

Natalia Malik

Malwina Kocóń

Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie

Kompetencje zawodowe i cechy charakteru surdopedagoga w percepcji dorosłych osób głuchych i słabosłyszących

Zawód pedagoga specjalnego wciąż stanowi przedmiot zainteresowań teoretyków i praktyków, skłania do refleksji i poszukiwania odpowiedzi na stawiane od lat pytania: Kim jest pedagog specjalny? Kim powinien być? Jakimi cechami charakteru powinien się odznaczać? Jakie kompetencje zawodowe powinien posiadać? Trudnym jest udzielenie jednoznacznej odpowiedzi na postawione pytania. W szczególności, że profesja pedagoga specjalnego, w tym również surdopedagoga, jest zawodem zaufania publicznego, a co za tym idzie – wymagania stawiane osobom wykonującym ten zawód są wysokie. W niniejszym artykule podjęto więc próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie: Jakie kompetencje zawodowe powinien posiadać współczesny surdopedagog? Jako że to surdopedagog jest - obok ucznia - łącznikiem w procesie diagnozy, rehabilitacji, wychowania i nauczania, postanowiono oddać głos dorosłym osobom głuchym i słabosłyszącym. W związku z tym przebadano 30 osób głuchych i słabosłyszących w wieku od 19 do 31 lat (19 kobiet i 11 mężczyzn). W podjętych badaniach o metodologii jakościowo-ilościowej zastosowano kwestionariusz ankiety autorskiego opracowania. Wyniki badań ukazały, że zdaniem badanych surdopedagog powinien przede wszystkim prezentować kompetencje współdziałania, tj. powinien cechować się cierpliwością, wytrwałością, a także powinien rozumieć, szanować i respektować kulturę Głuchych. Kluczowe jest również posiadanie przez surdopedagoga kompetencji prakseologicznych, w szczególności w zakresie wiedzy o kulturze Głuchych oraz komunikacyjnych – w zakresie polskiego języka migowego. Oprócz tego surdopedagog powinien również posiadać predyspozycje i kierować się „misją” w wykonywaniu tego zawodu.

Słowa kluczowe: surdopedagog, kompetencje nauczyciela, głuchy, niesłyszący, słabosłyszący

Professional competence and character traits of surdopedagogue in the perception of deaf and hard of hearing adults

The profession of a special educator is still the subject of interest of theoreticians and practitioners, encourages reflection and searching for answers to the questions that have been asked for years: Who is a special educator? Who should he/she be? What personality traits should he/she possess? What professional competences should he/she possess? It is difficult to give a clear answer to these questions. Especially that the profession of a special educator, including surdopedagogue, is a profession of public trust and therefore the requirements for people practicing this profession are

high. This article attempts to answer the question: What professional competences should a modern surdopedagogue have? As the surdopedagogue is – next to the student – the link in the process of diagnosis, rehabilitation, upbringing and teaching, it was decided to give the floor to deaf and hard of hearing adults. Therefore, 30 deaf and hard of hearing people aged 19 to 31 years (19 females and 11 males) were surveyed. In the undertaken research with qualitative-quantitative methodology, a questionnaire survey of the author's design was used. The results of the research showed that, according to the respondents, a surdopedagogue should, above all, have the competences of cooperation such as patience, perseverance and understanding and respect for the culture of Deaf. It is also crucial for the surdopedagogue to have praxeological competences, in particular in the field of knowledge about the culture of the Deaf and communication competences – in the field of Polish Sign Language. In addition, surdopedagogue should also have predisposition and be guided by a "mission" in practicing this profession.

Keywords: surdopedagogue, teacher competencies, deaf, deafened, hard of hearing, hearing impaired

Wprowadzenie

W latach 80. XX wieku w pedagogice oraz psychologii zaczęto używać terminu „kompetencja”. Posługiwano się nim w odniesieniu do profesjonalizmu nauczycielskiego [Śliwa 2017: 9]. W rozumieniu Henryki Kwiatkowskiej *kompetencja*, to gotowość do wywiązywania się z zadań na określonym poziomie. Jest to możliwe tylko dzięki zintegrowaniu wiedzy, umiejętności oraz sprawności w wartościowaniu [Kwiatkowska 2008 za: Śliwa 2017]. Zdaniem Waclawa Strykowskiego [2005: 17] „charakterystyczną cechą kompetencji jest podmiotowy charakter. Kompetencje są własnością określonej osoby. Szczególnym zaś atrybutem kompetencji jest dynamika ujawniająca się w działaniu, w relacji człowieka z rzeczywistością”. Cytując za Iwoną Konieczną i Katarzyną Smolińską [za: Szempruch 2016: 277–278], kompetencje ujmowane są jako:

- „podstawa sprawności działania;
- warunek konstruowania psychospołecznej tożsamości jednostki;
- zdolność refleksyjnego działania;
- warunek dystansującego rozumienia;
- potencjał działania o charakterze emancypacyjnym”. Cechą znaną kompetencji jest wiedza, sprawność, dyspozycje, postawy i rozumienie [Czerepaniak-Walczak 1997 za: Strykowski 2005: 17]. Najtrafniejszym jednak opisem kompetencji nauczyciela wydaje się definicja, według której cechy osobowości, umiejętności i wartości warunkują skuteczną realizację powierzonych mu zadań zawodowych [Szempruch 2013: 103].

Kompetencje zawodowe pedagoga specjalnego są jedną z ważniejszych kwestii podejmowanych wśród badaczy [Plutecka 2005; 2006; Korzon 2005; Szempruch 2013; 2016].

Na posiedzeniu Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN w dniu 13 listopada 1997 roku zaproponowano zestaw standardów kompetencji zawodowych nauczycieli. Zalicza się do nich kompetencje prakseologiczne, komunikacyjne, współdziałania, kreatywne, informacyjne i moralne. Rok później Zespół Konsultacyjny Departamentu Doskonalenia Nauczycieli Ministerstwa Edukacji Narodowej opracował kolejny projekt standardów zawodowych kompetencji nauczycieli. Tworzą go następujące standardy: interpretacyjno-komunikacyjne, kreatywne, współdziałania, pragmatyczne oraz informatyczno-medialne. We wspomnianym projekcie zrezygnowano z kompetencji moralnych. Z kolei kompetencje prakseologiczne przemieniono na pragmatyczne, informacyjne rozszerzono o medialne, a komunikacyjne o interpretacyjne [Czerwiński 2015, za: Śliwa 2017: 23].

Faktem jest, że opisując kompetencje zawodowe surdopedagoga, należy uwzględnić specyfikę pracy z uczniami z wadą słuchu [Plutecka 2006: 80]. W związku z tym Katarzyna Plutecka wskazuje na kluczowe kompetencje zawodowe surdopedagoga:

- 1) kompetencja prakseologiczna – definiowana jest jako umiejętność właściwego planowania oraz organizowania pracy zawodowej surdopedagoga. Zakłada posiadanie przez pedagoga specjalnego wiedzy z obszaru audiologii, psychologii dziecka niesłyszącego i logopedii oraz wiedzy na temat kultury Głuchych. Pilotażowe polskie badania autorstwa Anieli Korzon [1999:190] ukazały, że efektywny surdopedagog oprócz posiadania wiedzy dotyczącej pracy z dzieckiem niesłyszącym, przede wszystkim zna dobrze swój przedmiot;
- 2) kompetencja komunikacyjna – rozumiana jest jako umiejętność przekazywania i odbierania komunikatu, a także dążenie surdopedagoga do wychowania dwujęzykowego dziecka niesłyszącego. Cechą efektywnego surdopedagoga powinna być komunikatywność, przejawiająca się w znajomości polskiego języka migowego;
- 3) kompetencja współdziałania – pojmowana jako umiejętność podejmowania właściwych działań rehabilitacyjnych wobec ucznia niesłyszącego. Dotyczy działań integracyjnych pedagogów i rodziców oraz wyraża się w rozumieniu i akceptacji dzieci niesłyszących. Cechami efektywnego surdopedagoga powinny być cierpliwość, empatia, wyrozumiałość, tolerancyjność i współpraca. Kompetencja współdziałania znajduje odzwierciedlenie w akceptacji dziecka niesłyszącego oraz rozumieniu jego kultury;
- 4) kompetencja kreatywna – definiowana jest jako umiejętność przekraczania standardowych działań oraz dostrzeganie potencjału ucznia niesłyszącego. Przejawia się także w gotowości nauczyciela do wykorzystywania nowych

- idei w pracy z dziećmi niesłyszącymi. Efektywny surdopedagog powinien cechować się kreatywnością i otwartością;
- 5) kompetencja informatyczna – rozumiana jest jako umiejętność surdopedagoga w zakresie wykorzystywania nowych technologii informacyjnych. Cechą efektywnego surdopedagoga powinno być zaangażowanie w proces edukacyjno-rehabilitacyjny z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań technicznych;
 - 6) kompetencja moralna – obejmuje predyspozycje psychiczne, które prowadzą do wniosków moralnych [Plutecka 2006: 80–90]. Efektywny surdopedagog powinien cechować się zdolnością do „refleksji związanej przede wszystkim z prawomocnością własnego postępowania i dokonywaniem wyborów etycznych” [Kwaśnica 2004 za: Pankowska 2016: 192].

Wykonywanie zawodu surdopedagoga wiąże się z posiadaniem szerokiego wachlarza kompetencji i cech osobowościowych, komunikacyjnych, interdyscyplinarnej wiedzy, a także zachowania zasobów psychicznych, umożliwiających radzenie sobie z wyzwaniami w pracy z uczniami głuchymi i słabosłyszącymi [Wolan-Nowakowska 2016: 153–154]. Surdopedagog, jak pisze Elżbieta Woźnicka [2018: 169], „to specjalista zajmujący się uczeniem, terapią, diagnozowaniem i wspomaganiem rozwoju dzieci i młodzieży słabosłyszącej i niesłyszącej. (...) W swojej pracy posługuje się aparaturą słuchową, językiem migowym, korzysta z alfabetu palcowego oraz mowy dźwiękowej w celu opanowania przez uczniów wiadomości i umiejętności przewidzianych programem nauczania”. Specyfika zawodu surdopedagoga wymaga nieustannego doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, komunikacyjnych, jak również kształtowania poczucia odpowiedzialności. Poruszenie problematyki odpowiedzialności surdopedagoga za uczniów głuchych i słabosłyszących jest istotne w ich rozwoju, ponieważ odpowiedzialność w praktyce szkolnej ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu ich tożsamości [Dudzikowa 2010: 35–36]. Tym bardziej, że nauczyciele o niskich kompetencjach, niebiorący odpowiedzialności za edukację oraz harmonijny rozwój uczniów, przyczyniają się do ich trudności w procesie edukacji [Jagoszewska 2013: 50]. Nawiązując do edukacji głuchych i słabosłyszących, nie można pominąć całego środowiska szkolnego oraz szkoły, rozumianej jako instytucji oświatowej. Jednakże „wydaje się, że trudno zmienić szkołę bez zmian w pracy nauczyciela. (...) Ponadto rezultaty pracy zależą w dużej mierze od osobistych wartości nauczyciela” [Jagoszewska 2013: 51]. A zatem wymagania stawiane współczesnemu surdopedagogowi są wysokie, niekiedy sprawiające wrażenie wygórowanych. Tym bardziej, że osoby głuche wciąż są stygmatyzowane. Dlatego nauczyciel surdopedagog powinien rozumieć i akceptować kulturę Głuchych osób oraz przeciwdziałać krzywdzącym i negatywnym ocenom społecznym. Refleksja nad

profesją surdopedagoga skłania do namysłu nad paradygmatem człowieczeństwa, który polega na „życzliwości, zrozumieniu (...), na dzieleniu się radością i fascynacją z kontaktu” [Kupisiewicz 2016: 178]. Nauczyciel pracujący z uczniami głuchymi i słabosłyszącymi powinien być otwarty na komunikację, chętnie przebywać w ich towarzystwie, działać na ich rzecz. Co więcej, niezwykle ważna jest wiedza dotycząca złożoności i specyfiki rozwoju osobowości głuchych i słabosłyszących.

Konkludując, kompetencje zawodowe stanowią podstawę w dążeniu do osiągnięcia pełni rozwoju warsztatu zawodowego surdopedagoga.

Metoda

Przedmiotem badań uczyniono profesję surdopedagoga, jako zawodu zaufania publicznego [Kwiatkowska 2008: 167].

Celem badań było poznanie opinii dorosłych osób głuchych i słabosłyszących na temat kompetencji zawodowych surdopedagoga. W świetle tak sformułowanego celu, postawiono następujące główne problemy badawcze:

- Jakimi kompetencjami według badanych osób powinien charakteryzować się surdopedagog?
- Jakie cechy charakteru, zdaniem respondentów, powinien posiadać surdopedagog?

Z powyższych problemów głównych wynikają następujące problemy szczegółowe:

- Jakie cechy charakteru (pozytywne i negatywne) przejawiali surdopedagodzy w kontaktach z respondentami?
- Jakimi cechami charakteru, zdaniem badanych osób, powinien się odznaczać dobry surdopedagog?
- Jakimi umiejętnościami, kompetencjami w opinii respondentów, powinien dysponować surdopedagog?
- Czy zdaniem badanych każda osoba może wykonywać profesję surdopedagoga?
- Jakie są preferencje badanych osób dotyczących stanu słuchu surdopedagoga (surdopedagog z uszkodzonym słuchem czy surdopedagog słyszący)?
- Jakie jest stanowisko respondentów w sprawie posiadania przez surdopedagoga wiedzy w zakresie kultury Głuchych?

W badaniach wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, jako technikę zastosowano ankietę, a za narzędzie posłużył kwestionariusz ankiety w opracowaniu autorskim. Całość kwestionariusza ankiety liczyła 13 pytań, zarówno otwartych, jak i zamkniętych o kafeterii koniunktywnej i dysjunktywnej, jednak na potrzeby niniejszego tekstu wykorzystano 7 z nich. Stawiane w kwestionariuszu

szu ankiety pytania odwoływały się do doświadczeń osób badanych. Badania przeprowadzono w sposób zdalny (kwestionariusze przesyłane drogą internetową) lub bezpośredni – z uwagi na specyficzne potrzeby komunikacyjne z częścią respondentów konieczny był kontakt osobisty, celem przełożenia pytań kwestionariusza na polski język migowy (PJM).

Celowy dobór próby obejmował 30 dorosłych osób głuchych i słabosłyszących. Badaniami objęto grupę dorosłych z uwagi na fakt, iż większość z nich zakończyła już edukację oraz proces rehabilitacji mowy i słuchu. Dzięki temu ich wiedza i doświadczenie, które nabyli w toku interakcji z wieloma surdopedagogami wydawało się być pełniejsze, bardziej obiektywne, a ich opinie i wnioski ugruntowane.

Nieprobabilistyczną metodę doboru próby respondentów oparto o kryteria takie jak: stopień ubytku słuchu (dla lepszego ucha) oraz poziom wykształcenia (co najmniej wykształcenie średnie). Interpretację zgromadzonego materiału empirycznego przeprowadzono w ujęciu ilościowym i jakościowym. W niniejszym opracowaniu zaprezentowano wybrane dane empiryczne zgromadzone w ramach przeprowadzonego projektu, które wpisują się w poruszaną tematykę.

Badana próba składała się z 19 kobiet (63%) oraz 11 mężczyzn (24%). W badaniu wzięły udział osoby w przedziale wiekowym 21-33 lata. Połowa z nich (50%) w czasie badania miała mniej niż 25 lat, zaś pozostałe 15 respondentów (50%) było powyżej 25 roku życia.

Jednym z kryteriów nieprobabilistycznego doboru próby był stopień ubytku słuchu. W oparciu o analizę danych z metryczki dostrzega się, że większość badanych posiadała ubytek słuchu w stopniu głębokim (57%), następnie w stopniu umiarkowanym (27%). Wyraźnie mniej było respondentów ze znacznym ubytkiem słuchu (13%), a najmniej z ubytkiem słuchu typu lekkiego (3%).

Poziom wykształcenia stanowił drugie kryterium celowego doboru próby. Wykształcenie na poziomie wyższym zdobyła zdecydowana większość respondentów, tj. 26 osób, co stanowi 87% ogółu badanych, a tylko 4 respondentów (13%) w momencie badania miała wykształcenie średnie.

Wyniki badań własnych

Każdy pedagog specjalny, w tym również surdopedagog, jak pisze Elżbieta Woźnicka [2018: 169], powinien posiadać stosowne kwalifikacje, kompetencje oraz przygotowanie merytoryczne do wykonywanego zawodu. Jednak czy każda osoba może zostać surdopedagogiem? Analiza zgromadzonych danych ujawniła, że większość (60%) badanych respondentów jest zdania, że nie każdy może pracować w zawodzie surdopedagoga. Badani w swoich wypowiedziach zwracali

uwagę na pewne atrybuty, którymi powinna się charakteryzować każda osoba aspirująca do zawodu surdopedagoga, a które wydają się być pożądanymi przez głuchych i słabosłyszących respondentów. Wśród wymienionych kompetencji osobowościowych pojawiły się m.in. cechy takie, jak cierpliwość, pasja nauczania, umiejętność tłumaczenia, rozbudzania ciekawości wśród uczniów, odpowiedzialność, empatia, zrozumienie problemów Głuchych oraz chęć udzielania im pomocy. Wśród tych cech nie pominięto również znaczenia posiadania wykształcenia kierunkowego. Wydaje się, że atrybuty te nie są zbyt wygórowanymi wymaganiami, a wręcz są kluczowe w pracy z osobami ze specyficznymi potrzebami, trudnościami i możliwościami. Potwierdzeniem powyższych słów niech będą wypowiedzi respondentów:

„Nie każda osoba może być surdopedagogiem, dlatego że nie wszyscy mają tyle cierpliwości, żeby uczyć, tłumaczyć, powtarzać itp. Nie wszyscy potrafią układać usta tak, żeby osoba głucha rozumiała (...)”.

„Nie każdy nadaje się do pracy w każdym zawodzie, również surdopedagody. Surdopedagog powinien posiadać pasję nauczania i umiejętność zaciekawienia uczniów”.

„Należy się wykazać odpowiednim poziomem wykształcenia, zrozumienia problemu Głuchych, dogłębnie – „od serca”. Należy mieć również szacunek do ludzi, właściwe cechy osobowości do pracy z ludźmi, wysoki poziom empatii”.

Co ciekawe, wśród badanych, którzy uważają, że nie każda osoba może być surdopedagogiem, 27,7% osób zwróciło uwagę nie tylko na kwestie posiadania predyspozycji osobowych, wiedzy teoretycznej oraz praktycznej, ale również na powołanie do wykonywania tego zawodu. Dowodem na to niech będą słowa badanych:

„Nie każdy jest powołany do tego zawodu. Same studia, to tylko 5% wiedzy, a reszta to pobyt w środowisku głuchych”.

„(...) Do wykonywania danego zawodu trzeba posiadać predyspozycje, wiedzę teoretyczną, jak i praktyczną, a także powołanie do wykonywania danego zawodu”.

„Surdopedagog powinien uczyć z pasją, wykonywać ten zawód z misją i z powołania”.

Dla odmiany 20% respondentów uważa z kolei, że każda osoba może być surdopedagogiem. Wśród udzielonych wypowiedzi na szczególną uwagę zasługuje poniższa:

„Tak naprawdę każdy może być surdopedagogiem. Być surdopedagogiem a mieć predyspozycje jako surdopedagog, to odrębna kwestia”.

Kolejnym interesującym wątkiem było pytanie dotyczące preferencji badanych osób w zakresie stanu słuchu surdopedagoga. Zastanawiano się czy dla głuchej i słabosłyszącej grupy ankietowanych ma znaczenie czy surdopedagog

jest słyszający czy może sam jest osobą z uszkodzonym słuchem. Uzyskane wyniki prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Preferencje dotyczące stanu słuchu surdopedagoga

Odpowiedź	Badane osoby (N = 30)	
	f	%
Surdopedagog z wadą słuchu	13	43,33
Surdopedagog słyszający	2	6,67
Obojętne	15	50,00

Źródło: opracowanie własne

Analizując dane zamieszczone w tabeli 1, dostrzega się, że dla połowy badanych (50%) nie ma znaczenia czy surdopedagog jest słyszający, głuchy lub słabosłyszający. Swoje stanowisko respondenci argumentowali w następujący sposób:

„Jest mi obojętne czy surdopedagog będzie słyszający czy głuchy, ale wolałabym, żeby uczył mnie CODA¹ pozytywny kulturowo i posiadający pożądane przeze mnie cechy (...); można być niesłyszającym surdopedagogiem, tresującym małe dzieci pod dyktando, a można być surdo-inspiracją dla każdego wychowanka, bez względu na to czy jest się słyszającym czy nie; ale rzeczywiście dostrzegalna tendencja wśród tych surdopedagogów lepszego sortu jest to, że słyszającym jest znacznie trudniej wypracować tę najbardziej pożądaną postawę. Być może przez startowanie z pozycji: ja jestem pełnosprawny, zdrowy, a ty niepełnosprawny, chory, do poprawki. Przy wyjściu z takiego założenia, trudno osiągnąć pożądany skutek”.

„...pod warunkiem, że dobrze zna kulturę Głuchych i jest specjalistą w dziedzinie surdopedagogiki”;

„Nie ma to znaczenia. Ważne, żeby dobrze mówił (czytam z ust), był cierpliwy, dobrze, jasno tłumaczył, umiał się dostosować do możliwości ucznia”.

Dla odmiany 43,3% badanej grupy preferuje surdopedagoga z wadą słuchu. W niemalże wszystkich wypowiedziach tej grupy respondentów wymieniano pewne atrybuty, które w ich percepcji, świadczą o wyższości surdopedagoga niesłyszającego nad słyszającym. Zdaniem badanych surdopedagog niesłyszający posiada dwa istotne atuty. Pierwszym jest jego autentyczność, wiarygodność i osobisty bagaż doświadczeń:

„(...) Surdopedagog z wadą słuchu jest bardziej wiarygodny dla głuchych, jest „swój”, wie jak podejść do osoby głuchej, jak wytłumaczyć, rozumie problemy”.

¹ CODA (ang. Child/Children of DeafAdults), słyszące dzieci niesłyszających rodziców. Akronim ten zaproponowała MillieBrothers, która w 1984 r. założyła Stowarzyszenie CODA International [Czajkowska-Kisil, Klimczewska 2016; Bartnikowska 2010].

„Z doświadczenia wiem, że taka osoba jest w stanie znaleźć prawdziwy "most porozumienia" z drugim głuchym, podzielić się swoimi doświadczeniami i motywować do pracy”.

„To oni najlepiej, z autopsji, znają problematykę środowiska niesłyszących”.

Drugim z kolei atutem jest bycie wzorem osobowym godnym naśladowania:

„Surdopedagog niesłyszący jest wzorem do naśladowania, że głuchy też potrafi, też może pracować i osiągnąć wiele”.

„Jest dobrym wzorem i autorytetem dla uczniów głuchych, podnosi ich poczucie wartości i pokazuje, że głuchy też może pracować – to pomaga...”.

„Jest on wzorem do naśladowania. Łatwiej taka osoba dociera do uczniów głuchych i jest bardziej szanowana”.

Z analizy wypowiedzi respondentów wynika, że chociaż niewątpliwymi zaletami niesłyszącego surdopedagoga jest jego wiarygodność oraz wspólne z innymi osobami niesłyszącymi i słabosłyszącymi doświadczenia, to jeśli tylko słyszący surdopedagog posiada odpowiednią wiedzę, umiejętności, kompetencje oraz cechy osobowe, to może być specjalistą w swoim zawodzie. W związku z tym w badaniach nad kompetencjami surdopedagoga posłużono się pytaniem: Jakie cechy charakteru powinien posiadać surdopedagog? Odpowiedzi respondentów zostały zaprezentowane w tabeli 2.

Tabela 2. Pożądane cechy charakteru w opinii badanych

Cechy charakteru	Badane osoby (N = 30)	
	f	%
Cierpliwość	22	74
Szacunek	3	10
Empatia	2	7
Komunikatywność	1	3
Tolerancyjność	1	3
Otwartość	1	3

Źródło: opracowanie własne

Przedstawione wyżej wyniki skłaniają do wniosku, że zdecydowana większość (74%) badanych wymieniła cierpliwość jako cechę, którą powinien przejawiać surdopedagog. Uzasadnili oni ten komponent **kompetencji współdziałania** surdopedagoga w sposób następujący:

„Cierpliwość - wytrwałość w dążeniu do nauczania swoich podopiecznych”.

W przeprowadzonych badaniach postanowiono sprawdzić również, czy zdaniem respondentów nauczyciel surdopedagog powinien posiadać wiedzę w zakresie kultury Głuchych, rozumieć ją oraz szanować. Na podstawie analizy zebranego materiału empirycznego wyraźnie widać, że zdecydowana większość (90%) respondentów jest zdania, że surdopedagog powinien posiadać stosowną wiedzę na temat kultury Głuchych, a więc być wyposażonym w **kompetencje prakseologiczne**. Ponadto powinien także rozumieć kulturę Głuchych i respektować jej zasady, a zatem powinien wykazywać się w swojej pracy **kompetencją współdziałania**.

W wielu opracowaniach naukowych przedstawiane są listy oczekiwań stawianych przed pedagogiem specjalnym [Kupisiewicz 2016: 177]. Szczególną uwagę zwraca się na jego umiejętności, które powinny harmonizować wraz z wiedzą oraz cechami i predyspozycjami osobowościowymi [Kupisiewicz 2016: 175]. Postanowiono więc podjąć próbę rzeczywistej oceny kompetencji surdopedagoga, w oparciu o doświadczenia już dorosłych osób głuchych i słabosłyszących. W tabeli 3 umieszczono liczbę poszczególnych odpowiedzi oraz procentowy udział.

Tabela 3. Negatywne cechy surdopedagoga wynikające z doświadczeń badanych

Negatywne cechy charakteru	Liczba udzielonych odpowiedzi (N = 71)	
	f	%
Był obojętny	10	14
Nie miał poczucia humoru	5	7
Miał negatywny stosunek do g/Głuchych	7	10
Był nerwowy	6	8
Był niesprawiedliwy	3	4
Przejawiał agresję	2	3
Był nudny	7	10
Nie akceptował kultury Głuchych	14	20
Źle tłumaczył treści nauczania, np. zadania	7	10
Nie komunikował się z uczniami	5	7
Inne	5	7

Źródło: opracowanie własne

Dane z powyższej tabeli pozwalają wywnioskować, że większość (20%) respondentów na przestrzeni swojego życia spotkało surdopedagogów, którzy nie akceptowali kultury Głuchych. Wnioskować można, że nie przejawiali w swojej pracy kompetencji współdziałania. Natomiast porównywalny wynik zauważono przy kategorii „nudny” (10%) - brak kompetencji kreatywnej i „źle tłumaczący

treści nauczania, np. zadania” (10%) - brak kompetencji prakseologicznej. Wskazywać to może na posiadanie przez surdopedagogów niedostatecznie rozwinięte **kompetencje współdziałania**. Porównywalny do powyższego wynik zauważono przy kategorii „nudny” (10%) oraz „źle tłumaczący treści nauczania, np. zadania” (10%), co może sygnalizować niskie umiejętności surdopedagogów w zakresie **kompetencji kreatywnej oraz prakseologicznej**.

Respondenci najrzadziej (3%) wskazywali na przejawianie agresji przez nauczyciela surdopedagoga. W kwestionariuszu ankiety zawarto również pytanie o pozytywne cechy charakteru surdopedagoga, z którym respondenci mieli kontakt. Wyniki przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Pozytywne cechy surdopedagoga wynikające z doświadczeń badanych

Pozytywne cechy charakteru	Liczba udzielonych odpowiedzi (N = 78)	
	f	%
Był cierpliwy	12	15
Miał poczucie humoru	11	14
Dobrze tłumaczył treści nauczania	10	13
Dbał o potrzeby niesłyszących	7	9
Miał pozytywny stosunek do g/Głuchych	5	6
Współpracował z uczniami	10	13
Współpracował z rodzicami	4	5
Komunikował się z uczniami głuchymi	9	12
Zachęcał uczniów do nauki	2	3
Był sprawiedliwy	1	1
Akceptował kulturę Głuchych	4	5
Inne	3	4

Źródło: opracowanie własne

Analiza wyników badań ujawniła, że spośród podanych cech charakteru surdopedagoga najczęściej (15%) respondenci wybierali cierpliwość, która wchodzi zakres **kompetencji współdziałania**. Co ciekawe, wcześniejsze rozważania empiryczne ukazały, że cierpliwość jest istotną cechą w zawodzie surdopedagoga. Na uwagę zasługuje fakt, że w stosunku do poprzedniego wyboru, niewielu mniej badanych (14%) miało kontakt z surdopedagogiem mającym poczucie humoru. Zaledwie 5% respondentów wskazywało, że surdopedagog akceptował kulturę Głuchych. Warto zatem byłoby bardziej zgłębić ten problem. Zwłaszcza, że wyniki w tabeli 4 potwierdzają informacje przedstawione w tabeli 3 – w swoim życiu badane osoby spotkały surdopedagogów, którzy nie akceptowali kultury Głu-

chych. Nasuwa się zatem pytanie: czy surdopedagogiem może być osoba, która nie posiada kompetencji współdziałania, a więc nie akceptuje kultury Głuchych uczniów?

Wyniki zaprezentowane w tabeli 4 ukazują również, iż w opinii respondentów sprawiedliwość, jako składnik **kompetencji moralnej**, wśród surdopedagogów była rzadko (1%) spotykaną cechą. Spośród badanych osób tylko trzy (4%) zaznaczyły kategorię „Inne” uzasadniając swój wybór następująco:

„Ja spotkałam w sumie tylko jednego surdopedagoga pozytywnego, który akceptuje i przebywa z głuchymi”.

„Nic, co tutaj jest wymienione, niestety nie spotkałam się z pozytywnymi cechami charakteru odnośnie surdopedagogów. Moim zdaniem osoba kwalifikująca się na surdopedagoga powinna przejść przez szereg szkoleń, spotkań, dyskusji na temat podejścia do takich osób”.

„Pracowitość, w miarę możliwości wyrozumiałość, kompromisowość”.

Dyskusja i wnioski końcowe

Uzyskane wyniki badań sugerują, że do pełnienia zawodu surdopedagoga powinno się mieć **predyspozycje**, ale również **powołanie**. Zdaniem Zofii Palak oraz Beaty Papudy-Dolińskiej [2014: 14] nauczyciel identyfikuje swoją pracę nie tylko jako powołanie, ale również misję, na co również zwracali uwagę respondenci w swoich wypowiedziach. Zagadnienie powołania pedagoga specjalnego porusza również Marzenna Zaorska [2012: 18], która uważa, że bez powołania do zawodu nauczyciela oraz predyspozycji wewnętrznych, nawet perfekcyjnie opanowany warsztat zawodu nauczyciela nie przyczyni się do kompetentnego i profesjonalnego nauczania. Możemy jednak wysunąć wniosek, że niemal każdy z nas, przy odpowiednim nakładzie pracy i wewnętrznej motywacji, mógłby posiadać stosowną wiedzę i umiejętności, których wymaga się od surdopedagoga. Jednakże Lyle M. Spencer oraz Signe M. Spencer (za: Wolan-Nowakowska 2012: 159) w swoim czteropoziomowym modelu kompetencji, zwanym inaczej modelem góry lodowej, na samym szczycie umiejscawiają kompetencje merytoryczne oraz metodyczne, a więc wspomnianą wiedzę i umiejętności. Zwracają tym samym uwagę, że posiadanie wyłącznie kwalifikacji nie jest wystarczające do efektywnego wykonywania profesji pedagoga specjalnego. Decydujące znaczenie przypisują natomiast wartościom etycznym, standardom zachowań oraz indywidualnym predyspozycjom.

Z opracowanych ankiet wynika, że dla połowy badanych nie jest istotny fakt, czy nauczyciel jest słyszący czy też nie. Oczywiście badani w swoich wypowiedziach

dziach zwrócili uwagę, że surdopedagog z wadą słuchu jest autentyczny i ma większe doświadczenie w relacjach z osobami głuchymi i słabosłyszącymi. Jednakże dla badanych istotniejszym czynnikiem w ocenie pracy surdopedagoga są jego **kompetencje zawodowe**. Faktem jest, iż surdopedagog poza przygotowaniem teoretycznym musi „przejawiać cechy wielkiego humanitaryzmu w swoich postawach wobec wszystkich ludzi, w tym też niewątpliwie swoich podopiecznych (...)” [Zaorska 2012: 15]. Innymi słowy, profesjonalizm surdopedagoga obejmuje szeroki wachlarz kompetencji osobowościowych, jak również moralno-etycznych, które charakteryzuje: empatia, uczciwość, odpowiedzialność, samokrytycyzm, wytrwałość oraz konsekwencja (Kupisiewicz 2016). Surdopedagog, który swoim zachowaniem nie przejawia wyżej wymienionych cech, nie powinien nazywać siebie specjalistą w zawodzie.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że cierpliwość, jako cecha wchodząca w zakres **kompetencji współdziałania**, jest cechą pożądaną w zawodzie surdopedagoga. Niewątpliwie zawód surdopedagoga jest bardzo trudny i specyficzny. Jego złożoność wynika nie tylko z konieczności posiadania rozległej wiedzy o surdopedagogice, a więc posiadania **kompetencji prakseologicznej**, ale również dysponowania **kompetencją komunikacyjną**, w szczególności umiejętnością porozumiewania się w polskim języku migowym. Co więcej, dla ucznia głuchego język polski jest językiem obcym, a to dodatkowo przyczynia się do jego trudności szkolnych, np. problemu ze zrozumieniem i analizowaniem tekstu [Czajkowska-Kisil i in. 2014: 18]. Z tego powodu surdopedagog powinien przejawiać cierpliwość, wyrozumiałość i empatię w stosunku do ucznia głuchego i słabosłyszącego w osiąganiu przez niego sukcesów edukacyjnych [Woźnicka 2018: 170]. Przytoczone cechy mieszczą się w zakresie **kompetencji współdziałania**.

Wyniki przeprowadzonych badań ukazują także, iż surdopedagog musi posiadać wiedzę na temat kultury Głuchych, czyli ponownie zwraca się uwagę na konieczność bycia wyposażonym w **kompetencję prakseologiczną**. W oparciu o tę wiedzę nauczyciel może pomóc swoim podopiecznym poznać i zrozumieć ich kulturę, jak również przeprowadzić ich przez proces budowania i kształtowania ich przynależności tożsamościowej - zarówno jednostkowej oraz społecznej [Woźnicka 2018: 175-176].

Warto zatem pochylić się nad refleksją, w jaki sposób powinno przebiegać kształcenie surdopedagogów. Można również pokusić się o stwierdzenie, iż wydaje się, że aktualnie wiedza akademicka i komunikacja w języku migowym nie są, zdaniem badanych, atrybutami nadrzędnymi w warsztacie surdopedagoga. Niniejsze badania wyraźnie wskazują na potrzebę szacunku, akceptacji i dostosowania się surdopedagogów do potrzeb i możliwości uczniów głuchych i słabosłyszących. Pedagog specjalny powinien w pierwszej kolejności dokonać autorefleksji nad swoim zachowaniem i jego odbiorem przez grono głuchych i słabosłyszących, a na-

stępnie, na podstawie ewaluacji dążyć do profesjonalizacji. Te działania, z czasem, wraz z wiedzą i umiejętnościami będą stanowić integralną całość. Niemniej jednak to chęć przebywania surdopedagoga ze społecznością osób głuchych i słabosłyszących stanowi krok milowy w rozwijaniu jego kompetencji komunikacyjnych i zawodowych.

Zrealizowane badania umożliwiły respondentom wyrażenie ich własnych opinii w oparciu o osobiste doświadczenia, a tym samym poznanie ich perspektywy odnośnie kompetencji zawodowych surdopedagoga.

Wydaje się, że w niedalekiej przyszłości warto podjąć podobne badania na większej grupie respondentów. Szczególnie, że profesja surdopedagoga jest wciąż aktualna. Pozwoli to na głębsze poznanie opinii i doświadczeń osób głuchych i słabosłyszących, a także uczyni obraz surdopedagoga pełniejszym.

Postulaty pedagogiczne w świetle wyników badań

Na podstawie uzyskanych wyników badań sformułowano pewne zalecenia dotyczące możliwości rozwoju kompetencji surdopedagoga:

1. W ramach specjalności surdopedagogika należy kłaść nacisk na rozwijanie kompetencji komunikacyjnych w zakresie polskiego języka migowego. Ponadto osoby wykonujące zawód surdopedagoga nieustannie powinny rozwijać umiejętności komunikacyjne z uczniami głuchymi i słabosłyszącymi.
2. Uświadamianie studentom, przyszłym surdopedagogom, jakie znaczenie ma wiedza o kulturze Głuchych.
3. W ramach zajęć ze studentami należy zapoznać ich ze społecznością głuchych.
4. W trakcie kształcenia surdopedagogów istotne jest zwracanie im uwagi na potrzebę samodoskonalenia w praktykowanym zawodzie.
5. Należy uświadomić surdopedagogom, jakie ograniczenia w analizowaniu wypowiedzi czy tekstu w języku polskim mają uczniowie głusi i słabosłyszący. Wydaje się zatem, że w ramach realizacji programu studiów dla specjalności surdopedagogika warto podkreślać, że cierpliwość jest istotną cechą w zawodzie surdopedagoga. Korzystne byłoby zaznajomienie studentów z ćwiczeniami i technikami, które pomogą nauczyć się cierpliwości.

Bibliografia

- Bartnikowska U. (2010), *Sytuacja społeczna i rodzinna słyszących dzieci niesłyszących rodziców*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń.

- Czajkowska-Kisil M., Klimczewska A. (2016), *CODA – inność nierozpoznana. Słyszące dzieci – niesłyszący rodzice. Pakiet informacyjny dla szkół i poradni*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.
- Czajkowska-Kisil M., Siepkowska A., Sak M. (2014), *Edukacja głuchych w Polsce [w:] Sytuacja osób głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. g/Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich*, M. Świdziński (red.), Warszawa.
- Czerepaniak-Walczak M. (1997), *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Wydawnictwo Edytor, Toruń.
- Dudzikowa M. (2010), *Inspiracje Brunerowskie [w:] Doświadczenia szkolne pierwszego rocznika reformy edukacji. Studium teoretyczno-empiryczne*, M. Dudzikowa, M. Wawrzyniak-Beszterda (red.), Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Jagoszewska I. (2013), *Realizacja nowych rozwiązań w kształceniu niesłyszących*, „Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej”, nr 11: 46–58.
- Konieczna I., Smolińska K. (2017), *Kompetencje pedagoga specjalnego [w:] Kompetencje interpersonalne w pracy współczesnego nauczyciela*, S. Kwiatkowski, D. Walczak (red.) Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
- Korzon A. (1999), *Efektywny surdopedagog w opinii nauczycieli i uczniów z wadą słuchu [w:] Pedagogika specjalna wobec zagrożeń i wyzwań XXI wieku: materiały z obrad XVI sekcji III Zjazdu Pedagogicznego w Poznaniu (21-23 września 1998)*, J. Pańczyk, W. Dykciak (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Poznań.
- Korzon A. (2005), *Kształcenie integracyjne niepełnosprawnych a kompetencje nauczyciela [w:] Kompetencje zawodowe nauczycieli i jakość kształcenia w dobie przemian edukacyjnych*, R. Gmoch, A. Krasnodębska (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole.
- Kupisiewicz M. (2013), *Słownik Pedagogiki Specjalnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kupisiewicz M. (2016), *Pedagog Specjalny- człowiek o wyjątkowych predyspozycjach osobowościowych, profesjonalista posiadający rozległą, interdyscyplinarną wiedzę i umiejętności*, „Studia z Teorii Wychowania”, t. 7, 4(17): 173–186.
- Kwaśnica R. (2004), *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu [w:] Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2., Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kwiatkowska H. (2008), *Pedeutologia*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Palak Z., Papuda-Dolińska B. (2014), *Samoaktualizacja jako istotny wymiar kompetencji zawodowych pedagoga specjalnego*, „AnnalesUniversitatisMariae Curie-Skłodowska”, Sectio J, Pedagogia-Psychologia”, t. 27, 2: 9–27.
- Pankowska D. (2016), *Kompetencje nauczycielskie – próba syntezy (projekt autorski)*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. 35, 3: 187–209.
- Plutecka K. (2005), *Obraz pedagoga specjalnego w aspekcie nowoczesnych paradygmatów pedeutologicznych*, „Szkoła Specjalna”, t. 46, 2 (229): 113–118.
- Plutecka K. (2006), *Kompetencje zawodowe surdopedagoga z wadą słuchu*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Spencer L., Spencer S. (1993), *Competence AT Work. Models for Superior Performance*, John Wiley & Son, Nowy Jork.
- Strykowski W. (2005), *Kompetencje współczesnego nauczyciela*, „Neodidagmata”, 27/28: 15–28.

- Szempruch J. (2013), *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Szempruch J. (2016), *Kompetencja komunikacyjna w nauczycieli w działaniach edukacyjnych* [w:] *Edukacja jutra. Aspekty wychowania i kształcenia we współczesnej szkole*, A. Kamińska, P. Oleśniewicz (red.), Oficyna Wydawnicza „Humanista”, Sosnowiec.
- Śliwa S. (2017), *Kompetencje profilaktyczne nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole.
- Wolan-Nowakowska M. (2016), *Znaczenie kompetencji społecznych w pracy pedagoga specjalnego*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. 35, 3: 153–163.
- Woźnicka E. (2018), *Niestyszący nauczyciel w systemie edukacji – szanse i zagrożenia*, „Civitas Hominibus”, 13: 169–180.
- Zaorska M. (2012), *Rola i miejsce pedagoga specjalnego w kreowaniu działalności edukacyjno-terapeutycznej*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici. Pedagogika”, t. 28, 405: 13–23.