę na rozwój w obszarach zawodowych, które najlepiej odpowiadają ich umiejętnościom i predyspozycjom. System IT mógłby także współpracować z platformami rekrutacyjnymi, pozwalając pracodawcom na łatwiejsze znalezienie kandydatów, którzy posiadają odpowiednie umiejętności, a także są dobrze przygotowani do pracy w zróżnicowanych środowiskach zawodowych.

6. Głusi uczniowie, podobnie jak ich słyszący rówieśnicy, przeżywają swoje emocje, rozwijają zdolności intelektualne i społeczne w różny sposób. Różnice te są szczególnie widoczne w obszarze komunikacji, co może wpływać na poczucie własnej wartości, postawy wobec nauki i ogólne nastawienie do wyzwań edukacyjnych. Tworzenie systemu oceny kompetencji z uwzględnieniem aspektów psychologicznych pozwala na lepsze dopasowanie narzędzi oceny do specyficznych potrzeb uczniów Głuchych. Psychologiczne aspekty edukacji osób Głuchych są nierozdzielnie związane z ich identyfikacją z własną społecznością oraz z wiarą we własne możliwości. Wiele osób Głuchych może zmagać się z poczuciem izolacji lub niepewności, co może wpływać na ich wyniki edukacyjne i postawy. System oceny, który uwzględnia te aspekty, może pomóc uczniom budować pozytywną tożsamość i motywację do dalszego rozwoju. Dzięki personalizacji i odpowiedniemu dostosowaniu systemu do psychologicznych potrzeb uczniów, system może pełnić **dodatkowo funkcję wspierającą**, a nie tylko ocenającą.



Go4VocationalSkills

Możliwości wykorzystania systemu IT
do oceny kompetencji Głuchych
uczniów szkół zawodowych

