

Agnieszka Wojnarowska, Jolanta Rzeźnicka-Krupa
Uniwersytet Gdański

Teatr jako miejsce pracy dorosłych osób z zespołem Downa. Emancypacyjny potencjał projektu aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir”

27 artykuł Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ stanowi: „Państwa-strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami”. Rosnąca emancypacja środowisk osób niepełnosprawnych i uznanie ich praw za prawa człowieka prowadzą do rekonstrukcji modelu polityki społecznej. Pojawia się koncepcja polityki emancypacyjnej, polityki życia czy „polityki wyboru”, która umożliwi osobom niepełnosprawnym uzyskanie większej autonomii i konstruowanie indywidualnego projektu życiowego. Jednym z aspektów realizacji postulatów emancypacyjnych jest dążenie do wypracowania takiej polityki zatrudnienia, która zapewni dostęp do rynku pracy i zniesie panujące w nim nierówności. W Polsce, pomimo aktywizującej polityki społecznej i zachęt dla pracodawców, blisko 60% młodych osób niepełnosprawnych nie pracuje, a wśród pracujących tylko nikły procent stanowią osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które najczęściej nie są brane pod uwagę jako potencjalni pracownicy.

Celem niniejszego tekstu jest przedstawienie wstępnych rezultatów badań jakościowych dotyczących innowacyjnego projektu aktywizacji zawodowej, realizowanego przez Fundację Wspierania Rozwoju Osób z Zespołem Downa „Ja Też” we współpracy z Uniwersytetem Gdańskim. Projekt „Przystanek Szekspir” powstał, aby przełamywać wciąż istniejące stereotypowe przekonania na temat osób z zespołem Downa i stworzyć im warunki wyboru własnej polityki życia. W jego ramach młode, dorosłe osoby zostały przeszkolone i zatrudnione w Biurze Obsługi Widza w Teatrze Szekspirowskim w Gdańsku. Poza prezentacją założeń, celów i sposobu realizacji projektu, w artykule przedstawiono także rezultaty badań, których celem było poszukiwanie odpowiedzi na pytania: Jakie doświadczenia i osobiste znaczenia pracy odsłaniają narracje osób z zespołem Downa? Jak widzowie i inni pracownicy postrzegają pracę w teatrze osób z Zespołem Downa?

Słowa klucze: praca, aktywizacja zawodowa, dorośli z niepełnosprawnością intelektualną, polityka emancypacji

The theatre as a workplace for adults with Down syndrome – the emancipatory potential of the vocational activation project “Przystanek Szekspir” (“The Shakespeare Station”)

States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others” (Article 27 of the CRPD). Improving emancipation of persons with disabilities combined with recognizing and promoting of their rights to human living constitutes a basis to reconstruct

the social policy model. The concept of emancipatory policy, life policy and policy of choice that have emerged, enables persons with disabilities gain more autonomy and eventually to pursue one's life projects (Giddens, 2010). One of the postulates of emancipatory policy is to guarantee access to the labor market, employment or work as well as to eliminate or reduce any disparities. In Poland, despite active labor policies and encouragement for employers, nearly 60% of adults with disabilities are unemployed, even though only a small percentage of them are people with intellectual disabilities. The aim of the paper is to present the preliminary findings of qualitative research related to the innovative project of vocational activation of persons with Down Syndrome, run by Foundation "Ja Też" in collaboration with the University of Gdańsk. The "Przystanek Szekspir" project has been launched to aim at overcoming outdated *stereotypes of persons with Down syndrome* and to supporting individual autonomy and freedom to make *their own choices*. Within the project, young adults have been trained and then have found employment in the Audience Services in the Gdańsk Shakespeare Theatre. Apart from presenting the assumptions, aims and project's execution, the authors discuss the findings of the research, the objective of which was to answer the following questions: What experiences and individual/personal meanings ascribed to work/ working emerge from narratives of persons with Down syndrome? How do the audience and workers perceive the work of persons with Down syndrome in the theatre?

Keywords: work, vocational activation, adults with intellectual disabilities, emancipatory policy

Wprowadzenie

Jaki jest cel wychowania i edukacji osób z niepełnosprawnością intelektualną? Od tego prostego pytania chcielibyśmy w tym tekście rozpocząć nasze rozważania. Pytania na pozór proste, na które nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Edukujemy i wychowujemy do samodzielności, odpowiedzialności, do bycia dorosłym. A co bycie dorosłym oznacza? Bycie dorosłym z niepełnosprawnością intelektualną? Dorosłość przez andragogów definiowana jest bardzo różnorodnie.

M. Malewski wyróżnia trzy stanowiska definiujące dorosłość. Pierwsze ujmuje dorosłość jako stan społeczny człowieka, drugie – jako proces rozwoju psychicznego i trzecie – jako proces społeczno-kulturowy [Malewski 1991, s. 24]. Dorosłość definiowana jako stan społeczny człowieka może oznaczać według Mościckiej „zdolność do samodzielnego zapewnienia sobie bytu i do wykonywania zadań społecznych [Mościcka, za Malewski 1991, s. 24]. Dorosłość rozumiana jako proces rozwoju psychicznego jest wiązana z właściwościami psychicznymi jednostki i traktowana jako całonocny proces rozwojowy. M. Malewski odwołuje się tutaj do trzech andragogicznych koncepcji dorosłości: C.C. Cogginsa, R. Urbańskiego oraz M.S. Knowlesa. Coggins analizuje proces dorosłości na skali wzrost – regres. Przebieg tego procesu odzwierciedla kompleks przyjmowanych postaw wobec siebie, innych, życia (uważana za kluczową), wiedzy i procesu jej zdobywania. R. Urbański traktuje dorosłość „jako dynamiczny, całonocny proces osobościowego »stawania się« jednostki i analizuje go jako system progresywnych zmian o charakterze społeczno-moralnym” [Malewski 1991, s. 27].

Punktem wyjścia tej koncepcji jest etyczny wymiar człowieka „prostomyślnego”. Urbański wyróżnia pewne typy dyspozycji osobowościowych reprezentujących dorosłość. Za najbardziej istotne dla wizerunku człowieka dorosłego uznaje dziesięć dyspozycji osobowościowych: „ciągła ekspansja miłości i ciepła życia; niezależność od pełnienia roli społecznej; pogoda i spokój wewnętrzny; poczucie wewnętrznej siły i możliwości oddziaływania na innych; otwartość na doświadczenie życiowe innych i otaczającą rzeczywistość; uznanie wzajemnej zależności jako esencji bytu ludzkiego; umiejętność cieszenia się cudzą radością; umiejętność pełnego przeżywania chwili; wiara w siebie i innych; działanie w pełni spontaniczne” [Malewski 1991, s. 28].

Inną wizję dorosłości ukazuje M.S. Knowles, twierdząc, że „jest ona finalnym rezultatem ciągu zmian i przekształceń, jakim w procesie życiowego dojrzewania ulegają struktury psychiczne jednostki” [Malewski 1991, s. 29]. Proces dojrzewania, który prowadzi do dorosłości, jest procesem wielopłaszczyznowym i obejmuje całą egzystencję człowieka. Dorosłość rozumiana jako proces społeczno-kulturowy jest ujmowana „jako proces fizycznego, społecznego i psychicznego rozwoju człowieka, który obejmuje cały okres jego istnienia” [Malewski 1991, s. 30]. Stanowisko to kładzie nacisk na role społeczne jako zadania przeznaczone jednostce. Miarą dorosłości jest zdolność człowieka do samodzielnego kształtowania własnego życia w taki sposób, aby efektywnie, spełniając formułowane wobec niego oczekiwania społeczne, dostarczało mu poczucia sensu jego egzystencji i było źródłem indywidualnej satysfakcji [Malewski 1991, s. 36].

Dorosłość można uznać za pewien społeczny konstrukt, za stan-okres w życiu człowieka, który jest społecznie definiowany i któremu przypisuje się pewne społeczne oczekiwania. Od człowieka dorosłego wymaga się, w myśl przedstawionych definicji, aby wypełniał role społeczne przypisane dorosłości, aby realizował zadania i społecznie zdefiniowane oczekiwania przypisane do tego etapu życia. Jesteśmy socjalizowani, edukowani i wychowywani do bycia dorosłymi – samodzielnymi, potrafiącymi zapewnić sobie poprzez wykonywaną pracę byt, odpowiedzialnymi za siebie i innych ludźmi. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są również socjalizowane, edukowane i wychowywane do bycia dorosłymi. Do bycia jak najbardziej samodzielnymi, odpowiedzialnymi ludźmi, potrafiącymi przez wykonywaną pracę realizować swoje zainteresowania, jak i na miarę swoich możliwości zapewnić sobie byt¹.

I właśnie w tym momencie, na styku osoba z niepełnosprawnością intelektualną i praca, zaczynają się trudności, pytania i wątpliwości. Czy praca, jaka praca, jaka organizacja pracy, po co praca? Czy osoby z niepełnosprawnością intelektu-

¹ Zdajemy sobie sprawę z poczynionego bardzo dużego uproszczenia. Konieczne jest dodanie, że ten uogólniony cel musi uwzględniać indywidualne możliwości i ograniczenia osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jak i fakt, że niepełnosprawność intelektualna ma różne oblicza, a funkcjonowanie osób do tej grupy zaliczonych jest bardzo różnorodne.

alną mogą pracować, czy muszą pracować, czy w ogóle pracować potrafią? Pytania, które stawiamy, można by uznać za przewrotne. Przecież celem niniejszego tekstu jest prezentacja bardzo udanego w naszej ocenie projektu aktywizacji zawodowej osób z zespołem Downa oraz perspektyw ludzi doświadczających tej sytuacji pracy. Stawiamy te pytania jednak świadomie, gdyż ten obszar wsparcia dorosłości osób z niepełnosprawnością intelektualną, dotyczący aktywności zawodowej, nie może być kalką dorosłości osób pełnosprawnych i właśnie na te z pozoru przewrotne pytania konieczne jest poszukanie odpowiedzi.

W 2012 roku Polska ratyfikowała Konwencję Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ. W artykule 27 niniejszego dokumentu czytamy: „Państwa strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami, obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy” [Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych, 2012]. Od wielu lat w Polsce realizowane są różne projekty² mające na celu umożliwienie osobie z niepełnosprawnością intelektualną znalezienie pracy. W obszarach wspomagania dorosłości tej grupy osób pojawiły się działania, które wychodzą naprzeciw potrzebie aktywności zawodowej, sprawdzania się w roli pracownika przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Wiele organizacji pozarządowych, które zajmuje się tą działalnością, wpisana w obszar rehabilitacji zawodowej, realizuje projekty aktywizacji społeczno-zawodowej i tym samym respektuje prawo osób niepełnosprawnych do pracy oraz ukazuje korzyści, które daje bycie osobie niepełnosprawnej intelektualnie w programach zatrudniania. Są to: możliwość rozwoju, zaspokojenie potrzeb, włączenie się w życie społeczne. Dlaczego aktywność zawodowa jest tak istotna w życiu każdego dorosłego człowieka? Dlaczego praca stanowi tak ważny element egzystencji?

Idea i znaczenie pracy, korzyści z pracy, prawo do pracy *versus* przymus pracy

Aktywność zawodowa jest jedną z podstawowych form działania człowieka. Możliwość podejmowania pracy jest jednym z podstawowych praw człowieka, ale również okazją do doświadczania własnych możliwości, ograniczeń, do badania własnych granic i ich przekraczania. Bycie aktywnym zawodowo przynosi

² Projekty aktywności zawodowej organizowane głównie przez organizacje pozarządowe czy rodziców pragnących czegoś więcej dla swoich dorosłych dzieci. Są to tworzone obecnie dość licznie przedsiębiorstwa społeczne czy projekty w ramach zatrudniania wspomagane.

osobie pracującej wiele korzyści. Poza dochodową, ale i także socjalizacyjną funkcją pracy warto wymienić poczucie kontroli sytuacji, poczucie niezależności, satysfakcji, autonomii, podmiotowości. Praca stanowi istotny element w budowaniu pozywanego obrazu siebie oraz może być niezwykle istotna dla konstruowania poczucia sensu własnego życia [Marzec 2002, s. 151]. Aktywność zawodowa, podejmowana praca i korzyści z niej płynące mają również takie samo istotne znaczenie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Od wielu lat w przeróżnych opracowaniach, raportach, badaniach pokazuje się jak istotne jest aktywizowanie zawodowe osób z niepełnosprawnością intelektualną³. Rehabilitacja społeczna i zawodowa jest bardzo znaczącym elementem wspomaganie dorosłości tej grupy osób. B. Szczupał uważa, że aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną jest jedną z form przeciwdziałania dyskryminacji w dostępie do rynku pracy [Szczupał 2010, s. 343].

Warto rozważyć dlaczego pojawiło się w nas przeświadczenie o dobrodziejstwie pracy i czym jest etyka pracy. Z. Bauman uważa, że „jest to jeden nakaz z dwiema jawnymi przesłankami i dwoma cichymi założeniami. Pierwsza przesłanka w skrócie: coś za coś, druga praca to wartość sama w sobie, działanie szlachetne i uszlachetniające. Nakaz natomiast brzmi: musisz iść do pracy, nawet jeżeli nie pojmujesz co takiego może ci ona dać, czego byś już nie miał, musisz iść do pracy, nawet jeśli nie uważasz, że potrzebujesz tego co może ci ona dać. Pracować jest rzeczą dobrą, nie pracować jest złem. Praca to normalny stan wszystkich ludzi, niepracowanie jest czymś nienormalnym” [Bauman 2006 s. 23–24]. W opinii Baumana, odkąd etyka pracy wtargnęła do świadomości europejskiej we wczesnej fazie industrializacji, służyła w równej mierze politykom, filozofom i kaznodziejom jako wezwanie lub usprawiedliwienie dla prób wykorzenienia za wszelką cenę nawyku „unikania dobrodziejstwa pracy” [Bauman 2006, s. 24]. A praca miała budować nowy, wspaniały świat. I tak można – upraszczając – stwierdzić, że powstał przymus pracy z ukonstytuowaniem się w ludzkiej świadomości przeświadczenia o jej dobrodziejstwie. Dziś wszechobecny naturalnie przeniknął również do działań rehabilitacyjnych i projektów wspomaganie dorosłości.

Spółeczeństwo konsumpcyjne. Szczęście konsumenta

Żyjemy w społeczeństwie konsumpcyjnym. Jak analizuje dalej Bauman, „w społeczeństwie konsumpcyjnym »normalne życie« to życie konsumentów zaabsorbowanych dokonywaniem wyborów spośród mnogości publicznie ofero-

³ Warto sięgnąć m.in. do tekstów B. Szczupał, K. Mrugalskiej, E. Pisuli, T. Majewskiego, B. Cytowskiej, H. Ochonczenko, A. Wojnarowskiej, D. Wolskiej.

wanych możliwości przyjemnych wrażeń i wspaniałych doświadczeń. »Szczęśliwe życie« definiuje się jako korzystanie z rozlicznych szans i niepozwalanie, aby choć jedna z nich umknęła. W społeczeństwie konsumpcyjnym brak dostępu do szczęśliwego czy tylko normalnego życia oznacza bycie konsumentem z usterką, konsumentem wybrakowanym, bycie ubogim. Tam gdzie ubóstwo definiowane jest jako pewna kondycja społeczna, psychiczna, oznacza wykluczenie z tego co określa się jako »normalne życie«. Oznacza »niemożność dorównania innym«, oznacza odcięcie od szans na to co dane społeczeństwo uznaje za »szczęśliwe życie«, niemożność korzystania z tego co życie ma do zaoferowania. Niezdolność do bycia konsumentem wiedzie do degradacji społecznej i »emigracji wewnętrznej«, bycia pozostawionym w tyle» [Bauman 2006, s. 54–61]. W społeczeństwie, w którym nie ma miejsca dla „spożywców” wybrakowanych, połowicznych lub niespełnionych, jak pisze Z. Bauman, otrzymują status zbędnego obywatela, czyli nadliczbowego, niepotrzebnego, bezużytecznego, kogoś kto jest spisany na straty, bo społeczeństwo poradzi sobie świetnie bez niego [Bauman 2004, s. 25–27]. A co najistotniejsze i budzące pewien niepokój – jak dalej zauważa Z. Bauman – dla ludzi wykluczonych i spisanych na straty nie przewidziano dróg powrotu do pełnego członkostwa w społeczeństwie. Próżno też szukać alternatywnych, oficjalnie otwartych i naniesionych na mapy tras, którymi można by zmierzać w stronę alternatywnej formy przynależności [Bauman 2004, s. 31].

Współczesna działalność pedagogiczna zmierza nadrzędnie, w naszym oglądzie, do poprawy jakości życia. Do możliwości doświadczeń sytuacji pracy i wkroczenia w obszary wcześniej dla osób z niepełnosprawnością intelektualną niedostępne. Poprzez realizację projektów aktywności zawodowej przestaje się być „wybrakowaną spożywcą”, nadliczbowym obywatelem, nie jest się pozostawionym w tyle. Projekty aktywizacji zawodowej dają szansę na wyjście z wykluczenia, mogą być narzędziem emancypacji w obszarze znanego i akceptowanego porządku społecznego. Jak pisze E. Zakrzewska-Manterys, posługując się poglądami Giddensa, „rutyna codziennego życia to twórcze naśladowanie systemów eksperckich, na które i tak jesteśmy skazani. Sami z siebie bez żadnego przymusu, odtwarzamy »systemy abstrakcyjne« z jednej strony mając poczucie, że wyrażamy w nich siebie i jesteśmy panami własnej wolności, z drugiej, że możemy pokładać zaufanie w regułach życia społecznego. Nasze plany życiowe, projekty tożsamości, wybory stylów życia wpisane są w palety możliwości, które nie wymyśliłyśmy, lecz którą zastaliśmy. Nasza wolność to nieskończona możliwość wyborów spośród skończonej, a nawet wąsko ograniczonej palety możliwości” [Zakrzewska-Manterys 2010, s. 113]. Jesteśmy ukształtowani i nasączeni pożądanymi społecznie koncepcjami: praca to normalny stan wszystkich ludzi, niepracowanie jest czymś nienormalnym. Praca jest dobrodziejstwem. „Normal-

ne życie” to życie konsumentów, niezdolność do bycia konsumentem wiedzie do degradacji społecznej i „emigracji wewnętrznej” do bycia pozostawionym w tyle.

Projekt aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir”

To jak jesteśmy ukształtowani i czym społecznie nasączeni, ma odzwierciedlenie również w celach naszej działalności względem dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wszyscy żyjemy w jednym świecie, w tej samej „palecie możliwości”. Zdajemy sobie doskonale sprawę ze społecznych oczekiwań względem dorosłości, co więcej, doskonale wiemy jak działają mechanizmy wykluczenia i bycia pozostawionym w tyle. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako uczestniczący w tej samej grze, w tym samym świecie społecznym, również doskonale zdają sobie sprawę z tego co współczesne społeczeństwo uznaje za „szczęśliwe życie” i co oznacza „niemożność dorównania innym”. Dlatego właśnie zarówno dla nas, jak i dla nich praca jest tak istotna i dlatego właśnie, aby „oni byli”, zaistniał projekt „Przystanek Szekspir”.

Projekt aktywizacji zawodowej osób z zespołem Downa „Przystanek Szekspir” zaczął się w 2016 roku z inicjatywy dyrektora Teatru Szekspirowskiego prof. Jerzego Limona. Podczas swoich europejskich podróży zaobserwował, że w tamtejszych teatrach osoby z zespołem Downa z powodzeniem pracują jako obsługa widza. Postanowił pomysł ten przenieść na polski rynek. Tak zaczęła się współpraca z gdańską Fundacją „Ja Też”, gdańską Fundacją wspierającą rozwój osób z zespołem Downa. W 2016 roku ruszyła pierwsza edycja tego projektu. Sześć osób z zespołem Downa przeszło szkolenia zawodowe, przygotowujące je do pracy w dziale obsługi widza Teatru Szekspirowskiego w Gdańsku. Po szkoleniach rozpoczęli pracę. Pierwsza edycja zakończyła się w grudniu 2016 roku. Na wiosnę bieżącego roku ruszyła druga edycja i warto dodać, że pracownicy byli jednymi z tych, którzy w Teatrze Szekspirowskim witali parę księżęcą Kate Middleton i Williama Windsor.

Projekt „Przystanek Szekspir” jest jedynym w naszym kraju przedsięwzięciem, gdzie widzów w teatrze obsługują osoby z zespołem Downa. Wśród ludzi go tworzących wzbudzał wiele obaw i wątpliwości. Pojawiło się wiele pytań: jak z zadaniami poradzą sobie osoby z zespołem Downa, jak należy je przeszkolić, czym wesprzeć w wykonywanej pracy? Jak zostaną przyjęte przez innych pracowników obsługi widza? Jak zareagują na nich widzowie? Ponadto pojawiły się pytania natury prawnej, związane z tym, że pięciu przyszłych pracowników to uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej. Czy zatem jak podejmą pracę stracą miejsce w tychże warsztatach? Postanowiliśmy prowadząc projekt badawczy odpowiedzieć na pojawiające się pytania oraz zadać kilka innych.

Projekt badawczy

Jak wspomniano powyżej, innowacyjność tego projektu ogromnie nas, jako badaczki tematu dorosłości, jej wsparcia i aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, zainteresowała. Postanowiłyśmy, prowadząc badania terenowe, poszukać odpowiedzi na frapujące nas kwestie. Nasza współpraca z Fundacją „Ja Też” była dla nas wielkim udogodnieniem, gdyż badania w terenie oznaczały naszą obecność w teatrze, prowadzenie obserwacji, robienie notatek terenowych, wywiadów z widzami, jak i samymi pracownikami z zespołem Downa. Dzięki tej współpracy mogliśmy tam być i zebrać interesujący nas materiał badawczy. Ramę metodologiczną naszego projektu stanowiła zatem metoda etnograficzna. Mogłyśmy obserwować pracę osób z zespołem Downa podczas czterech przedstawień, to jak wypełniają swoje obowiązki, jak obsługują widzów. Obserwowałyśmy relacje zachodzące między nimi a innymi pracującymi w obsłudze widza osobami. Dzięki badaniom etnograficznym mogliśmy zaobserwować, co się wydarza podczas spotkania widza z taką obsługą i jak widz reaguje. Ta reakcja widzów znakomicie ukazała tkwiące w nich sposoby postrzegania osób z zespołem Downa. Mogłyśmy również przeprowadzić wywiady z pracownikami z zespołem Downa, gdyż ich perspektywa była dla nas bardzo istotna, jak i krótkie wywiady terenowe z widzami.

Podczas tego pierwszego etapu badań⁵ szukałyśmy odpowiedzi na następujące pytania: Jakie doświadczenia, znaczenia pracy i w jej kontekście własnej tożsamości odsłaniają narracje osób z zespołem Downa? Jak pracę osób z zespołem Downa i ich różnicę postrzegają widzowie? Badania prowadziłyśmy w listopadzie i grudniu 2016 roku.

Emancypacyjny potencjał projektu „Przystanek Szekspir”

Nasze pierwsze obserwacje w teatrze odesłały nas do rozważań o idei pracy, prawie do niej i jej potrzebie. Pierwsze wywiady z pracownikami z zespołem Downa ukazały nam ogromną potrzebę bycia użytecznym, bycia konsumentem, potrzebę normalnego życia, ale także potrzebę wyboru. To natomiast skierowało nas w stronę rozważań o emancypacji i emancypacyjnym potencjale tego projektu.

⁴ Od kilku lat współpracujemy z Fundacją „Ja Też” przy wielu lokalnych projektach wspierających rozwój osób z zespołem Downa. Do projektów angażujemy również studentów pedagogiki specjalnej UG.

⁵ Drugi etap badań będzie obejmował wywiady z trenerami, innymi pracownikami obsługi widza oraz twórcami projektu.

Czym jest emancypacja? Jak ją rozumiemy? Teresa Żółkowska, odwołując się do teorii Laclau, uważa, że emancypację można traktować jak „puste znaczące” [Żółkowska 2014, s. 15]. Zdaniem Laclau „puste znaczące to element znaczący bez elementu znaczonego”, „to element sytemu, który nie ma treści” [Laclau 2004, s. 67]. W myśl tego T. Żółkowska uważa, że nie ma jednej uniwersalnej definicji emancypacji, ponieważ zmienia się ona wraz z czasem oraz miejscem i dla każdego oznacza coś innego. Rozumienie tego pojęcia będzie więc zależało od perspektywy tego kto o nim mówi [Żółkowska 2014, s. 15–16]. Emancypację zatem rozumiemy za Giddensem – jako „taką organizację życia zbiorowego, że jednostka ma tak czy inaczej rozumianą wolność i niezależność działania w ramach życia społecznego” [Giddens 2010, s. 284]. Dla Giddensa polityka emancypacji to polityka szans życia, natomiast polityka życia to polityka stylu życia, to „polityka wyboru”. Wiąże się ona z samorealizacją, z re?eksyjnym projektem tożsamości w warunkach wzajemnego oraz obopólnego oddziaływania jednostki i jej otoczenia [Giddens 2010, s. 281]. Za M. Foucaultem przyjmujemy, że emancypacja nie odnosi się do prób ukształtowania nowego społeczeństwa i nowego człowieka, lecz obejmuje badanie granic jakie możemy przekroczyć; stanowi „pracę, którą możemy na sobie wykonać jako wolne istoty [Foucault 2010, s. 290]. W konstruowaniu dyskursu emancypacyjnego należy również uwzględniać znaczenie jakie ma dla każdego podmiotu poczucie własnej tożsamości, oraz dążyć do zapobiegania opresyjności społecznej.

Prowadząc badania uznaliśmy, że projekt „Przystanek Szekspir” to element giddensowskiej polityki emancypacji, polityki życia, polityki wyboru, dający szansę na samorealizację. Projekt ten otwiera również przestrzeń do badania własnych granic, daje szansę na wykonanie nad sobą pracy. Praca ta dotyczy zarówno pracowników z zespołem Downa, jak i widzów. Oni wszyscy w przestrzeni spotkania przekraczają jakieś granice tolerancji, strachu, zdziwienia, komunikacji czy cielesności.

Perspektywa pracowników z zespołem Downa – znaczenia nadawane doświadczeniom pracy

Pracownicy obsługujący widzów w Teatrze Szekspirowskim to sześć osób: Emilia, Michał, Grzegorz, Bartłomiej, Jan i Wojciech. Najmłodsza p. Emilia w 2016 r. skończyła Szkołę Przystosabiającą do Pracy w Gdyni. Z braku miejsc nie otrzymała dalszego wsparcia w dorosłości w warsztacie terapii zajęciowej. Wszyscy Panowie to uczestnicy zajęć w trójmiejskich warsztatach terapii zajęciowej, ale także aktorzy gdańskich teatrów osób niepełnosprawnych, jak i muzycy zespołu

Remont Pomp. Samodzielni absolwenci wielu projektów aktywizacji zawodowej świadomi siebie i swoich potrzeb. Propozycja pracy w projekcie „Przystanek Szekspir” była dla nich szansą na spełnienie marzenia o pracy, marzenia o akceptacji i byciu „wśród”. Teatr Szekspirowski do obsługi widza zatrudnia studentów. Pracownicy z zespołem Downa stali się częścią tego zespołu. Wszyscy mają strój służbowy i identyfikatory. Wszyscy przed spektaklem mają odprawę, przebierają się w jednej szatni. Po odprawie udają się do swoich sektorów i tam czekają na widza. Jakie mają zadania?

p. Emilia: „moja praca polega na obsłudze widza, trzeba otworzyć drzwi, bo są trzy dzwonki w czasie spektaklu, przed spektaklem też, i wpuszczać ludzi i pokazywać miejsca, gdzie mają usiąść. Widzowie pokazują bilety, niektórzy nawet mówią, są tacy życzliwi, pokazują im, w którą stronę mają iść, w prawo, czy w lewo. Na początku mamy odprawę, mówią nam w których sektorach mamy pracować, co robić. Idę do sektora, poprawiam poduszki, no i czekam na stojąco, Podchodzą do mnie, pokazują bilety, ja im mówię gdzie mają iść”.

p. Jan: „do moich obowiązków należy rozprowadzić ludzi na miejsca, doczekanie pierwszego dzwonka, kiedy już można otworzyć drzwi i wpuszczać widzów i potem jeżeli już wszyscy są, to czekam na spóźnionych, a potem po trzecim dzwonku zamykamy drzwi i jeżeli chcemy to można zostać, a jeżeli nie to, można już zakończyć pracę. Moja praca polega na tym, że muszę rozprowadzić ludzi na miejsca. Korzystamy z mapki”.

Wszyscy pracownicy w swoich wypowiedziach podkreślali to niezwykle, w ich opinii, zatarcie różnic. Bycie pełnoprawnym i pełnowartościowym pracownikiem. Podczas obserwacji mogliśmy to również dostrzec. To dzielenie wspólnej przestrzeni w szatni, mówienie sobie cześć, wspólne wysłuchiwanie na odprawie o aktualnej liczbie widzów dawało poczucie jedności, bycia „wśród”. Jakie zatem doświadczenia, znaczenia pracy i w jej kontekście własnej tożsamości odsłaniają narracje osób z zespołem Downa?

Akceptacja, prestiż, zatarcie różnic

Pierwsze wyłonione przez nas znaczenia dotyczą wspomnianej powyżej akceptacji, doświadczenia pewnego prestiżu i zatarcia różnic. To poczucie, że jest się akceptowanym pracownikiem, człowiekiem takim samym jak inni pracownicy obsługi widza, kimś kto ma bardzo ważne zadanie. Praca daje przestrzeń i możliwość do przeżycia akceptacji i zatarcia różnic, daje szansę na poczucie pełnosprawności, bycia takim samym jak inni. Z wypowiedzi pracowników wynika, że jest to bardzo ważne dla nich doświadczenie.

p. Emilia: „po pierwsze to tu miła atmosfera jest, dużo studentów jest, lubię rozmawiać z nimi, są bardzo mili dla mnie, rozmawiamy o książkach, jak się czuję w teatrze, jak mi się podoba, to są moi koledzy i koleżanki z pracy”.

p. Grzegorz: „ja też bardzo ją lubię, miło, radość, wesoło jest tutaj, i przyjaciół i młodych i studentki, studentki-kobiety, Trzeba się uczyć, trzeba mieć w sercu”.

p. Jan: „jak ich obserwowałem pierwszy raz (studentów), jak przyszedłem to, z takim zapalem, z czymś, ale czuję tu jakby..., oni mnie witają jak normalni ludzie no... Była taka sytuacja, że zapytała się mnie, czy chcę kawę, i normalnie zrobiła mi tę kawę no. To, że ci studenci tutaj pracują, dla mnie to jest z nimi porozmawiać, pośmiać, cokolwiek, to mi się bardzo podoba, że oni są tak życzliwi dla mnie, i dla innych”.

Doświadczenie przenikania się światów – uczące obie strony spotkania

Kolejny wyłoniony przez nas obszar doświadczeń dotyczy dialogu w spotkaniu dwóch światów. Pracownicy świadomi swojej odmienności uważają, że wspólna praca w takiej otwartej przestrzeni to szansa na wzajemne uczenie się. To właśnie szansa na „badanie granic, które możemy przekroczyć, to praca, którą możemy na sobie, jako wolne istoty, wykonać”. Pracownicy postrzegają siebie jako przewodników po odmienności.

p. Michał: „kocham tę pracę, chcę pracować, można się rozwijać, poznawać nowych ludzi, zaprzyjaźniać nawzajem, ta praca daje nam możliwość powiększyć swoje bliskości z ludźmi, ta praca daje mi satysfakcję. Ja uważam, że ludzie którzy tutaj przychodzą to chcą poznać kulturę, a ona jest potrzebna w życiu, a my tu jesteśmy po to, aby dać tą atmosferę i aby nas poznali, nasz świat, bo my jesteśmy innym światem, powinniśmy się łączyć. Pracujemy tak samo jak studenci”.

p. Michał (po pytaniu o reakcje widzów): „jest różnie są tacy, którzy uciekają. Mogą nie rozumieć, a ja mam zespół Downa, prawda, a są politycy, którzy źle o nas mówią, tak jak pan Korwin. A ja uważam, że pan Korwin nie ma racji, my też jesteśmy ludźmi, wszyscy jesteśmy ludźmi i trzeba się poznawać, nasz świat poznać, pokonać tę barierę, trzeba się łączyć, a nie cały czas z tą nienawiścią. Miłość. Bo my też jesteśmy inni, się różnimy, mamy te same emocje, te same uczucia, pragnienia, jak pełnosprawni. Pełnosprawni i my powinniśmy się łączyć razem”.

p. Jan: „ja nigdy z czymś takim się nie spotkałem, że widz boi się do mnie podejść. Tylko ja nie toleruję takich, którzy nas traktują, kurka, jak sardynki w puszkach. Widzę jak jestem traktowany przez moich rodziców, ja jestem człowiekiem, i każdy może być tym człowiekiem, być pracownikiem w tym projekcie, bo ten projekt jest dla nas, jest dla mnie drugim domem, ja mam dobre doświadczenia z widzami”.

W tych wypowiedziach pojawia się również wątek reakcji widzów na ich odmienność oraz świadomość tej reakcji. Szerzej zostaną przedstawione poniżej.

Poczucie użyteczności, być potrzebnym

Kolejna wyłoniona kategoria znaczeń pracy dotyczy doświadczenia „użyteczności”. Jestem potrzebnym człowiekiem, pełnosprawnym konsumentem, a nie zbędnym i nadliczbowym obywatelem. Dzięki pracy jest się widocznym, dostrzeganym i społecznie potrzebnym, dorosłym członkiem danej społeczności.

p. Michał: „ja uważam, że jesteśmy potrzebni, potrzebni i to najważniejsze dla nas jest, To, że w ogóle jesteśmy ludziom potrzebni, ta praca, to łączenie się z ludźmi, to jest najważniejsze”.

Doświadczenie samowystarczalności (mogę pomóc, mogę kupić, mogę dobrze wyglądać, mogę być aktywny)

Kolejny obszar znaczeń odnosi się do bycia samowystarczalnym i aktywnym dorosłym człowiekiem. Doświadczenie pracy to doświadczenie aktywności i sensu życia, gdyż aktywność nadaje właśnie życiu sens i pewien rytm. Rytm codziennej aktywności bardzo potrzebny w życiu. Ponadto pojawia się tu również wątek materialny. Praca to pieniądze. A pieniądze to możliwość zakupu tego o czym się marzy. To poczucie samowystarczalności.

p. Grzegorz: „poza tym trzeba pomagać innym ludziom. Ja pomagam, kupić produkty i jedzenie. Moja mama ma problem z plecami, a moja babcia nie widzi, to ja muszę pomóc babci. Zrobić zakupy i załatwić sprawy”.

p. Michał: „chcę ludzi poznawać, a praca jest potrzebna w życiu. Ja mam różne plany, praca to moja aktywność, a coś musi się dziać w życiu, a nie ciągle to samo”.

p. Bartek: „zbieram pieniądze na konto, na głośniki do laptopa, na kolumny, mikrofon ze stojakiem. Na wakacje zbieram pieniądze. Bawimy się tu”.

Praca to impuls do dalszego rozwoju

Ostatnia kategoria znaczeń pracy, która odślania się w narracjach pracowników zespołem Downa, dotyczy postrzegania pracy jako impulsu do dalszego rozwoju. Projekt, którego stali się częścią, spełnił ich marzenia o akceptacji, samowystarczalności, byciu docenionym. Dał im pożądaną codzienną aktywność. To pozytywne doświadczenie pracy chcą dalej kontynuować zarówno tu w teatrze, jak i innych miejscach.

p. Emilia: „chciałabym w przyszłości dalej pracować, najlepiej z małymi dziećmi. Pracuję już w Fundacji, kseruję, laminuję, przygotowuję materiały dla dzieci.”

p. Jan: „praca jest dla mnie bardzo ważna, ta praca tutaj mi się bardzo podoba i chcę tutaj nadal pracować. Chciałbym, aby ten projekt był dalej kontynuowany”.

Perspektywa widzów

Drugi wątek naszych badań dotyczył percepcji widza. Chciałyśmy ponadto zaobserwować osoby z zespołem Downa w sytuacji obsługi widza, ale również bardzo interesująca była obserwacja reakcji widzów na tak nietypową obsługę. Oczywiście w perspektywie projektu ta „nietypowość” osób obsługujących zanika

i mamy do czynienia po prostu z pracownikiem, to jednak w pierwszym kontakcie widz się z nią zmagają. To co się wydarzało w momencie spotkania twarzą w twarz, pozwoliło nam na wyłonienie trzech grup widzów, pewnych trzech typów reakcji. Każdy opisany przez nas typ zostanie zobrazowany opisem sceny. Warto również nadmienić, że przestrzeń Teatru Szekspirowskiego jest specyficzna, do sektorów widowni prowadzą długie korytarze i widz idący tymi korytarzami nie jest świadomy tego, kto w danym sektorze stoi przy drzwiach, kto sprawdzi jego bilet i wpuści go na miejsce. Tym bardziej obserwacja reakcji, mowy ciała, zachowania widza wyłaniającego się zza węgła i podchodzącego do drzwi była tak fascynująca i wiele mówiła o społecznym spostrzeganiu osób z zespołem Downa. Pracownicy również w tym spotkaniu mieli okazję tego doświadczyć.

Widz entuzjastyczny

Pierwszą grupą przez nas wyłonioną są widzowie entuzjastyczni. Widz entuzjastyczny stanowi dużą część wśród widzów. Do obsługi czekającej przy drzwiach podchodzi szybko, z uśmiechem na ustach, czasem prosi o wspólne zdjęcie. Jest otwarty i bardzo naturalny w swoim zachowaniu. Pracownicy czują się w swoim żywiole, sprawdzają bilety i prowadzą na miejsce. Jak obrazują to zaobserwowane scenki:

Michał: proszę o bilet, możemy pomóc?

Widz: Bardzo chętnie, proszę nas zaprowadzić!

Michał: dzień dobry, mogę pomóc? Mogę zobaczyć bilet?

Widz: Dobrze, proszę bardzo. Pokażesz nam miejsce?

Widz skonsternowany

Drugą wyłonioną przez nas grupą jest widz skonsternowany. Taki widz idzie przez długi korytarz, jeszcze nie widząc obsługi stojącej pod drzwiami widowni, wyłania się zza węgła i zwalnia. Na twarzy widza maluje się zdziwienie, niedowierzanie i jakby pytanie: co się dzieje? Co robić? Ale widz ten nie ucieka, widz ten walczy ze swoją konsternacją, mamy wrażenie, że walczy ze stereotypem. Widz podchodzi, może trochę zbyt wyraźnie mówi. Podaje bilet, próbuje przepracować sytuację. Doświadcza inności osoby, której nigdy by się w tym miejscu nie spodziewał. I mamy nadzieję, że jest to wyzwalające go ze stereotypów doświadczenie.

Michał: Czy mogę pomóc?

Widz: Już Panowie chyba wiem gdzie jestem

Grzegorz: W czym możemy pomóc?

Widz: Chyba... sama trafię...

Widz zdystansowany

Widz zdystansowany jest w zdecydowanej mniejszości. Udało nam się zaobserwować tylko jedną taką sytuację, podczas której widzowie zmanifestowali swoją pogardę czy lekceważenie. Oczywiście zostało to zauważone przez obsługujących ich Panów i odpowiednio skomentowane. Co się wydarzyło prezentuje poniższa scena:

Dwóch Panów-widzów wylania się z korytarza, na widok obsługi zaczynają się śmiać. W zasadzie rechotać.

Michał pyta: dzień dobry, możemy pomóc?

Panowie śmiejąc się i osłaniając rękami jak od zarazy: Nie, nie, nie, poradzimy sobie....

Michał się odsuwa. Panowie wchodzą na widownię nie pokazując biletu, po czym wychodzą, bo jednak myślą sektory. I jeden do drugiego z rechotem: no widzisz, a trzeba było się zapytać....

Michał podchodzi i mówi do mnie: to jest ta niepewność do nas....

Widz zdystansowany czy uciekający zdarza się niezmiernie rzadko. Natomiast są to chwile, z którymi pracownicy z zespołem Downa również muszą się zmagać. Projekt „Przystanek Szekspir” jest również po to, aby uświadamiać ludziom, że odmienność w sytuacji pracy zanika, że „tacy ludzie” mogą z powodzeniem być w innej roli. Nie w roli obiektu rehabilitacji czy działań charytatywnych, ale w roli kogoś kto kontroluje ich bilety. W roli kogoś, od kogo zależy czy zostaną, po okazaniu biletu, wpuszczeni na widownię.

Udało nam się zrobić również kilka wywiadów terenowych z widzami, którzy zostali już wpuszczeni na widownię. Bardzo pozytywnie oceniają pracę osób z zespołem Downa, uważają, że znakomicie sobie radzą, że teatr jest świetnym miejscem dla ich zawodowej aktywności. Jak wskazują na to ich wypowiedzi: *trzeba dać im szansę, bardzo dobrze sobie poradził, oczywiście w takich miejscach, jak najbardziej powinni pracować. Może trochę wada wymowy, ale normalni też mają problemy, jesteśmy jak najbardziej za, bardzo się starał, powinni pracować. Są bardzo mili, w takich rzeczach powinni uczestniczyć, trzeba te osoby aktywizować.*

Zakończenie i pytanie o system wsparcia

Projekt aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir” trwa już drugi rok i można by rzec, że na dobre wpisał się w krajobraz Teatru Szekspirowskiego. Na zakończenie chciałobyśmy się przyjrzeć, jak projekt wpisuje się w polski system wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, a inaczej mówiąc, jak polski system wspiera powstawanie i działanie takich projektów,

gdyż podczas ich tworzenia pojawia się wiele pytań i wątpliwości. Dotyczą one kompatybilności z obecnymi rozwiązaniami systemowymi i aktami prawnymi regulującymi sytuację dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. System wsparcia dorosłości osób z niepełnosprawnością intelektualną opiera się na trzech rozwiązaniach instytucjonalnych – warsztacie terapii zajęciowej, zakładzie aktywizacji zawodowej i środowiskowym domu samopomocy. Ich działalność, zasady funkcjonowania i cele określają Ustawy o Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej oraz Zatrudnieniu osób Niepełnosprawnych i Ustawa o Pomocy Społecznej. Warsztat terapii zajęciowej jest miejscem rehabilitacji społecznej i zawodowej, uczestnictwo finansowane jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a głównym celem jest przygotowanie do pracy. Analiza sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną pokazuje, że większość projektów aktywizacji zawodowej powstaje z inicjatywy organizacji pozarządowych, są to projekty zatrudniania wspomaganego, tworzenie przedsiębiorstw społecznych, czy zakładów aktywizacji zawodowej. Finansowanie tych przedsięwzięć pochodzi z grantów lub konkursów i ich trwanie jest czasowo ograniczone. Zatem niedające pewności ich trwania. Główne problemy, które się na tym polu się rysują, dotyczą sposobów finansowania, braku rozwiązań legislacyjnych⁶, możliwości połączenia aktywności zawodowej z byciem w placówce wsparcia dla dorosłych.

Tu należy powrócić do naszego stwierdzenia, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie nie może być kaskadą aktywności zawodowej osób pełnosprawnych. Pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują wsparcia, mają inne fizyczne możliwości, odporność na stres, mogą pracować w zmniejszonym wymiarze godzin. Do tego pojawiają się jeszcze lęki o utratę renty, która przy tak niestabilnej sytuacji zatrudnienia jest jedynym pewnym elementem. Zaryzykujemy zatem stwierdzenie, że polski system nie wspiera tworzenia projektów aktywizacji zawodowej, ani samej aktywności zawodowej tych osób. Polski system wręcz zniewala. Sytuacja projektu „Przystanek Szekspir” i zatrudnionych w nim pracowników ukazuje to bardzo dobitnie.

Fundacja „Ja Też”, aby zatrudnić osoby z zespołem Downa i uruchomić projekt, pozyskała pieniądze od sponsorów z obszaru biznesu. Każda nowa edycja wymaga nowego finansowania, zatem ciągłość projektu jest zagrożona. Kolejną trudność stanowi sama sytuacja prawna dorosłych osób z niepełnosprawnością uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Ich uczestnictwo w tych placówkach jest finansowane, jak wspomnieliśmy, przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jeżeli zatem osoba z niepełnosprawnością intelektualną podejmie pracę również dofinansowaną przez PFRON to traci miejsce

⁶ Brak zapisów dotyczących zatrudnienia wspomaganego, czy osoby trenera pracy.

w WTZ, gdyż w perspektywie przepisów można finansować tylko jedno miejsce wsparcia, a skoro praca została podjęta, to warsztat spełnił swoją funkcję. A co w sytuacji, gdy praca nie jest dofinansowana przez PFRON, co się dzieje gdy wypłata za pracę finansowana jest przez sponsora z sektora biznesu? I tu pojawiła się trudność interpretacji przepisów. Czy osoba z niepełnosprawnością intelektualną – uczestnik warsztatu terapii zajęciowej – może pracować w czasie wolnym, w weekendy? Czy może pracować, gdy wypłaty nie dofinansowuje PFRON? Na to pytanie twórcy projektu nie uzyskali odpowiedzi. Praca w teatrze odbywa się wieczorami i w weekendy, zatem dla wszystkich pracowników korzystne jest uczestnictwo w czasie dnia w zajęciach placówki wsparcia dla dorosłych. Potrzebne są nowe rozwiązania systemowe dostosowane do zmieniającej się sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, do ich potrzeb i możliwości oraz różnych indywidualnych ścieżek.

Na zakończenie chciałobyśmy oddać głos pracownikowi obsługi widza w Teatrze Szekspirowskim w Gdańsku:

p. Jan: „ja bym zareklamował, moich kolegów i nie tylko i bym powiedział tak: przychodźcie do teatru, złapicie trochę kultury, kultury polskiej, kultury takiej w której możecie przyjść i obejrzeć spektakl lub koncert. Więc zapraszam do takiego teatru, my jesteśmy wizytówką tego wszystkiego, my jesteśmy gotowi was tutaj przyjąć godnie, przyjemnie, z przyjaźnią i miłością do tego, że taki fajny teatr, że kultura, że spektakl”.

Bibliografia

- Bauman Z. (2006), *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Bauman Z. (2004), *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Foucault M. (2000), *Filozofia, historia, polityka. Wybór pism*, Warszawa–Wrocław.
- Giddens A. (2010), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Laclau E. (2004), *Dlaczego puste znaczące mają znacznie dla polityki* [w:] *Emancypacje*, L. Kaczanowski, K. Liszka, Ł. Nysler, A. Orzechowski, L. Rasiński, A. Sypniewska (red.), Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
- Malewski M. (1991), *Andragogika w perspektywie metodologicznej*, Wrocław.
- Marzec E. (2002), *Osoba z dysfunkcją wzroku na rynku pracy* [w:] *Spoleczne problemy osób niepełnosprawnych*, J. Sikorska (red.), Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Szczupał B. (2010), *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z zespołem Downa jako jedna z form przeciwdziałania dyskryminacji w dostępie do rynku pracy* [w:] *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, B.B. Kaczmarek (red.), Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Żółkowska T. (2014), *Dlaczego emancypacja osób niepełnosprawnych powinna być „pustym znaczącym”?*, „Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej”, nr 5, UAM, Poznań.