



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Nr projektu: WND-POKL.06.02.00-02-109/11

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

Temat innowacyjny: **Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia**

Nazwa projektodawcy: **Dobre Kadry Sp. z o.o.**

Tytuł projektu: **Spróbujmy się zrozumieć**

Numer umowy: **UDA-POKL.06.02.00-02-109/11-02**

**SPRÓBUJMY SIĘ
ZROZUMIEĆ**



Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.
Biuro Projektu:
ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław
tel. 71 343 77 74, fax 71 343 77 72
e-mail: info@dobrekadry.pl, www.dobrekadry.pl

Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt zakłada wypracowanie efektywnych sposobów aktywizacji zawodowej osób niesłyszących głównie poprzez szkolenia pozwalające w skuteczny sposób nadrobić zaległości w znajomości języka polskiego, w kompetencjach kluczowych, w umiejętnościach dających szansę na wykonywanie pożądanych na rynku pracy zawodów i czynności oraz poprzez szkolenia o charakterze motywacyjnym.

Rozwiązania zaproponowane w projekcie mają jednak bardziej kompleksowy charakter i skierowane są nie tylko do grupy odbiorców, ale i użytkowników. Zakłada się, że wypracowany produkt finalny spowoduje z jednej strony zmianę postrzegania osób niesłyszących z biorców świadczeń i działań charytatywnych, na pełnoprawnych uczestników życia społecznego, z drugiej pozwoli na wypracowanie modelu efektywnej współpracy na rzecz aktywizacji zawodowej Głuchych. To z kolei prowadzić będzie do wzrostu zatrudniania osób niesłyszących również poprzez działania podejmowane przez pracodawców czy instytucje rynku pracy.

W celu lepszego zrozumienia tematyki projektu podajemy definicję czterech słów kluczowych często używanych w poniższym opracowaniu:

Głuchy/a (od dużej litery)]- osoba niesłysząca, mająca świadomość swojej językowej, społecznej i kulturowej odrębności. Jest to człowiek świadomy wartości własnej inności, własnego języka (PJM) i doceniający wartość kultury Głuchych. Osoba taka postrzega brak słuchu nie w kategoriach niepełnosprawności, a w kategoriach innego sposobu myślenia i postrzegania świata. Głusi za najważniejszy składnik swojej tożsamości uznają przestrzenne postrzeganie rzeczywistości, symultaniczne, złożone wyrażanie uczuć i myśli dzięki ruchom rąk oraz posiadanie własnej kultury.

gluchy/a (in. **niesłyszący/a**) – mała litera wskazuje na osoby, które posiadają słuch uszkodzony w stopniu znacznym i głębokim (>70dB wg klasyfikacji Międzynarodowego Biura Audiofonologii [BIAP]) – bez względu na tożsamość. Jest to wyrażenie uwzględniające głównie medyczny aspekt głuchoty pojmowanej jako niepełnosprawność.

PJM – polski język migowy (nazywany też naturalnym językiem migowym); autonomiczny język oparty na modalności wizualno-gestowej, posiadający własny system gramatyczny oraz leksykalny. Podstawowy wyznacznik kultury i tożsamości Głuchych.

SJM – system językowo-migowy (nazywany też językiem migowym); sztucznie utworzona migana odmiana języka polskiego (fonicznego), mylnie utożsamiana w Polsce z naturalnym językiem migowym, składająca się z ubożego zasobu słownictwa (ok. 5 000 znaków) połączonego z gramatyką języka polskiego.

1. Uzasadnienie

Według danych statystycznych (por. Stan zdrowia ludności Polski, GUS 2011) w Polsce żyje 5,08 mln osób niepełnosprawnych w wieku 15+, z czego 696,5 tys. to osoby z uszkodzeniami i chorobami narządów słuchu (13,7% wszystkich osób niepełnosprawnych w Polsce). Ponad 385 tys. osób używa aparatów słuchowych. Wśród osób niesłyszących dominują kobiety, które stanowią 55% populacji. Osoby dotknięte głuchotą, zwłaszcza Głuche Kulturowo stanowią grupę, wydaje się, najmniej znaną dla społeczności osób słyszących. Wynika to z bariery komunikacyjnej. Dla osób Głuchych w większości przypadków, podstawowym środkiem porozumiewania się jest Polski Język Migowy, którego większość osób słyszących nie zna. Z kolei odmienna gramatyka PJM utrudnia porozumiewanie się za pomocą pisma w języku polskim. Język polski zarówno w mowie, jak i piśmie jest dla osób Głuchych językiem obcym. Odmienny sposób porozumiewania się tych dwóch grup społecznych często prowadzi do izolowania społeczności Głuchych i utrwalania się negatywnych stereotypów.

Kultura Głuchych to zestaw zachowań, spostrzeżeń, które kształtowane są przez normy i wartości Głuchych, na podstawie podobnych lub wspólnie dzielonych doświadczeń. W społeczności tej głuchota nie jest postrzegana jako niepełnosprawność. Wyznacznikiem definiującym członkostwo jest bowiem poczucie tożsamości, przynależności do grupy. Grupa identyfikująca się z kulturą Głuchych to głównie osoby, u których głuchota jest dziedziczna tzn. dzieci głuche mające głuchych rodziców, dziadków, osoby głuche mające słyszących rodziców, a także osoby CODA, czyli słyszące dzieci głuchych rodziców. W tym miejscu należy zaznaczyć, że nie wszystkie osoby z wadą słuchu utożsamiają się z Kulturą Głuchych.

Współcześnie na świecie zaleca się uznawanie Głuchych za mniejszość językowo-kulturową, której status określa odmiennosć językowa od słyszącej większości posługującej się językami fonicznymi. Jednak Głusi nie

są postrzegani przez społeczności dominujące jak każda mniejszość – z przysługującym im szacunkiem i prawem do zachowania swojej odmienności. Mimo postępujących procesów legislacyjnych, nowych zapisów prawnych, deklaracji (np. Unii Europejskiej) i zaleceń, wszędzie na świecie wlicza się Głuchych do grupy osób niepełnosprawnych. Za tym statusem idzie również wykluczenie zawodowe. Problem tkwi w tym, że od każdej mniejszości oczekuje się asymilacji, a przynajmniej posługiwania się językiem kraju, w którym dana społeczność przebywa. Członkowie mniejszości muszą być zatem osobami dwujęzycznymi, by odnaleźć swoje miejsce wśród społeczności dominującej. Dla Głuchych osiągnięcie tej dwujęzyczności jest trudniejsze niż dla osób słyszących: trudność ta ma przynajmniej dwa źródła. Pierwszym jest fizyczne ograniczenie w dostępności języka fonicznego (ze względu na brak/wadę słuchu). Poważniejszym czynnikiem wydaje się jednak druga wieloaspektowa przyczyna, niezależna od Głuchych: edukacja. Głusi edukowani są w sposób uniemożliwiający im osiągnięcie dwujęzyczności, według programów ograniczających ich rozwój językowy, merytoryczny i społeczny. Organizacja edukacji niesłyszących jako edukacji specjalnej według wzorców wychowania niepełnosprawnych, programowana historycznymi nastawieniami jest bezpośrednim powodem wdrukowania w ich postawy życiowe niezaradności, poczucia niemożności, nieosiągalności wyższych celów. Głusi mogą zdobyć biegłość w językach fonicznych (w ich wizualnej postaci, tj. poprzez pisanie i czytanie) wyłącznie w oparciu o doświadczenia językowe nabyte w języku pierwszym (języku migowym) – w ten sposób budowana jest dwujęzyczność. Konsekwencją takiego stanu jest to, że języki narodowe (np. język polski) nie mogą być dla Głuchych językami pierwszymi – są więc językami drugimi/obcymi. Zdobycie przez Głuchych biegłości w polszczyźnie wymaga zatem specyficznych metod nauczania – metod glottodydaktycznych (nauczania języka polskiego jako obcego) z zachowaniem języka migowego jako języka wykładowego/języka pośredniczącego w procesie nauczania. Warunkiem powodzenia takiego procesu jest przede wszystkim osiągnięcie przez osobę uczącą się języka polskiego biegłości w języku pierwszym, tj. języku migowym. Niedostatek biegłości w polszczyźnie stanowi barierę, która ma dwa kluczowe wymiary:

- a) brak możliwości porozumienia się ze słyszącymi osobami (potencjalnie: pracodawcami, współpracownikami) na komunikatywnym poziomie – ani w mowie, ani w piśmie,
- b) bardzo ograniczony dostęp do edukacji (wiedzy, treści nauczania) prowadzonej głównie w polszczyźnie, a to od kwalifikacji zawodowych zależy w dużym stopniu pozycja osób niesłyszących na rynku pracy.

Według danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej (obejmującej województwa dolnośląskie oraz opolskie) w sesji egzaminacyjnej w 2011 roku egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (egzamin kończący edukację w Zasadniczej Szkole Zawodowej) zdało 87,25% osób zgłoszonych do egzaminu. Egzamin w części pisemnej zdało jednak mniej uczniów – 78,5%, natomiast egzamin w części praktycznej 93,3% uczniów. Rozkład zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wśród niesłyszących odznacza się większą dysproporcją: część pisemną zdaje zaledwie 21% uczniów, natomiast część praktyczną – 95% przystępujących do egzaminu, co oznacza, że zaledwie 25% uczniów z wadą słuchu przystępujących do tego egzaminu otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe. W roku 2011 absolwenci szkół zawodowych dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi przystępowali do egzaminów w 21 zawodach, natomiast niesłyszący zaledwie w 4 zawodach (kucharz małej gastronomii, krawiec, stolarz, introligator).

Należy również wskazać dodatkowy aspekt językowy: niesłyszący, nie będąc pracodawcami, szefami firm, nie tworząc jednorodnych (językowo) środowisk pracy zdominowanych przez język migowy, nie wytwarzają w języku migowym takich form wypowiedzi związanych z pełnieniem ról pracownika/pracodawcy, które są specyficzne dla środowisk pracy. W związku z tym słownictwo dotyczące pracy w jakiegokolwiek branży pozostanie ubogie i trudno ten brak zrekomensować nauczaniem tych kontekstów w języku drugim (polskim). Uznanie Głuchych za mniejszość językowo-kulturową, ich prawa do własnego języka i pełnowartościowości języka migowego jest podstawą zmian, jakie zachodzą w podejściu do niesłyszących. Zmiany te najwcześniej nastąpiły w krajach skandynawskich (w Danii i Szwecji języki migowe uznano za urzędowe w roku 1980 i zostały one wprowadzone w szkołach dla Głuchych jako podstawa edukacji dwujęzycznej), a następnie w USA (w reakcji na rewolucję na Uniwersytecie Gallaudeta w 1988 r.). Podstawą tych zmian było uznanie, że języki foniczne są dla Głuchych językami obcymi i z tego względu powinny być nauczane jako drugie, w oparciu o języki migowe. Europejskie prawo w coraz szerszym zakresie zauważa Głuchych jako odrębną społeczność i zmierza do uznania języków migowych, jednak deklaracje te pozostają bez szerszego odzewu w skostniałym systemie edukacji Głuchych podlegającym regułom szkolnictwa specjalnego. Innowacyjnym

rozwiązaniem tego problemu jest umożliwienie niesłyszącym uzupełniania umiejętności językowych poprzez pozasystemowe formy szkolenia – w tym kursy języka polskiego jako obcego.

Uprzedzenia do Głuchych (a także do osób z innymi niepełnosprawnościami) wywodzą się z czynników poznawczych i czynników społeczno-kulturowych. Osoby te są często postrzegane jako bierne, niezaradne, roszczeniowe, o zbyt niskich kompetencjach, potrzebujące pomocy, a przede wszystkim jako inne. Takie stereotypowe postrzeganie człowieka niesłyszącego wpływa na przekonanie, że niepełnosprawność w zakresie braku słuchu wpływa na sprawność w innych sferach, chociaż taki człowiek może być w innych aspektach bardziej sprawny niż osoba słysząca. Często jednak społeczne bariery stworzone przez negatywne postawy społeczne wobec Głuchych są trudniejsze do przezwyciężenia aniżeli bariera wynikająca z braku słuchu. Niesłyszący może być bardzo dobrym pracownikiem, realizującym z powodzeniem zawodowe obowiązki, a przy sprzyjających okolicznościach i dobrej woli słyszącego otoczenia problemy komunikacyjne są zredukowane do minimum. Komunikując się z osobą Głuchą, należy pamiętać o zmysłach, które ma uszkodzone, zasadach komunikacji, zasadach *savoir – vivre*. Wiele gestów i zachowań z Kultury Głuchych może u osób słyszących powodować zdziwienie i dystans, a nawet agresję, z powodu ich niezrozumienia. Rozumienie w choć podstawowym stopniu człowieka Głuchego/głuchego pozwoli dostrzec go jako dobrego, wartościowego pracownika, a bariery przy pewnym stopniu wiedzy surdopedagogicznej i umiejętnościach, mogą być skutecznie wyeliminowane.

Od 2009 r. w Polsce ze środków EFS zrealizowano osiem projektów skierowanych do osób głuchych, z których za najważniejsze uznać należy:

1. Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy – projekt systemowy PO KL 1.3.6 realizowany w partnerstwie Polskiego Związku Głuchych i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na terenie całej Polski.
2. 4 kroki – wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II – projekt systemowy PO KL 1.3.6 realizowany w partnerstwie Oddziału Łódzkiego Polskiego Związku Głuchych, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Fundacji Fuga Mundi i UNDP na terenie całej Polski.

Na podstawie dotychczas zrealizowanych projektów można stworzyć listę najważniejszych rekomendacji w odniesieniu do projektów dedykowanych tej grupie docelowej, a mianowicie:

- Najważniejszy jest język – głusi są mniejszością kulturową, która posługuje się własnym językiem – polskim językiem migowym, dlatego wszystkie materiały do nich skierowane powinny powstawać w tym języku lub być na polski język migowy tłumaczone. Oznacza to, że najważniejszą formą dystrybucji informacji powinien być Internet i nośniki informatyczne pozwalające na zapis filmów wideo.
- Podmiotowość – istotne znaczenie dla skuteczności udzielanego wsparcia ma jego zindywidualizowanie. Formy wsparcia powinny być dobierane do konkretnych potrzeb konkretnej osoby. Indywidualne szkolenie i właściwie dobrana tematyka nie są 100% gwarancją wejścia na rynek pracy, ale pozwalają w znacznie większym stopniu zminimalizować skutki niewydolnego systemu edukacji.
- Kompleksowość – skuteczna aktywizacja zawodowa osób głuchych jest możliwa w wyniku udzielania zróżnicowanych i uzupełniających się form wsparcia. Nawet najlepsze szkolenie, które nie będzie wsparte pracą z doradcą zawodowym i pośrednikiem pracy może nie wystarczyć do podjęcia zatrudnienia. Równocześnie najlepszy pośrednik pracy niewiele będzie w stanie zdziałać, jeśli głuchy beneficjent nie będzie miał podstawowych umiejętności potrzebnych na rynku pracy.
- Długofalowość – osoby głuche potrzebują czasu, by zaufać doradcy zawodowemu czy pośrednikowi pracy. Dopiero gdy przekonają się, że osoby te udzielają realnej pomocy, będą chętnie korzystać z takich form wsparcia. Dodatkowo – co było podkreślane przy analizie zatrudnienia wspomaganego – wsparcie nie może kończyć się z chwilą podjęcia zatrudnienia. Często dla osoby głuchej jest to sytuacja nowa i może ona potrzebować pomocy w rozwiązaniu nowych/niespodziewanych problemów w miejscu pracy.

Skala występowania problemów w aktywizacji zawodowej niesłyszących jest duża, co potwierdzają zarówno badania prowadzone wcześniej, jak i te przeprowadzone w projekcie na etapie diagnozy potrzeb. W ramach pierwszego etapu w projekcie przeprowadzone zostały badania i analizy problemów w aktywizacji zawodowej Głuchych poprzez:

Badania pierwotne:

- Ankietywanie osób niesłyszących. W badaniu udział wzięło 109 osób, w tym 53,2% kobiet. Próba badawcza była dobierana zarówno losowo, jak i celowo (zróżnicowanie), jednak bez zachowania warunków dla próby reprezentatywnej.
- Badania fokusowe w grupie potencjalnych odbiorców – dwudniowe wyjazdowe badania przeprowadzone w grupie 15 osób niesłyszących wytypowanych na podstawie badań ankietowych.
- Badania fokusowe w grupie potencjalnych użytkowników – 3 grupowe wywiady zogniskowane z przedstawicielami instytucji rynku pracy, instytucji szkoleniowych i pracodawców, łącznie 26 uczestników.

Badania wtórne – desk research: analizy na temat kompetencji zawodowych i kluczowych koniecznych do uzupełnienia przez osoby Głuche, nisz w zakresie motywacji do podejmowania działań ukierunkowanych na aktywizację osób Głuchych, barier występujących na styku osoba Głucha - potencjalny pracodawca, interaktywnych modeli niepełnosprawności i możliwości ich adaptacji w warunkach polskich, wymaganego zakresu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy na rzecz aktywizacji osób Głuchych.

W badaniu ankietowym wzięło udział 109 respondentów w wieku 18-60 lat. Przedziały wiekowe w kolejności od najliczniejszych to: 21-25 lat – 33 osoby (30,3%), 26-30 lat – 29 osób (26,6%), 31-35 lat (16,5%), 36-40 lat (12,8%), 41-60 lat (11%), do 20 lat (2,8%). W badaniu wzięło udział 58 kobiet (53,2%) oraz 51 mężczyzn (46,8%). Wśród ankietowanych 20,2% mieszka na terenach wiejskich; 23% w miastach do 20 tys. mieszkańców; 19,3% w miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców, a 37,6% w miastach dużych. Pod względem ubytku słuchu dominowały osoby, u których zdiagnozowano głuchotę wrodzoną – 62% (67 osób), co jest związane z brakiem możliwości spontanicznego rozwoju mowy fonicznej. Głuchota u 9 respondentów wynika z dziedziczenia recesywnego genu braku słuchu. W przypadku 29 ankietowanych (26,9%) ubytek słuchu nastąpił w wyniku działania czynników zewnętrznych między 1. a 9. rokiem życia. Na pytanie o wykonywany zawód 41,3% ankietowanych (45 osób) odpowiedziało, że nie pracuje; 53,2% (58 osób) pracuje, 5,5% odmówiło odpowiedzi. Poziom wykształcenia w grupie badanych był zróżnicowany: 1 osoba legitymowała się wykształceniem podstawowym (0,9%); 41 osób (37,6%) posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 35 osób (32,1%) średnie ogólne, 12 ankietowanych (11%) średnie techniczne, 20 osób miało ukończone studia wyższe, w tym 8 na poziomie licencjackim (7,3%) i 12 na drugim stopniu (11%). Kwestionariusz ankietowy został przygotowany w trzech wersjach: drukowanej do wypełnienia przez ankietera lub respondenta oraz dwóch wersjach wideo: w systemie językowo-migowym (SJM), czyli zamiganym języku polskim oraz w polskim języku migowym (PJM) – naturalnym języku społeczności niesłyszących. Badanie miało przede wszystkim ukazać: preferowane formy komunikacji w różnych sytuacjach komunikacyjnych, stan obecny dotyczący sytuacji niesłyszących na rynku pracy, przebieg procesu kształcenia oraz subiektywny stosunek do własnej sytuacji zawodowej i życiowej. Główne wnioski:

- Na poziomie deklarowanym najczęściej wybieranym językiem jest PJM, jednak w rzeczywistości niesłyszący posługują się hybrydą (mieszanką) języka naturalnego (PJM) i języka polskiego migowego (SJM). Niska świadomość językowa związana jest z niedostosowaniem oferty edukacyjnej do nauczania PJM w każdym typie szkolnictwa.
- Konieczność używania pisanej wersji polszczyzny wymuszona jest w sytuacjach, w których przekazywane komunikaty są znaczące. Jednoczesna deklarowana średnia znajomość języka pisanego przez respondentów wskazuje na konieczność zmiany programu nauczania języka polskiego tej grupy społecznej.
- Bierność w szukaniu pracy nie zależy od wieku ani poziomu wykształcenia, ale od kompetencji językowych (zarówno w zakresie języka migowego, jak i języka polskiego).
- Wbrew pozorom w lepszej sytuacji na rynku pracy są absolwenci szkół specjalnych, w których zdobyli zawód, niż absolwenci szkół integracyjnych, legitymujący się wykształceniem średnim ogólnym.
- Około ¼ badanych nigdy nie uczestniczyła w rozmowie o pracę, zaś 41% uczestniczyła w kursach podnoszących kompetencje zawodowe.
- Osoby z wadą słuchu pracują najczęściej fizycznie na niskopłatnych stanowiskach.
- Większość respondentów gorzej ocenia własną sytuację życiową oraz zawodową niż słyszących.

Wywiady zogniskowane (badania fokusowe) przeprowadzone zostały w Sokołowsku w dniach 14 i 15 kwietnia 2012 r. i objęły grupę 15 osób niesłyszących wytypowanych na podstawie badań ankietowych. Głównym celem wywiadów była rekonstrukcja i analiza tożsamości zawodowej osób niesłyszących. W Polsce niesłyszący socjalizowani są jako osoby niepełnosprawne zarówno przez system edukacji, jaki i system ubezpieczeń społecznych (np. otrzymują rentę, dzięki której nie muszą podejmować pracy). Z tego powodu polski system wspierania niesłyszących może utrwalać bierność swoich podopiecznych. To właśnie w tym opiekuńczym i nieaktywnym zawodowo środowisku kształtuje się tożsamość kolejnych pokoleń osób niesłyszących. Badani zwracali uwagę na często spotykane wśród głuchych trudności w pisaniu po polsku. Podkreślali również, że niesłyszący mają ograniczony zakres zawodów, w których mogą się kształcić. Oferty pracy skierowane są wyłącznie do mężczyzn, którzy zresztą przyjmowani są na stanowiska poniżej swoich kwalifikacji – często robotników niewykwalifikowanych. Głusi nie są w szkole przygotowywani do aktywnego poszukiwania pracy: nie potrafią napisać podania o pracę, listu motywacyjnego czy CV, nie wiedzą jak rozmawiać z pracodawcą. Niesłyszący wskazywali również na utrudnienia płynące z obowiązującego w Polsce prawa (w zakresie systemu orzecznictwa medycznego) – głusi, nawet jeśli nie noszą aparatów słuchowych, nie mogą pracować w miejscu o wysokim poziomie hałasu czy na wysokości. Od pracodawcy Głusi oczekują przede wszystkim otoczenia ich opieką, chcieliby by pracodawca był *wyrozumiały, życzliwy, cierpliwy, pomocny, nieobojętny*. Powinien też znać rodzaj niepełnosprawności swoich pracowników – wiedzieć coś o kulturze głuchych, znać podstawy języka migowego.

Wyniki wywiadów zogniskowanych uświadomiły, jak wiele jeszcze trzeba zrobić, by zwiększyć aktywność osób niesłyszących na rynku pracy. Istniejące obecnie problemy pokazują, że konieczne są programy naprawcze dotyczące następujących obszarów:

- edukacji zawodowej osób niesłyszących,
- edukacji międzykulturowej, antydyskryminacyjnej i językowej (PJM) osób słyszących (pracodawców, współpracowników, pracowników instytucji rynku pracy),
- rozwoju osobistego (w tym motywacji) i aktywizacji społecznej osób niesłyszących.

Programy naprawcze powinny mieć charakter systemowy - odgórny. W obszarze działań oddolnych, związanych z edukacją pozaformalną kluczowe wydaje się przygotowanie programów szkoleń, kursów, lektoratów, poradników i podręczników, które umożliwią dotarcie do obu grup docelowych (głuchych i słyszących) za pomocą dwóch komplementarnych mediów. Pierwszym jest kontakt tradycyjny, bezpośredni, w ramach kursów, szkoleń i lektoratów. Drugim zaś kontakt wykorzystujący potencjał Internetu, nowych technologii i sieci społecznych. W centrum tego modelu aktywizacji powinien znaleźć się portal internetowy poświęcony zarówno aktywizacji zawodowej osób głuchych, jak i wieloaspektowej edukacji osób słyszących, w ramach którego powinny się znaleźć:

- moduł edukacyjny - z poradnikami, kursami i wykładami (ze względu na wysoką wartość i potrzebę bogatej oferty edukacyjnej),
- moduł ogłoszeń - z możliwością wyszukiwania i odczytywania ogłoszeń,
- moduł społecznościowy - z możliwością bezpośrednich kontaktów między uczestnikami.

W ramach projektu przygotowano zestaw zagadnień do badań fokusowych pracodawców, reprezentantów instytucji rynku pracy, trenerów oraz innych osób zaangażowanych we wspieranie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem Głuchych. W czerwcu odbyły się trzy badania ww. grup w postaci zogniskowanych wywiadów grupowych. W fokusach udział wzięli przedstawiciele: sfery edukacji (ośrodki szkolno-wychowawcze, szkoły integracyjne, szkoły wyższe, itp.), instytucji związanych z różnymi formami aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (fundacje, stowarzyszenia, kluby sportowe, PZG), niepublicznych instytucji rynku pracy oraz pracodawców zatrudniających osoby Głuche. Niestety z zaproszenia na badania nie skorzystali przedstawiciele żadnej publicznej instytucji rynku pracy. Wywiady grupowe składały się z dwóch części. Pierwsza część poświęcona była identyfikacji wizerunku osoby niesłyszącej jako pracownika (postrzeganie przez pracodawców i współpracowników, charakterystyka mocnych i słabych stron, miejsce w firmie, problemy w życiu zawodowym, motywacja do pracy i zatrudnienia), druga identyfikacji wymaganego zakresu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy w obszarze aktywizacji zawodowej i społecznej osób niesłyszących (wpisana w kreację ścieżki wsparcia zawodowego osoby Głuchej).

Głównymi zidentyfikowanymi barierami utrudniającymi aktywizację zawodową/zatrudnianie osób niesłyszących są: bariera komunikacyjna (niewystarczająca znajomość języka polskiego przez Głuchych, nieznanostwo

języka migowego przez potencjalnych pracodawców i współpracowników), bariera kulturowa (kategoryzacja na my-oni), niedostosowanie wyuczonych zawodów i kompetencji kluczowych do wymagań współczesnego rynku pracy. Jako mocne strony osób niesłyszących jako pracowników podkreślono: sumiennosc i rzetelnosc, talenty wynikajace z wyostrenia innych zmyslow na skutek kompensacji braku sluchu, dobre dostosowywanie sie do odpowiednio zaprojektowanego miejsca pracy, spostrzegawczosc. Warto rowniez zwrócic uwage na różnice w gotowości do zatrudniania osób niesłyszących wynikające z postrzegania Głuchych. Percepcja osoby niesłyszącej jako obcokrajowca zmniejsza obawy przed podjęciem z nią współpracy. Osoby tak postrzegające osoby niesłyszące raczej koncentrują się na posiadanych umiejętnościach i dopasowaniu stanowiska, niż na samych problemach natury komunikacyjnej, ponieważ te wydają się oczywiste w momencie podjęcia pracy z obcokrajowcem. Postrzeganie osoby niesłyszącej jako niepełnosprawnej budzi więcej wątpliwości. Dla osoby słyszącej nie wiąże się z ciekawością i możliwością nauczania się czegoś nowego (poznawania innej kultury, języka), ale raczej szeregiem wyrzeczeń i zwiększoną ilością zadań (rozumianą jako wykonywanie pracy za kogoś). W opinii uczestników badań konieczne jest wypracowanie modelu skutecznej współpracy różnych podmiotów działających w obszarze aktywizacji zawodowej Głuchych (publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy) i mających wpływ na zatrudnianie osób niesłyszących (pracodawcy). Model powinien być opracowany tak, aby umożliwić połączenie najbardziej skutecznych metod aktywizacji zawodowej osób niesłyszących realizowanych przez działające niezależnie od siebie instytucje. Współpraca realizowana zgodnie z modelem pozwoli instytucjom wspólnie stawić czoła trudnościom, jakie napotykają, działając indywidualnie, i realnie wpłynąć na podniesienie poziomu aktywności zawodowej wśród Głuchych. Uczestnicy wypracowali wspólnie propozycje zakresu i form współpracy, które zostały uwzględnione przy opracowaniu koncepcji modelu. Zdecydowana większość zgłosiła chęć podjęcia wspólnego wysiłku w tym zakresie.

Przeprowadzone badania wtórne pozwoliły zdiagnozować pożądane do wprowadzenia rozwiązania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niesłyszących w Polsce (w tym na bazie doświadczeń zagranicznych) oraz konieczne do wdrożenia w tym zakresie działania. W rezultacie potwierdziły, że zasadne jest podjęcie planowanych w projekcie aktywności.

W odniesieniu do wskazanych problemów grup docelowych realizowany projekt przewiduje ich wyeliminowanie w znacznym stopniu, przede wszystkim w obszarze zwiększenia motywacji oraz nabycia wiedzy i kompetencji niezbędnych do podjęcia aktywności zawodowej przez osoby niesłyszące, wzrostu świadomości przedstawicieli instytucji rynku pracy i pracodawców w zakresie specyfiki kultury Głuchych i ich mocnych stron jako pracowników, zwiększenia kompetencji trenerów osób niesłyszących oraz wzmocnienia współpracy różnych uczestników rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej społeczności Głuchych.

Druga faza projektu (wdrożenie) pozwoli na przetestowanie rozwiązań wypracowanych w pierwszym etapie realizacji projektu. Testowanie będzie przebiegało w grupie odbiorców (szkolenia), w grupie użytkowników (szkolenia, seminaria z pracodawcami) oraz w ramach wspólnych działań i komunikacji (model współpracy, portal internetowy).

W pierwszym etapie realizacji projektu przeprowadzono następujące działania w ramach zaangażowania grup docelowych odnośnie identyfikacji potrzeb i zakresu wsparcia:

1. Grupa odbiorców: badania ankietowe (oczekiwania co do form komunikacji, doprecyzowanie przyczyn trudności na rynku pracy, ocena systemu kształcenia i oczekiwań wobec szkoleń, stosunek do sytuacji zawodowej), wywiady grupowe (rekonstrukcja i analiza tożsamości zawodowej, identyfikacja potrzeb i pożądanego zakresu wsparcia), bezpośrednie rozmowy opiekuna merytorycznego z byłymi wychowankami ośrodka szkolno-wychowawczego (ścieżki życiowe i zawodowe, bariery w zatrudnieniu, oczekiwania projektowe), raporty i propozycje rozwiązań przygotowane przez osoby niesłyszące.
2. Grupa użytkowników: trzy badania fokusowe wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy, pracodawców i trenerów osób niesłyszących (analiza SWOT społeczności Głuchych, pożądane formy wsparcia, oczekiwania grup użytkowników wobec projektu i produktu finalnego, przedstawienie i konsultacja wstępnych propozycji projektowych, ocena propozycji, dyskusja, wypracowanie ram współpracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób niesłyszących), seminarium upowszechniające w grupie gł. przedstawicieli instytucji rynku pracy i rynku edukacji (przedstawienie produktu finalnego, szczególnie założeń modelu współpracy, pozyskanie opinii osób

ważnych z punktu widzenia wdrożenia i upowszechniania przyjętych rozwiązań), udział w opracowaniu raportów i elementów produktu finalnego.

2. Cel wprowadzenia innowacji

We wniosku o dofinansowanie projektu został określony cel ogólny oraz trzy cele szczegółowe prowadzące do osiągnięcia celu ogólnego. Celem ogólnym jest *Wypracowanie do 2014 r. innowacyjnych rozwiązań w obszarze zwiększenia aktywizacji zawodowej i społecznej osób Głuchych*. Cele szczegółowe, to:

1. Wypracowanie i przetestowanie do 2014 r. skutecznej oferty szkoleń tradycyjnych w PJM z zakresu podniesienia kompetencji Głuchych w posługiwaniu się językiem polskim oraz zwiększających ich aktywność społeczną.
2. Wypracowanie skutecznej oferty szkoleń e-learningowych w PJM z zakresu podniesienia kompetencji zawodowych i kompetencji kluczowych Głuchych.
3. Wypracowanie i przetestowanie do 2014 r. modelu efektywnej współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy w zakresie wsparcia osób Głuchych.

Cele wprowadzenia innowacji są takie same, jak cele określone we wniosku o dofinansowanie. Dla poszczególnych celów szczegółowych sposób weryfikacji będzie następujący¹:

Cel szczegółowy nr 1. *Wypracowanie i przetestowanie do 2014 r. skutecznej oferty szkoleń tradycyjnych w PJM z zakresu podniesienia kompetencji Głuchych w posługiwaniu się językiem polskim oraz zwiększających ich aktywność społeczną.* O osiągnięciu celu świadczy:

— w sensie produktowym:

- opracowanie dwóch programów szkoleń, jednego podnoszącego kompetencje Głuchych w zakresie posługiwania się językiem polskim, drugiego zwiększającego aktywność społeczną Głuchych,
- przeprowadzenie czterech edycji szkoleń w zakresie posługiwania się językiem polskim i zwiększających aktywność zawodowa Głuchych, w których udział rozpoczną 40 osób z grupy odbiorców,

— w sensie rezultatów:

- pozytywna ocena min. 60% osób biorących udział w szkoleniach na temat ich skuteczności w kontekście dotychczas stosowanych rozwiązań,
- pozytywna ocena trenerów na temat zmiany umiejętności językowych w zakresie posługiwania się językiem polskim pisanym u min. 60% osób biorących udział w szkoleniu,
- pozytywna ocena doradcy zawodowego na temat zmiany postaw w zakresie aktywności zawodowej u min. 50% osób biorących udział w szkoleniu.

Realizacja powyższych wskaźników oceniana będzie poprzez:

— w sensie produktowym: pozytywną recenzję opracowanych programów szkoleniowych, ich założeń, innowacyjności i zawartości; zrekrowanie 40 uczestników z grupy odbiorców do udziału w szkoleniach,

— w sensie rezultatów: badania ankietowe satysfakcji z udziału w szkoleniu, kartę oceny trenera, kartę oceny doradcy zawodowego.

Cel szczegółowy nr 2. *Wypracowanie skutecznej oferty szkoleń e-learningowych w PJM z zakresu podniesienia kompetencji zawodowych i kompetencji kluczowych Głuchych.* Cel ten zostanie osiągnięty poprzez:

— w sensie produktowym:

¹W niniejszym dokumencie doprecyzowano wskaźniki stosowane do weryfikacji osiągnięcia poszczególnych celów, sposób ich pomiaru, wartości satysfakcjonujące świadczące o realizacji danego celu, a tym samym stan docelowy po wprowadzeniu innowacji. Ponieważ częściowo cele zostały sformułowane w sposób produktowy, niektóre z zaproponowanych wskaźników mają również taki charakter.

- opracowanie pakietu 12 szkoleń e-learningowych w PJM z zakresu podniesienia kompetencji zawodowych i kompetencji kluczowych Głuchych, z których skorzysta min. 20 osób głuchych,
 - przeprowadzenie w wersji tradycyjnej 2 szkoleń z listy proponowanych szkoleń e-learningowych w wymiarze 60 godzin lekcyjnych każde, w których udział rozpocznie 10 osób z grupy odbiorców,
- w sensie rezultatów:
- pozytywna ocena min. 60% osób biorących udział w szkoleniach e-learningowych na temat ich skuteczności i atrakcyjności w kontekście dotychczas stosowanych rozwiązań,
 - pozytywna ocena trenerów szkoleń tradycyjnych w zakresie nabycia umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do podjęcia aktywności zawodowej u min. 60% osób biorących udział w szkoleniu.

Realizacja powyższych wskaźników oceniana będzie poprzez:

- w sensie produktowym: pozytywną ocenę zespołu ewaluacyjnego nt. opracowanych kursów e-learningowych, ich założeń, innowacyjności i tematyki w kontekście potrzeb rynku pracy; zrekrutowanie 20 uczestników z grupy odbiorców do udziału w szkoleniach,
- w sensie rezultatów: badania ankietowe satysfakcji z udziału w szkoleniu, kartę oceny trenera.

Cel szczegółowy nr 3. *Wypracowanie i przetestowanie do 2014 r. modelu efektywnej współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy w zakresie wsparcia osób Głuchych.* Cel ten zostanie osiągnięty poprzez:

- w sensie produktowym:
- opracowanie modelu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia osób Głuchych,
 - opracowanie raportu nt. sytuacji na rynku pracy i możliwości aktywizacji zawodowej i społecznej Głuchych,
 - przeprowadzenie szkoleń z edukacji międzykulturowej, antydyskryminacyjnej i językowej (PJM) dla przedstawicieli instytucji rynku pracy (1 grupa, 10 osób, 60 godzin, w tym 12 godz. wspólnych i 2x24 godz. języka migowego) oraz pracodawców (2 grupy po 5 osób po 30 godzin),
- w sensie rezultatów:
- pozytywna ocena min. 60% podmiotów współpracujących w ramach modelu nt. jego przydatności i efektywności w kontekście potrzeb i oczekiwań rynku pracy,
 - pozytywna ocena min. 70% uczestników szkoleń dla instytucji rynku pracy oraz pracodawców nt. ich praktycznej użyteczności i przydatności, w tym zmiany postrzegania społeczności Głuchych.

Realizacja powyższych wskaźników oceniana będzie poprzez:

- w sensie produktowym: pozytywną ocenę zespołu ewaluacyjnego nt. koncepcji modelu współpracy i raportu,
- w sensie rezultatów: badania ankietowe satysfakcji z udziału w szkoleniu, zogniskowany wywiad grupowy nt. funkcjonowania modelu współpracy.

3. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Proponowana innowacja, jej adresaci i efekty wdrożenia nie uległy zmianie w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie. Innowacyjność wypracowanego w projekcie produktu przejawia się w następujących wymiarach: grypy docelowej, problemu i form wsparcia. Innowacyjność w obszarze grupy docelowej – rozwiązania adresowane są do społeczności osób Głuchych, która do tej pory w niewielkim stopniu i często niewłaściwie uwzględniana była w pracach nad przygotowaniem skutecznych i efektywnych działań w zakresie zwiększenia aktywności zawodowej i społecznej. Innowacyjność w obszarze problemu – niska aktywność osób Głuchych jest znana, jednak istniejące narzędzia nie pozwalają na poprawę sytuacji. Adekwatność nowych narzędzi do grupy odbiorców powinna przyczynić się do znacznego zwiększenia efektywności ich oddziaływania. Innowacyjność w obszarze form wsparcia – wykorzystanie nowych instrumentów do

rozwiązywania problemów społeczności Głuchych. Zastosowanie innowacyjnych rozwiązań szkoleniowych i nowatorskiego modelu współpracy.

Na czym polega innowacja

Innowacja polega na wypracowaniu narzędzi aktywizacji osób z dysfunkcją słuchu. Proponowane w projekcie rozwiązanie bazuje na przyjęciu założenia o odmienności kulturowo-językowej osób głuchych i traktowaniu ich jako osoby obcojęzyczne, a nie niepełnosprawne. Przygotowany w projekcie pakiet rozwiązań pozwoli na zwiększenie skuteczności działań skierowanych do grupy odbiorców poprzez: zmiany mentalności pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy wobec możliwości funkcjonowania na rynku pracy osób z dysfunkcją słuchu, niwelowanie uprzedzeń wobec grupy odbiorców ze strony osób słyszących dzięki międzykulturowym, antydyskryminacyjnym i językowym szkoleniom oraz wskazanie możliwych form współpracy w zakresie wypracowanego modelu. Elementy te stanowią o przewadze nowego produktu nad dotychczas realizowaną praktyką, co pozwala mieć nadzieję, że będą się także wyróżniały w kontekście relacji nakład/rezultat (zwłaszcza w zakresie wykorzystania potencjału osób niesłyszących na rynku pracy).

Wartość dodana innowacji w relacji do obecnej praktyki to właściwe traktowanie społeczności Głuchych zgodnie z ich potrzebami, oczekiwaniami i odczuciami oraz lepsze wykorzystanie ich potencjału na rynku pracy. To także przygotowanie warunków w firmach i instytucjach do otwarcia się na osoby niesłyszące. W dłuższej perspektywie powinno to doprowadzić do relatywnego zmniejszenia wydatków państwa związanych z systemem finansowego wsparcia osób niepełnosprawnych (system rent i zapomóg).

Bariera, które uniemożliwiają stosowanie proponowanego rozwiązania bez wsparcia środków na realizację projektów innowacyjnych, to głównie postrzeganie społeczności Głuchych nie jako mniejszości kulturowo-językowej, a jako osób niepełnosprawnych, co powoduje niską skuteczność dotychczas stosowanych narzędzi skierowanych na zwiększanie aktywności zawodowej osób niesłyszących oraz brak wiary w skuteczność tych działań ze strony społeczności Głuchych. Problemy osób niesłyszących szczegółowo przedstawiono w punkcie pierwszym strategii. Bariery przy znajdowaniu zatrudnienia jest także niechęć pracodawców do zatrudniania osób głuchych, wynikająca z braku wiedzy na temat ich możliwości, korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych pracowników oraz funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy dotyczące osób głuchych. Jednak podstawową barierą, na którą napotykają osoby głuche, jest niewielka znajomość języka polskiego i idąca za nią nieznanomość realiów na rynku pracy i w miejscu pracy. W sensie prawnym sytuacja osób niesłyszących uległa poprawie dzięki *Ustawie o języku migowym i innych środkach komunikowania się z dnia 19 sierpnia 2011 roku*, która obowiązuje od 1.04.2012. Ustawa wskazuje na szeroki wachlarz środków wspierających komunikowanie się poprzez: e-mail, usługę sms/mms, komunikatory internetowe, strony internetowe spełniające standardy dostępności dla osób niepełnosprawnych, tłumacza lub osoby przybranej, występującej w charakterze tłumacza. Wadą ustawy jest jednak wskazanie SJM jako podstawowego środka komunikowania się. Zarówno działania zaplanowane w projekcie, jak i wypracowane produkty stwarzają możliwości potencjalnego rozwiązania wskazanych problemów i niewątpliwie przyczynią się do zmniejszenia barier komunikacyjnych między światem osób słyszących a społecznością Głuchych.

Innowacja służy dwóm grupom docelowym i w tych grupach możliwe będzie jej wykorzystywanie w przyszłości:

- grupa odbiorców – osoby z dysfunkcją słuchu,
- grupa użytkowników – pracodawcy, trenerzy osób Głuchych, instytucje rynku pracy.

Osoby niesłyszące otrzymają nowatorskie *programy szkoleń* skierowane na niwelowanie luk w zakresie kompetencji kluczowych oraz umożliwiające przyuczenie do zawodów w usługach dla ludności, na które istnieje zapotrzebowanie i zgodnie z trendami ogólnoeuropejskimi zapotrzebowanie to będzie rosło w przyszłości. Szkolenia zakładają wykorzystanie medium Internetu, które pozwala z jednej strony na eliminowanie barier komunikacyjnych, z drugiej umożliwia pełną dostępność dla wszystkich osób niesłyszących niezależnie od miejsca zamieszkania i dyspozycyjności czasowej. Ze względu na nowatorski i innowacyjny charakter szkoleń e-learningowych dla grupy odbiorców w projekcie założono przygotowanie i testowe przeprowadzenie dwóch wybranych szkoleń w wersji tradycyjnej, realizowanych również w wersji e-learningowej. Po konsultacjach z grupą odbiorców zdecydowano, że szkoleniami tymi będą: Kosmetyka upiększająca oraz Pielęgnacja ogrodów i wystrój wnętrz. Po konsultacjach z trenerami zawodu zmieniono

liczbę godzin szkoleń tradycyjnych z planowanych we wniosku 40 na 60. Szkolenia tradycyjne prowadzone będą w pierwszym etapie testowania, a wyniki ich realizacji pozwolą na ostateczne doprecyzowanie sposobu realizacji szkoleń e-learningowych. Ze wstępnego rozeznania wskazanym rozwiązaniem będzie zastosowanie modułów blended-learningowych w przypadku szkoleń zawodowych (2-3 spotkania z trenerem zawodu po przerobieniu połowy i całości materiału przez kilkusobową grupę odbiorców).

Trenerzy otrzymają *Poradnik dla trenerów prowadzących kursy i szkolenia dla osób Głuchych* – zawierający syntetyczną i kompletną wiedzę, jaką powinien posiadać trener, czy też organizator kursów, w których mają brać udział osoby z wadą słuchu, bazującą na doświadczeniach praktyków oraz innowacyjnych rozwiązaniach z zakresu metodyki prowadzenia zajęć. Na potrzeby trenerów przygotowany został również program szkoleń z PJM wraz z materiałami szkoleniowymi.

Pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy otrzymają międzykulturowe, antydyskryminacyjne i językowe szkolenia pozwalające na lepsze rozumienie społeczności Głuchych oraz przelamywanie barier komunikacyjnych. Obie te grupy otrzymają również wypracowany na etapie testowania raport nt. sytuacji na rynku pracy osób Głuchych.

Grupy użytkowników i odbiorców będą miały możliwość testowania wypracowanego w projekcie modelu współpracy zakładającego podejście interaktywne do niepełnosprawności i wykorzystanie nowoczesnych mediów komunikacyjnych. Kluczowym elementem modelu będzie wypracowany w projekcie portal internetowy.

W wymiarze docelowym użytkownikami i odbiorcami innowacji mogą być wskazane grupy odbiorców i użytkowników z całej Polski, a produkt finalny będzie mógł być wdrożony w każdym województwie.

Istnieje szereg warunków, jakie muszą być spełnione, by **innowacja działała właściwie**. W szczególności propozycje wypracowane w projekcie muszą się spotkać z dobrym przyjęciem grupy odbiorców, która ze względu na swoją specyfikę jest bardzo hermetyczna i nieufna wobec działań aktywizacyjnych proponowanych przez osoby słyszące. Wierzmy, że przyjęcie założenia o odmienności kulturowo-językowej osób głuchych i traktowaniu ich jako osoby obcojęzyczne, a nie niepełnosprawne, zapewni nam przychylność grupy odbiorców. Z drugiej strony duża część wypracowanych w projekcie rozwiązań jest autorstwa osób niesłyszących. Kolejnym warunkiem w odniesieniu do grupy odbiorców jest ich akceptacja użyteczności w obszarze rynku pracy mediów informatycznych, w szczególności portalu internetowego oraz kursów e-learningowych. Wzrastająca ciągle popularność portali społecznościowych pozwala wierzyć, że media elektroniczne zostaną zaakceptowane przez społeczność Głuchych jako główny kanał komunikacji. Wyniki badań prowadzonych na etapie diagnozy wskazały na konieczność zmiany charakteru portalu internetowego w stosunku do pierwotnych założeń wniosku o dofinansowanie. Portal, aby mógł spełniać rolę atrakcyjnego medium komunikacyjnego musi być o wiele bardziej rozbudowany, zawierać konta użytkowników i pełnić również rolę portalu społecznościowego, a nie jak założono we wniosku jedynie atrakcyjnej i użytecznej strony internetowej. W odniesieniu do pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy niezbędna jest zmiana nastawienia wobec osób niesłyszących poprzez traktowanie ich jako osób obcojęzycznych, a nie niepełnosprawnych. Wierzmy, że dzięki funkcjonowaniu modelu współpracy, jak i przygotowanym w projekcie szkoleniom obawy grupy użytkowników wobec problemów komunikacyjnych ze społecznością Głuchych zmienią się w ciekawość poznawczą wobec osób obcojęzycznych na rynku pracy. Akceptacja Głuchych jako mniejszości kulturowo-językowej zapewni efektywność podejmowanych działań. Szkolenia dla grupy odbiorców muszą być prowadzone w odpowiednich warunkach, część w salach umożliwiających skuteczną komunikację w języku migowym, część w salach odpowiadających specyfice proponowanych tematów szkoleń. Możliwość wykorzystania przez potencjalnych użytkowników proponowanych produktów w praktyce nie wiąże się z koniecznością spełnienia dodatkowych warunków. Autorzy produktu zakładają jedynie gotowość do zmian oraz otwartość na aktualne problemy rynku pracy.

Oczekiwany **efektem zastosowania innowacji** jest:

- Wzrost motywacji do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy w grupie odbiorców uczestniczących w projekcie poprzez lepsze przygotowanie i zmotywowanie osób niesłyszących do aktywności zawodowej.

- Lepsze przygotowanie do wykonywania zawodu trenera osób Głuchych, poprzez przygotowanie i przeprowadzenie szkolenia z PJM, a także przygotowanie *Poradnika dla trenerów prowadzących kursy i szkolenia dla osób Głuchych*.
- Zmiana klimatu i lepsze przygotowanie warunków w firmach i instytucjach do otwarcia na osoby niesłyszące i ich aktywizację.
- Podniesienie skuteczności działań w obszarze aktywizacji zawodowej osób niesłyszących poprzez efektywne funkcjonowanie wypracowanego modelu współpracy.
- Umożliwienie osobom Głuchym i innym słyszącym uczestnikom rynku pracy stałego kontaktu nieograniczonego regionalnie i projektowo dzięki funkcjonowaniu dwujęzycznego portalu internetowego.

Jakie elementy obejmować będzie innowacja?

Produktem finalnym jest pakiet/narzędzie wsparcia aktywności zawodowej osób niesłyszących „Aktywność bez barier”.

Zgodnie z założeniami wniosku o dofinansowanie integralną część produktu finalnego stanowią:

- *Programy szkoleń tradycyjnych w PJM „Język polski jako język obcy” oraz „Społeczna aktywność”* – podstawowym celem tych szkoleń jest wyposażenie ich uczestników w umiejętności i kompetencje zapewniające podniesienie świadomości i aktywności społecznej, a przez to i aktywności zawodowej.
- *Programy szkoleń e-learningowych w PJM podnoszących kompetencje zawodowe i kompetencje kluczowe osób niepełnosprawnych słuchowo* – przygotowano programy 12 szkoleń z uwzględnieniem efektów kształcenia, wymagań, sylwetki absolwenta, wskazania możliwości zatrudnienia lub praktycznego wykorzystania zdobytych wiedzy i umiejętności na rynku pracy po ukończeniu szkolenia. Propozycje zostały wypracowane w oparciu o przeprowadzone badania i konsultacje z grupami docelowymi. Tematykę szkoleń z zakresu kompetencji kluczowych dostosowano do potrzeb grupy odbiorców, szkoleń zawodowych do możliwości i oczekiwań osób niesłyszących oraz zapotrzebowania rynku pracy. We wniosku o dofinansowanie zakładano wypracowanie 10 programów szkoleń. Po dokonaniu analizy potrzeb oraz diagnozie sytuacji zdecydowano, w ramach budżetu, o zwiększeniu liczby programów.
- *Program szkolenia PJM dla trenerów* – w ramach projektu wypracowano wstępny program szkoleń, na podstawie którego przeprowadzono szkolenia dla jednej grupy. Po zakończeniu szkoleń zmodyfikowano program i wypracowano jego ostateczną wersję na podstawie ocen i rekomendacji uczestników szkolenia oraz trenerów. Program ukierunkowano na trenerów zawodu, co stanowi o jego nowatorskim charakterze w stosunku do istniejącej praktyki.
- *Program szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy i pracodawców zatrudniających/chcących zatrudniać osoby Głuche* – podstawowym celem szkolenia jest przybliżenie kultury głuchych Polaków, z naciskiem na aspekt antydyskryminacyjny, międzykulturowy oraz interakcyjny. Kluczowym elementem programu szkolenia jest zapoznanie uczestników ze specyfiką funkcjonowania osoby głuchej w słyszącym społeczeństwie oraz zwrócenie uwagi na punkty krytyczne w komunikacji między słyszącym pracodawcą a niesłyszącym pracownikiem. Poza niezbędną wiedzą na temat kultury Głuchych i komunikacji międzykulturowej uczestnicy szkolenia nabędą konkretne umiejętności skutecznego i niewykluczającego komunikowania się z osobami głuchymi w Polsce.
- *Poradnik dla trenerów prowadzących kursy i szkolenia dla osób Głuchych* – trenerzy osób niesłyszących to rodzaj specjalizacji, który wymaga określonej wiedzy i kompetencji do edukowania grupy z dysfunkcją słuchu. Dzięki poradnikowi trenerzy otrzymają kompletną wiedzę i wskazówki, pozwalające efektywnie zaplanować, zorganizować i prowadzić kształcenie osób Głuchych.
- *Słownik języka polskiego w PJM dla Głuchych w formie zapisu DVD* – to multimedialne kompendium wiedzy o języku polskim przygotowane z myślą o niesłyszących chcących pogłębić swoją znajomość języka polskiego. Mając na uwadze potrzeby społeczności niesłyszących w Polsce, słownik oferuje pomoc przydatną w poszukiwaniu pracy, kontakcie z pracodawcą od chwili złożenia aplikacji, aż do ewentualnego zakończenia współpracy. Zebrano w nim słowa i wyrażenia charakterystyczne dla tego rodzaju sytuacji i umieszczono je w odpowiednich kontekstach naturalnych dla komunikacji w języku polskim. Innowacyjność

opracowania polega przede wszystkim na opisaniu jednego pola tematycznego – pracy – w kontekście glottodydaktycznym (czyli nastawionym na naukę języka polskiego jako obcego) oraz wielopłaszczyznowe docieranie do konkretnego adresata – zarówno w formie pisanej, jak i miganej.

- *Koncepcja portalu internetowego* – portal jest centralnym elementem modelu współpracy i jest poświęcony zarówno aktywizacji zawodowej osób głuchych, jak i wieloaspektowej edukacji osób słyszących. Portal obejmuje: moduł edukacyjny – z poradnikami, kursami i wykładami (ze względu na wysoką wartość i potrzebę bogatej oferty edukacyjnej), moduł ogłoszeń – z możliwością wyszukiwania i odczytywania ogłoszeń (pracodawców i kandydatów na pracowników), moduł społecznościowy – z możliwością bezpośrednich kontaktów między uczestnikami.
- *Model współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy w zakresie wsparcia osób Głuchych* – model został opracowany tak, aby umożliwić połączenie najbardziej skutecznych metod aktywizacji zawodowej osób niesłyszących realizowanych przez działające niezależnie od siebie instytucje. Współpraca zgodna z proponowanym modelem pozwoli instytucjom wspólnie stawić czoła trudnościom, jakie napotykają, działając indywidualnie, i realnie wpłynąć na podniesienie poziomu aktywności zawodowej wśród Głuchych. Do opracowania modelu wykorzystane zostały najlepsze praktyki stosowane w innych krajach oraz wyniki badań pierwotnych przeprowadzonych w ramach projektu.

Dodatkowym produktem jest pogłębiona diagnoza potrzeb grupy odbiorców.

Elementy związane z wdrażaniem innowacji to: 600 godz. szkoleniowych wsparcia dla odbiorców z zakresu języka polskiego i zajęć aktywizujących, 120 godz. szkoleń dla odbiorców w ramach testowych szkoleń e-learningowych prowadzonych w wersji tradycyjnej, 120 godz. szkoleń dla grup użytkowników (pracodawcy, instytucje rynku pracy), 120 godz. szkoleń dla trenerów z zakresu PJM, 12 uruchomionych kursów e-learningowych.

4. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Grupą użytkowników Projektu są pracodawcy, trenerzy osób Głuchych oraz pracownicy instytucji rynku pracy, a grupą odbiorców – osoby niesłyszące. W wymiarze docelowym zakres grupy użytkowników i odbiorców obejmuje pracodawców, trenerów, instytucje rynku pracy, a także osoby niesłyszące z terenu całej Polski. Wymiar testowania obejmuje 10 pracodawców, 10 przedstawicieli instytucji rynku pracy, 10 trenerów (zostali już zrekrutowani na etapie diagnozy), 60 osób Głuchych z terenu woj. dolnośląskiego (DŚ). Wybór DŚ jako obszaru testowania podyktowany został głównie zapewnieniem reprezentatywności testowania (wg GUS woj. dolnośląskie dla większości cech diagnostycznych odpowiada średniej krajowej). Wielkość grupy docelowej jest z jednej strony realna do osiągnięcia, z drugiej gwarantuje dogłębną weryfikację przygotowanych narzędzi.

Proces testowania składa się z pięciu etapów:

a. Rekrutacja potencjalnych uczestników projektu do pierwszej i drugiej fazy testowania

W ramach Projektu założono, że działania zorientowane na grupę użytkowników i grupę odbiorców projektu będą przebiegać równolegle i niezależnie od siebie.

W przypadku przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz pracodawców zaplanowano rozpropagowanie idei projektu i produktu finalnego oraz informowanie o planowanych szkoleniach. Rekrutacja na szkolenia przebiegać będzie na zasadzie dobrowolności. Na etapie rekrutacji nie formułujemy dodatkowo żadnych kryteriów poza formalnymi z uwagi na to, że: 1. z założenia wypracowane produkty mają charakter uniwersalny, 2. ważność i rozległość problemów osób niesłyszących na rynku pracy powoduje, że każdy przedstawiciel tej grupy użytkowników powinien być akceptowany jako potencjalny uczestnik szkolenia. W przypadku dużego zainteresowania będziemy dążyć do zorganizowania dodatkowych grup szkoleniowych.

W przypadku zrekrutowanej grupy trenerów przekazany zostanie im nieodpłatnie produkt finalny z propozycją kontynuacji i/lub nawiązania współpracy przy tworzeniu kursów e-learningowych. Dodatkowo planowane jest rozpropagowanie idei projektu i produktu finalnego wśród regionalnych instytucji szkoleniowych współpracujących z osobami Głuchymi, które dotychczas nie uczestniczyły w działaniach projektowych.

Dla pozyskania do projektu grupy odbiorców planowana jest współpraca z dolnośląskim oddziałem PZG, ośrodkami szkolno-wychowawczymi dzieci niesłyszących z DŚ i Instytutem Filologii Polskiej Uniwersytetu Wrocławskiego. Współpraca nawiązana zostanie przede wszystkim z pracownikami tych instytucji, które bezpośrednio pracują, komunikują się z osobami niesłyszącymi. Planowana jest również kampania rekrutacyjna w regionalnych mediach. Kryteria formalne doboru próby odbiorców: osoby z dysfunkcją słuchu w wieku produkcyjnym (18-64 lata). Szczególnie zachęcać będziemy osoby nieaktywne zawodowo. Ostateczna decyzja o udziale w projekcie poprzedzona będzie rozmową z doradcą zawodowym współpracującym na co dzień z osobami niesłyszącymi.

b. Rekrutacja podmiotów, ukonstytuowanie się partnerstwa oraz wdrożenie modelu współpracy

Wdrożenie modelu sieci partnerskiej "Spróbujmy się zrozumieć" zaplanowane zostało na okres od listopada 2012 do maja 2014 roku i podzielone na następujące etapy:

1. listopad 2012 - zapraszanie przedstawicieli instytucji zaangażowanych w aktywizację zawodową osób Głuchych do współpracy, ustalanie składu sieci partnerskiej;
2. grudzień 2012 - pierwsze spotkanie sieci partnerskiej poświęcone poznaniu celów, sposobów i efektów działań prowadzonych przez poszczególnych partnerów;
3. styczeń 2013 - spotkanie poświęcone ukonstytuowaniu sieci partnerskiej i określeniu szczegółowych celów działania;
4. luty 2013 - spotkanie poświęcone opracowaniu harmonogramu pracy na 2012 rok;
5. marzec-czerwiec 2013 - comiesięczne spotkania, bieżące prace, przygotowanie i realizacja pierwszego seminarium z pracodawcami;
6. lipiec-październik 2013 - comiesięczne spotkania, bieżące prace, przygotowanie i realizacja drugiego seminarium z pracodawcami;
7. październik-grudzień - comiesięczne spotkania, bieżące prace, przygotowanie trzeciego seminarium z pracodawcami;
8. grudzień 2013 - spotkanie poświęcone podsumowaniu pracy sieci partnerskiej w 2012 roku oraz opracowaniu planu pracy na rok 2014;
9. styczeń 2014 - realizacja trzeciego seminarium z pracodawcami;
10. luty-kwiecień 2014 - comiesięczne spotkania, bieżące prace, przygotowanie i realizacja czwartego seminarium z pracodawcami;
11. maj 2014 - podsumowanie wdrażania modelu współpracy w ramach projektu.

Działanie bieżące rozumiane są jako realizacja celów wyznaczonych przez członków sieci partnerskiej, np.: aktualizacja portalu internetowego, wsparcie indywidualne dla osób Głuchych itp.

c. Przeprowadzenie zasadniczych form wsparcia zaplanowanych w projekcie dla grup użytkowników i odbiorców w pierwszej fazie testowania

1. Pracownicy instytucji rynku pracy. Organizacja i przeprowadzenie szkoleń z edukacji międzykulturowej, antydyskryminacyjnej i językowej. Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie planowane jest zorganizowanie jednej 10 osobowej grupy szkoleniowej w wymiarze 60 godzin lekcyjnych. W wyniku pogłębionej diagnozy potrzeb zmiana uległa koncepcja szkoleń. Pierwotnie planowane były jedynie jako szkolenia z zakresu PJM, w obecnej wersji szkolenia językowe poprzedzone będą zajęciami poświęconymi aspektom kultury Głuchych i komunikacji międzykulturowej. Pierwsza część szkolenia obejmuje 12 godzin lekcyjnych prowadzonych dla całej grupy uczestników. Druga część szkolenia w zakresie PJM prowadzona będzie w dwóch podgrupach (po ok. 5 osób) w wymiarze 24 godzin lekcyjnych dla każdego z uczestników. Uczestnikom zostaną zapewnione materiały informacyjne i szkoleniowe oraz wstępna wersja produktu finalnego.
2. Dla grupy odbiorców zaplanowano:
 - Pakiet szkoleń z języka polskiego i zajęć aktywizujących społecznie i zawodowo w wymiarze 150 godzin na każdego uczestnika. Planowane jest utworzenie dwóch grup szkoleniowych po 10 osób w każdej. Zajęcia odbywać się będą w trybie weekendowym, przeprowadzone zostaną w wynajętych przystosowanych dla grupy odbiorców pomieszczeniach w OSWDN. Uczestnikom zapewnione zostaną materiały szkoleniowe, noclegi i catering oraz pokrycie kosztów dojazdu. Uczestnicy oceniani będą przez

doradcę zawodowego/psychologa na początku i końcu szkolenia. Celem oceny będzie określenie zmian w zakresie postaw związanych z aktywizacją zawodową.

- Przeprowadzenie szkoleń testowych w wersji tradycyjnej podnoszących kompetencje zawodowe, które realizowane będą również w wersji e-learningowej. W wyniku konsultacji z grupą odbiorców wybrano następujące tematy spośród 12 propozycji: Kosmetyka upiększająca oraz Pielęgnacja ogrodów i wystrój wnętrz. W szkoleniach w każdego tematu planowany jest udział 5 osób. Każde ze szkoleń planowane jest w wymiarze 60 godzin (zmiana w stosunku do pierwotnych zapisów wniosku o dofinansowanie w wyniku konsultacji z autorami kursów). Po zebraniu opinii na etapie diagnozy potrzeb należy zmienić koncepcję szkoleń w zakresie wsparcia trenera zawodu tłumaczem języka migowego.

Pelnen opis proponowanych szkoleń jest częścią składową produktu finalnego.

W ramach tego etapu opracowane również będą wszystkie zaproponowane szkolenia e-learningowe, a uczestnicy szkoleń tradycyjnych będą konsultowali poszczególne etapy ich tworzenia.

d. Przeprowadzenie zasadniczych form wsparcia zaplanowanych w projekcie dla grup użytkowników i odbiorców w drugiej fazie testowania

1. Pracodawcy. Organizacja i przeprowadzenie szkoleń z edukacji międzykulturowej, antydyskryminacyjnej i językowej. Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie planowane jest zorganizowanie dwóch 5 osobowych grup szkoleniowych w wymiarze 30 godzin lekcyjnych każda. Podobnie jak w przypadku instytucji rynku pracy, w wyniku pogłębionej diagnozy potrzeb zmianie uległa koncepcja szkoleń. Szkolenie obejmuje 12 godzin lekcyjnych z zakresu kultury Głuchych oraz 18 godzin PJM. Uczestnikom zostaną zapewnione materiały informacyjne i szkoleniowe oraz wstępna wersja produktu finalnego.
2. Dla grupy odbiorców zaplanowano:
 - Pakiet szkoleń z języka polskiego i zajęć aktywizujących społecznie i zawodowo w wymiarze 150 godzin na każdego uczestnika zmodyfikowany o wnioski i spostrzeżenia wynikające z realizacji w pierwszej fazie testowania. Organizacja analogiczna jak w pierwszej fazie.
 - Udostępnienie 12 kursów e-learningowych, prawdopodobnie wspomaganych zajęciami tradycyjnymi (blended-learning) – ostateczny kształt szkoleń zostanie wypracowany w pierwszej fazie testowania w wyniku konsultacji z grupą odbiorców.

Pelnen opis proponowanych szkoleń jest częścią składową produktu finalnego.

e. Ewaluacja etapu testowania.

Ewaluacja będzie miała zarówno charakter wewnętrzny (obszar odpowiedzialności opiekuna merytorycznego), jak i zewnętrzny (prowadzona dwukrotnie przez zewnętrzny zespół ewaluacyjny). Wnioski i rekomendacje pozwolą na wprowadzenie niezbędnych poprawek w celu lepszego dostosowania produktu do potrzeb grup docelowych. W oparciu o wyniki ewaluacji powstanie ostateczna wersja produktu finalnego, który będzie skierowany do upowszechnienia w ostatnim etapie realizacji Projektu. Zespół ewaluacyjny zostanie wybrany zgodnie z zasadą konkurencyjności, przy przyjęciu jako priorytetowe kryteriów merytorycznych określających doświadczenie w obszarze problemowym projektu, doświadczenie w procesie oceny oraz koncepcję ewaluacji.

Odpowiedzialny za prowadzony w sposób ciągły przez okres realizacji monitoring rezultatów w Projekcie jest kierownik projektu. Za poprawność realizacji projektu pod względem merytorycznym odpowiada opiekun merytoryczny. Obie osoby odpowiadać będą za monitorowanie przebiegu testowania, kierownik w obszarze aspektów organizacyjnych, opiekun w obszarze zapewnienia wysokiej jakości realizowanych działań. Koordynator organizacyjny będzie miał w zakresie swoich obowiązków nadzór nad dziennikami i listami obecności, bieżący monitoring frekwencji uczestników szkoleń, sporządzanie sprawozdań w ww. zakresie na zestandardyzowanym formularzu oraz przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych: na zakończenie danej formy wsparcia w przypadku grupy użytkowników oraz dwukrotnie (na początku i na końcu) w przypadku grupy odbiorców. Prowadzona będzie również obserwacja przez doradców zawodowych w zakresie zmian w postawach i gotowości do aktywizacji zawodowej uczestników z grupy odbiorców. Z merytorycznego punktu widzenia za poprawność testowania produktu odpowiedzialny będzie opiekun merytoryczny. Opiekun merytoryczny będzie również weryfikować prawidłowość realizacji procesu testowania i rekomendować

ewentualne decyzje o wprowadzeniu korekt. Ostateczne decyzje w tym obszarze należą do Kierownika Projektu. Dodatkowo powołany zespół ewaluacyjny złożony z zewnętrznych ekspertów, dokona oceny efektów wdrażania produktu finalnego oraz sformułuje wnioski i rekomendacje ukierunkowane na wprowadzenie niezbędnych modyfikacji.

Założenia testowania zasadniczo nie zostały zmienione w stosunku do zapisów wniosku, z wyjątkiem zmian dotyczących organizacji wybranych szkoleń (liczba programów szkoleń, liczba godzin szkolenia, zakres tematyczny szkolenia, udział tłumacza języka migowego) oraz charakteru portalu internetowego – obie kwestie opisano w poprzednich punktach strategii. Warto podkreślić, że na każdym etapie testowania projektodawca będzie dokładać starań, aby przedstawiciele grup docelowych mieli jak największy udział w kształtowaniu produktu finalnego. Ankietowanie i cykliczne spotkania ekspertów zespołu projektowego z użytkownikami i odbiorcami, umożliwiające dyskusje nad ewentualnie pojawiającymi się problemami, pozwolą na wypracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego najlepiej dopasowanej do potrzeb i oczekiwań grup docelowych.

5. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W projekcie prowadzona będzie zarówno ewaluacja wewnętrzna, jak i zewnętrzna. W ramach ewaluacji wewnętrznej planowane są badania prowadzone na bieżąco w trakcie realizacji fazy testowania, dla których zakładane efekty szczegółowo opisano w części drugiej niniejszej *Strategii*. Osiągnięcie tych efektów pozwoli uznać za wystarczające uzasadnienie zarówno dla stosowania innowacji na szerszą skalę, jak i jej upowszechnienia i włączenia do głównego nurtu polityki. Badania ewaluacyjne prowadzone będą w następujących terminach: w przypadku wszystkich grup użytkowników jednokrotnie na zakończenie poszczególnych form wsparcia, w przypadku grupy odbiorców przynajmniej dwukrotnie – w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie oraz na zakończenie udziału w projekcie. W przypadku stwierdzenia potrzeby zwiększenia częstotliwości badań ich liczba zostanie odpowiednio powiększona. Głównymi źródłami pozyskania informacji do oceny wyników testowania w przypadku grup użytkowników będą ankiety ewaluacyjne i indywidualne opinie wybranych osób uczestniczących w szkoleniu. Dla oceny skuteczności proponowanych rozwiązań w odniesieniu bezpośrednio do grupy odbiorców informacje pochodzą będą głównie z: ankiet ewaluacyjnych (subiektywna ocena uczestników projektu), testów wiedzy (obiektywna ocena zmian w zakresie kompetencji językowych), opinii doradców zawodowych (ocena opisowa nt. wzrostu motywacji do aktywizacji zawodowej), ocen trenerów (zaangażowanie w trakcie realizacji zajęć). Dodatkowym źródłem cennych informacji świadczących pośrednio o adekwatności produktu dla osób niesłyszących będą: zainteresowanie udziałem w projekcie ze strony potencjalnych odbiorców na etapie rekrutacji (liczba zgłoszeń w stosunku do założeń projektu), zainteresowanie możliwością udziału w szkoleniach w trakcie etapu testowania ze strony osób nieuczestniczących w projekcie (liczba odwiedzin w biurze projektu, zapytań). Kwestionariusze badań pod względem merytorycznym przygotowane zostaną przez opiekuna merytorycznego projektu. Za przygotowanie techniczne formularzy, przeprowadzenie badań i wstępną analizę wyników odpowiadać będzie koordynator ds. organizacyjnych. Przy opracowywaniu wyników badań zastosowane będą standardowe metody badawcze, w tym analiza ilościowa (np. częstotliwości, statystyki opisowe, tabele krzyżowe) oraz analiza jakościowa (w szczególności w odniesieniu do opinii i pytań otwartych). Brama będzie pod uwagę również analiza wyników z uwzględnieniem cech respondentów. W ewaluacji wewnętrznej uwzględniono zarówno subiektywne, jak i obiektywne źródła pozyskania niezbędnych danych. Bieżąca ewaluacja pozwoli na ocenę jakości i skuteczności podjętych działań, dostrzeżenie ewentualnych błędów i niewykorzystywanych możliwości. Stanowić będzie podstawę do bieżącego korygowania produktu finalnego, tak aby po okresie testowania był gotowy do walidacji. Za planowanie procesu ewaluacji odpowiedzialny jest opiekun merytoryczny, za przebieg koordynator ds. organizacyjnych, o uwzględnianiu uwag i korygowaniu pierwotnych założeń ostateczną decyzję podejmuje kierownik projektu po przedstawieniu propozycji przez opiekuna merytorycznego.

Ewaluacji towarzyszyć będzie bieżący monitoring, który jest procesem ciągłym. Dzięki monitoringowi możliwe jest bieżące korygowanie, weryfikowanie, udoskonalanie działań, planów, terminów realizacji itp. przez bezpośrednich realizatorów testowania. Na potrzeby bieżącego monitoringu stworzony zostanie zestandaryzowany formularz, za którego okresowe wypełnianie odpowiadać będzie koordynator ds. organizacyjnych. Zdefiniowane zostaną kluczowe kwestie podlegające pomiarowi.

Powołany zostanie również Zespół ewaluacyjny złożony z zewnętrznych ekspertów niezależnych od wnioskodawcy, którego zadaniem będzie dwukrotna ocena produktu finalnego oraz efektów jego wdrażania (na zakończenie pierwszego etapu testowania oraz po drugim etapie testowania). Ewaluacja przeprowadzona po pierwszym etapie testowania będzie miała na celu przede wszystkim sformułowanie wniosków i rekomendacji ukierunkowanych na wprowadzenie niezbędnych modyfikacji, korekt i poprawek. Ewaluacja prowadzona po drugim etapie testowania ma stanowić typową opinię o produkcie z jednoznacznie sformułowaną oceną pozwalającą na określenie, czy osiągnięto efekty uzasadniające stosowanie innowacji na szerszą skalę. Zakres ewaluacji zewnętrznej będzie obejmował co najmniej: ocenę innowacyjności zaproponowanych rozwiązań w stosunku do wcześniej istniejących w grupach wsparcia; ocenę atrakcyjności proponowanego produktu finalnego, w tym skuteczność i efektywność proponowanych rozwiązań (w porównaniu do stosowanych dotychczas); ocenę wyników procesu testowania (atrakcyjność i adekwatność proponowanego podejścia); ocenę możliwości przełożenia efektów innowacji na aktywizację zawodową osób niesłyszących (nastawienie pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy). Zadania te mogą zostać rozszerzone w wyniku propozycji członków Zewnętrznego zespołu ewaluacyjnego wynikających z przedstawionej koncepcji lub nowych okoliczności wynikłych na etapie testowania.

Zewnętrzny zespół ewaluacyjny wyłoniony zostanie zgodnie z zasadą konkurencyjności, przy przyjęciu jako priorytetowe kryteriów merytorycznych, w tym znajomość specyfiki grupy odbiorców. W przypadku zgłoszenia w odpowiedzi na zaproszenie więcej niż jednej propozycji zewnętrznego zespołu ewaluacyjnego jako priorytetowe kryteria wyboru brane będą pod uwagę doświadczenie zawodowe w obszarze problemowym projektu, doświadczenie w procesie oceny oraz przygotowana w odpowiedzi na zaproszenie wstępna koncepcja ewaluacji. Przy propozycjach równoważnych w zakresie powyższych kryteriów decydować będzie zaproponowana cena.

Na poszczególnych etapach realizacji projektu w ocenę produktów i ich skuteczności zaangażowane będą zarówno grupa odbiorców, jak i grupy użytkowników. Oceny pozyskiwane będą na podstawie ankiet ewaluacyjnych, indywidualnych opinii wybranych osób uczestniczących w poszczególnych formach wsparcia oraz w trakcie cyklicznych spotkań ekspertów zespołu projektowego z użytkownikami i odbiorcami, umożliwiającymi dyskusję nad ewentualnymi możliwościami udoskonalenia produktu finalnego. Wszelkie opinie grup docelowych uwzględnione zostaną na etapie przygotowania propozycji ostatecznej wersji produktu finalnego.

6. Strategia upowszechniania

W wyniku pogłębionej diagnozy potrzeb strategia upowszechniania została doprecyzowana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie.

Celem upowszechniania będzie zwiększenie zainteresowania produktem finalnym wśród pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz trenerów osób Głuchych. Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie, których prawidłowość potwierdziła pogłębiona diagnoza potrzeb, działania upowszechniające dotyczyć będą wszystkich produktów wypracowanych w ramach Projektu. Oznacza to, że przedmiotem upowszechniania będzie innowacyjny pakiet „Aktywność bez barier”. Przedmiotem upowszechniania będzie również podsumowujący raport ewaluacyjny przygotowany na zakończenie fazy wdrażania przez zewnętrzny zespół ewaluacyjny. Celem działań upowszechniających jest pokazanie nowego podejścia do osób głuchych i ich aktywizacji zawodowej. Celem upowszechniania będzie też ukazanie użyteczności wypracowanego produktu poprzez wskazanie jego adekwatności dla grupy odbiorców. Na etapie upowszechniania wypracowanych produktów, wartością dodaną Projektu będzie zwiększenie przekonania grupy odbiorców o możliwości ich wpływania na zmianę własnej sytuacji na rynku pracy. To z kolei powinno przełożyć się na zwiększenie motywacji do podejmowania działań.

Cechy wypracowywanego w Projekcie produktu finalnego wskazują, że działania upowszechniające powinny być skierowane przede wszystkim do grup potencjalnych użytkowników produktu, czyli pracodawców, pracowników instytucji rynku pracy oraz trenerów osób Głuchych. Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie w przypadku grupy użytkowników wymiar upowszechniania obejmować będzie 30 pracodawców, 20 przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz 20 trenerów osób niesłyszących.

Wstępne działania upowszechniające prowadzone były w projekcie w lipcu 2012 r. i obejmowały przede wszystkim grupę użytkowników z instytucji rynku pracy. W lipcu 2012 r. zorganizowano seminarium upowszechniające w trakcie kręcenia scenek do słownika języka polskiego w PJM, na których promowano ideę projektu oraz wybrane elementy produktu finalnego. W ten sposób konsultowano z grupami docelowymi projektu przygotowane w ramach projektu propozycje.

Działania upowszechniające w fazie testowania obejmować będą:

- Promowanie w grupie odbiorców i użytkowników projektu idei nowego portalu internetowego poświęconego funkcjonowaniu osób niesłyszących na rynku pracy, dedykowanego zarówno osobom niesłyszącym, jak i słyszącym.
- Informowanie poprzez portal internetowy projektu oraz stronę internetową projektodawcy o projekcie i produkcie finalnym wszystkie osoby uczestniczące w projektach realizowanych przez firmę Dobre Kadry Sp. z o.o.
- Mailing o projekcie i produkcie finalnym do wszystkich współpracowników firmy Dobre Kadry Sp. z o.o. (zwłaszcza trenerów).
- Wysyłkę papierowej wersji produktu finalnego do dyrektorów wszystkich ośrodków szkolno-wychowawczych dla dzieci niesłyszących z prośbą o zapoznanie się i ewentualne uwagi.
- Wysyłkę papierowej wersji produktu finalnego do wszystkich oddziałów PZG z prośbą o zapoznanie się i ewentualne uwagi.
- Informowanie o projekcie i produkcie finalnym grupy potencjalnych odbiorców projektu poprzez stronę internetową dolnośląskiego oddziału PZG oraz wrocławskiego ośrodka szkolno-wychowawczego dzieci niesłyszących, a także dystrybucję ulotek informujących o projekcie.
- Mailing o projekcie i produkcie finalnym do firm i instytucji uczestniczących dotychczas w projektach realizowanych przez firmę Dobre Kadry Sp. z o.o.
- Przygotowanie i wygłoszenie na naukowych konferencjach regionalnych i krajowych referatów o tematyce związanej z realizowanym projektem. Referaty będą zawierały informacje o projekcie i produkcie finalnym. Takie działania są możliwe z uwagi na to, że większość ekspertów przygotowujących raporty i analizy do projektu to pracownicy naukowo – dydaktyczni uczelni.

Zasadnicze działania upowszechniające skierowane do trzech założonych w projekcie grup użytkowników obejmować będą:

- Opracowanie, wydanie i dystrybucję zbiorczej pracy zawierającej ostateczną wersję produktu finalnego (500 egzemplarzy), przygotowanie i dystrybucja DVD (3 tys. szt.).
- Organizację i prowadzenie seminariów upowszechniających (min. 4 spotkania) zawierających prezentację wyników z etapu testowania oraz ostateczną wersję produktu finalnego (zakłada się, że weźmie w nich udział ok. 50 osób).
- Organizacja i przeprowadzenie jednej konferencji upowszechniającej o charakterze ogólnopolskim (zakłada się, że weźmie w niej udział ok. 80 osób).
- Publikację artykułów przybliżających ideę projektu i jego produktu na portalu internetowym projektu oraz w czasopiśmie poświęconych wdrażaniu funduszy strukturalnych w Polsce (np. w kwartalniku *Fundusze Europejskie*).
- Prowadzenie działań mających na celu zaangażowanie regionalnych mediów w dyskusję na temat postrzegania osób niesłyszących i wdrażania efektywnych metod ich aktywizacji zawodowej – działania bezkosztowe, realizowane w ramach misji mediów publicznych.

Skuteczność działań upowszechniających będzie mierzona przede wszystkim wśród uczestników seminariów upowszechniających. O sukcesie świadczyć będzie: zainteresowanie 10 pracodawców zatrudnieniem osób Głuchych, przystąpienie 10 przedstawicieli instytucji rynku pracy do współpracy w zakresie promocji zatrudniania Głuchych, deklaracja 10 trenerów wykorzystania produktu finalnego w swojej pracy zawodowej.

Ryzyko związane z etapem upowszechnienia dotyczyć będzie używanych kanałów dystrybucji informacji i skuteczność przebiccia się z informacją o charakterystyce produktu. Wierzymy, że dotychczasowa współpraca

projektodawcy oraz zatrudnionych przy realizacji projektu ekspertów z pracodawcami i instytucjami na co dzień pracującymi z grupą odbiorców pozwoli wypracować skuteczne i efektywne rozwiązania w tym obszarze.

7. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

W wyniku pogłębionej diagnozy potrzeb strategia włączania do głównego nurtu została doprecyzowana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie. Ze względu na charakter produktu należy mówić przede wszystkim o włączaniu poziomym (mainstreaming horyzontalny).

Celem działań włączających do głównego nurtu polityki jest zapewnienie, że w przyszłości produkt finalny projektu znajdzie szerokie zastosowanie. Działania upowszechniające i włączające się wzajemnie przenikają, jednak te drugie oprócz wskazanych w upowszechnianiu grup użytkowników projektu adresowane są przede wszystkim do:

- Decydentów różnego szczebla w obszarze polityki rynku pracy w regionie Dolnego Śląska oraz w Polsce – w szczególności powiatowych urzędów pracy, wojewódzkich urzędów pracy (IP dla priorytetów VI i VII w ramach POKL w poszczególnych województwach) i instytucji działających na rzecz osób niesłyszących (PZG, fundacje, stowarzyszenia, organizacje pozarządowe). Ponadto potencjalni zainteresowani to również pracownicy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (IP dla priorytetu I w ramach POKL) oraz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (IP2 dla priorytetu I w ramach POKL).
- Przedstawicieli regionalnych i krajowych instytucji z obszaru oświaty i edukacji – w szczególności do pracowników kuratoriów oświaty, Ministerstwa Edukacji Narodowej, gminnych, powiatowych i wojewódzkich wydziałów edukacji.
- Przedstawicieli regionalnych mediów – z uwagi na ich opiniotwórczy charakter.

W przypadku naszego projektu głównym celem działań włączających będzie przekonanie przedstawicieli wskazanych powyżej grup o znaczeniu i wysokiej użyteczności opracowanego produktu finalnego w działaniach zorientowanych na aktywizację zawodową osób niesłyszących.

W działania włączające zaangażowane będą wszystkie osoby z kadry zarządzającej projektu oraz Zarząd firmy Dobre Kadry Sp. z o.o. Uwzględniając możliwości przełożenia na skuteczność włączenia do głównego nurtu polityki można wyróżnić następujące główne działania włączające w projekcie:

- Przygotowanie i dystrybucję listów intencyjnych do decydentów różnego szczebla w obszarze polityki rynku pracy, a także w obszarze polityki oświatowej w Polsce prezentujących główną ideę Projektu i produktu finalnego wraz z elektroniczną wersją materiałów wypracowanych w Projekcie.
- Promowanie idei Projektu oraz charakterystyki produktu finalnego podczas konferencji naukowych poświęconych polityce rynku pracy oraz kształceniu ustawicznemu.
- Dystrybucję zbiorczej pracy zawierającej ostateczną wersję produktu finalnego wśród decydentów z obszaru polityki rynku pracy oraz z obszaru edukacji.
- Zaproszenie na konferencję upowszechniającą decydentów z obszaru rynku pracy i systemu oświaty.
- Prowadzenie działań mających na celu uaktywnienie regionalnych mediów w kierunku dyskusji na temat postrzegania społeczności Głuchych oraz wdrażania efektywnych metod ich aktywizacji zawodowej, w tym promowanie portalu internetowego.
- Propagowanie idei Projektu i jego produktu na stronie internetowej firmy oraz portalu internetowym projektu.
- Propagowanie idei Projektu i jego produktu w akcjach promocyjnych innych projektów finansowanych ze środków EFS realizowanych przez projektodawcę, a adresowanych do przedstawicieli potencjalnych grup docelowych wymienionych w działaniach upowszechniających i włączających.

Skuteczność działań włączających zależeć będzie przede wszystkim od użyteczności wypracowanej w projekcie ostatecznej wersji produktu finalnego, zainteresowania produktem ze strony użytkowników i odbiorców projektu (mierzonej m.in. na podstawie wyników ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej), a także od siły przebicia podejmowanych działań.

8. Kamienie milowe II etapu projektu

1. Zakończenie rekrutacji grupy odbiorców do udziału w projekcie w I fazie testowania – grudzień 2012 r.
2. Zakończenie budowy portalu aktywizacji zawodowej głuchych – marzec 2013 r.
3. Zakończenie szkoleń z języka polskiego i zajęć aktywizujących dla grupy odbiorców w I fazie testowania – czerwiec 2013 r.
4. Zakończenie szkoleń tradycyjnych podnoszących kompetencje zawodowe i kluczowe w grupie odbiorców – czerwiec 2013 r.
5. Zakończenie szkoleń dla przedstawicieli instytucji rynku pracy – czerwiec 2013 r.
6. Zakończenie przygotowania kursów e-learningowych podnoszących kompetencje kluczowe i zawodowe w grupie odbiorców – czerwiec 2013 r.
7. Podsumowanie ewaluacji I fazy testowania – wrzesień 2013 r.
8. Zakończenie rekrutacji grupy odbiorców do udziału w projekcie w II fazie testowania – grudzień 2013 r.
9. Zakończenie szkoleń z języka polskiego i zajęć aktywizujących dla grupy odbiorców w II fazie testowania – maj 2014 r.
10. Zakończenie szkoleń dla przedstawicieli pracodawców – maj 2014 r.
11. Zakończenie testowania modelu współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy – maj 2014 r.
12. Podsumowanie ewaluacji – lipiec 2014 r.
13. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego – sierpień 2014 r.

9. Analiza ryzyka

Na etapie diagnozy zidentyfikowano potencjalne zagrożenia realizacji Projektu i oszacowano prawdopodobieństwo ich wystąpienia (na 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka, a 3 wysokie prawdopodobieństwo). Oszacowano również wpływ ryzyka na realizację Projektu (pomiar dokonany analogicznie na 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ na realizację projektu, a 3 wpływ bardzo duży). Przy identyfikacji ryzyka w Projekcie wzięto pod uwagę zarówno wyniki badań prowadzonych w Projekcie, rozmowy z przedstawicielami grup docelowych, jak i rekomendacje wypracowane przez eksperta w opracowanym w pierwszej fazie raporcie nt. skuteczności wdrażania rozwiązań skierowanych do grupy odbiorców uwzględniające dotychczasowe doświadczenia z realizacji projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Czynniki mające wpływ na realizację Projektu (potencjalne zagrożenia) podzielono na czynniki o charakterze wewnętrznym i czynniki o charakterze zewnętrznym. Czynniki o charakterze wewnętrznym odnoszą się do projektodawcy oraz do produktu finalnego. Wśród czynników zewnętrznych wyróżniono czynniki odnoszące się do grupy odbiorców, grupy użytkowników oraz czynniki należące do zewnętrznego otoczenia Projektu (czyli nieodnoszące się bezpośrednio do uczestników projektu i projektodawcy). Poniżej przedstawiono listę wyróżnionych czynników. W nawiasach podano oszacowany poziom prawdopodobieństwa (P, odpowiednio pierwsza cyfra), wpływ na realizację Projektu (W, odpowiednio druga cyfra) oraz ich iloczyn:

Czynniki o charakterze wewnętrznym:

1. Kadra zarządzająca i operacyjna projektu – czynnik obejmuje kompetencje, kwalifikacje i umiejętności kadry zaangażowanej w realizację Projektu oraz stopień obciążenia obowiązkami (P – 1, W – 2, I = 2)
2. Kadra merytoryczna projektu – czynnik obejmuje kompetencje, kwalifikacje i umiejętności osób na co dzień współpracujących z grupą odbiorców zaangażowanych w realizację Projektu oraz stopień ich dostosowania się do specyfiki projektu (P – 2, W – 2, I = 4)
3. Przepływ informacji oraz system ewaluacji i monitoringu – czynnik obejmuje wzajemną komunikację w projekcie, skuteczność i efektywność ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej, w tym systemu reakcji na ewentualne odchylenia (P – 1, W – 2, I = 2)
4. Logistyka działań podejmowanych w projekcie – czynnik obejmuje sposób organizacji działań podejmowanych w projekcie, zwłaszcza w odniesieniu do grupy odbiorców, w tym głównie

odpowiednie przygotowanie szkoleń z uwzględnieniem wymagań grupy odbiorców (P – 1, W – 2, I = 2)

5. Cechy wypracowanego i testowanego produktu innowacyjnego – czynnik obejmuje atrakcyjność i adekwatność produktu w odniesieniu do potrzeb i oczekiwań grup docelowych, a także skuteczność jego oddziaływania w kontekście zaplanowanych w projekcie rezultatów (P – 1, W – 2, I = 2)
6. Włączenie użytkowników produktu innowacyjnego – czynnik obejmuje funkcjonowanie modelu współpracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób Głuchych, jego skuteczność i efektywność oraz zaangażowanie przedstawicieli grup użytkowników we współpracę (P – 2, W – 2, I = 4)

Czynniki zewnętrzne związane z grupą odbiorców i użytkowników projektu:

7. Stopień otwartości na zmiany oraz chęci podjęcia działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową w grupie odbiorców – czynnik obejmuje rzeczywiste motywatory uczestnictwa w projekcie, cechy osobowościowe potencjalnych uczestników, ich sytuację rodzinną i materialną, wykształcenie i dotychczasowe doświadczenia zawodowe (P – 2, W – 2, I = 4)
8. Zainteresowanie proponowanymi formami wsparcia ze strony społeczności Głuchych – czynnik obejmuje użyteczność wypracowanego produktu w stosunku do potrzeb i oczekiwań odbiorców projektu, możliwość pobudzenia chęci do zmiany własnej sytuacji na rynku pracy (P – 2, W – 2, I = 4)
9. Zainteresowanie proponowanym modelem współpracy ze strony grupy użytkowników – czynnik obejmuje użyteczność wypracowanego produktu w stosunku do potrzeb i oczekiwań użytkowników projektu, chęci do zmian i stosowania w praktyce nowych narzędzi, stopień obciążenia innymi obowiązkami, motywacje do współdziałania w ramach modelu (P – 2, W – 2, I = 4)

Czynniki zewnętrzne należące do zewnętrznego otoczenia Projektu:

10. Stabilne i systematyczne finansowanie zaplanowanych działań – czynnik obejmuje współpracę z IP2 w zakresie terminowości otrzymywania kolejnych transz płatności (P – 1, W – 1, I = 1)
11. Ramy prawne realizacji projektów w ramach EFS w Polsce – czynnik obejmuje przede wszystkim stabilność warunków realizacji projektów, zwłaszcza w kontekście zmieniających się wytycznych w zakresie kwalifikowalności kosztów, zasady konkurencyjności, itp. (P – 1, W – 2, I = 2)
12. Ogólna sytuacja społeczno – gospodarcza kraju – czynnik obejmuje przede wszystkim stabilność warunków na rynku pracy, zapotrzebowanie na siłę roboczą, uregulowania prawne dotyczące sytuacji osób z dysfunkcją słuchu na rynku pracy (obejmujące system edukacji i zatrudniania), zmiany zapotrzebowania na rynku usług (P – 1, W – 1, I = 1)
13. Odbiór społeczny na zaangażowanie w projekt grupy odbiorców – czynnik obejmuje klimat społeczny sprzyjający lub nie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem osób z dysfunkcją słuchu (P – 1, W – 2, I = 2)

Analiza możliwych do wystąpienia zagrożeń wskazała z jednej strony na ich wielość, z drugiej na ich zróżnicowanie, co do możliwości rzeczywistego wystąpienia. W pięciu na trzynastie wskazanych czynników iloczyn prawdopodobieństwa zajścia i wpływu na realizację Projektu osiągnął wartości 4. Dla pozostałych ośmiu iloczyn ten przyjął wartość 2. Sposób ograniczenia ryzyka wystąpienia tych czynników polegać będzie przede wszystkim na wypracowaniu dobrych, efektywnych i skutecznych schematów współpracy zarówno w zakresie samej organizacji projektu, jak i współpracy z grupą odbiorców i użytkowników.

Zespół projektowy zdefiniował pięć czynników mających zarówno duże prawdopodobieństwo wystąpienia, jak i duży wpływ na realizację Projektu – dwa o charakterze wewnętrznym i trzy o charakterze zewnętrznym związane z grupą odbiorców i użytkowników projektu. Do czynników podwyższonego ryzyka o charakterze wewnętrznym należą kadra merytoryczna projektu (nr 2) oraz włączenie użytkowników produktu innowacyjnego (nr 6). Wyróżnienie ryzyka dotyczącego kadry merytorycznej związane jest ze specyficznymi cechami, którymi powinni charakteryzować się kandydaci w kontekście problemów w komunikacji z grupą odbiorców. Należy podkreślić, że osoby z kadry merytorycznej muszą doskonale znać społeczność głuchych i biegle posługiwać się PJM lub ewentualnie SJM. Wymagania takie powodują, że na rynku występuje tylko kilkanaście osób potencjalnie spełniających stawiane warunki, często już mocno obciążonych obowiązkami zawodowymi. Zespół zarządzający Projektu podjął już stosowne działania mające na celu ograniczenie ryzyka

wystąpienia zagrożenia. Na co dzień współpracujemy z praktykami – pracownikami Ośrodka Szkolno-Wychowawczego Dzieci Niestyszących oraz ekspertami z Uniwersytetu Wrocławskiego prowadzącymi zajęcia i lektoryaty z języka migowego.

Ryzyko związane z włączeniem użytkowników produktu finalnego (czynnik nr 6) zostało również określone na poziomie 4. Działania w tym obszarze są szczególnie ważne dla skutecznego i efektywnego funkcjonowania modelu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Wskazywane na etapie diagnozy kolosalne znaczenie portalu internetowego jako medium nawiązania kontaktów i współpracy między grupą użytkowników a grupą odbiorców projektu rokuje wysoką skuteczność przedsięwzięcia. Dotychczasowe duże zainteresowanie produktem projektu ze strony potencjalnych użytkowników pozwala wierzyć, że będzie on miał dużą szansę na upowszechnienie i włączenie. Podjęte zostaną działania mające na celu rozpropagowanie informacji o produkcie finalnym i wypracowanych rozwiązaniach w szerokim gronie zainteresowanych, przede wszystkim wśród instytucji i organizacji na co dzień pracujących z osobami z dysfunkcją słuchu (ośrodki szkolno-wychowawcze, organizacje pozarządowe ukierunkowane na osoby niepełnosprawne, uczelnie specjalizujące się w surdopedagogice i lektoratach języka migowego, oddziały PZG, powiatowe urzędy pracy działające na terenie województwa dolnośląskiego).

Wszystkie czynniki zewnętrzne związane z grupą odbiorców i użytkowników projektu zaliczono do grupy podwyższonego ryzyka. Związane jest to ze specyfiką grupy odbiorców powszechnie uznaną za trudną i hermetycznie zamkniętą społeczność. Odmienność społeczności Głuchych, a przede wszystkim traktowanie ich jako osób niepełnosprawnych, a nie obcojęzycznych powoduje wzajemne niezrozumienie i niechęć do współpracy. Warto podkreślić, że pomimo tego na etapie diagnozy udało się do projektu pozyskać kilkadziesiąt osób z grupy odbiorców, w tym, co szczególnie ważne, głuchych trenerów i ekspertów merytorycznych. Jesteśmy przekonani, że wypracowany produkt finalny, a zwłaszcza portal internetowy będzie przełomem w skutecznej komunikacji ze społecznością Głuchych na rynku pracy.

Należy podkreślić również to, że funkcjonujący w projekcie system współpracy, kontroli i monitoringu przeciwdziała jakimkolwiek innym, niż wskazane powyżej zagrożeniom. Ryzyko wystąpienia innych czynników jest mocno ograniczone, zwłaszcza w kontekście bardzo dużego doświadczenia projektodawcy w realizacji projektów, w tym innowacyjnych.

Zespół projektowy jest i będzie przygotowany na skutki ewentualnej nieskuteczności podejmowanych w Projekcie działań, zwłaszcza w zakresie włączenia do głównego nurtu polityki. Jesteśmy przekonani, że zarówno atrakcyjność dla grup docelowych produktu finalnego, jak i sposób organizacji i przeprowadzenia Projektu pokaże, że są to rozwiązania skuteczne i warte upowszechnienia.

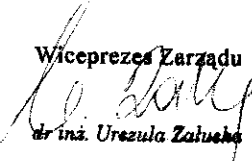
Załącznik: Wstępna wersja produktu finalnego.

Podpisy:

DOBRE KADRY
Centrum badawczo - szkoleniowe Sp. z o.o.
52-311 Wrocław, ul. Marchewkowa 15
NIP 899 258 44 73 REGON 020394740
www.dobrekadry.pl

Prezes Zarządu

dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Wiceprezes Zarządu

dr inż. Urszula Zaluska