



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**EWALUACJA ZEWNĘTRZNA PRODUKTU
FINALNEGO PROJEKTU
„PI ZROZUMIEĆ CISZĘ”
W RAMACH PRIORYTETU VII PO KL
DLA WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO**

Wykonawca: Agata Kulak

Łódź 2013

I. WSTĘP

1. Ogólna charakterystyka problemów grupy osób niepełnosprawnych

Okolo 10 procent populacji cierpi z powodu różnego rodzaju niepełnosprawności. W Polsce w roku 1996 było 5430,6 tys. osób niepełnosprawnych (14,3% ogółu społeczeństwa). Liczba osób niepełnosprawnych z roku na rok jest coraz większa. Według Narodowego Spisu Powszechnego, w roku 1978 było w Polsce 2485 tysięcy osób niepełnosprawnych, w roku 1988 liczba tych osób wzrosła do 3735,5 tysiąca, zaś w roku 1996 w Polsce żyło 5430,6 tysiąca osób niepełnosprawnych. Liczby te oznaczają, że w ciągu 18 lat liczba osób niepełnosprawnych wzrosła ponad dwukrotnie. Z uwagi na to, że osoby niepełnosprawne stanowią znaczną część naszego społeczeństwa, istotne wydaje się spojrzenie na strukturę populacji tych osób. Według cytowanej autorki czynnikiem, który w znacznym stopniu determinuje liczbę osób niepełnosprawnych jest wiek. Osoby niepełnosprawne to najczęściej osoby starsze. W 1996 roku 71,2% populacji osób niepełnosprawnych miało ponad pięćdziesiąt lat. W przypadku osób młodych główną przyczyną niepełnosprawności są wady wrodzone, wraz z wiekiem narasta zaś znaczenie innych czynników (np. choroby zawodowe, wypadki przy pracy). Jeżeli chodzi o płeć, to należy stwierdzić, że mniej więcej połowę populacji osób niepełnosprawnych w roku 1996 stanowiły kobiety (53%). Nie bez znaczenia jest także miejsce zamieszkania. Częstotliwość występowania niepełnosprawności jest wyższa na wsi niż w mieście. Średnio na sto osób mieszkających w mieście niepełnosprawni stanowili 15,9%, zaś na stu mieszkańców wsi – 20%. Niezwykle ważną zmienną w odniesieniu do problematyki niepełnosprawności jest wykształcenie. Ogólnie rzecz biorąc osoby niepełnosprawne mają niższy poziom wykształcenia od osób w pełni sprawnych. Wśród osób niepełnosprawnych wykształcenie wyższe posiada 3,5% natomiast wśród osób pełnosprawnych odsetek ten wynosi 7,7%. Szczególnie niepokojące jest to, że największe różnice występują w młodszych grupach wieku. Dane dotyczące wykształcenia przedstawione są w poniższej tabeli opracowanej podobnie jak tekst wstępu na podstawie artykułu Bożeny Balcerzak-Paradowskiej (2002):

TABELA 1

WYKSZTAŁCENIE	WIEK								
	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+	Ogółem
OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE									
WYŻSZE	-	0,7	1,9	3,9	4,8	4,1	1,6	3,0	3,5
POLICEALNE	0,9	1,0	2,0	2,3	0,6	0,4	0,3	0,6	0,9
ŚREDNIE	0,6	5,5	6,3	5,8	6,3	6,0	5,7	5,9	5,9
ŚREDNIE ZAWODOWE	12,5	10,4	18,3	17,5	13,6	10,9	7,4	5,5	12,2
ZASADNICZE	66,7	49,7	44,6	35,2	21,8	11,9	7,2	1,8	20,2
PODSTAWOWE	17,5	22,6	20,4	32,3	48,8	50,0	54,9	40,1	40,0
OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE									
WYŻSZE	-	6,0	10,4	10,5	12,8	7,4	3,9	3,4	7,7
POLICEALNE	0,1	3,7	4,7	3,0	2,1	1,2	0,6	0,2	2,7
ŚREDNIE	5,3	13,0	6,6	9,2	8,5	6,3	5,4	4,3	8,3
ŚREDNIE ZAWODOWE	3,7	25,3	26,5	22,8	16,4	12,9	5,7	3,5	19,1
ZASADNICZE	11,8	39,9	39,7	32,5	18,4	12,7	7,3	3,9	28,2
PODSTAWOWE	71,2	11,8	11,9	21,3	38,3	46,7	54,1	38,3	29,3

Powyższe dane jednoznacznie pokazują, że w każdej grupie wiekowej osób niepełnosprawnych posiadających wyższe wykształcenie jest mniej niż osób pełnosprawnych. Różnice te są szczególnie widoczne w młodszych grupach wiekowych. Niższy poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych jest wypadkową wielu czynników takich jak: bariery komunikacyjne, organizacyjne, czy środowiskowe. Niższe wykształcenie zmniejsza szanse na znalezienie lepszej pracy, to znowu wpływa na pojawianie się idealnych warunków do wykluczenia tej grupy społecznej z pełnoprawnego dostępu do wszystkich przysługujących każdemu człowiekowi praw.

2. Sytuacja osób Głuchych

Liczba osób dotkniętych uszkodzeniem narządu słuchu jest trudna do oszacowania. W przybliżeniu przyjmuje się, że w krajach takich Niemcy, Szwajcaria czy USA żyje około 10–13% osób dotkniętych poważnymi zaburzeniami słyszenia. Z badania modułowego przeprowadzonego w Polsce w 2000 roku przez BAEL GUS wynika, że na choroby związane z wadliwym funkcjonowaniem narządu słuchu cierpi w Polsce około 6,3% osób dotkniętych niepełnosprawnością, które przekroczyły 15 rok życia. Według danych Instytut Fizjologii i Patologii Słuchu w Warszawie, co trzeci mieszkaniec naszego kraju niedosłyszy przynajmniej na jedno ucho na poziomie 30 dB, co staje się przyczyną

utrudnień w jego codziennym funkcjonowaniu. 20% Polaków odczuwa szumy uszne będące początkowym stadium niedosłuchu. Mała wiedza na temat osób dotkniętych uszkodzeniem narządu słuchu i ich problemów funkcjonalnych sprawia, że w życiu codziennym słysząca większość charakteryzując osoby z zaburzoną percepcją dźwięków często posługuje się nieprecyzyjnymi określeniami. Dlatego została opracowana przez B. Szczepankowskiego na potrzeby Polskiego Związku Głuchych (PZG) specjalistyczna terminologia różnicująca skalę problemu i wyodrębniająca następujące terminy:

- niesłyszący,
- głuchy,
- ogłuchły,
- niedosłyszający,
- głuchoniemy
- słabosłyszający.

Niestety terminologia ta stosowana jest głównie przez specjalistów. W ogólnym odbiorze pojęcia te często ulegają zatarciu. Znacznie większe zagrożenie od niezajomości terminologii stanowią jednak fałszywe i krzywdzące mity społeczne, które budują błędny i uproszczony obraz niedosłyszających i głuchych. Osoby słyszące nie są w stanie wyobrazić sobie, jak żyje się w świecie ciszy, ponieważ postrzegają głuchotę głównie przez pryzmat ewentualnej możliwości utraty dostępu do świata dźwięków, a z głuchotą wiąże się wiele problemów, z którymi stykają się osoby reprezentujące to środowisko.

3. Komunikacja osób Głuchych

W kontaktach pomiędzy osobami niesłyszącymi dominują środki porozumienia się które można wywodzić lub powiązać z klasycznym językiem migowym. Należą do nich :

- znaki migowe ideograficzne w systemie migowym (klasyczny język migowy)
- znaki migowe daktylograficzne (alfabet palcowy i znaki liczb) przy czym alfabet palcowy pełni głównie funkcje pomocnicze i uzupełniające
- mimika i pantomima stanowiące integralną część znaków migowych
- gęsty wtrącanie, które nie są skodyfikowanymi znakami migowymi, ale je uzupełniają i ułatwiają całociowy odbiór wypowiedzi.
- elementy mowy dźwiękowej lub artykulacyjnej
- inne zachowania kinetyczne (mowa ciała)

W kontaktach pomiędzy osobami niesłyszącymi a słyszącymi dominują te środki komunikacji interpersonalnej, dla których bazą jest język narodowy. Zaliczmy do nich:

- język foniczny mówiony (głośna mowa), przy którym łączy się wykorzystywanie resztek słuchu z odczytywaniem z ust
- język foniczny artykułowany (wyraźną artykulacją bez użycia głosu) odbierany wyłącznie przez odczytywanie z ust .
- znaki migowe daktylograficzne
- pismo
- fonogesty (umowne układy rąk i palców wspomagające artykulację)
- znaki migowe ideograficzne i daktylograficzne w systemie językowo-migowym pełnym (język migany z końcówkami) i użytkowym (bez końcówek)
- środki niewerbalne, mowa ciała .

Alfabet palcowy wchodzi w skład daktylografii (z gr. pisanie palcami), do której zaliczamy również :

- znaki określające liczby, w tym liczebniki główne i porządkowe, ułamki zwykłe i dziesiętne
- znaki działań arytmetycznych
- znaki niektórych mian
- znaki interpunkcyjne (w praktyce rzadko stosowane)
- znaki niektórych wyrazów jednoliterowych

Niektórzy badacze języka migowego przepuszczają, że pierwsze alfabety palcowe pojawiły się już w starożytności, jednak całkowicie pewne informacje dotyczące alfabetu palcowego sięgają XII wieku. Dźwiękowy sposób porozumiewania się to naturalny dla człowieka sposób komunikowania się. Służył on członkom określonej wspólnoty językowo-kulturowej do wymiany informacji i wyrażania uczuć. W badaniach nad komunikowaniem się ludzi długo nie brano w nich pod uwagę języków migowych. Dla wielu tysięcy ludzi w Polsce, niesłyszących od urodzenia lub wczesnego dzieciństwa, a więc głuchych lub głuchoniemych, macierzystym językiem, a dla tych ostatnich także podstawowym środkiem porozumiewania się jest właśnie język migowy, a nie język polski. Ponad milion osób w Polsce ma uszkodzony słuch w takim stopniu, że utrudnia im to normalne funkcjonowanie w społeczeństwie. Jednak większość z nich, to osoby słabosłyszące, które na co dzień posługują się mową, korzystają z aparatów słuchowych i innych urządzeń ułatwiających słyszenie. Ich problemy polegają na utrudnieniach w komunikacji z innymi ludźmi,

w odbiorze dźwięku podczas oglądania telewizji, swobodnym korzystaniu z telefonu itp. Są to jednak uciążliwości życia codziennego, z którymi można się pogodzić i które nie tworzą barier nie do pokonania. Prawdziwe problemy zaczynają się wówczas, gdy uszkodzenie słuchu jest głębokie i istnieje od urodzenia lub w wyniku chorób, urazów lub zatrucia środkami farmakologicznymi powstaje w pierwszych latach życia dziecka. Z osobami Głuchymi spotykamy się z nim czasem na ulicy, w kawiarni, w sklepie czy w autobusie i obserwujemy jak porozumiewają się bez słów, jedynie przy pomocy rąk, mimiki, gestów. Osoby te posługują się głównie naturalnym językiem migowym, gdyż dla dużej grupy osób głuchych opanowanie struktur językowych polszczyzny oraz techniki dobrego mówienia i odczytywania mowy z ust jako wyłączonego środka porozumiewania się w większości przypadków okazuje się niemożliwe. Dzieci niesłyszące w szkołach uczą się języka polskiego. Uczą się także mówić i odczytywać mowę z układu ust. Używają stale aparatów słuchowych i innych urządzeń, które pozwalają im wykorzystywać pozostałości słuchu. Mimo długotrwałych ćwiczeń logopedycznych, ukierunkowanych na kształtowanie mowy i jej odczytywanie z ust, niewiele osób głuchych pokonuje barierę językową i opanowuje czynnie język dźwiękowy. Także odczytywanie z ust jest niezwykle trudną sztuką, a odbiór mowy w ten sposób jest bardzo męczący dla wzroku i możliwy tylko na bardzo bliską odległość. Efektywne odczytywanie z ust, jeśli nie jest uzupełnieniem odbioru słuchowego lecz wyłączną formą percepcji, jest możliwe zaledwie przez kilka do kilkunastu minut, po tym okresie zmęczenie wzroku, skoncentrowanego na ciągle zmieniającym się układzie ust rozmówcy, uniemożliwia skuteczny odbiór. Nic więc dziwnego, że właśnie język migowy stał się najbardziej preferowaną przez osoby niesłyszące formą porozumiewania się. Mniejszość językowa, którą tworzą niesłyszący, jest o tyle nietypowa, że ich możliwości rozwoju w zakresie mowy dźwiękowej są ograniczone, stąd też dla wielu osób niesłyszących głównym środkiem porozumiewania się z otoczeniem pozostaje jedynie język migowy. Jedną z funkcji języka jest funkcja integrująca. Skoro Głusi mają swój język wyraźnie widać, że tworzą swoją kulturę. Jednak zważywszy na potrzebę integracji z otoczeniem słyszących konieczne jest budowanie ich świadomości przynależności do ogółu społecznego danej kultury związanej z państwowością, ojczyzną. Możliwość posiadania pracy stanowi ewidentną wartość w piramidzie potrzeb człowieka. Aby Głusi mogli w sposób pełnoprawny uczestniczyć w działaniach na rynku pracy konieczne jest stworzenie systemu, metody wspomagającej dane środowisko ze środowiskiem słyszących w sferze komunikacji, rozumienia komunikatu przekazywania i odbierania informacji zwrotnej.

4. Problem dyskryminacji Głuchych

W 2012 roku została uchwalona ustawa o języku migowym i innych sposobach komunikacji. Fakt tak późnego reagowania na problemy środowiska Głuchych może potwierdzić ogromne problemy, z którymi na co dzień spotykają się niesłyszący. Ustawa ta w bardzo wąskim zakresie reguluje prawo osoby głuchej do pomocy tłumacza języka migowego w różnych placówkach organizacji życia społecznego. Ustawa nie reguluje problemów edukacyjnych dzieci głuchych. Język migowy nie jest w szkołach dla głuchych wykładany jako przedmiot, a traktowany jedynie jako środek wspomagający komunikację z uczniami. Nauczyciele w szkołach dla głuchych nie mają obowiązku posiadania biegłej znajomości PJM. A zatem nadal aktualny jest problem dyskryminacji osób Głuchych.

OBSZARY DYSKRYMINACJI:

- Funkcjonowanie stereotypów na temat PJM

Język migowy jest mało znanym językiem w Polsce. Wiedza o nim jest słaba i otoczona wieloma stereotypami. Powodem jest wieloletnia deprecjacja tego języka – polska surdopedagogika przez wiele lat hołdowała oralistycznym metodom kształcenia głuchych. Tymczasem znajomość języka migowego wcale nie wyklucza biegłej znajomości języka polskiego - wręcz przeciwnie, z wielu badań wynika, że głuche dzieci głuchych rodziców, które „otrzymały” język migowy w dzieciństwie tak, jak ich słyszący rówieśnicy język polski, biegle posługują się polskim w piśmie, a niektórzy także w mowie.

- Dwujęzyczność

Dwujęzyczność w nauczaniu dzieci głuchych jest możliwa, jeżeli będą spełnione określone warunki. Język migowy musi być traktowany jako język pierwszy (macierzyński). Dziecko uczy się tego języka od najbliższych. Następnie w szkole dziecko uczy się języka narodowego w oparciu o teksty pisane. Analiza tekstu powinna odbywać się w oparciu o język migowy. Nie wolno mieszać języków (np. SJM). Dziecko musi mieć świadomość ich odrębności. Dziecko głuche posiadające możliwości rozwoju mowy fonicznej, szybciej rozwija sprawność mówienia dzięki swojej wiedzy o języku. Na ten moment te warunki w systemie oświaty nie są spełnione na gruncie polskim

- Audyzm

Audyzm jest postawą wobec głuchych, za pomocą której słyszący dominują i sprawują władzę nad społecznością Głuchych, polegającą m.in. na przygotowywaniu na temat ludzi głuchych kategorycznych orzeczeń, opisywanie ich i wyrażanie autorytatywnych opinii, nauczaniu o nich, rozporządzaniu, do jakich szkół powinni uczęszczać.

- Pozorna integracja

Osoby głuche, nawet te bardzo dobrze zrehabilitowane, nie są nadal w pełni akceptowane społecznie. Problem pozornej integracji zaczyna się już w szkołach. W szkołach specjalnych w Polsce mamy do czynienia ze stale zmniejszającą się liczbą uczniów na poziomie przedszkola i szkoły podstawowej. Sytuacja ta jest wynikiem prowadzonej o 8 lat w Polsce polityki oświatowej, mającej na celu rozwój nauczania włączającego, które nie zapewnia specjalistycznego wsparcia dla wskazanej grupy uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

- Rynek pracy

Osoby głuche mają duże problemy z zatrudnieniem, które wynikają przede wszystkim z faktu, że pracodawcy obawiają się problemów komunikacyjnych.

5. Techniczne wsparcie osób Głuchych

Osoby Głuche mogą spotkać na rynku wiele rozwiązań technicznych, które mogą im pomóc w pokonaniu barier dnia codziennego, z którymi spotykają się podczas wielu powtarzalnych i powszechnych czynności i są to m.in.:

- Specjalne budziki migające mocnym światłem oraz wibrujące. Dodatkowo wyposażone są w funkcję głośnego alarmu dźwiękowego. Budziki z alarmem wibracyjnym mają klips, który łatwo można przypiąć do poduszki bądź ubrania. Są zasilane dwoma bateriami typu paluszki, można je także podłączyć do kontaktu. Budzikiem może być również poduszka. Niektóre budziki mają w zestawie urządzenie wibrujące, które kładzie się pod poduszkę. Istnieją także poduszki, które mają

wewnątrz zainstalowane urządzenie wibrujące. Coraz większą popularnością cieszą się zegarki na rękę, wyposażone w alarm wibracyjny.

- Komputer - Językiem w tej komunikacji jest słowo pisane. Część osób niedosłyszących, a nawet zupełnie niesłyszących, w pewnych sytuacjach może wykorzystywać syntezytor mowy, który przetwarza zapisany tekst na mowę. Może on być pomocny zwłaszcza wtedy, gdy konieczny jest bezpośredni kontakt z osobą słyszącą i wpisany tekst w przenośnym komputerze może zostać odczytany głosowo. Komputer jest również nieocenionym narzędziem wspomagającym edukację niesłyszących uczniów: naukę czytania, pisanie i matematyki, jak również w terapii słuchu i mowy. Niestety syntezytor wymaga bardzo wyraźnego wypowiedzienia słów i często nie sprawdza się w komunikacji osób niesłyszących.
- System wspomagający słyszenie osób noszących aparaty słuchowe, wyposażone w funkcję odbioru indukcyjnego, czyli pętla indukcyjna, transmituje wzmocniony sygnał bezpośrednio do aparatów słuchowych. Można ją instalować w miejscach publicznych, z których korzystają osoby z niedosłuchem: w kościołach, teatrach, na lotniskach, w szkołach, urzędach, miejscach pracy itp. Mogą być także zamontowane w domu. Istnieją też małe przenośne pętle indukcyjne (noszone na szyi), które obsługują inne urządzenia, np. telewizor, odtwarzacz mp3 i telefon komórkowy. Telefonu nie trzeba np. trzymać przy uchu, a mówi się do mikrofonu zainstalowanego na przewodzie pętli. Pętlę indukcyjną można połączyć z implantem ślimakowym. Niestety system ten nie rozwiązuje problemu osób zupełnie nie słyszących lub słyszących na bardzo niskim poziomie wychwytywania dźwięków.
- System FM to urządzenie wspomagające lepsze słyszenie w trudnych warunkach akustycznych i w związku z dużymi odległościami między mówiącym a osobą z niedosłuchem. Oddziela sygnał mowy od zakłóceń z otoczenia (hałasu, pogłosu, szumu), dzięki czemu osoba niedosłysząca może lepiej rozumieć słowa. Jest szczególnie przydatny w szkole, na wykładach i konferencjach. Wykorzystywany może być również przez rodziców, gdyż ułatwia porozumiewanie się z dzieckiem. System FM przekazuje sygnał drogą radiową. W mikrofon i nadajnik zaopatrzona jest osoba mówiąca, natomiast odbiornik połączony jest z aparatem słuchowym osoby niedosłyszącej. System ma również mikrofon, który pozwala użytkownikowi aparatu słyszeć własny głos. Odbiornik ma wyjście audio, więc można podłączyć go do innych

urządzeń: komputera, telewizora, wieży, dyktafonu, telefonu komórkowego. Ograniczenia jak w przypadku pętli indukcyjnej.

- Istnieją telefony wykorzystujące przewodnictwo kostne. Zamiast do ucha osoba z niedosłuchem przykładła słuchawkę do kości czaszki. Sygnał przekazywany jest dzięki wibracjom przez kości czaszki bezpośrednio do ucha wewnętrznego z pominięciem ucha zewnętrznego i środkowego. Telefon ten nie będzie przydatny dla osób niesłyszących, które mają uszkodzenie ślimaka lub nerwu słuchowego. Skorzystają z niego natomiast osoby z tzw. niedosłuchem przewodzeniowym, a więc z uszkodzeniem tych części ucha, które biorą udział w mechanicznym przetwarzaniu fali dźwiękowej. Do zwykłego telefonu stacjonarnego można podłączyć też specjalną przystawkę, która poprawia i wzmacnia głos. Przystawkę wpię na się pomiędzy przewód słuchawki a gniazdo telefonu.

Wskazane rozwiązania niestety stwarzają trzy ewidentne bariery dostępu:

- Nie są powszechnie stosowane
- Mogą wspierać tylko wąską grupę osób głuchych
- W związku z niskim stopniem upowszechnienia generują wysokie koszty zakupu i eksploatacji.

6. Prawne wsparcie osób Głuchych

Prawa osób niepełnosprawnych są chronione przez zapisy zawarte w K o n s t y t u c j i R P oraz u s t a w a c h z w y k ł y c h : o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; o pomocy społecznej; o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu; o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym; o systemie ubezpieczeń społecznych; o podatku dochodowym od osób fizycznych.

K a r t a P r a w O s ó b N i e p e ł n o s p r a w n y c h , przyjęta w 1997 roku uchwałą Sejmu, określa prawa osób niepełnosprawnych do:

- dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym;
- dostępu do leczenia i opieki medycznej, wczesnej diagnostyki, rehabilitacji i edukacji leczniczej, a także do świadczeń zdrowotnych uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności, w tym, do zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, sprzęt rehabilitacyjny;
- dostępu do wszechstronnej rehabilitacji społecznej;

- nauki w szkołach wspólnie ze swymi pełnosprawnymi rówieśnikami, jak również do korzystania ze szkolnictwa specjalnego lub edukacji indywidualnej;
- pomocy psychologicznej, pedagogicznej i innej pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych;
- zatrudnienia na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga - do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- zabezpieczenia społecznego uwzględniającego konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów wynikających z niepełnosprawności, jak również uwzględniania tych kosztów w systemie podatkowym;
- życia w środowisku wolnym od barier funkcjonalnych, w tym: dostępu do urzędów, punktów wyborczych i obiektów użyteczności publicznej, swobodnego przemieszczania się i powszechnego korzystania ze środków transportu, dostępu do informacji, możliwości komunikacji międzyludzkiej; [9] posiadania samorządnej reprezentacji swojego środowiska oraz konsultowania z nim wszelkich projektów aktów prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych;
- Pełnego uczestnictwa w życiu publicznym, społecznym, kulturalnym, artystycznym, sportowym oraz rekreacji i turystyce odpowiednio do zainteresowań i potrzeb.

Działania resortów, urzędów centralnych i innych jednostek organizacyjnych w zakresie różnych sfer życia osób niepełnosprawnych określone są przez R z ą d o w y P r o g r a m D z i a ł a ń n a R z e c z O s ó b N i e p e ł n o s p r a w n y c h i ich integracji ze społeczeństwem. Pomoc państwa obejmuje następujące działania:

- usuwanie barier funkcjonalnych;
- edukację i szkolenia;
- zatrudnienie;
- zapobieganie niepełnosprawności;
- rehabilitację;
- regulacje prawne;
- działalność badawczą;
- przygotowywanie normalizacji;

- współpracę z organizacjami samorządowymi i pozarządowymi;
- działania w sferze kultury, sztuki i sportu.

Jednym z priorytetów polskiej polityki wobec osób niepełnosprawnych jest ich rehabilitacja zawodowa i społeczna. Na mocy ustawy o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych powołany został P a ń s t w o w y F u n d u s z R e h a b i l i t a c j i O s ó b N i e p e ł n o s p r a w n y c h (PFRON). Celem Funduszu jest realizacja zasady równości szans osób niepełnosprawnych i tworzenie polityki ich zatrudniania (w tym przede wszystkim wspierania instytucji zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz pomoc w tworzeniu nowych zakładów i miejsc pracy). Środki Funduszu przeznaczone są m.in. na:

- tworzenie nowych oraz przystosowywanie istniejących miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- tworzenie zakładów pracy chronionej;
- likwidację barier architektonicznych;
- udzielanie pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- organizowanie szkoleń i przekwalifikowań;
- organizowanie warsztatów terapii zajęciowej;
- rehabilitację leczniczą i społeczną.

Koordinacją polityki wobec osób niepełnosprawnych w tym także działalności PFRON zajmuje się P e ł n o m o c n i k R z ą d u d s . O s ó b N i e p e ł n o s p r a w n y c h . Jego rolą jest również monitorowanie przebiegu procesów gospodarczych i społecznych dotyczących środowiska osób niepełnosprawnych. To ta instytucja wypracowuje strategię i plany działań na rzecz osób niepełnosprawnych.

W wielu regionach Polski powstały regionalne lub wojewódzkie S e j m i k i O s ó b N i e p e ł n o s p r a w n y c h zrzeszające liczne stowarzyszenia, organizacje, komitety, rady i fundacje działające na rzecz różnych środowisk osób niepełnosprawnych. Celem działania sejmików jest reprezentowanie interesów osób niepełnosprawnych, koordynowanie działań dla wszystkich wspólnych członków, tworzenie warunków pełnego i aktywnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym i społecznym.

Poza tym w wielu miastach istnieje stanowisko r z e c z n i k a o s ó b n i e p e ł n o s p r a w n y c h powoływanego przy Urzędach Miasta lub Prezydencie. Do jego głównych zadań należy m.in.

- działanie w obronie interesów osób niepełnosprawnych'

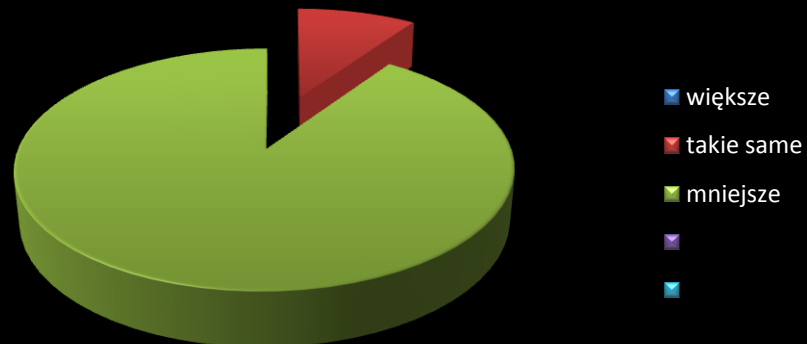
- przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych;
- występowanie z inicjatywą i wnioskami oraz wydawanie opinii w sprawach mających znaczenie w życiu osób niepełnosprawnych;
- informowanie o instytucjach, stowarzyszeniach działających na rzecz osób niepełnosprawnych;
- informowanie o programach rządowych dla osób niepełnosprawnych;
- współpraca z organizacjami pozarządowymi;
- organizacja imprez integracyjnych.

Przy urzędach pracy powołane zostały specjalne r e f e r a t y d s . o s ó b n i e p e ł n o s p r a w n y c h zajmujące się doradztwem organizacyjnym, prawnym i ekonomicznym dla tego środowiska, organizowaniem miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz późniejszym monitorowaniem warunków, jakie zapewniają pracodawcy.

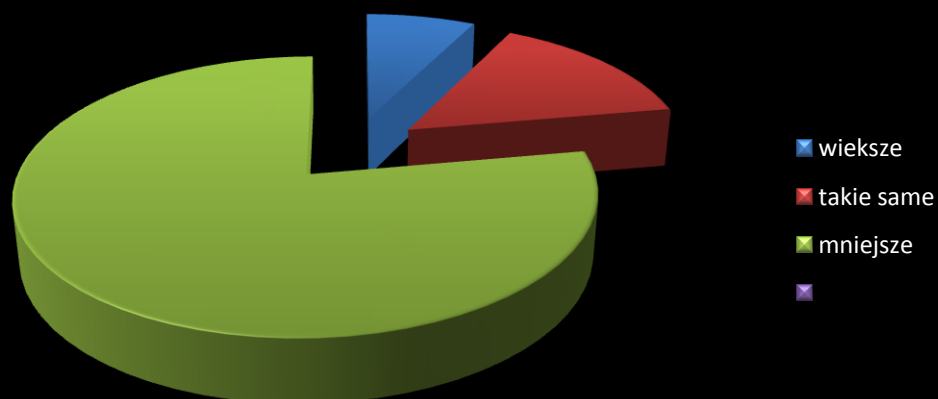
7. Osoby Głuche na rynku pracy

Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych jest niezmiernie trudna. Jako przykład posłużyć może struktura bezrobocia osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Z analiz badających postawy pracodawców z otwartego rynku pracy wobec problemu zatrudniania osób niedosłyszących i głuchych przeprowadzonych przez PFRON wynika, że zaledwie 15,6% objętych badaniami osób dopuszczało ewentualność zatrudnienia osoby głuchej na jakimkolwiek stanowisku w ich firmie. Nieco lepsza jest sytuacja osób niedosłyszących, w ich przypadku za ewentualnym zatrudnieniem ich w swojej firmie opowiedziało się 41,3% potencjalnych pracodawców . Szanse na zdobycie zatrudnienia przez osoby niedosłyszące i głuche są więc znikome. Co więcej, osoby te mają świadomość swojej trudnej sytuacji. Z badań przeprowadzonych przez autorkę rozprawy magisterskiej „Problemy życia społecznego i zawodowego osób niedosłyszących i głuchych” wynika, że aż 90,47% badanych mężczyzn i 77,77% kobiet uważa swoje szanse w tym względzie za mniejsze od słyszących. Zaledwie 9,52% mężczyzn i 14,81% kobiet szacuje swoje szanse jako porównywalne, a jedynie niewielki procent kobiet (7,40%) uważa wyścig o pracę z osobą pełnosprawną za równorzędną walkę.

Szanse niedosłyszących i głuchych kobiet i mężczyzn na zdobycie pracy - MĘŻCZYŹNI



Szanse niedosłyszących i głuchych kobiet i mężczyzn na zdobycie pracy - KOBIETY



Cytowane badania przeprowadzono w łódzkim oddziale PZG na potrzeby PONIŻEJ WSKAZANEJ rozprawy magisterskiej. W badaniu brało udział 48 osób, w tym 27 kobiet i 21 mężczyzn, z czego 34 stanowiły osoby niedosłyszące i 14 osób dotkniętych głuchotą – praca magisterska - P. Albińska, „Problemy życia społecznego i zawodowego osób niedosłyszących i głuchych.

II. WSTĘP

Niniejszy dokument dotyczy analizy działań podjętych w ramach testowania metody komunikacji za pośrednictwem e-tłumaczy przy wykorzystaniu metody videokonferencji. Wspomniane testowanie stanowi zakres działań projektu „PI Zrozumieć ciszę” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, priorytet VII: „Promocja integracji społecznej”, działanie 7.2.: „Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej”, poddziałanie 7.2.1.: „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”, na terenie województwa łódzkiego. Ewaluacja produktu ma na celu analizę rzeczywistych efektów testowania i określenie efektywności wypracowanego rozwiązania. Wyniki analizy powinny pozwolić na ewentualną modyfikację przygotowanego produktu. A zatem zadaniem ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego jest analiza rzeczywistych efektów testowania produktu finalnego w celu zbadania efektywności wypracowanych rozwiązań. Wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych pozwalają stwierdzić, że przedmiot ewaluacji spełnia wszystkie podstawowe kryteria ewaluacyjne:

- trafności,
- skuteczności,
- efektywności,
- użyteczności,
- trwałości,

oraz wszystkie kryteria dodatkowe:

- zaangażowanie grup docelowych,
- multiplikowalność,
- jakość i dostępność przedmiotu ewaluacji.

1. OPIS PROJEKTU

Typ projektu

PI „Zrozumieć ciszę” jest projektem innowacyjnym.

Projekt realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII: „Promocja integracji społecznej”, działanie 7.2.: „Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej”, poddziałanie 7.2.1.: „Aktywizacja zawodowa

i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”, na terenie województwa łódzkiego. Instytucją wdrażającą jest Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

Realizatorzy projektu

Projekt realizowany jest przez:

- Centrum Zespołów Analityczno- Strategicznych Sp. z o.o. – LIDER Projektu
- TAURUS Hanna Kądziołka-Sabanty, z siedzibą w Łodzi. – PARTNER Projektu

Czas realizacji

Projekt realizowany jest w okresie od 01.01.2012 do 31.03.2014 roku.

Główny cel projektu

Głównym celem projektu jest aktywizacja zawodowa głuchej młodzieży, powyżej 15 roku życia, zamieszkałą na terenie województwa łódzkiego, przy użyciu innowacyjnej metody e- asystenta/tłumacza.

Projekt innowacyjny „Zrozumieć ciszę” jest skierowany do niesłyszących i słabo- słyszących uczniów ponadgimnazjalnych szkół specjalnych z terenu województwa łódzkiego. Projekt zakłada testowanie metody komunikacji osób Głuchych za pośrednictwem e-komunikatorów w symulacyjnych sytuacjach bezpośrednio w otoczeniu potencjalnych miejsc pracy – rozmowy z pracodawcą w ramach symulacji rozmów kwalifikacyjnych, rozmowy podczas praktyk, rozmowy podczas spotkań w UP. Działania podejmowane w ramach zaplanowanych zadań projektu mają charakter innowacyjny, bo:

- Grupa docelowa (młodzież w wieku 15 – 19 lat) jest pomijana i wykluczana,
- Problem związany z aktywnym wsparciem komunikacji osób Głuchych za pośrednictwem e-komunikatorów nie był do tej pory podejmowany ,
- Metoda komunikacji osób Głuchych za pośrednictwem e-komunikatorów nie była do tej pory testowana w środowisku potencjalnie możliwych aktywności osoby Głuchej;
- Nie dokonano do tej pory opisu Metody komunikacji przy wykorzystaniu e-komunikatorów z ujęciem tematu w zakresie analizy różnych rozwiązań sprzętowych z wskazaniem na możliwości i zagrożenia.

2. CELE PROJEKTU

Głównym celem innowacji w wymiarze projektu jest aktywizacja zawodowa grupy głuchej młodzieży powyżej 15. roku życia zamieszkałej na terenie województwa łódzkiego do dnia 31 marca 2014 roku przy użyciu innowacyjnej metody korzystania z usług e-asystentów.

Wskaźnikiem pomiaru celu - liczba osób niepełnosprawnych, które zakończą udział w projekcie (liczba głuchych uczniów/absolwentów, którzy wezmą i zakończą udział w projekcie w przynajmniej z jednym z zakładanych wymiarów:

- kontaktów z pracodawcami- prowadzenie rozmów rekrutacyjnych, komunikacja w czasie praktyk zawodowych,
- kontaktów z Urzędami Pracy i Pośrednikami Pracy w zakresie prezentacji oferty, kontaktów z doradcami zawodowymi/psychologami w zakresie tworzenia Indywidualnych Planów Działania)
- liczba stworzonych i przetestowanych systemów e-komunikacji.

Zgodnie z założeniami projektu weryfikacja wskaźników ma odbywać się na podstawie przeprowadzanej w sposób ciągły oceny list obecności dla planowanych 20 osób biorących udział w projekcie oraz opracowanie jednego opisu systemu e-komunikacji w ramach testowanej metody komunikacji z wykorzystaniem e-komunikatorów.

Założone cele szczegółowe to:

- a) Poprawa sytuacji na rynku pracy głuchej młodzieży powyżej 15. roku życia zamieszkałej na terenie województwa łódzkiego dzięki zastosowaniu systemu wsparcia przez e-asystentów do dnia 31 marca 2014 roku;** wskaźnikami pomiaru pierwszego celu szczegółowego to: liczba osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, które zakończyły udział w projekcie - źródłem weryfikacji dla wskazanego wskaźnika –listy obecności dla planowanych 20 osób biorących udział w projekcie. Oraz liczba „interwencji” e-asystentów w czasie testowania innowacji. Sposób weryfikacji wskaźnika: weryfikacja dokonywana na bieżąco poprzez licznik wejść do aplikacji i monitorowanie ruchu w sieci – projekt zakłada minimum 100 „interwencji”. Kolejnym wskaźnikiem pomiaru realizacji celu będzie procent pozytywnych opinii interesariuszy na temat działania systemu – przewiduje się przeprowadzenie 30 wywiadów pogłębionych, a w tym 80% opinii ma być pozytywnych. Zgodnie z zaleceniami RST dla woj. Łódzkiego, wprowadzono dodatkowy wskaźnik: „Przełamanie barier komunikacyjnych i mentalnych w kontaktach osób głuchych z rynkiem pracy” z wartością docelową wskaźnika: 60%. Weryfikacja

wskaźnika w oparciu o analizę 30 wywiadów pogłębionych w bieżącym trybie. Zgodnie z w/w zaleceniami wprowadzono: wskaźnik pomiarujący włączanie i upowszechnianie do głównego nurtu polityki: „liczba seminariów informacyjnych” - wartość liczbowa wskaźnika 48 – pomiar w oparciu o listy obecności prowadzony na bieżąco w sposób ciągły w czasie realizacji działań danego zadania.

- b) **Poprawa zdolności do zatrudniania i utrzymania się na rynku pracy przez głuchą młodzież powyżej 15. roku życia z województwa łódzkiego dzięki przełamaniu barier mentalnych i komunikacyjnych do dnia 31 marca 2014 roku to drugi cel szczegółowy** Wskaźnikiem pomiaru drugiego celu szczegółowego będzie ilość odbytych rozmów kwalifikacyjnych przy zastawianiu innowacji, a źródłem weryfikacji – ilość deklaracji współpracy w ramach projektu z pracodawcami, notatki ze spotkań i comiesięczne badanie ewaluacyjne, ankietowe w grupie uczestników testowania. Kolejny wskaźnik to liczba stworzonych IPD, a źródłem weryfikacji w tym przypadku będzie kwestionariusz IPD oraz potwierdzenie odbycia rozmowy w cyklu miesięcznym. Ostatnim wskaźnikiem pomiaru drugiego celu szczegółowego będzie procent głosów interesariuszy stwierdzających przełamanie barier mentalnych i komunikacyjnych (z założenia 85% objętych projektem), a weryfikacja będzie realizowana na podstawie analizy wywiadów pogłębionych. Zgodnie z zaleceniami RST dla woj. Łódzkiego, umieszczono w wytycznych realizacyjnych dodatkowy wskaźnik: „Procentowa liczba aktorów rynku pracy, którzy otrzymali rekomendację/informację o istnieniu rozwiązania wspomagającego wejście osób głuchych na rynek pracy”. Wartość docelowa wskaźnika: 75% - źródła weryfikacji danych: potwierdzenia wysłanych listów, maili, dane z agencji analizujących słuchalność, oglądalność i poczytność lokalnych mediów. Wprowadzono również wskaźnik pomiarujący działania mainstreamingowe: „Liczba aktorów rynku pracy, którzy zadeklarowali zainteresowanie wdrożeniem systemu e-tłumacz”. Wartość docelowa wskaźnika: 50. Źródła weryfikacji: ankieta ewaluacyjna przeprowadzana po seminariach.

Cele projektu sformułowano zgodnie z wytycznymi zasady SMART – są one zatem konkretne, mierzalne, osiągalne, realne i określone w czasie. Cele projektu są zgodne z celami i tematem konkursu: „Poszukiwanie metod wczesnej interwencji socjalnej...”, gdyż dają narzędzia do zwiększania szans na aktywne wejście i utrzymanie się na rynku pracy przez osoby Głuche. Cele projektu są też zgodne z priorytetem VII – promocja integracji społecznej, działaniem 7.2 – przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, a także

poddziałaniem 7.2.1 – aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Cele te są realizowane poprzez usprawnienie komunikacji ONS ze słyszącymi (pracodawcami, kolegami z pracy, instytucjami rynku pracy), a przez to realnie zwiększają szansę na poprawę dostępności do wolnego rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem.

Realizatorzy projektu zadeklarowali w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego dla przedmiotowego zadania, że zdiagnozowali obszary uzupełniające realizację wymienionych celów przez cele wspierające o bardzo ogólnym charakterze, których oddziaływanie na grupę docelową będzie przekraczało czas realizacji projektu i uzupełniało wskazane we wniosku założenia. Wskazanie podanego obszaru oddziaływania realizacyjnego stanowi uzupełnienie diagnozy wartości dodanej wypracowanej w ramach realizacji projektu. Do celów wspierających zaliczono::

- opracowanie systemu elektronicznego wsparcia dla głuchej młodzieży dzięki wykorzystaniu nowoczesnych urządzeń i technologii komunikacyjnych, w tym komunikatorów internetowych zoptymalizowanych pod kątem wideokonferencji, umożliwiających świadczenie usługi zdalnych tłumaczeń, by osoby niesłyszące mogły się porozumiewać z tłumaczem i za jego pośrednictwem z różnymi aktorami rynku pracy (UP, agencje zatrudniania, firmy szkoleniowe, pracodawcy itd.). Zakłada się testowanie więcej niż jednej technologii, a w tym jednego z komunikatorów typu camfrog, video chat, paltalk scene, vidio z opcją jego późniejszej customizacji (zakłada obecność administratora – przystosowanie do konkretnych potrzeb użytkowników);
- transfer technologii/innowacji do grup interesariuszy;
- propagowanie, popularyzowanie i wdrażanie nowych technologii informacyjnych;
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób z dysfunkcjami słuchu, w tym wykluczeniu cyfrowemu;
- wzmocnienie poczucia własnej wartości i kultury środowisk Głuchych;
- przyczynianie się do awansu zawodowego osób niesłyszących;
- inicjowanie i wspieranie innowacyjnych rozwiązań komunikacyjnych wykorzystywanych jako wsparcie dla grup wykluczonych;
- rozwijanie i umacnianie postaw nastawionych na tolerancję wobec osób niesłyszących oraz języka migowego;
- działanie na rzecz osób niepełnosprawnych;
- działanie na rzecz wyrównania szans osób niesłyszących;

- działanie na rzecz wyrównania szans na rynku pracy osób niesłyszących;
- tworzenie płaszczyzn porozumienia i współpracy w środowisku Głuchych oraz pomiędzy osobami niesłyszącymi a słyszącymi;
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży, wzmocnieniu poczucia własnej wartości i kultury środowisk Głuchych

III. OPIS BADANIA

19

1. PRZEDMIOT BADANIA

- Przedmiotem badania jest PI „Zrozumieć ciszę” jest projekt innowacyjny realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII: „Promocja integracji społecznej”, działanie 7.2.: „Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej”, poddziałanie 7.2.1.: „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”.
 - Projekt realizuje Centrum Zespołów Analityczno Strategicznych Sp. z o.o. w partnerstwie z TAURUS HANNA KĄDZIOLKA-SABANTY na podstawie umowy zawartej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Łodzi.
 - Grupy docelowe projektu stanowią:
 - A) Odbiorcy - wymiar docelowy - Głusi uczniowie i absolwenci w wieku 15-24 lata, wchodzący na rynek pracy z ter.woj.łódz. Razem ok. 1200 osób (w przybliżeniu po 50% K i M); wymiar upowszechniania- ok. 75% wymiaru docelowego; wymiar testowy - w czasie badań nad opracowaniem wersji wstępnej 30 niesłyszących uczniów z terenu województwa łódzkiego, w czasie testów 20 głuchych uczniów ze Szkoły Specjalnej w Łodzi przy ul.Siedleckiej (po 50% K i M)
 - B) Użytkownicy - wymiar docelowy (50%K,50%M)
 - Pracodawcy z terenu województwa łódzkiego ok. 331,4 tys (GUS 2010) , z tego 17% (ok. 56 tys) planuje zatrudniać prac. (GUS IVkw.2010)
 - Instytucje działające w obszarze zatrudnienia z terenu województwa łódzkiego (UP, Agencje Zatrudnienia, Instytucje szkoleniowe) ok. 1 tys (WUP Łódź, 2011)
 - Ponadgimnazjalne szkoły specjalne prowadzące nauczanie ONS z ter.woj.łódz.-4
- Wymiar upowszechnienia-75% wymiaru docelowego

Wymiar testowy- Pracodawcy z terenu województwa łódzkiego, u których niesłyszący uczniowie odbywają praktyki (4), Instytucje dział. w sektorze zatrudnienia (2), Szkoła Specjalna przy ul. Siedleckiej w Łodzi,

- W ramach niniejszego projektu przewidziane są do realizacji następujące etapy projektu:
 - Etap przygotowawczy - w ramach tego etapu prowadzone były prace badawcze, w efekcie których została opracowana wstępna wersja modelu testowania metody komunikowania się osób niesłyszących przy wykorzystaniu e-komunikatorów oraz Strategia Wdrażania i Strategia Zarządzania Ryzykiem oraz Monitorowania.
 - Etap pilotażowego wdrożenia i testowania - po zakończonym I etapie przygotowawczym i przeprowadzonej pozytywnej ocenie Strategii realizowany jest etap pilotażowego wdrożenia i testowania produktu. W wyniku realizowanych działań (wdrażania i testowania) opracowana została ostateczna wersja produktu, która następnie zostanie poddana walidacji.
 - Upowszechnianie i mainstreaming - po przeprowadzonej pozytywnie walidacji rozpoczęty zostanie etap upowszechniania produktu innowacyjnego i włączania w politykę. Służyć temu będą narzędzia marketingowe i odpowiednio przeprowadzone działania PR. Jako sukces tego etapu określić można zmianę stereotypu podejścia do osób Głuchych i możliwości komunikacji z nimi, poszerzenie wiedzy na temat możliwości i zastosowań metody w różnych aspektach działalności człowieka.
 - Ewaluacja projektu i produktu – działania prowadzone w sposób ciągły powiązane z obligatoryjnym monitoringiem i gromadzeniem danych do sprawozdawczości z realizacji. W ramach w/w działań prowadzone gromadzenie i opracowywanie danych i wyników pomiarów, także w formie zwartej – okresowe raporty. Ewaluacja prowadzona dwutorowo:
 - a) ewaluacja projektu
 - b) ewaluacja produktu.
 - Zarządzanie projektem – realizacja działań związanych z delegowaniem zadań, bieżącym monitoringiem, kontrolą i ocena stopnia realizacji zadania i postępu rzeczowo-finansowej realizacji itp. Działanie realizowane w sposób ciągły.

2. CELE BADANIA

Ewaluacja projektu i działania z nią związane jest zgodna z Rozporządzenie nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1260/1999.

- Celem ogólnym badania jest ocena efektywności stworzonego w ramach projektu produktu – opisu metody komunikacji osób Głuchych z wykorzystaniem e-komunikatorów a zatem przedmiotem niniejszej ewaluacji jest produkt finalny.
- Rezultaty badania będą bezpośrednio służyły poprawie jakości produktu finalnego i lepszemu dostosowaniu go do potrzeb odbiorców.
- W szerszym wymiarze wyniki badania posłużą zapewne zwiększeniu efektywności projektów innowacyjnych oraz opracowaniu bardziej precyzyjnych wymagań w stosunku do potencjalnych odbiorców.
- W jeszcze szerszym aspekcie wyniki badania mogą posłużyć ocenie realizacji celów w ramach PO KL dotyczących projektów innowacyjnych.

3. KRYTERIA EWALUACJI I PYTANIA BADAWCZE

Niniejsza ewaluacja będzie prowadzona w oparciu o następujące kryteria :

- **Kryterium trafności** – umożliwi ocenę stopnia, w jakim przyjęte cele projektu odpowiadają zidentyfikowanym problemom w obszarze objętym projektem i realnym potrzebom beneficjentów.
- **Kryterium efektywności** – pozwala ocenić poziom „ekonomiczności” projektu, czyli stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych produktów (nakłady to zasoby finansowe i ludzkie oraz poświęcony czas).
- **Kryterium skuteczności** – pozwoli ocenić, w jakim stopniu zostały osiągnięte cele projektu zdefiniowane na etapie planowania.
- **Kryterium użyteczność** – pozwoli ocenić związek między celem projektu i celami ogólnymi, tj. stopień, w jakim korzyści odniesione przez uczestników miały szerszy, ogólny wpływ na większą liczbę osób na danym terenie.

- **Kryterium trwałości efektów** – pozwoli ocenić, czy rezultaty osiągnięte w ramach projektu mogą trwać po zakończeniu finansowania zewnętrznego, a także czy możliwe jest długotrwałe utrzymanie się wpływu projektu na procesy rozwoju danego terenu.

W przedmiotowej analizie dokonana zostanie ocena zgodnie z kryteriami zawartymi w zapytaniu ofertowym:

Kryterium ewaluacji	Pytanie badawcze
Trafność	1. Czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby użytkowników/odbiorców?
Efektywność	1. Czy wypracowany produkt jest bardziej efektywny niż te stosowane dotychczas? 2. Czy proponowane podejście jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od metod stosowanych wcześniej?
Skuteczność	1. Czy produkt jest skuteczny? Co wpływa na jego skuteczność – czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia czy inne czynniki? 2. Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
Użyteczność	1. Czy wypracowany produkt jest zgodny z potrzebami grup docelowych: użytkowników/odbiorców?
Trwałość	1. Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu?

Tabela 2 – opr. własne

Oprócz wskazanych powyżej pytań odpowiedzi zostaną udzielone na pytania uzupełniające:

1. Czy produkt finalny, który będzie efektem przedmiotowego projektu jest zgodny z wymogami prawnymi w szerokim tego słowa znaczeniu tak w kontekście polskich uwarunkowań prawnych, jak i UE? (badany kontekst prawny rozumiany jest w obszarze edukacji, pozycji osób niepełnosprawnych, rynku pracy)

2. Czy i w jakim zakresie przyjęty system wsparcia w ramach testowanego Modelu jest skuteczny i użyteczny dla odbiorców i użytkowników?
 - W jakim stopniu realizatorom udało się skutecznie przeprowadzić zaplanowane działania w fazie testowania i osiągnąć zakładane cele i efekty testowania?
 - Jakie rzeczywiste korzyści z udziału w testowaniu pojawiają się dla odbiorców i użytkowników fazy testowania?
 - W jakim zakresie testowany model produktu finalnego może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów (społecznych, zawodowych) grup docelowych?
 - Do których grup osób – odbiorców w wymiarze docelowym model produktu jest najlepiej dostosowany/ skierowany? (np. ze względu na kryteria: płeć, wiek, wykształcenie, status na rynku pracy, branża zawodowa, typ przedsiębiorstwa, czy instytucji itp.).
 - Jakie elementy wsparcia w ramach prowadzonych działań okazały się najbardziej przydatne/użyteczne, a które najmniej przydatne/użyteczne?
3. Jaki jest potencjał wdrożeniowy testowanego modelu, czyli możliwości wdrożenia do głównego nurtu polityki (stopień skomplikowania, skala wymaganych zmian prawnych i organizacyjnych, efektywność)?
 - Czy proponowane podejście okazało się atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej, czy jest bardziej skuteczne, tańsze, bardziej efektywne?
 - Czy testowany model produktu jest podatny na powielanie i/lub adaptowanie przez inne podmioty, w innych warunkach?
 - Na ile jest to nowe, unikalne, kreatywne rozwiązanie, na które jest zapotrzebowanie wśród odbiorców i użytkowników?
4. Jakie doświadczenia z testowania wstępnej wersji produktu finalnego powinny być uwzględnione przy opracowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego?
 - Jakie czynniki utrudniały testowanie produktu ? Czy czegoś zabrakło w założeniach testowanego produktu np. odnośnie procedur, przebiegu procesu, nakładów, zasobów, narzędzi?

- Co się sprawdziło w zaplanowanej metodologii testowania modelu produktu, a co należy zmodyfikować ze względu na specyficzną grupy uczestników lub inne czynniki? Czy coś należałoby zmienić, udoskonalić w założeniach?

4. METODY I TECHNIKI BADAWCZE

Połączenie różnych metod badań jakościowych oraz ilościowych pozwoliło na dogłębne zapoznanie się z przedmiotem ewaluacji, uwzględniając kontekst wykorzystania narzędzia oraz indywidualizm każdego z badanych. Zebrane dane uwzględniają perspektywę wszystkich grup, których opinia może być istotna z perspektywy projektu – grup docelowych, ekspertów oraz zespołu projektowego. Każda z zastosowanych metod badawczych skupiała się na innym kryterium ewaluacyjnym i miała odmienne szczegółowe cele badawcze.

METODA/TECHNIKI BADAWCZE	ZAKRES BADANIA
ANALIZA DOKUMENTÓW PROJEKTOWYCH	• Wniosek o dofinansowanie • Strategia Wdrażania Projektu • Wstępna Wersja Produktu Finalnego • Zbiorcze raporty z badań okresowych • Analiza ankiet częściowych z pomiarów • Analiza opisu spotkania „Burzy mózgów” • Wyniki przeprowadzonych testów częściowych i ankiet podczas testowania • Wzory ankiet i testów • Analiza informacji przekazanych przez uczestników fazy testowania; • Indywidualne wywiady z przedstawicielem/przedstawicielami Lidera i Partnera projektu; • Opinie zewnętrznych interesariuszy projektu: decydentów i użytkowników • Materiały/ ulotki informacyjno-promocyjne • Materiały na stronie internetowej Projektu • Raporty okresowe realizatorów • Materiały/ publikacje/ wytyczne PO KL dot. wdrażania i ewaluacji projektów innowacyjnych

ANALIZA DOKUMENTÓW – WŁAŚCIWE AKTY PRAWNE	• Konstytucji RP. • Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. • Rezolucja nr 48/96 Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z dnia 20 grudnia 1993 r. • Kodeks Pracy • Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie organizacji kształcenia oraz warunków i form realizowania specjalnych działań opiekuńczo-wychowawczych w przedszkolach i szkołach specjalnych zorganizowanych w podmiotach leczniczych i jednostkach pomocy społecznej stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 71c ust. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). • Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. Nr 15, poz. 142, z późn. zm.) oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. poz. 204). • Ustawą o języku migowym i innych środkach komunikowania się, która weszła w życie 1 kwietnia 2012 r.,
BADANIA ANKIETOWE ZREALIZOWANE W JEGO I ETAPIE – OGÓLNA ANALIZA WYNIKÓW	Dane zastane gromadzone w ramach działań monitoringowych Realizatorów projektu.
OCENA SPOTKANIA „BURZA MÓZGÓW”	Dane zastane gromadzone w ramach działań monitoringowych Realizatorów projektu.
ANALIZA DANYCH ILOŚCIOWYCH	Dane zastane gromadzone w ramach działań monitoringowych Realizatorów projektu.
ANALIZA OBSERWACJI UCZESTNIKÓW FAZY TESTOWANIA (swobodne wywiady pogłębione, symulacje rozmów kwalifikacyjnych z wykorzystaniem e-tłumacza,	Dane zastane gromadzone w ramach działań monitoringowych Realizatorów projektu.

wykorzystanie e-tłumacza w innych działach etapu, realizacji IPD)	
ANALIZA ROZMÓW NA TEMAT REALIZACJI Z LIDEREM I PARTNEREM PROJEKTU	Na podstawie danych gromadzonych przez Realizatorów projektu.
ANALIZA KOSZTÓW I KORZYŚCI (COST-BENEFIT ANALYSIS)	Analiza kosztów i korzyści pozwoli na stwierdzenie, w jakim stopniu realizacja produktu jest pożądana z punktu widzenia danej społeczności. Analizuje pozytywne i negatywne efekty programu w kontekście założeń projektowych i możliwości realizacji w perspektywie czasu.
ANALIZA SWOT	Silne i słabe strony przedsięwzięcia zostają skonfrontowane z czynnikami zewnętrznymi, które pozostają poza kontrolą osób odpowiedzialnych za realizację projektu, a które w pozytywny (szanse) lub negatywny sposób (zagrożenia) mogą wpływać na wdrażanie przedmiotowego programu. Istotnym zadaniem tej części badania będzie wydzielenie czynników, dzięki którym można będzie rozwijać silne strony przedsięwzięcia, niwelować (bądź ograniczać) strony słabe

Tabela 2 – opr. własne

5. GRUPA BADAWCZA

Niepełnosprawność jest jednym z ważniejszych problemów współczesnego świata. Wynika to z powszechności i rozmiaru tego zjawiska. Ponad 500 milionów ludzi na świecie (10% populacji) cierpi z powodu różnego rodzaju niepełnosprawności. W literaturze można spotkać różne określenia osoby niepełnosprawnej. Najczęściej przyjmuje się dwójakiego rodzaju kryteria uznawania kogoś za osobę niepełnosprawną, a mianowicie:

- biologiczne – czyli uszkodzenie narządów i ich czynności, powodujące naruszenie lub obniżenie ich sprawności funkcjonowania, a co za tym idzie obniżenie sprawności funkcjonowania całego organizmu,
- społeczne – wskazujące na konsekwencje tego uszkodzenia i obniżenie sprawności w różnych sferach życia.

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) „osoba niepełnosprawna to taka, która nie może samodzielnie, częściowo lub całkowicie zapewnić sobie możliwości normalnego życia indywidualnego i społecznego na skutek wrodzonego lub nabytego upośledzenia

sprawności fizycznej lub psychicznej”. Niepełnosprawność można także określić jako uszkodzenie, czyli utratę lub wadę: psychiczną, fizjologiczną lub anatomiczną struktury organizmu. Utrata ta może być całkowita, częściowa, trwała lub okresowa, wrodzona lub nabyta, ustabilizowana lub progresywna. Głównymi przyczynami powstawania niepełnosprawności są: wady wrodzone; choroby układu sercowo-naczyniowego, zwłaszcza na tle miażdżycowym; choroby nowotworowe; urazy, zatrucia i wypadki, w tym wypadki przy pracy; choroby psychiczne i negatywne tendencje dotyczące higieny życia i jakości zdrowia psychicznego; utrata zdrowia wskutek różnych szkodliwości występujących w środowisku pracy i zamieszkania; choroby zakaźne i inwazyjne; zanieczyszczenia środowiska naturalnego. Wyróżnia się następujące rodzaje niepełnosprawności:

- obniżona sprawność sensoryczna (zmysłowa) – brak, uszkodzenie lub zaburzenie funkcji analizatorów zmysłowych (osoby niewidome, niedowidzące, głuche, niedosłyszające, z zaburzeniami percepcji wzrokowej i słuchowej);
- obniżona sprawność intelektualna – upośledzenie umysłowe, demencja starcza; obniżona sprawność funkcjonowania społecznego – zaburzenia równowagi nerwowej, emocjonalnej oraz zdrowia psychicznego;
- obniżona sprawność komunikowania się – utrudniony kontakt słowny (zaburzenia mowy, autyzm, jękanie się);
- obniżona sprawność ruchowa – osoby z dysfunkcją narządu ruchu (wrodzoną lub nabytą); mózgowe porażenie dziecięce;
- obniżona sprawność psychofizyczna z powodu chorób somatycznych (nowotwory, guz mózgu, cukrzyca).

Przedmiotową grupę badawczą stanowią osoby zaliczające się do pierwszej grupy – osób niepełnosprawnych ze względu na obniżoną sprawność sensoryczną, czyli osoby Głuche., Grupa badawcza jest zgodna z założeniami merytorycznymi projektu – opis pkt. 1 część III niniejszego Raportu. Badania ilościowe w fazie przygotowawczej zrealizowane metodą:

- ankietową z wykorzystaniem wystandaryzowanego kwestionariusza;

IV. WYNIKI BADAŃ

1.Faza przygotowawcza

A – Badanie ankietowe

Na tym etapie przygotowania projektu PI założono przeprowadzenie 120 ankiet wśród pracodawców (50 sztuk), nauczycieli (10 sztuk), doradców (10 sztuk) i pośredników pracy (10 sztuk) oraz niesłyszących uczniów ponadgimnazjalnych szkół specjalnych (50 sztuk) z terenu województwa łódzkiego. Badanie ankietowe miało na celu identyfikację i eksplorację obszarów konfliktowych między osobami niesłyszącymi a pracodawcami. Miało pozwolić na określenie mentalnych bariery, oczekiwanych zachowań oraz optymalne formy pracy. Badanie ankietowe w założeniu miało także umożliwić głębsze zrozumienie problemów, jakie pojawiają się po obu stronach, na linii niesłyszący pracownik – pracodawca. W tym miejscu pojawiła się pierwsza możliwość dla zoptymalizowania i dostosowania usługi e-asystenta do potrzeb i możliwości beneficjentów.

A 1– Opis próby

W badaniu wzięło udział 120 osób, w tym:

- 40 pracodawców (20 zatrudniających niesłyszących i 20 nie zatrudniających niesłyszących), których siedziba lub oddział firmy są na terenie województwa łódzkiego. Wśród pracodawców było 27 kobiet (w tym 13 zatrudniających niesłyszących i 14 niezatrudniających) oraz 13 mężczyzn (w tym 7 zatrudniających niesłyszących i 6 niezatrudniających);
- po 10 przedstawicieli z grupy: nauczycieli uczących w szkołach specjalnych i mających kontakt z młodzieżą niesłyszącą, doradców zawodowych i pośredników pracy Wśród respondentów były 23 kobiety i 7 mężczyzn i wszyscy byli osobami słyszącymi;
- 50 uczniów ponadgimnazjalnych szkół specjalnych zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego. Wśród respondentów było 21 kobiet i 29 mężczyzn. Najwięcej uczniów jest w Zasadniczych Szkołach Zawodowych (38% wszystkich respondentów), a następnie w Technikach - 36% respondentów. Do studium policealnego uczęszcza 22% respondentów, a do Technikum uzupełniającego 4%. Nie ma uczniów z Liceum i Gimnazjum. Najwięcej respondentów mieści się w przedziale wiekowym od 18 do 20 lat- 58%. Następnie 22% uczniów jest w wieku między 21

a 25, a 20% w wieku między 15 a 17 lat. Najwięcej respondentów to osoby głuche (46%), następnie słabosłyszące- 42%. Najmniej jest głuchoniemych bo 12%.

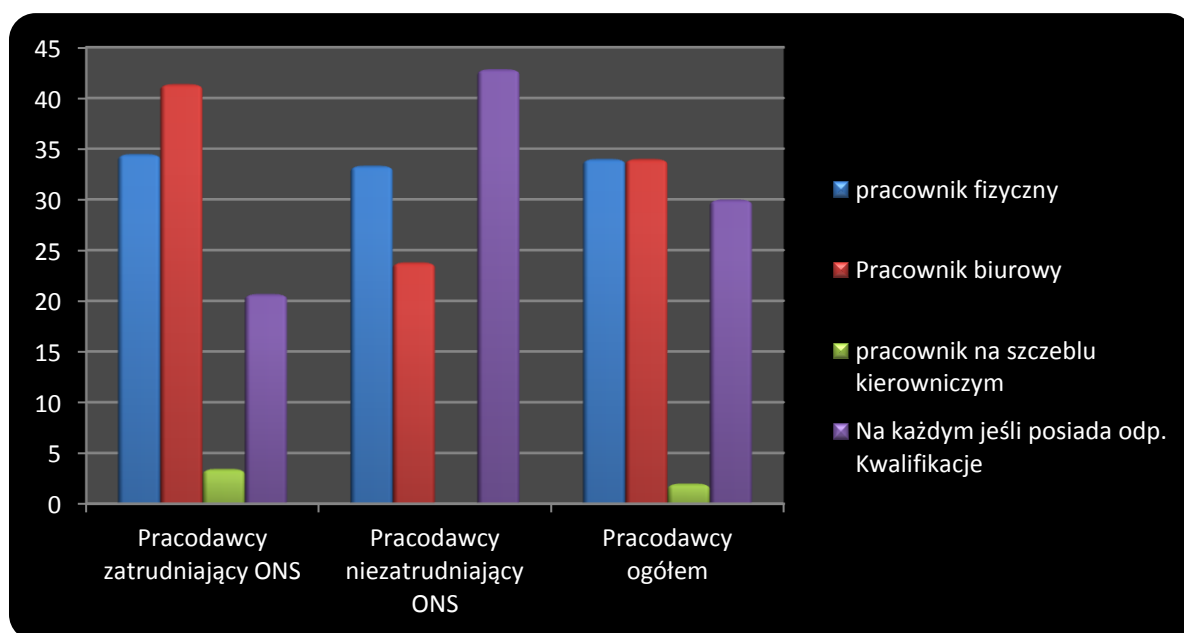
Czas prowadzenia badania ankietowego - kwiecień 2012 roku.

Badanie ankietowe pozwoliło na zbadanie problemów osób Głuchych w kilku obszarach problemów. Ważne było uzyskanie wstępnych wniosków na temat podstaw dla istnienia trudnej sytuacji osób Głuchych na rynku pracy. W grupie pracodawców ci, którzy zatrudniali osoby niesłyszące zadeklarowali znajomość języka migowego:

- 5 osób na poziomie słabym,
- 2 na średnim,
- 2 na dobrym,
- 1 na biegłym.

Wśród pracodawców nie zatrudniających osoby Głuche tylko jedna osoba zadeklarowała umiejętność lipspeakingu, jako środka komunikacji z osobami Głuchymi. Tylko nauczyciele znali SJM (systemu języka migowego) - 27% wszystkich respondentów (8 nauczycieli). 10% osób stwierdziło, że zna PJM (dwóch doradców zawodowych i 1 pośrednik pracy). Dwóch nauczycieli (6% wszystkich respondentów) zadeklarowało, że zna zarówno PJM jak i SJM. Powyższe wyniki wskazują, że znajomość form komunikacji z osobami Głuchymi pojawia się w grupie osób aktywnie kontaktujących się z Głuchymi. Niski poziom umiejętności komunikacji z Głuchymi osób stanowiących dla nich bezpośrednie wsparcie na rynku pracy (pośrednicy pracy, doradcy zawodowi) stwarza ogromną barierę dla realizacji wyznaczonych zadań związanych z doradztwem zawodowym, badaniem kompetencji zawodowych potencjalnych pracowników Głuchych, edukacją zawodową w zakresie uzupełniania kwalifikacji, rozwiązywaniem problemów mentalnych itp. W tej sytuacji Ustawa o języku migowym zdaje się umiejscawiać w centrum istoty problemu.

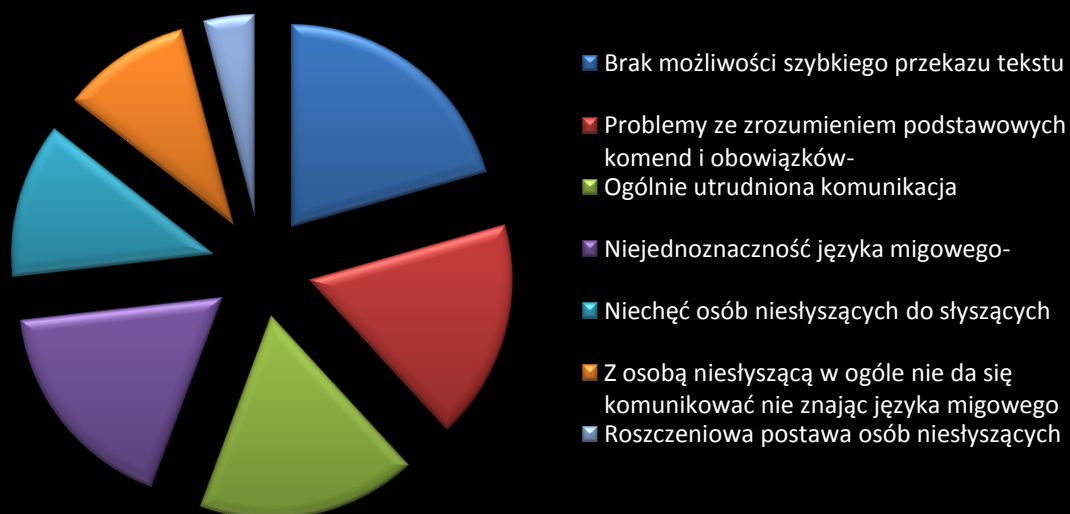
W obrębie stanowisk pracy, na których pracodawca zatrudnił by osobę Głuchą wskazano, co następuje:



Wykres 1: Typ stanowiska, na którym pracodawca zatrudniłby niesłyszącego – za raportem z badania częściowego

Badanie w podanym obszarze wykazało, że pracodawcy, którzy zatrudniali osoby Głuche identyfikują dla nich stanowiska np. na poziomie zadań biurowych. W grupie osób, które nie zatrudniały pracownika Głuchego utrwała się stereotyp przyporządkowania dla Głuchych prac na stanowiskach fizycznych, pomocniczych, które jak sami Głusi podkreślali podczas spotkania „burzy mózgów” są dla nich demotywujące, bo nie stwarzają możliwości dla wykorzystania zdobytych i posiadanych umiejętności. Różnica wyniku na poziomie 17 % podkreśla skalę utrwalenia problemu mentalnego w obu grupach pracodawców. Można na tej podstawie wysnuć także kolejny wniosek, konfrontując dane z wyniku pomiaru w grupie doradców zawodowych i pośredników pracy – wskazano w tej grupie, na niski poziom zainteresowania zatrudnianiem osób Głuchych – oferty pracy dla tej Grupy społecznej pojawiają się bardzo rzadko. Pomiar wykazał także niski procent zaufania respondentów do powierzania osobom Głuchym stanowisk na szczeblu kierowniczym – działania zlecające na danym poziomie zatrudnienia wskazali jedynie pracodawcy zatrudniający osoby Głuche. Przedmiotowe badanie pozwoliło także na dokonanie analizy przyczyn powstawania możliwych przeszkód w zatrudnianiu osób Głuchych.

Przeszkody, podczas zatrudniania Głuchych



31

Wykres 2 – opr. własne

Badanie wykazało, że nadal duży problem w różnych sferach działań Głuchych sprawia komunikacja środowisk: Głusi i słyszący. W obszarze poszukiwania i znalezienia pracy, jak widać jest to problem kluczowy. W grupie doradców, pośredników i nauczycieli jednym z głównych problemów z wchodzeniem na rynek pracy wskazano także problemy z komunikacją - 22% wszystkich wskazań. Na komunikację z Głuchym składa się wiele aspektów nie zawsze jasnych dla słyszących. Przerwanie kontaktu wzrokowego w komunikacji osób słyszących nie prowadzi bezpośrednio do jej zerwania, ale może być odebrane, jako forma lekceważenia. Natomiast wśród osób Głuchych brak kontaktu wzrokowego prowadzi do blokady komunikacyjnej z ich strony. Osoby słyszące mogą efektywnie opanować podstawy języka wizualnego niezależnie od faktu, że są bardzo przyzwyczajone do języka mówionego opartego na kanale słuchowym. Problem komunikacji z Głuchymi to nie tylko kwestia znajomości np. PJM, ale także zrozumienie uwarunkowań mentalnych Głuchych. Ich ciągła izolacja nie rozwiązuje, a tylko pogłębia problem. A zatem poszukiwanie rozwiązań, które pozwolą Głuchym zaktywizować działania w sferze komunikacji własnej i komunikacji z otoczeniem słyszącym są bardzo istotne dla przyszłości Głuchych.

Wśród powodów skłaniających do zatrudniania osób Głuchych Najwięcej pracodawców zarówno tych zatrudniających (40%) jak i tych niezatrudniających (54%) twierdzą, że zatrudniliby osobę niesłyszącą gdyby wiązało się to z ulgami podatkowymi w opłatach na

rzecz ZUS. Również dopłaty i subsydiowanie miejsc pracy mogłoby zachęcić pracodawców do zatrudniania niesłyszących. Tylko jeden raz wskazano na korzyści związane z wyposażeniem miejsca pracy. Znaczące różnice między zatrudniającymi i niezatrudniającymi niesłyszących dotyczą kwestii posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. 16% wskazań pracodawców zatrudniających niesłyszących i 6% wskazań pracodawców niezatrudniających niesłyszących. Odwrotną sytuacją pod względem wielkości wskazań jest punkt „bezpłatne lub dofinansowane szkolenia z PFRON-u” - wśród pracodawców zatrudniających niesłyszących jest to 5% wskazań, a wśród pracodawców niezatrudniających 15%. Wskazania pracodawców są nie do końca jasne, bo system prawny stwarza wiele korzyści wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych, do których Głusi kwalifikują się. Wspieranie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne odbywa się m.in. w zakresie:

- możliwości zwrotu kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności. Zwrot kosztów dotyczy zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które są bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy, lub osób, które są zatrudnione u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy w sposób niezawiniony. Warunkiem zwrotu kosztów jest zatrudnianie osoby niepełnosprawnej przez co najmniej 36 miesięcy. Zwrot kosztów nie może przekroczyć dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.
- Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne, które nie osiągnęły wieku emerytalnego i znajdują się w ewidencji prowadzonej przez PFRON, przysługuje ze środków PFRON miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń tych pracowników niepełnosprawnych. Maksymalnie mogą to być następujące kwoty:
 - 180% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
 - 100% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
 - 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności .

Miesięczne dofinansowanie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników, jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełno-sprawnych osiąga 6%. Kwota dofinansowania nie może przekroczyć 90% lub 75% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy. Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem i czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Zmiany prawne polegające m.in. na dofinansowywaniu dotyczą zatrudnienia osób niepełnosprawnych, niezależnie od tego, czy ma miejsce na otwartym, czy chronionym rynku pracy,

- Ustawa przewiduje też rozwiązania zachęcające pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, przy czym są to bodźce o charakterze negatywnym i pozytywnym. Pracodawcy, którzy nie zatrudniają określonego procenta osób niepełnosprawnych (wskaźnik ten wynosi dla większości pracodawców 6%), są zmuszeni do wpłat na PFRON kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zwalniającego z wpłat na PFRON. Pracodawcy, aby uniknąć wpłat na PFRON lub obniżyć ich wysokość, mogą dokonywać zakupów usług produkcji pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne w wielkościach i stopniu niepełnosprawności określonym w ustawie. Oprócz tych restrykcyjnych bodźców służących zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, istnieją także pozytywne rozwiązania zawarte w ustawie, dzięki którym pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne osiąga wymierne korzyści finansowe.

Jak widać istnieje na polskim rynku pracy usankcjonowanych prawnie wiele możliwości bezpośredniego wsparcia pracodawców, którzy decydują się na współpracę z osobami niepełnosprawnymi. W tym miejscu można powiedzieć, że doświadczenie między teorią a praktyką pozostaje w dużym dysonansie. Bardzo możliwe, że zmiany w sferze mentalnej są potrzebne nie tylko po stronie osób Głuchych, ale także samych decydentów, w tym pracodawców.

B – „Burza mózgów”

Kolejnym działaniem etapu przygotowawczego była przeprowadzona w dniu 19 kwietnia 2012 roku w Łodzi synektyczna/ inwentyczna burza mózgów, która miała na celu odkrycie problemu oraz generowanie pomysłów na jego rozwiązanie.

B 1 - Uczestnicy

uczniowie, nauczyciele (surdopedagodzy), przedsiębiorcy, eksperci surdopedagogiki, urzędnik Urzędu Pracy odpowiedzialny za aktywację osób niepełnosprawnych, doradcy zawodowi.

34

B – 2 Miejsce

Łódź, Specjalny Ośrodek Szkolno- Wychowawczy nr 1, ul. Siedlecka 7/21

B - 3 Sposób archiwizacji danych

nagranie wideo, notatki własne

Spotkanie miało na celu prezentację opinii i podejścia do proponowanych rozwiązań różnych środowisk. Nakreślono ogólne tło problemu, wskazano na możliwości i bariery obecnych rozwiązań. Istotnym punktem dyskusji było wskazanie na zaistniała w trakcie realizacji projektu zmianę prawną. W dniu 12 września 2011 podpisana została przez Prezydenta RP Ustawa o języku migowym, która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 2012 roku. Dzięki tej ustawie język migowy został uznany jako odrębny język równoległy z językiem polskim mówionym. Fakt ten wymusza na odpowiednich instytucjach stworzenie warunków do bezkolizyjnej komunikacji z osobami Głuchymi. Ustawa ta zobowiązuje instytucje publiczne do zapewnienia tłumacza języka migowego dla osób Głuchych. Są do tego zobowiązane wszystkie organy administracji publicznej w tym: urzędy pracy, urzędy samorządowe, służby takie jak Policja, Państwowa Straż Pożarna, Straże Gminne, służba zdrowia, oraz jednostki ochotnicze działające na danym obszarze. Ustawa tworzy podłoże ekonomiczne do funkcjonowania różnorodnych instrumentów wsparcia. Podczas spotkania dokonano analiz związanych z wskazaniem możliwości zastosowania różnych rozwiązań – analizy dotyczyły m.in. sfery organizacyjnej, ekonomicznej i dostępności rozwiązania. Wskazano na różne rozwiązania, które można w ramach usprawnienia komunikacji Głuchy i słyszący zastosować.

Lp.	ROZWIĄZANIE W RAMACH OBOWIĄZKU USTAWOWEGO ZAPEWNIENIA TŁUMACZA WE WSKAZANYCH W USTAWIE INSTYTUCJACH	MOŻLIWOŚCI/ZAGROŻENIA
1.	Zatrudnienie profesjonalnego i certyfikowanego tłumacza języka migowego	Perspektywa osoby Głuchej: rozwiązanie z perspektyw osoby głuchej wydaje się być najlepsze, Bezpośredni kontakt z tłumaczem, który jest zawsze na miejscu w placówce. nie trzeba na niego czekać. Perspektywa Instytucjonalna: Takie działanie wydaje się zasadne kiedy tłumaczenia są potrzebne wiele razy dziennie a ilość obsługiwanych osób z wadą słychu jest duża. Istnieją jednak z tym związane problemy i ograniczenia.. Całkowita liczba certyfikowanych tłumaczy obu języków, którymi posługują się osoby Głuche: migowego i miganego, nie przekracza 300 osób ale nie wszyscy pracują jako tłumacze, więc ich realne wykorzystanie nie jest możliwe. Liczba instytucji, urzędów jakie muszą zapewnić dostęp do tłumacza języka migowego osobie niesłyszącej, w Polsce jest ich ok. 3000 nie wliczając innych instytucji tj. policja czy szpitale. Wysoki koszt zatrudnienia tłumacza, sporadyczne wykorzystanie – wysoki stopień kosztów, sprawia, że rozwiązanie w kontekście założeń budżetowych JST i administracji państwowej jest nieekonomiczne.
2.	Przeszkolenie pracowników w zakresie znajomości języka migowego.	Perspektywa osoby Głuchej: j.w. Perspektywa Instytucjonalna: Głównym ograniczeniem takiego rozwiązania jest czas potrzebny na naukę języka migowego – a zatem koszt w skali sfery ekonomicznej i czasu pracy pracownika – jego czasowe wyłączenie. Pojawia się także czynnik doskonalenia zawodowego pracownika – język migowy wymaga stosowania, jak każdy inny język. Jego sporadyczne stosowanie przez pracownika spowoduje obniżanie kompetencji komunikacyjnych w tej sferze. Poza tym język migowy nie jest jednolity – Głusi posługują się

		przede wszystkim językiem naturalnym. Wysoki koszt – niska efektywność rozwiązania.
3.	Umowa z tłumaczem dochodzącym lub z podmiotem, który takiego tłumacza wypożycza.	Podobnie jak w punkcie 1. Główne ograniczenie stosunek liczby tłumaczy do liczby instytucji/urzędów nadal koszt dość wysoki.
4.	Technologia tłumacza on-line	Perspektywa osoby Głuchej: Dostępność do usługi profesjonalnego tłumacza w każdej chwili za pośrednictwem Internetu. Stworzone warunki do wysokiej mobilności rozwiązania. Perspektywa Instytucjonalna: Zdecydowanymi zaletami takiego podejścia jest możliwość świadczenia usługi na żądanie, w dowolnym miejscu, czasie jednym warunkiem koniecznym jest dostęp do Internetu w celu połączenia się usługodawcą. Inną przewagą tego wariantu działania jest dostęp do najlepszych, przysięgłych i certyfikowanych tłumaczy z certyfikatami PZG. Nie bez znaczenia są również relatywnie niskie koszty utrzymania takiego rozwiązania w konfrontacji do wcześniejszych rozwiązań. W przypadku wykorzystania technologii informacyjnej nie ma kosztów związanych ze szkoleniami pracowników ich utrzymaniem problemami personalnymi.

Tabela 3 – opr. własne

Podczas spotkania okazało się, że rozwiązania mobilne istnieją jedynie w sferze opisów – nikt do tej pory nie przeprowadził testowania metody komunikacji i opisu po fazie testowania z wskazaniem na możliwości i zagrożenia. Przeprowadzona przez Realizatorów analiza dokumentów i oferty rynkowej potwierdziła ten fakt. Sami uczestnicy spotkania wskazywali, że nie posiadają jeszcze doświadczenia w danym zakresie (UP, doradcy zawodowi). Z wywiadów, które przeprowadził Partner w Instytucjach zlokalizowanych na terenie miasta Łodzi i miejscowościach ościennych okazało, że np. w Urzędach Skarbowych, ZUS, UP do dnia spotkania nie zarejestrowano uruchomienia systemu, bo nikt się nie zgłosił z osób Głuchych. Ten fakt wskazał także na istotny problem, który pojawia się w grupie Głuchych. Osoby te potrzebują także czasu na przyzwyczajenie się do nowego rozwiązania i jest on relatywnie dłuższy od czasu zaakceptowania nowości przez osobę słyszącą – ten czynnik

także wiąże się z ograniczoną komunikacją i rozumieniem komunikatu przez Głuchych. Głusi akceptują informację za zasadzie potwierdzania jej między sobą.

1 A Podsumowanie

Pomiar etapu przygotowawczego pozwolił uzyskać szeroką analizę problemu. Zbadano różne sfery problemu analizując je w odniesieniu do perspektywy widzenia problemu przez samych Głuchych, pracodawców, doradców zawodowych, pośredników pracy. Wykazano, że problem komunikacji pojawia się na każdej z badanych płaszczyzn. Dotyczy ona:

- Bezpośredniego porozumiewania się Głuchego ze słyszącym i rozumienia się nawzajem;
- Ograniczeń mentalnych w podejmowaniu komunikacji po obu stronach uczestników komunikacji;
- Stereotypów w postrzeganiu możliwych do pełnienia ról przez strony;
- Niska komunikacja, niska dostępność do usług i przede wszystkim pracy;
- Ograniczone możliwości uzupełniania kwalifikacji zawodowych itp.

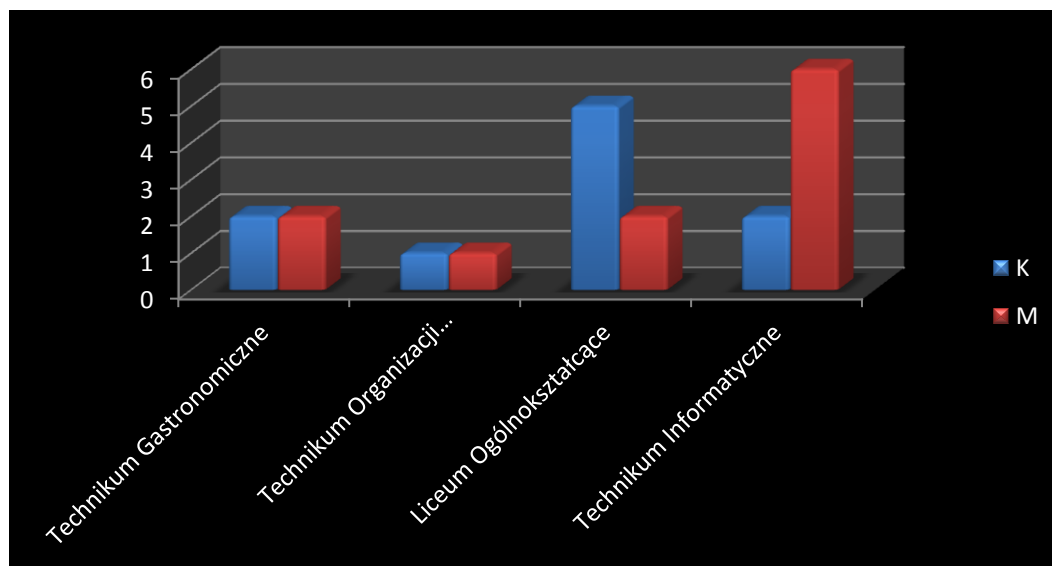
Szczególni ważną grupą są uczniowie, którzy za chwilę wejdą na rynek pracy. U wielu z nich pojawia się zwątpienie w możliwości awansu społecznego i zawodowego – (pomiar ankietowy). Może to być także wynikiem stereotypów powielanych w środowisku osób Głuchych. Uczniowie, jako osoby młode mają szansę szybciej zaangażować się z innowacją. Mogą także stać się swoistymi ambasadorami wskazanych rozwiązań technologicznych w swoim środowisku. Faza przygotowawcza przygotowała grunt do przeprowadzenia fazy bezpośredniego testowania. Potwierdziła także kolejny element innowacji – metoda komunikacji z wykorzystaniem e-komunikatorów i e-tłumaczy nie została do tej pory opisana w fazie bezpośredniego testowania, a zatem nie są znane możliwości i zagrożenia stosowanej metody. Oszacowano jedynie to, co można było zrobić bez wskazanych działań to znaczy określić mobilność rozwiązania i niski koszt. Nikt jednak nie wie jakie są możliwości tej metody, co sprzyja komunikacji z głuchymi, a co stanowić może barierę. Jest to ważne szczególnie biorąc pod uwagę psychofizyczne uwarunkowania grupy osób Głuchych. Bardzo trudni jest im się mobilizować przy pojawiających się trudnościach, a zatem zaangażowanie ich w fazę testowania, stworzenie warunków do opiniowania zwiększa czynnik upowszechniania wiedzy o metodzie w ich środowisku i przekonuje do aktywnego wykorzystania w życiu codziennym. Realizatorzy pragną uruchomić w fazie testowania warunki do wskazania

możliwości wykorzystania metody w sferze działań codziennych, czy zwyczajowych. Użycie e-komunikatorów np. podczas rozmów kwalifikacyjnych rozszerza zakres komunikacyjny proponowanej w ramach opisu produktu metody. Na etapie przygotowawczym 55% respondentów zadeklarowało, że skorzystałoby z pomocy e- tłumacza podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

2 Etap pilotażowego wdrożenia i testowania

Założeniem tej fazy testowania produktu było przeprowadzenie symulacji rozmów kwalifikacyjnych bezpośrednio u pracodawcy, podczas praktyk i spotkań w UP oraz przeprowadzenie swobodnych wywiadów pogłębionych. Każdy z uczestników danego etapu testowania produktu przed przeprowadzeniem wywiadu swobodnego uczestniczył w rozmowie kwalifikacyjnej z wykorzystaniem metody komunikacji przy użyciu e-tłumacza. W ramach testowania produktu wykorzystywano zróżnicowane nośniki: Smartfon, tablet, laptop, komputer stacjonarny. Każdy z uczestników mógł uczestniczyć w testowaniu przy użyciu każdego z wymienionych urządzeń.

Struktura respondentów w grupie uczestników etapu testowania – uczniowie:



Wykres 2 – opr. własne

A - Obserwacje spotkań u pracodawców – symulacje rozmów kwalifikacyjnych

Rozmowa kwalifikacyjna jest jednym ze sposobów selekcjonowania kandydatów do pracy, próbą weryfikacji informacji zawartych w curriculum vitae osoby ubiegającej się o konkretne stanowisko pracy. Oprócz tego potencjalny pracownik ma szansę dowiedzieć się więcej o firmie, w której zamierza pracować, a także może szerzej zaprezentować swoją wiedzę, umiejętności, predyspozycje oraz doświadczenie zawodowe. Rozmowa kwalifikacyjna daje także możliwość samosprawdzenia poziomu własnego przygotowania do spotkania z potencjalnym pracodawcą. Rozmowa o pracę w zasadniczej części stanowi prezentację własnej osoby, stąd też konieczność sterowania wrażeniem, jakie wywieramy na przeprowadzającym rozmowę. Przed pierwszą właściwą rozmową przeprowadzono wstępne rozmowy indywidualne z uczestnikami etapu testowania produktu – spotkania prowadzone były w ramach działań psychologa do zbierania informacji do IPD i przez Partnera – stanowiły ogólne omówienie zasad przygotowania się do rozmowy, wskazały na obszar pracy własnej w ramach przygotowania do rozmowy. Kolejne spotkania odbywały się po omówieniu rozmów metodą coachingu przez Partnera – w rozmowach uczestniczył tłumacz języka migowego. Podczas sesji coachingowej omówiono problemy uczestnika i ustalono zakres przygotowania uczestnika do następnej symulacji rozmów. Dzięki przyjętej metodzie pracy możliwe było zaobserwowanie zmiany u 20 uczestników.

OBSZAR OBSERWACJI	I SPOTKANIE	II SPOTKANIE
Przygotowanie informacji na temat firmy, do której uczestnik przyszedł na symulację rozmowy	Tylko 5 uczestników sprawdziło informacje na temat firmy, do której przyszli na rozmowę kwalifikacyjną – miejsce sprawdzenia informacji Internet	17 osób sprawdziło informacje na temat firmy – uczestnicy nadal korzystali tylko z Internetu.
Autoprezentacja w zakresie opracowania wyglądu zewnętrznego	9 uczestników w sposób wyraźny przygotowało się do rozmowy w danym zakresie: Uczestnicy ci mieli strój przypominający służbowy: spodnie/spódnica materiałowe, biała lub w kolorze stonowanym bluzka, marynarka/zakiet.	17 osób zadbało o swój wygląd – pozostali udzielili informacji, że zapomnieli, że mają dzisiaj spotkanie.

	Pozostali przyszli w t-shirtach, spodniach typu jeans, tenisówkach. 4 osoby miały w sposób widoczny nie umytą głowę.	
Sposób powitania – kontakt wzrokowy	12 osób starało się nawiązać kontakt wzrokowy przy powitaniu	Każdy z uczestników podczas powitania starał się utrzymać kontakt wzrokowy
Przygotowanie CV	18 uczestników miało na spotkanie swoje CV	19 uczestników miało swoje CV – 1 osoba napisała je na kartce odręcznie (uczestnik tłumaczył, że zapomniał zabrać, więc napisał tak – CV było bardzo nieczytelne).
Umiejętność udzielania informacji zwrotnej na zadane pytanie	Uczestnicy udzielali odpowiedzi na pytania na zasadzie pytanie – odpowiedź, większość uczestników po ok. pierwszych 3-4 minut spotkania rozmawiała swobodnie, po ok. 5 minutach rozmowy ewidentnie znikła bariera komunikacyjna dzięki e-tłumaczowi – uczestnicy chętnie dopytywali się o dodatkowe informacje. Tylko 2 uczestników w sposób zauważalny byli spięci przez cały czas rozmowy.	Uczestnicy bez problemu podjęli rozmowę. Wszyscy korzystali swobodnie z e-tłumacza – pracodawcy zwracali uwagę, że momentami tracąc kontakt wzrokowy z uczestnikiem, nie wiedzieli z kim rozmawiają – korekty robione były na bieżąco podczas spotkań – uczestnicy chętnie przyjmowali uwagi od pracodawców i korygowali swoje spotkania.
Doprecyzowanie pytania – dopytanie przez uczestnika	U 3 uczestników nie wystąpiła bariera w doprecyzowaniu informacji, u pozostałych dopiero po zauważeniu przez pracodawcę i dopytaniu przez niego – 5 osób.	4 osoby nadal nie wykazywały chęci doprecyzowania pytań – w sytuacjach niejasnych odpowiadali nie wiem.
Umiejętność zadawania pytań pracodawcy	Żaden z uczestników nie podjął samodzielnie próby zadania własnego pytania	4 osoby zadały same pytanie pracodawcy, kolejnych 8 po wskazaniu takiej możliwości

	pracodawcy, 5 uczestników zrobiło to dopiero po wskazaniu takiej możliwości dwukrotnie przez pracodawcę.	przez pracodawcę.
Umiejętność podsumowania spotkania przez uczestnika	Uczestnikom było trudno ocenić siebie na spotkaniu i po spotkaniu, żaden nie podjął samodzielnej próby w tym zakresie.	12 uczestników podzieliło się wrażeniami ze spotkania z pracodawcą – zadowoleni byli z sugestii przekazanych przez pracodawców i wskazań co zrobili bardzo dobrze, a co wymaga dopracowania. Po spotkaniu 18 uczestników przekazało swoje informacje zwrotne z samooceną Partnerowi.

Tabela 4 – opr. własne

Kompleksowe 41działania w sferze przygotowania uczestnika do symulacji rozmowy spełniło kilka zadań:

- Umożliwiło założone testowanie produktu;
- Pozwoliło na zebranie informacji na temat wiedzy i umiejętności uczestnika w zakresie metod poruszania się po rynku pracy;
- W/w wiedzę i umiejętności pozwoliły dwuetapowo zweryfikować w ramach spotkań – symulacji rozmów kwalifikacyjnych u pracodawców;
- Umożliwiły monitorować błędy uczestników i uruchomić proces zmiany zakończony oceną uczestnika – ocena coachingowa i samoocena;
- Pozwoliły zaobserwować wdrożenie metody do bezpośredniego użytkowania w trakcie kolejnych interakcji z wykorzystaniem testowanego produktu.

B- Swobodne wywiady pogłębione

Z respondentami biorącymi udział w badaniu przeprowadzono swobodne wywiady pogłębione - większość respondentów to osoby niesłyszące lub słabosłyszące, dlatego wywiady przeprowadzane były w asyście tłumacza języka migowego, który tłumaczył na bieżąco podczas nagrania odpowiedzi respondentów. W sumie przeprowadzono 30 wywiadów: 20 z uczniami niesłyszącymi wchodzącymi na otwarty rynek pracy, w wieku powyżej 15 lat z terenu województwa łódzkiego, 5 z pracodawcami będącymi

przedstawicielami komercyjnego rynku pracy oraz 5 z doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy mającymi kontakt z osobami niesłyszącymi. Dla każdej z grup respondentów opracowano scenariusz z pytaniami do wywiadu pogłębionego - jeden skierowany do niesłyszących uczniów, zawierający pulę pytań dotyczących planów na przyszłość, sposobów komunikacji z otoczeniem, postrzeganiem swojej pozycji na otwartym rynku pracy oraz znajomości przepisów dotyczących zatrudniania niepełnosprawnych. Drugi scenariusz zawierał pytania skierowane do pracodawców, pośredników pracy i doradców zawodowych, które miały na celu określenie pozycji osób niesłyszących na rynku pracy, wyrażenie obaw związanych z zatrudnianiem niesłyszących oraz określenie wad i zalet zatrudniania takiego pracownika. Obydwa scenariusze do wywiadów zawierały takie same pytania dotyczące postrzegania e- tłumacza, jego uwarunkowań technicznych, wad i zalet programu w zależności od nośnika, na jakim był używany (komputer stacjonarny, tablet lub Smartfon, laptop), jego wpływu na przełamywanie barier komunikacyjnych oraz deklarowanej chęci użycia urządzenia podczas kontaktów między słyszącymi a Głuchymi. Swobodny wywiad pogłębiony umożliwił uczestnikom badania, którzy doświadczali testowania produktu w działaniu wyrażenie swoich opinii na jego temat, ale także na sprawy, które dotyczą otoczenia osób Głuchych na rynku pracy.

Analiza informacji uzyskanych z wywiadów przedstawiała się w następujący sposób:

Plany respondentów na przyszłość	• Większość respondentów nie miała jeszcze doświadczeń na rynku pracy – tylko 2 osoby podejmowały pracy (1K i ! M) i 1 osoba K – ma doświadczenia w wolontariacie; • Duża część nie myśli jeszcze o pracy i trudno im było wskazać, czy chcą się uczyć dalej – 5 osób (4 K i 1 M) , że chcą pójść na studia (wymieniano fotografia, grafika komputerowa, geografia, coś z kosmetyką), i 7 osób mówiło o pracy (3 M i 4 K), ale na ten moment nie potrafili powiedzieć, jaka ma ona być – podkreślano, że ma być ciekawa, nie fizyczna, najlepiej w biurze, przy komputerze; większość osób opiera swoją wiedzę o rynku pracy na podstawie przekazywanych w środowisku Głuchych opinii – znajomi mówią, że jest trudno, że głównie jest praca fizyczna.
--	--

	• Poruszono także kwestie zalet niesłyszącego pracownika. Część respondentów twierdzi, że nigdy nie zastanawiała się, jakie są ich zalety jako pracowników. Wśród pozostałych najczęściej padały takie cechy jak: cierpliwość, skupienie i zaangażowanie.
Komunikacja z osobami słyszącymi	Respondentów nie wymieniali mowy werbalnej, jako podstawowego środka komunikowania się. Jedna osoba stwierdziła, że mówi, ale nie lubi tego robić i stara się unikać sytuacji, w których jest zmuszona do mówienia. Respondenci posługują się między sobą głównie językiem migowym, a w kontaktach ze słyszącymi zapisują treść, którą chcą przekazać na kartce papieru lub w komórce w wiadomościach i pokazuje zapis. Wielu z nich podczas komunikacji ze słyszącymi korzysta z pomocy słyszących bliskich lub osób trzecich znających język migowy. Kilka osób zaznaczyło, że nie lubi kontaktów ze słyszącymi, którzy nigdy wcześniej nie mieli styczności z niesłyszącymi, bo jest to kłopotliwe dla obu stron.
Sytuacja na rynku pracy – osoby Głuche	Respondenci wskazywali na posiadane informacje trudnej sytuacji ogólnie na rynku pracy. Z informacji znajomych, którzy są Głusi wiedzą, że ich sytuacja jest szczególnie trudna – w większości miejsc trzeba porozumiewać się werbalnie. Podczas symulacji rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy wskazywali, że stanowiska informatyków mogłyby być obsadzone osobami Głuchymi, gdyby e-tłumacz był powszechny, jako rozwiązanie mobilne. Opinie respondentów są zbieżne z doświadczeniami Realizatorów projektu i z danymi twardymi dotyczącymi sytuacji poszczególnych grup społecznych na rynku pracy.
E- tłumacz - opinie	Respondenci określali swoje opinie na podstawie pierwszego wrażenia – określili, że rozwiązani bardzo im się podoba; Respondenci określali swoje opinie po doświadczeniach w ramach testowania – podkreślano, że akceptują rozwiązanie

	w ramach testowanego produktu, że chętnie korzystaliby z niego także w różnych życiowych sytuacjach – kawiarnia, sklep[, spotkania towarzyskie itp. Często zadawano pytania o dostępność produktu i koszt.
E – tłumacz rozwiązania technologiczne	Respondenci wskazywali na wady i zalety stosowanych nośników, Najchętniej wskazywano na Smartfon – jest on powszechny wśród młodych uczestników, łatwy w obsłudze, „znajomy”/znany na co dzień (komórka), możliwy do zastosowania w różnych warunkach. Wśród wad wskazywano na pojawianie się sytuacji związanych z zawieszaniem urządzenia i niektórzy wskazywali, że mały ekran stwarza konieczność wpatrywania się w niego. Tablet ma większy ekran, ale nie jest to powszechnie stosowane i dostępne jeszcze w grupie Respondentów urządzenie, dlatego najprawdopodobniej nie wskazywano go jako sugerowane do powszechnego użycia. Laptop i Komputer stacjonarny z zestawem audio – określono, że jest komfortowy, gdyż ma duży ekran, ale nie sprawdza się w każdej sytuacji – nie można go łatwo przenieść, i są to urządzenia duże.
E – tłumacz – deklaracja na wykorzystanie produktu w przyszłości	Wszyscy Respondenci (uczestnicy, pracodawcami, pośrednikami pracy i doradcami zawodowymi) wskazali na chęć rekomendowania produktu do użycia – pytania weryfikujące dotyczyły kosztów i z tym związanej dostępności. 80% respondentów zarówno słyszących jak i niesłyszących (50% - bardzo mi się podoba..., 30%- podoba mi się...) wyraża pozytywną opinię na temat e- tłumacza. Skorelowanie tych odpowiedzi z odpowiedziami związanymi z deklarowaną chęcią korzystania z e- tłumacza bardzo wyraźnie wskazuje, że większość respondentów uważa narzędzie za dobre rozwiązanie.

Tabela 5– opr. własne

B – 1 Zalecenia

- W związku z pojawieniem się sytuacji, w których dochodziło do zawieszeń oprogramowania urządzenia istotne jest w opisie produktu zwrócić uwagę na parametry funkcjonowania produktu związane z wymogami sprzętowymi, technologicznymi uwarunkowaniami np. związanymi z kwestią szybkości przesyłu danych.
- W opisie produktu powinny także znaleźć się informacje na temat dostępności produktu dla różnych grup odbiorców z uwzględnieniem warunków finansowych – badanie wykazało zainteresowanie produktem, ale obawy uczestników są wykazane w sferze dostępności ekonomicznej produktu.

C- Opracowanie IPD

W okresie pierwszego półrocza 2013 r opracowane zostały dla uczestników projektu IPD. W ramach opracowanych IPD określono cel główny zawodowy dla uczestnika i wyznaczono cele częściowe. W każdym obszarze celu częściowego określono zakres działań. Działania podzielono na kategorie:

- działania o charakterze edukacyjnym,
- działania o charakterze zawodowym,
- działania o charakterze osobistym.

Każda z kategorii działań została opracowana dla każdego uczestnika indywidualnie z wskazaniem koniecznych do podjęcia kroków umożliwiających osiągnięcie wyznaczonego celu częściowego w ramach celu zawodowego. Poszczególne realizacje określono w czasie z przyporządkowaniem odpowiednio terminów. IPD opracowane przez psychologa z uprawnieniami dla szkolnictwa specjalnego zawierają także diagnozę ucznia z uwzględnieniem jego kapitału, określenia trudności o charakterze wewnętrznym i zewnętrznym, określeniem kotwic kariery danej jednostki. W ramach IPD opracowano także mapę wsparcia dla ucznia i wskazówki do pracy z uczniem. W ramach opracowania IPD wykorzystana została dokumentacja ucznia związana z wydanymi dla niego opiniami i orzeczeniami, zaleceniami do pracy wychowawczej i dydaktycznej.

IPD jest narzędziem ułatwiającym uczestnikowi podejmowanie konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania własnego problemu zawodowego, planowania działań umożliwiających niwelowanie barier przy wchodzeniu na rynek pracy. Podjęte wcześniej działania

i interwencje, uświadomienie uczestnikowi sfery jego kapitału i potrzeb wynikających z uwarunkowań psychofizycznych daje szansę na budowanie filozofii pracy, jako wymiernej wartości w środowisku osób Głuchych.

2 A PODSUMOWANIE

W ramach etapu pilotażowego wdrożenia i testowania zastosowano różnorodne metody testowania produktu. Przeprowadzono testowanie bezpośrednie metody komunikacji z wykorzystaniem różnych nośników, testowanie przeprowadzono w różnych warunkach: podczas symulacji rozmów kwalifikacyjnych u pracodawcy, praktyk, spotkań w Urzędzie Pracy. Dodatkowym atutem badań było zastosowanie swobodnych wywiadów pogłębionych i analiz z obserwacji działań. Ważnym aspektem danej realizacji jest kompleksowość działań: poza testowaniem produktu realizowano w ramach testowania działania wspierające uczestników – grupę uczniów Głuchych z placówki ponadgimnazjalnej – w zakresie wyposażenia w umiejętności i wiedzy na temat poruszania się po rynku pracy. W ramach testowania umożliwione było także obserwacja działań własnych i korekta – zabieg ten niweluje utrwalenie u jednostki zachowań niepożądanych. Zastosowanie techniki coachingu w ramach omówienia interakcji, w które wchodził uczeń w ramach testowania produktu (2 analizowane symulacje rozmowy kwalifikacyjnej u pracodawcy) pozwoliło u ucznia rozwinąć proces samooceny działań i samodzielnego określenia problemu z analizą możliwych działań celem niwelowania występujących u ucznia problemów.

IV WYNIKI BADAŃ – ANALIZY

1. ANALIZA KOSZTÓW I KORZYŚCI (COST-BENEFIT ANALYSIS)

Analiza przebiegu przedmiotowej realizacji potwierdza realizację założonych na ocenianym etapie testowania celów. Średni horyzont czasowy dla realizacji etapu pilotażowego wdrożenia i testowania jest zgodny z założeniami projektu i spójny z zapisami harmonogramu projektu. Ze względu na typ projektu – projekt innowacyjny testujący, przy analizie kosztów i korzyści realizacyjnych zauważyć należy, że obszar danych zawiera informacje z obszaru tzw. twardych wskaźników i miękkich. Analizowana realizacja w 100% jest finansowana z dotacji w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, priorytet VII: „*Promocja integracji społecznej*”, działanie 7.2.: „*Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora*

ekonomii społecznej”, poddziałanie 7.2.1.: „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”, na terenie województwa łódzkiego . Realizatorzy angażuje w realizację swoje zasoby tak techniczne – wyposażenie sprzętowe, materiały eksploatacyjne itp. oraz kadrowe. Postęp rzeczowy i finansowy dokonywany jest zgodnie z harmonogramem, a konieczne korekty wdrażane są na podstawie systematycznie prowadzonego monitoringu, w oparciu także o zalecenia proceduralne i na podstawie wymaganymi na podstawie zgody IP – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi. Powstające w realizacji oszczędności wykorzystywane i zagospodarowywane są zgodnie z wytycznymi dokumentacji konkursowej. Realizacja rzeczowo – finansowa należy do obszaru wskaźników twardych. Analiza dokumentów realizacyjnych potwierdza, że biorąc pod uwagę kontekst racjonalności i efektywności wydatków projektu, system wydatkowania jest zgodny z zasadą efektywnego zarządzania finansami, o której mowa w *Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach PO KL*. Realizowane wydatki uwzględniają analizę cen i stawek rynkowych uwzględniając stosowanie analizy nakład – efekt. Beneficjent, mając na uwadze gospodarowanie publicznymi pieniędzmi i bardzo dynamiczny postęp w rozwoju technologii informatycznych (wprowadzenie na rynek komercyjnych rozwiązań pochodnych systemom wideokonferencyjnym- Mobitoki-Tok tu tok, NETIA, PZG Łódź, liczne rozwiązania lokalne), zrezygnował z tworzenia kolejnego (autorskiego rozwiązania) Zdecydowano się, w ramach procesu testowania zgodnie z przyjętą Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego, na sprawdzenie, które rozwiązanie, spośród dostępnych na rynku, jest najbardziej adekwatne wieloaspektowo:

1. w jakich warunkach (okolicznościach) rynku pracy i w jakim otoczeniu proponowane rozwiązanie jest optymalne. (Inne na rozmowie kwalifikacyjnej, inne w czasie praktyk, staży i liniowej pracy, inne w czasie rozmowy z doradcą zawodowym/ psychologiem, jeszcze inne przy spotkaniach w Urzędach Pracy i Agencjach Zatrudnienia)
2. optymalizacja kosztowa. Zakup sprzętu może wahać w granicach od 300 do 6000 zł na jedno stanowisko, koszty korzystania z centrum e-tłumaczy od 250 do 750 zł/mies. Oznakowanie stanowiska od 100 zł

W związku z powyższym Beneficjent nie poniósł kosztów prac informatycznych, integracyjnych i wdrożeniowych

Dalsza część analizy kosztów i korzyści pozwala na zauważenie obszaru miękkiej realizacji. Dzięki podjętym przez Realizatorów działaniom udało im się rozbudować zdiagnozowaną na etapie planowania projektu diagnozę wartości dodanej. Takie kwestie jak np.: wzrost samoświadomości, wzrost poczucia własnej wartości, wzrost umiejętności komunikacyjnych w grupie testowej osób Głuchych stanowią korzyści, które są trudne do oszacowania za pomocą narzędzi służących analizie twardych wskaźników kosztowych.

2.INNOWACJA - WNIOSKI

Projekt wpisuje się w temat projektów innowacyjnych.testujących w kilku wymiarach:

- Grupa docelowa jest pomijana i wykluczana
- Problem komunikowania się z ONS jest słabo rozpoznany i nie dostosowany do potrzeb tej grupy.
- Innowacyjna jest metoda e-komunikacji z ONS
- Innowacyjne jest testowanie w ramach produktu metody komunikacji z wykorzystaniem e-komunikatorów i e-tłumaczy – na rynku pojawiły się liczne rozwiązania technologiczne w związku z Ustawą o języku migowym – pojawiło się charakterystyczne dla rynku działanie pojawia się potrzeba – rozwija się produkt. Zgodnie z analizami marketingowymi produkt ten nie wiadomo jaka ustali pozycje na wykresie cyklu życia produktu – nie prowadzono badań w zakresie potrzeb odbiorców, nie wskazano na parametry technologiczne powiązane z dostępnością określonych rozwiązań technologicznych możliwych do wystąpienia u odbiorców, nie wskazano na zakres pomocy w obrębie obsługi. Produkt pojawił się na zasadzie komercyjnej – określone instytucje/urzędy muszą się w niego zaopatrzyć. W kontekście całej analizy Głuchym i instytucjom ich otoczenia potrzebne jest narzędzie, a nie gadżet. Ważnym aspektem uwarunkowań prawnych w kontekście zatwierdzonej ustawy jest pojawienie się możliwości stosowania metody w ramach działań powszechnych . W tym wymiarze testowany produkt spełnia istotną rolę.

Ostateczna wersja produktu finalnego jest rozwiązaniem kompleksowym, integrującym w sobie istniejące na rynku rozwiązania, co więcej, bezkosztowo można, w ramach opracowanego produktu dowolnie kształtować warstwę informatyczną. Najistotniejsze jest to, że opracowane rozwiązanie pozwala na komunikowanie się osób Głuchych, porozumiewających się językiem migowym w dogodnej dla nich formie. Takie podejście likwiduje zarówno bariery mentalne, w tym lęk przed ośmieszeniem się, jak i daje możliwość porozumiewania się bez konieczności

bezpośredniej obecności tłumacza w czasie rozmowy. Dodatkowo rozwiązanie wpisuje się w kontekst „Ustawy o języku migowym...” Kompleksowość oferowanego produktu to również zaangażowanie wszystkich „aktorów” rynku pracy: absolwenta i ucznia, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy, Urzędów Pracy, Pośredników, Agencji Zatrudnienia, Doradców Zawodowych, Pracodawców i kolegów z pracy. Dzięki pełnej mobilności i nowoczesnym technologiom IT, w czasie rzeczywistym można uzyskać połączenie z Centrum Tłumaczeń i za pośrednictwem e-tłumacza-asystenta załatwić większość bieżących spraw nie tylko jak się okazuje we właściwym Urzędzie. Działania podjęte w ramach projektu dają podstawę do uruchomienia możliwe, że w przyszłości Centrum działającego w dłuższym wymiarze czasu i dostępności, niż to ma miejsce w chwili obecnej – tylko w dniach i godzinach urzędowania administracji.

3.KRYTERIA EWALUACJI I ODPOWIEDŹ NA KLUCZOWE PYTANIE BADAWCZE EWALUACJI

4.DODATKOWE CZYNNIKI OCENY PRODUKTU W RAMACH EWALUACJI

5.ANALIZA SWOT PRODUKTU

6. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Bibliografia:

1. Balcerzak-Paradowska B., (2002), red., Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce, Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
2. Ostrowska A., Sikorska J., Gąciarz B., (2001), Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa
3. Pichalski R., (2002), Podstawy rehabilitacji zdrowotnej, zawodowej i społecznej, Wydawnictwo APS, Warszawa
4. Sidor-Rządkowska M., (1997), Etyczne aspekty rehabilitacji osób niepełnosprawnych, Rozprawy Wydziału I Nauk Społecznych PAN, Warszawa
5. Sokołowska M., (1981), Odpowiedzialność społeczna za grupy zależne, „Studia Socjologiczne” nr 3
6. Snow. C.E (2006) Dwujęzyczność i przyswajanie języka drugiego. .
7. Szeląg E. 1996, Różnice indywidualne a mózgowo mechanizmy mowy Logopedia 23, s. 215.

8. Tomaszewski P. (2004) Polski Język Migowy – mity i fakty. Poradnik Językowy
9. Tomaszewski P. (2005) Polski Język Migowy w wychowaniu dwujęzycznym dzieci głuchych. Studia Pragmalinwistyczne
10. P. Albińska, Problemy życia społecznego i zawodowego osób niedosłyszących i głuchych – praca magisterska.