

Manfred Hintermair, Inge Cremer, Anja Gutjahr, Antonia Losch, Hans Christoph Strauß: Was wir aus den Erfahrungen beruflich erfolgreicher gehörloser und schwerhöriger Menschen lernen können.

## Was kann die Hörgeschädigtenpädagogik von beruflich erfolgreich gehörlosen und schwerhörigen Menschen lernen?

### Kurzfassung

In unserer Studie untersuchen wir auf der Basis der Biographien von 32 beruflich erfolgreichen gehörlosen und schwerhörigen Menschen diejenigen Faktoren, welche die Resilienz stärken und die Eingang finden sollen in pädagogische Maßnahmen. In einem Teil der Studie führen wir qualitative Interviews durch mit Fragen zu den Erfahrungen der Teilnehmer in ihrer Familie, in der Schule und in der Berufsausbildung sowie in ihrer aktuellen beruflichen Situation. In einem zusätzlichen Fragebogen wurden soziodemografische Daten erhoben, zusätzlich Angaben zum Lebensoptimismus, zu beruflichem Problemlösen und zur Selbstwirksamkeit.

In dem Vortrag werden die Ergebnisse zu den Antworten auf die letzte Interviewfrage vorgestellt, in der die Teilnehmer zusammenfassend die 5 wichtigsten Faktoren für ihren beruflichen Erfolg nennen sollten. Diese zeigen, dass Softskills wie persönliche Fähigkeiten (Selbstdisziplin, Offenheit, Selbstvertrauen, Entscheidungsfähigkeit) und soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) ebenso wie Rahmenbedingungen (unterstützende soziale Umgebung, besonders von Eltern und Freunden) sehr wichtig sind. Sie weisen auch darauf hin, dass persönliche und soziale Kompetenzen schon sehr früh in der Kindheit entwickelt werden müssen, sodass die Hörgeschädigtenpädagogik diese bereits früh in den Blick nehmen und später in der Schule und in beruflichen Kontexten ihre Bemühungen fortsetzen muss. → [Langfassung](#)

# Langfassung

[Ein Blick auf die Forschungslage](#)

[Ziel unserer Untersuchung](#)

[Methode: Stichprobe, Instrumente, Vorgehensweise](#)

[Ergebnisse](#)

[Diskussion](#)

## Ein Blick auf die Forschungslage

Die Situation beruflich erfolgreicher gehörloser und schwerhöriger Menschen und die Merkmale, aufgrund deren sie sich selbst als erfolgreich bezeichnen, wurden in den letzten Jahre in einer Reihe von Studien beleuchtet (vgl. Foster & MacLeod-Gallinger, 2004; Jacobs, 2010; Luckner & Muir, 2001; Luckner & Stewart, 2003; MacLeod-Gallinger & Foster, 1996; Punch, Hyde & Power, 2007).

Foster und MacLeod-Gallinger (2004) führten eine qualitative Studie mit 15 gehörlosen und schwerhörigen Absolventen des RIT (Rochester Institute of Technology, USA) durch, die in einer überwiegend hörenden Umgebung Karriere gemacht hatten. In halb-strukturierten Interviews stellten die Autoren unter anderem fest, dass ein Mentor in unterschiedlichen Phasen ihres Lebens für deren erfolgreiche Karriere wichtig war. Für die frühen Jahre wurden häufig Eltern und Lehrer genannt, am Arbeitsplatz waren es Vorgesetzte oder Arbeitskollegen. Die Mentoren waren hilfreich, insofern sie die gehörlosen und schwerhörigen Personen in ihrem Selbstwertgefühl und in ihrem Selbstvertrauen stärkten.

Dieses Ergebnis bezüglich der Ermutigung wurde durch eine Untersuchung von Luckner & Muir (2001) bestätigt. Auch sie identifizieren in ihrer Studie erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Schüler, die überwiegend in Regelschulen- und Regel-Ausbildungssettings unterrichtet wurden. Eines der wichtigsten Ergebnisse war die Rolle herausragender Lehrer, die sich in der Ausbildung der 20 gehörlosen und schwerhörigen Studenten engagiert hatten. Besonders bedeutsam war dabei die hohe Erwartung der Lehrer an ihre Studenten, ohne Scheu, sie auch mit Situationen zu konfrontieren, in denen sie hätten scheitern können. Dies scheint sehr wichtig zu sein, um sie auf die Anforderungen ihres späteren Lebens vorzubereiten. Desgleichen belegen die Daten dieser Studie, dass die interviewten Schüler die Unterstützung und die hohen Erwartungen ihrer Lehrer schätzten.

In einer Folgestudie berichten Luckner und Stewart (2003) von 14 beruflich erfolgreichen gehörlosen und schwerhörigen Erwachsenen. Wichtige Merkmale, neben der Tatsache, dass alle nach eigenen Angaben sehr hart arbeiteten, waren eine starke Unterstützung durch ihre Familien, die Akzeptanz der Hörschädigung in den Familien, die Wichtigkeit der schulischen Bildung, besonders in der Vermittlung von Lese- und Schreibkompetenzen, eine insgesamt hohe persönliche Motivation sowie allgemein eine Freude an Herausforderungen.

Jacobs (2001) fokussiert in seiner Arbeit mehr auf die personellen Faktoren, die wesentlich zu einem erfolgreichen Leben gehörloser oder schwerhöriger Menschen beitragen. Er definiert ein umfassendes und systematisches Bezugssystem von proaktiven psychosozialen Eigenschaften und Strategien, die gehörlose und schwerhörige Menschen nutzen können,

um ihr fachliches und soziales Potential zu entwickeln: Berichtete relevante Faktoren waren Eigeninitiative, Kontrolle, Wille, Zielorientierung, Reframing (Umdeutung / Perspektivenwechsel), Ausdauer, erworbene Kreativität und Sozialkompetenz (social ecologies). Er zieht den Schluss, dass die Haltung eines Individuums gegenüber Risiken sowie ihre Resilienz mehr als ihr Hörstatus oder der Faktor Zugehörigkeit grundlegend sind, um jede der acht genannten psychosozialen Merkmale selbstständig zu meistern.

In einer Folgestudie konnten Jacobs, Brown und Paatsch (2012) aufzeigen, dass es für gehörlose und schwerhörige Menschen wichtig scheint, spezielle Skills zu entwickeln, um hörbehindertenspezifische Schwierigkeiten zu identifizieren, zu umgehen oder zu bewältigen.

## Ziel des Forschungsprojektes

In unserer Untersuchung mit gehörlosen und schwerhörigen Erwachsenen, die sich selbst als beruflich erfolgreich bezeichnen, möchten wir deren biographischen Hintergrund und ihre Erfahrungen untersuchen, wobei wir uns besonders auf solche Faktoren konzentrieren, die ihre Resilienz stärken. Sofern sich solche Faktoren finden lassen, sollen daraus Empfehlungen für die pädagogische Praxis gegeben werden, damit z.B. Maßnahmen zur Resilienzstärkung so früh als möglich in pädagogische Settings implementiert werden können.

## Methode

### Stichprobe

An der Studie nehmen 32 gehörlose und schwerhörige Menschen teil. Davon sind 16 Frauen und 16 Männer. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer liegt bei 42,2 Jahren (SD = 10.6), 9 Personen sind älter als 50 Jahre, 18 Personen sind zwischen 30 und 50 Jahren, 5 sind jünger als 30 Jahre. Weiterhin sind 25 Teilnehmer an Taubheit grenzend schwerhörig oder gehörlos, 5 sind hochgradig schwerhörig und 2 haben einen mittleren Hörverlust. 17 Teilnehmer tragen Hörgeräte, 2 tragen zeitweise Hörgeräte, 7 haben ein CI und 6 nutzen keine Hilfsmittel. Für ihre Kommunikation bevorzugen 20 Teilnehmer die Lautsprache, 8 Teilnehmer bevorzugen Gebärdensprache, 2 die Lautsprache mit Gebärden, 2 die Lautsprache mit LBG. 14 Teilnehmer besuchten nur Förderschulen für Hörgeschädigte, 13 besuchten ausschließlich Regelschulen und 5 besuchten beide Schulformen. Die von den Teilnehmern ausgeübten Berufe bilden ein breites Spektrum von Berufen wie Arzt, Ingenieur, Sozialarbeiter, Übersetzer, Lehrer, Schreiner, Yoga-Lehrer, Bibliothekar und Friseur. 20 Teilnehmer waren noch nie arbeitslos, 9 waren einmal arbeitslos, 3 waren mehr als einmal arbeitslos. 23 Teilnehmer arbeiten in einem Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten. 14 Teilnehmer haben andere gehörlose oder schwerhörige Kollegen an ihrem Arbeitsplatz, 18 haben keine hörbehinderten Kollegen. Zwei Drittel der Teilnehmer haben in ihrem Unternehmen keine leitende Funktion, jedoch haben 11 eine Führungsposition inne.

### Instrumente

Unsere Untersuchung besteht aus zwei Teilen:

1. Der erste Teil ist ein halbstrukturiertes Interview mit jedem Teilnehmer. Hierfür haben wir einen Leitfaden entwickelt, der zentrale Themen zu bestimmten Faktoren, Erfahrungen und lebensgeschichtlichen Ereignissen der Teilnehmer beleuchtet.
  - a. Beim Einstieg werden die Teilnehmer nach ihrer persönlichen Perspektive auf beruflichen Erfolg befragt: Was bedeutet beruflicher Erfolg für sie? Welche persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften haben nach ihrer Meinung zu ihrem Erfolg beigetragen? Sehen sie Unterschiede zwischen erfolgreichen gehörlosen oder schwerhörigen Menschen und erfolgreichen hörenden Menschen?
  - b. Die nächsten Fragen fokussieren auf die Erfahrungen in der Familie und in der frühen Sozialisation: Welchen Anteil hat ihre Familie, speziell ihre Eltern, an ihrem beruflichen Erfolg? Gibt es andere Menschen in ihrer frühen Kindheit und Jugend, die für sie wichtig waren (z.B. Freunde, Großeltern etc.)?
  - c. Ein großer Teil der Fragen richtet sich auf die schulische Situation und die anschließende Berufsausbildung oder das Studium. Wie war ihre Schulzeit/ ihre Berufsausbildung/ihr Studium? Welche Erfahrungen haben sie dabei gemacht? Erinnern sie sich gerne an diese Zeit und wenn ja, warum, oder warum nicht? Gibt oder gab es in dieser Zeit Personen, die sie unterstützt haben und sie gut auf die Anforderungen in der Berufsausbildung vorbereitet haben? Welche Art der Kommunikation haben sie in der Schule bevorzugt? Wie war es für sie, zusammen mit anderen zu lernen, die ihre bevorzugte Kommunikationsart nicht beherrschten?
  - d. Schließlich gab es eine Reihe von Fragen zu den Erfahrungen und Bedingungen am aktuellen Arbeitsplatz: Gibt es irgendwelche Unterstützung für sie aufgrund ihrer Situation als gehörloser bzw. schwerhöriger Mensch? Denken sie manchmal, es wäre besser gewesen, wenn sie einen anderen Beruf gelernt hätten? Brauchen gehörlose bzw. schwerhörige Menschen besondere Fähigkeiten, damit sie die Herausforderungen ihrer Arbeit in einer Welt der Hörenden gut bewältigen können? Im Berufsleben gibt es immer auch Misserfolge: Hatten sie schon einmal einen Misserfolg und wie sind sie damit umgegangen? Welche speziellen Fähigkeiten brauchen sie, um wieder auf die Spur zu kommen?

Das Interview endete mit einer abschließenden Frage, in der die Teilnehmer aufgefordert wurden, nochmals ihren Bericht im Interview Revue passieren zu lassen und nun 5 Faktoren zu nennen, welche ihrer Meinung am wichtigsten für ihren beruflichen Erfolg waren.

2. Den zweiten Teil der Untersuchung bildete ein Fragebogen mit Fragen zu allgemeinen und spezifischen soziografischen Angaben zur Person. Zusätzlich enthielt er 3 Skalen:
  - 1) **Auf die Arbeit bezogene Selbstwirksamkeit.** Damit sollten Informationen zu spezifischen Problemlösekompetenzen am Arbeitsplatz gewonnen werden. Beispiel: „Ich weiß, dass ich die Herausforderungen bei meiner Arbeit bewältigen kann“ (auf einer Skala von 1 bis 5, Minimum = 1, Maximum = 5) M/SD 4.47/.52
  - 2) **Lebensoptimismus;** Beispiel: „Ich bin sehr optimistisch bezüglich meines zukünftigen Lebens“ M/SD = 4.35/.53
  - 3) **Allgemeine Selbstwirksamkeit.** Beispiel: „In unerwarteten Situationen weiß ich immer, was ich tun soll.“ M/SD = 4.04/.53

## Vorgehensweise

Die Gewinnung der Daten dauerte vom Februar 2014 bis Februar 2015. Die Teilnehmer meldeten sich aus eigenem Interesse und wurden auf unterschiedlichen Wegen erreicht, insbesondere über einen Aufruf in verschiedenen hörgeschädigtenspezifischen Internetportalen. Dabei haben wir keine Kriterien zur Bedeutung beruflichem Erfolg vorgegeben, sondern überließen dies den gehörlosen und schwerhörigen Menschen. Diese Selbsteinschätzung wollten wir mit den Teilnehmern im Interview erfragen.

## Ergebnisse

Der Vortrag basiert auf den Daten und soziographischen Merkmalen von 32 Teilnehmern, deren Antworten auf die 3 Skalen „Berufliche Selbstwirksamkeit“, „Lebensoptimismus“ und „Allgemeine Selbstwirksamkeit“, sowie auf den Antworten zur Abschlussfrage im dem halbstrukturierten Interview: „Welches sind die 5 wichtigsten Faktoren, die zu Ihrem Erfolg beigetragen haben?“

Bei der Auswertung zur Rolle der beruflichen und allgemeinen Selbstwirksamkeit sowie zum Lebensoptimismus zeigt sich, dass unsere Teilnehmer ziemlich hohe Kompetenzen in diesen Aspekten haben. Alle 3 Messungen zeigen durchschnittlich höhere Werte als 4.0 auf einer Skala von 1 bis 5. Besonders die beruflichen Kompetenzen scheinen sehr stark zu sein.

Die Korrelation zwischen den 3 Variablen zeigt relevante Beziehungen zwischen Lebensoptimismus und allgemeiner Selbstwirksamkeit ( $r = .71, p < .001$ ) sowie zwischen Lebensoptimismus und beruflicher Selbstwirksamkeit. Zwischen beruflichen und allgemeiner Selbstwirksamkeit zeigt sich lediglich eine statistische Tendenz ( $r = .32, p < .10$ ). Wenn man die Skalen-Ausprägungen mit den vorliegenden soziodemographischen Daten vergleicht, ist lediglich ein Ergebnis signifikant: Teilnehmer, die während ihrer beruflichen Laufbahn ein oder mehrmals arbeitslos waren, aber nun wieder in einer Beschäftigung sind, haben signifikant höhere Ausprägungen in den Skalen Lebensoptimismus ( $F = 4.72, p = .038$ ) und allgemeine Selbstwirksamkeit. Obgleich hier eine Korrelation besteht, scheint es, dass das Zurechtkommen mit problematischen Ereignissen dazu beiträgt, die Selbstwirksamkeit und den Optimismus zu stärken.

Zur Abschlussfrage in unserem halb-strukturierten Interview führten wir eine qualitative Inhaltsanalyse durch zu den Antworten der Teilnehmer. Diagramm 1 zeigt die Ergebnisse dieser Untersuchung.

Die Daten in Bild 1 zeigen einerseits die Faktoren, die zum persönlichen Berufserfolg beigetragen haben mit der Häufigkeit der Nennungen ( $n = 165$ ), andererseits wie viele der Teilnehmer die einzelnen Faktoren nannten. Wir sehen, dass die meisten Faktoren sogenannte Soft Skills sind; vor allem persönliche Kompetenzen scheinen für beruflichen Erfolg besonders wichtig zu sein. Personen mit hohem Selbstvertrauen, hoher Selbstdisziplin und einer allgemeinen positiven Haltung zum Leben („Es ist wichtig, optimistisch zu sein – nicht zu viele Dinge zu ernst zu nehmen“) scheinen im Vorteil zu sein. Bezüglich sozialer Kompetenzen scheint die Teamfähigkeit besonders wichtig zu sein. Ein stabiles soziales Netzwerk ist ein weiterer Bereich, der gehörlosen und schwerhörigen Menschen zu einem erfolgreichen Lebensweg hilft (Eltern, Freunde, Partner etc.).

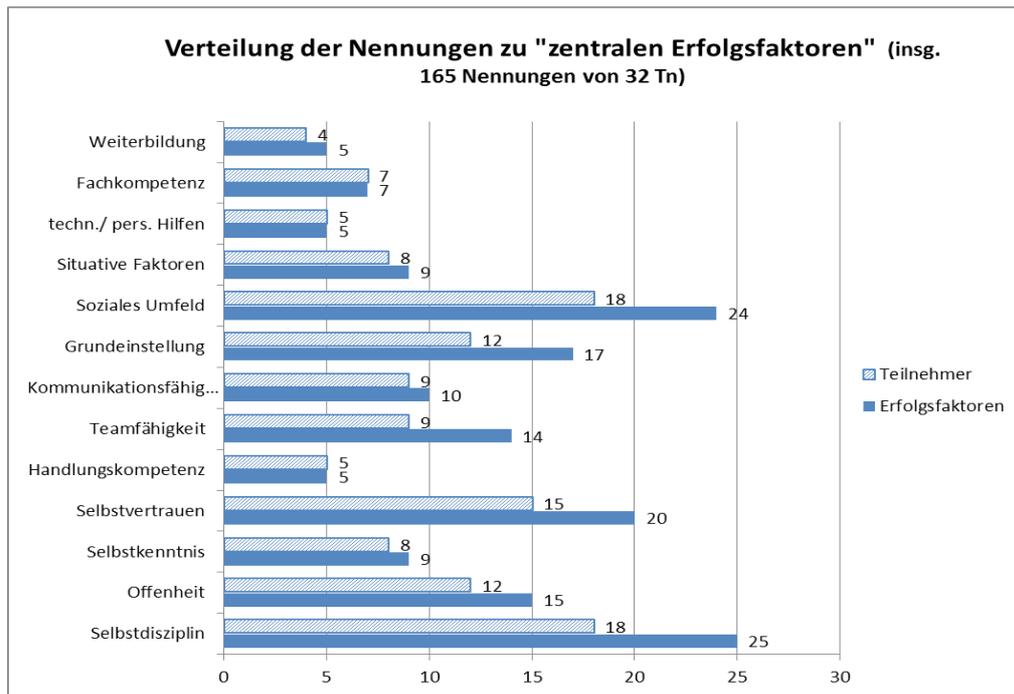


Abbildung 1: Verteilung der zentralen Erfolgsfaktoren (165 Nennungen von 32 Tn)

## Diskussion

In diesem Vortrag können wir nur vorläufige Ergebnisse unserer Studie präsentieren. Die Hauptarbeit der inhaltsanalytischen Auswertung der halb-strukturierten Interviews mit 32 Teilnehmern liegt noch vor uns (bzw. sind wir damit derzeit intensiv befasst) und wir hoffen, differenzierte Untersuchungsergebnisse im Laufe des Jahres 2016 präsentieren zu können. Die vorliegenden Daten jedoch zeigen bereits, dass soziale Unterstützung und besonders die Entwicklung persönlicher Kompetenzen von gehörlosen und schwerhörigen Individuen die besonderen Herausforderungen in der Hörgeschädigtenpädagogik zu sein scheinen. Dies bestätigen auch die Daten, die andere Forscher auf diesem Gebiet durchgeführt haben (Jacobs 2010, Luckner & Muir 2001, Luckner & Stewart 2003). Besonders eine positive Lebenseinstellung scheint gehörlosen und schwerhörigen Menschen zu helfen, erfolgreich mit den Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz zurechtzukommen. Unsere Daten zeigen, dass Lebensoptimismus hoch korreliert mit den wahrgenommenen Fähigkeiten, berufliche Arbeit zu meistern.

Erste Überlegungen zu Konsequenzen, die man aus den bisher vorliegenden Daten unserer Studie ziehen kann, sind, dass die von den Teilnehmern genannten Kompetenzen nicht nach einem Schul- oder Universitätsabschluss und beim Berufsanfang erworben werden können, sondern bereits in der Kindheit und Jugend angelegt werden. Daher ist es natürlich nach wie vor sehr wichtig, Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben, Rechnen zu stärken, aber es scheint genauso wichtig zu sein, die persönlichen und sozialen Kompetenzen der gehörlosen und schwerhörigen Kindern sehr früh schon zu stärken. Gehörlose und schwerhörige Schüler müssen lernen, schon im Kindergarten und in der Schule mit anderen Kindern zu kooperieren, sie sollten in ihrem Selbstwertgefühl und in ihren Fähigkeiten gestärkt werden. Solch eine ressourcenorientierte Perspektive in der Hörgeschädigtenpädagogik beginnt in

der frühen Erziehung und sollte in der Schule als auch später am Arbeitsplatz weitergeführt werden.

## Anmerkungen

Überarbeiteter und aktualisierter Vortrag aus dem Englischen, gehalten von Manfred Hintermair  
anlässlich des [ICED 2015, 22nd International Congress on the Education of the Deaf in Athen, Griechenland, vom 6. Bis zum 9. Juli 2015](#)

Originaltitel: WHAT CAN DEAF EDUCATION LEARN FROM VOCATIONAL SUCCESSFUL DEAF  
AND HARD-OF-HEARING ADULTS?

*(diese Angaben sollten auf der Website vielleicht besser am Ende stehen)*

## Zitierte Literatur

Foster, S. B. & MacLeod-Gallinger, J. (2004) The role of mentoring relationships in the career development of successful deaf persons. In: Journal of Deaf Studies and Deaf Education, Jg. 9, S. 442-458.

Jacobs, P. G. (2010) Psychosocial potential maximization: A framework of proactive psychosocial attributes and tactics used by individuals who are deaf. In: Volta Review 110 (1), S. 5-30

Jacobs, P.G., Brown, P.M. & Paatsch, L. (2012) Social and professional participation of individuals living with deafness: Utilizing the psychosocial potential maximization framework. Volta Review, 112(1), 37-62

Luckner, J. L. & Muir, K. (2001) Successful students who are deaf in general education settings. In: American Annals of the Deaf, Jg. 146,

Luckner, J. L. & Stewart, J. (2003) Self-assessments and other perceptions of successful adults who are deaf: An initial investigation. In: American Annals of the Deaf, Jg. 148, S. 243-250

MacLeod-Gallinger, J. & Foster, S.B. (1996) Deaf supervisors of hearing employees: a profile in progress. In: M. Kolvtz (Ed.): Postsecondary Education Consortium: Vol 7, Challenge of Change: beyond the horizon, S. 296 – 309

Punch, R.; Hyde, M. & Power, D. (2010) Career and workplace experiences of Australian University graduates who are deaf or hard of hearing. In: Journal of Deaf Studies and Deaf Education, Jg. 12(4), S. 504 - 517