



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



RAPORT KOŃCOWY

EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ

WSTĘPNEJ WERSJI

PRODUKTU FINALNEGO

PROJEKT INNOWACYJNY:

PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34
(POKL.07.02.02-30-035/11)

REALIZATORZY PROJEKTU:

LIDER:

Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy

PARTNER:

Partner – I & D Studio 2

WYKONAWCA EWALUACJI:

BOA Badania Opinie Analizy Jarosław Borowiec

Niniejszy raport prezentuje wyniki ewaluacji zewnętrznej wstępnej wersji produktu finalnego, który powstał w ramach projektu *Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34* realizowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej (POKL.07.02.02-30-035/11).

Lider projektu: Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy w
Poznaniu

ul. Starołęcka 36/38, 61- 361 Poznań

Okres realizacji 01.06.2012 – 31.05.2014

Zasięg realizacji województwo wielkopolskie

Wykonawca badania ewaluacyjnego

BOA Badanie Opinii Analizy

Jarosław Borowiec



SPIS TREŚCI

KONTEKST BADANIA EWALUACYJNEGO	4
CELE PROJEKTU INNOWACYJNEGO.....	4
PRODUKT FINALNY	5
INNOWACYJNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO.....	6
ZAKŁADANE REZULTATY PROJEKTU	8
ZAKŁADANE WSKAŹNIKI REALIZACJI PROJEKTU.....	9
GRUPY DOCELOWE PROJEKTU	16
ZESTAWIENIE INSTYTUCJI ZAANGAŻOWANYCH W PROJEKT	24
WYKAZ STOSOWANYCH SKRÓTÓW	27
METODOLOGIA BADANIA EWALUACYJNEGO.....	28
CELE EWALUACJI.....	31
KRYTERIA EWALUACJI.....	32
PYTANIA BADAWCZE.....	35
METODY BADAWCZE	38
WYNIKI BADANIA.....	41
WNIOSKI KOŃCOWE	87
REKOMENDACJE DO PROJEKTU.....	87
ZAŁĄCZNIKI.....	94
BIBLIOGRAFIA.....	111

KONTEKST BADANIA EWALUACYJNEGO

Niniejszy raport podsumowuje wyniki zewnętrznego badania ewaluacyjnego wstępnej wersji produktu finalnego projektu *Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34*. Ewaluacja została przeprowadzona zgodnie z umową zawartą pomiędzy Zamawiającym badanie a Wykonawcą badania w dniu 19.09.2013. Zamawiającym i jednocześnie liderem projektu jest Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy. Wykonawcą badania ewaluacyjnego jest Jarosław Borowiec, prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą BOA Badania Opinii Analizy Jarosław Borowiec.

CELE PROJEKTU INNOWACYJNEGO

Celem projektu, który został poddany ewaluacji zewnętrznej, jest wprowadzenie produktu finalnego, czyli innowacyjnego modelu aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo (ONU), który ma zapewnić poprawę aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych umysłowo kobiet i mężczyzn w wieku 18 – 34 lat zamieszkałych na terenie województwa wielkopolskiego. Realizatorzy projektu skupili się na problemie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo, które napotykają w chwili obecnej na szereg barier, uniemożliwiających im podjęcie aktywności zawodowej, co wynika z jednej strony, z braku wyspecjalizowanej kadry doradców zawodowych i trenerów pracy w PSZ, PCPR i OPS, z drugiej – z braku modelu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo, z trzeciej – z braku efektywnej metodologii badania rynku pracy pod kątem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych umysłowo. Głównym celem projektu było opracowanie kompleksowego, zintegrowanego modelu aktywizacji ONU, poprzez stworzenie produktu finalnego oraz przeszkolenie kadr OPS, PCPR, WTZ, ZAZ i NGO.

Cele szczegółowe projektu innowacyjnego

- 1) poprawa kompetencji 75 kobiet i 55 mężczyzn, w tym doradców zawodowych, trenerów pracy i kadr OPS, PCPR, WTZ, NGO – poprzez opracowanie modelu aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo i szkolenie z praktycznego zastosowania
- 2) wypracowanie w ramach projektu kompleksowego zestawu narzędzi diagnostycznych, narzędzi monitorowania lokalnego popytu na pracę i ścieżki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo
- 3) poprawa zdolności do zatrudnienia 155 kobiet i 105 mężczyzn niepełnosprawnych umysłowo poprzez zwiększenie trafności doboru ścieżki aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych umysłowo dzięki stworzeniu katalogu kompetencji dla poszczególnych czynności zawodowych na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy
- 4) trwałe łączenie otoczenia osób niepełnosprawnych w tym środowisk lokalnych do aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo poprzez stworzenie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Niepełnosprawnych (MLOAZN) oraz szkolenie kadr NGO i upowszechnienie produktu finalnego w GU

PRODUKT FINALNY

W skład produktu finalnego – innowacyjnego modelu aktywizacji ONU wchodzić będą:

1) Narzędzia diagnozowania

- narzędzie badanie preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną – w formie testu obrazkowego



- narzędzia diagnozowania kompetencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną – w formie scenariuszy i arkuszy obserwacji zachowań ONU
- 2) **System monitorowania** lokalnego rynku pracy pod kątem popytu i podaży na czynności zawodowe
- 3) **Platforma e-learningowa i komunikacyjna** dla osób zajmujących się aktywizacją zawodową i społeczną ONU – udostępnienie na niej wszystkich narzędzi diagnozowania oraz programów szkoleniowych i scenariuszy konsultacji adresowanych do grupy odbiorców powstałych w ramach projektów POKL i Equal, tak aby stworzyć w przyszłości platformę wymiany koncepcji i modeli wspierania ONU
- 4) **Wydawnictwa**
 - Podręcznik stosowania modelu aktywizacji z programem szkolenia grupy użytkowników (doradców, trenerów, terapeutów)
 - Metoda monitorowania lokalnego rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na czynności zawodowe - opis stosowania metody
 - Minima programowe Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – opis minimów programowych i kompetencyjnych, cele i wskaźniki realizacji celów oraz przykładowy budżet MLOAZON

INNOWACYJNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO

Innowacyjność projektu polega na wdrożeniu kompleksowego modelu aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo (ONU) opartego na:

- 1) **Systemie diagnozowania** preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych:
 - stworzenie w oparciu o wypracowany model narzędzi diagnozowania preferencji ONU do wykonywania określonego typu czynności zawodowych,



narzędzi badania kompetencji ONU do wykonywania określonego typu czynności zawodowych oraz narzędzi monitorowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na określone czynności zawodowe w trzech sektorach gospodarki.

2) **Badaniu kompetencji społeczno-zawodowych** do wykonywania określonego typu czynności zawodowych:

- wpisaniu w wymiary zawodowe modelu D. Predigera (dane, idee, osoby, rzeczy) czynności zawodowych dostosowanych do możliwości ONU;
- stworzeniu profilu ONU pod kątem adaptacyjności osoby niepełnosprawnej do środowiska pracy w kontekście wykonywania czynności zawodowych;

3) **Szkoleniu kompetencji społeczno-zawodowych** niezbędnych do wykonywania określonego typu czynności zawodowych:

- zaplanowaniu oraz przeprowadzeniu ścieżki szkoleniowej dla ONU (zajęcia warsztatowe służyć będą usunięciu zdiagnozowanych deficytów i wzmocnieniu zdiagnozowanych preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych);

4) **Monitorowaniu popytu i podaży** na lokalnym rynku pracy na określone czynności zawodowe:

- przebadaniu lokalnych pracodawców pod kątem zapotrzebowania na wykonywanie określonych czynności zawodowych;
- przebadaniu lokalnych pracodawców pod kątem określenia minimów kompetencyjnych adekwatnych do wykonywania określonych czynności zawodowych;
- stworzeniu indywidualnych programów aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w oparciu o przeprowadzoną diagnozę indywidualną oraz monitoring lokalnego rynku pracy, czyli dopasowanie popytu i podaży na wykonywanie określonych czynności zawodowych w danym środowisku lokalnym;



- 5) **Tworzenie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych** (MLOAZON) integrujących działania różnych instytucji działających na rzecz zatrudnienia ONU:
- uruchomieniu w ramach MLOAZON wolontariatu osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin w celu edukacji środowiska społecznego ONU (rodzin i lokalnych pracodawców) w aspekcie możliwości wykonywania prostych czynności zawodowych przez ONU;
 - wspieraniu zatrudnienia ONU w środowisku lokalnym w trzech sektorach gospodarki.

ZAKŁADANE REZULTATY PROJEKTU

Wyznaczono trzy zasadnicze rezultaty do osiągnięcia w ramach działania projektu, w tym testowania produktu finalnego:

- 1) Osiągnięcie wskaźnika aktywizacji w grupie ONU na poziomie 20%
 - w celu weryfikacji skuteczności stosowania modelu – w projekcie założono aktywizację zawodową i społeczną 52 ONU (w tym 32 kobiet i 22 mężczyzn)
 - w fazie testowania, w której uczestniczy 60 ONU założony wskaźnik aktywizacji wynosi 12 osób
- 2) Wdrożenie w 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych modelu aktywizacji ONU przez przeszkolenie z zastosowania narzędzi diagnozowania ONU oraz zastosowania modelu aktywizacji ONU – 75 kobiet i 55 mężczyzn – pracowników sektora opieki społecznej i osób wspierających aktywizację zawodową i społeczną ONU w tym w fazie testowania 30 osób z grupy użytkowników
- 3) Stosowanie modelu aktywizacji ONU przez kadry organizacji i instytucji zajmujących się aktywizacją ONU z terenu województwa wielkopolskiego

Realizujący zadanie założyli, że rezultaty bezpośrednio odnoszące się do celu projektu weryfikowane będą za pomocą list obecności na warsztatach oraz protokołów

odebrania certyfikatów potwierdzających umiejętność zastosowania produktu finalnego. Pomiary monitoringowe prowadzone były przez personel projektu w trakcie i po zakończeniu diagnozowania i warsztatów z GO oraz po zakończeniu szkoleń z GU. Monitoring wskaźników prowadzony był zgodnie z cyklami wsparcia GO i GU założonymi we wniosku o dofinansowanie.

ZAKŁADANE WSKAŹNIKI REALIZACJI PROJEKTU

Realizatorzy projektu przyjęli uzyskanie efektów mierzonych za pomocą wskaźników przedstawionych w poniższej tabeli.

Tabela 1

lp	Cel	Stan docelowy	Wartość wskaźnika i sposób weryfikacji	Sposób i częstotliwość pomiaru
1	Cel główny	Wzrost o 20% aktywności zawodowej i społecznej w grupie ONU objętych wsparciem (30K i 22M) w ramach nowego modelu aktywizacji przygotowanego w trakcie realizacji projektu innowacyjnego testującego	1.Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie – 155 K i 105 M Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa - 155 K i 105 M Weryfikacja wskaźnika pomiaru deklaracje uczestnictwa, listy obecności, testy ex ante ex post, certyfikaty uczestnictwa w ścieżce szkoleniowej; ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna, pozytywna ocena RST	Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Do - 30.04.2013 (rekrutacja) Do -30.06.2013 Do – 30.08.2013 Do – 30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Do - 30.01.2014 (zamknięcie rekrutacji) Do -30.04.2014 Do – 30.06.2014



				Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
		Włączenie do współpracy w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej ONU instytucji wspierających ekonomię społeczną (5) oraz instytucji ekonomii społecznej (26) oraz przeszkolenie 75K i 55M z personelu pracującego z osobami niepełnosprawnymi z zastosowania modelu aktywizacji ONU opracowanego w ramach projektu	2.Liczba instytucji wspierających ekonomię społeczną, które otrzymały wsparcie w ramach projektu – 5 instytucji 20 osób z kadry pracującej z ONU – grupa użytkowników - GU Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa – 5 instytucji wspierających ekonomię społeczną w tym 20 użytkowników modelu (GU) pracujących w tych instytucjach Weryfikacja wskaźnika pomiaru deklaracje uczestnictwa, listy intencyjne, szkolenie kadry instytucji –listy obecności, deklaracje uczestnictwa, protokoły odebrania certyfikatu ukończenia szkolenia przez grupę użytkowników będących pracownikami instytucji wspierającej ekonomię społeczną, ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna, decyzja RST	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 - ze względu na przewidziany cykl wsparcia ok. 2 – 3 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu z grupy użytkowników Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
			3.Liczba inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej wspartych z EFS – 26 instytucji oraz	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 ze względu na



			110 osób z kadry pracującej z ONU – grupa użytkowników –GU Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa – 26 instytucji ekonomii społecznej oraz 75K i 55M z GU Weryfikacja wskaźnika pomiaru • umowy współpracy lub listy intencyjne podpisane z ZAZ, CIS, NGO, WTZ, SDS • szkolenie kadry instytucji –listy obecności, deklaracje uczestnictwa (GU); protokoły odebrania certyfikatu ukończenia szkolenia przez grupę użytkowników będących pracownikami instytucji ekonomii społecznej lub organizacji podejmujących inicjatywy z zakresu ekonomii społecznej	przewidziany cykl wsparcia ok. 2 – 3 miesięcy Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
			4.Liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w projekcie, które zostały zaktywizowane zawodowo lub społecznie	Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Do -30.06.2013



			Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa wsk 20% czyli 30K i 22 M - BO-ONU uczestników projektu Weryfikacja wskaźnika pomiaru podjęcie zatrudnienia w ZAZ lub sp. soc albo wolontariat - umowy	Do –30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Do -30.04.2014 - I etap Do – 30.06.2014 - II etap Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
			5.Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach instytucji ekonomii społecznej 155K i 105M Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa - 155K i 105M Weryfikacja wskaźnika pomiaru: deklaracje uczestnictwa, listy obecności, testy ex ante ex post, certyfikaty uczestnictwa w ścieżce szkoleniowej	Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Do - 30.04.2013 (rekrutacja) Do -30.06.2013 Do – 30.09.2013 W fazie upowszechniania: Do - 30.01.2014 (zamknięcie rekrutacji) Do -30.04.2014 Do – 30.06.2014 koniec projektu Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
1.1	Cel szczegółowy nr 1	Przeszkolenie z zastosowania narzędzi diagnozowania ONU oraz zastosowania modelu aktywizacji ONU - 75kobiet i 55 mężczyzn - pracowników sektora opieki społecznej i osób wspierających aktywizację zawodową i społeczną ONU w tym w	liczba doradców zawod, trenerów pracy i spec ds aktywizacji zawod z sektora NGO i ekonom społ. - przeszkolonych w ramach projektu - 75K i 55M Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa – 75K i 55M Weryfikacja wskaźnika	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu



		fazie testowania 30 osób z grupy użytkowników a w fazie upowszechniania 100 osób z grupy użytkowników	pomiaru: deklaracje uczestnictwa, listy obecności, testy wiedzy ze znajomości narzędzia, ankieta funkcjonalności narzędzia, certyfikaty	
			stworzenie systemu monitorowania rynku pracy pod kątem potrzeb ONU Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa – 5 systemów monitorowania w 5 MLOAZON Weryfikacja wskaźnika pomiaru: Liczba Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, w których wdrożono model monitorowania lokalnego rynku pracy w oparciu o badanie popytu i podaży na czynności zawodowe - założono utworzenie 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON)	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 raporty kwartalne z MLOAZON z badania lokalnego rynku pracodawców. Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
1.2	Cel szczegółowy nr 2	aktywizacja zawodowa i społeczna 30 kobiet i 22 mężczyzn z niepełnosprawnością intelektualną co stanowić będzie 20% z	Liczba osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w projekcie – 155 K i 105 M Wartość początkowa wskaźnika – 0	Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Do - 30.04.2013 (rekrutacja)



		grupy odbiorców uczestniczących w projekcie w tym w fazie testowania 12 osób z 60 poddanych testowaniu i w fazie upowszechniania 40 osób z 200 poddanych diagnostyce i szkoleniu w fazie upowszechniania.	Wartość docelowa - 155 K i 105 M Weryfikacja wskaźnika pomiaru: deklaracje uczestnictwa, listy obecności, certyfikaty uczestnictwa w ścieżce szkoleniowej, karty diagnozy – profile	Do -30.06.2013 Do – 30.08.2013 Do – 30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Do - 30.01.2014 (zamknięcie rekrutacji) Do -30.04.2014 Do – 30.06.2014 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
			Liczba osób niepełnosprawnych, które podjęły zatrudnienie w trakcie trwania projektu w wymiarze min 1/2etatu lub umowa zlec 80h/mies. lub umowa wolontariatu Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa - 52 Weryfikacja wskaźnika pomiaru: podjęcie zatrudnienia w ZAZ lub sp. soc albo wolontariat- umowy - wsk 20% z GO czyli 30K i 22 M - BO-ONU uczestników projektu	Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Wskaźnik 12 osób / monitorowanie umów Do -30.06.2013 Do -30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Wskaźnik 40 osób / monitorowanie umów: Do -30.04.2014 - I etap Do – 30.06.2014 - II etap Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
1.3	Cel szczegółowy nr 3	Nawiązanie trójsektorowej współpracy (NGO,	stworzenie modelu lokalnych partnerstw na rzecz ekonomii społ i	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od



		samorządu lokalnego i pracodawców z sektora biznesu, administracji publicznej, ekonomii społecznej) w kontekście aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością intelektualną - w oparciu o model MLOAZON w pięciu ośrodkach	zatrudnienia ONU Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa - 13 - 3 listy intencyjne w fazie testowania -10 listów intencyjnych w fazie upowszechniania Weryfikacja wskaźnika pomiaru: listy intencyjne dotyczące prowadzenia MLOAZON-, podręcznik wdrażania metod współpracy i minimów programowych MLOAZON	31.03.2013 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu W fazie testowania – 3 listy intencyjne zawartych na poziomie powiatów (PCPR) pomiar w fazie testowania W fazie upowszechniania - 10 listów intencyjnych zawartych na poziomie powiatów (PCPR) – pomiar w fazie upowszechniania
		Stosowanie modelu aktywizacji ONU przez kadry organizacji i instytucji zajmujących się aktywizacją ONU	liczba utworzonych w projekcie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa - 10 Weryfikacja wskaźnika pomiaru: umowy, listy intencyjne, dokumenty personelu MLOAZON, lista szkoleń i konsultacji ,procedury tworzenia MLOAZON, minima programowe	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu W fazie testowania – 5 MLOAZON utworzonych na poziomie powiatów pomiar w fazie testowania W fazie upowszechniania - 5 MLOAZON utworzonych na poziomie powiatów – pomiar w fazie upowszechniania
			liczba konferencji upowszechniających produkt finalny Wartość początkowa wskaźnika – 0	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach miesięcznych w fazie upowszechniania począwszy od 31.01.2014

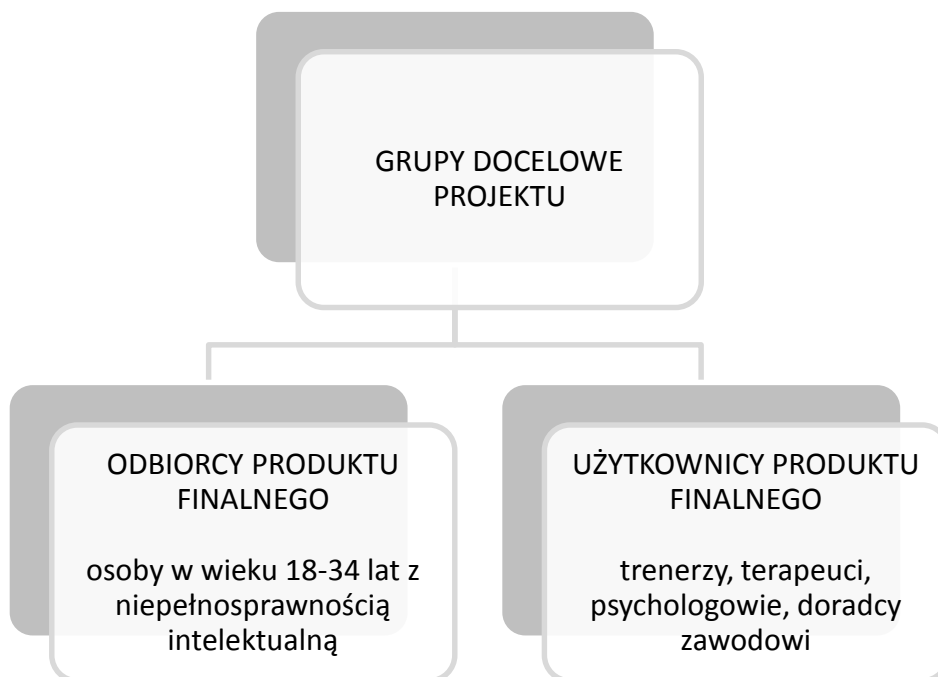


			Wartość docelowa - 5 Weryfikacja wskaźnika pomiaru: Zaproszenia na konferencje, umowy najmu sal, listy obecności	Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
--	--	--	---	--

GRUPY DOCELOWE PROJEKTU

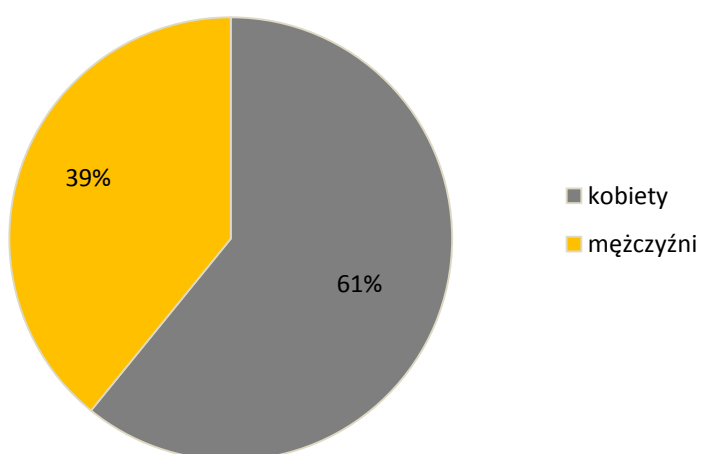
Realizatorzy założyli, że grupami docelowymi projektu będą:

- 1) odbiorcy produktu finalnego – osoby w wieku 18-34 lat z niepełnosprawnością intelektualną (orzeczenie o niepełnosprawności) w stopniu umiarkowanym lub znacznym aktywizowane obecnie w ramach WTZ-ów i ŚDS-ów w ramach jednostek prowadzonych przez OPS-y, PCPR-y i NGO lub ONU w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym uczęszczające do Zawodowych Szkół Specjalnych.
- 2) użytkownicy produktu finalnego - trenerzy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi pracujący w WTZ-ach, ŚDS-ach, CIS-ach, KIS-ach oraz nauczyciele w Zawodowych Szkołach Specjalnych. Model znajduje również zastosowanie przez asystentów rodzin z OPS i PCPR, a także pośredników pracy i doradców zawodowych w PUP zajmujących się aktywizacją osób z niepełnosprawnością intelektualną (łącznie ok. 800- 1000 osób).



Odbiorcami w fazie testowania było 60 osób z niepełnosprawnością intelektualną w wieku od 18 – 34 lat, w tym 28 kobiet i 32 mężczyzn.

PŁEĆ GRUP DOCELOWYCH (użytkownicy i odbiorcy łącznie)



Użytkownikami w fazie testowania były 32 osoby w tym 28 kobiet i 4 mężczyzn.

Projekt ukończyły 92 osoby, o dwie więcej niż to zaplanowano we wniosku projektowym.

MLOAZON

Za istotny warunek powodzenia modelu aktywizacji zawodowej ONU realizujący uznali założenie utworzenia w fazie testowania pięciu Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w trzech wybranych powiatach tj. powiecie poznańskim (najniższe bezrobocie), powiecie średzkim (bezrobocie zbliżone do średniej krajowej) oraz w powiecie konińskim (powiat z grupy powiatów o najwyższym wskaźniku bezrobocia):

- poznańskie (najniższy wskaźnik bezrobocia w województwie wielkopolskim ok. 3,5%)
- średzkie (wskaźnik bezrobocia zbliżony do średniej krajowej –o 13,5 %)
- konińskie (wysoki wskaźnik bezrobocia – ok. 18%) – dane PUP 2012

W oparciu o porozumienie (list intencyjny) na terenie trzech powiatów zostało utworzonych 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON) w tym:

2 ośrodki na terenie powiatu poznańskiego stworzone przy współpracy z NGO

- poznańskim kołem (PSOUU) prowadzącym dwa WTZ
- Stowarzyszeniem Przyjaciół Niewidomych i Słabowidzących prowadzącym ŚDS Ognik

2 ośrodki na terenie powiatu konińskiego stworzone przy współpracy

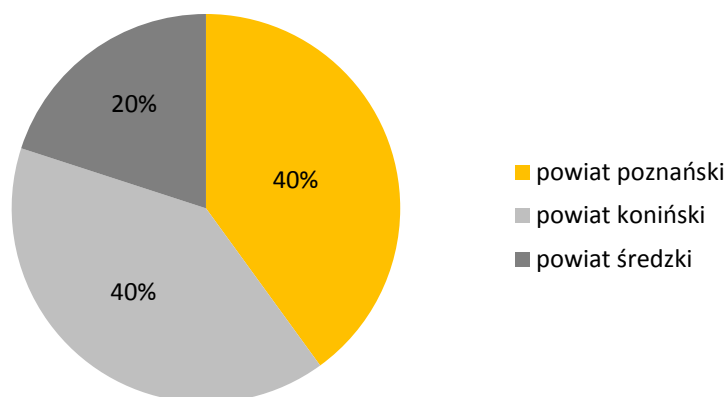
- z Konińskim Oddziałem Stowarzyszenia do Walki z Kalectwem (prowadzącym WTZ i ZAZ)
- w oparciu o Fundację Mielnica (WTZ)

1 ośrodek na terenie powiatu średzkiego

- stworzonym przy współpracy z PCPR w Środzie Wielkopolskiej



MLOAZON **miejsce zamieszkania uczestników projektu**



I. UŻYTKOWNICY – ścieżka wsparcia

W pierwszej fazie trwania projektu wsparcie skierowane było do użytkowników produktu finalnego, którzy następnie pracowali z grupami odbiorców ONU:

1) REKRUTACJA

Pierwszym etapem była rekrutacja instytucji i organizacji takich jak PCPR, WTZ, SDS, NGO, CIS lub KIS, OPS, placówki szkolnictwa specjalnego.

2) SZKOLENIE

Kolejnym istotnym etapem było dwumiesięczne szkolenie (30h) zrekrutowanych pracowników i wolontariuszy instytucji i organizacji takich jak PCPR, MPCR, WTZ, NGO, CIS lub KIS, OPS, placówki szkolnictwa specjalnego (30 godzin dla każdej z 5 grup – po jednej grupie użytkowników przypisanej do MLOAZON, łącznie wzięły w nich udział 32 osoby). Użytkownicy brali udział w warsztatach oraz objęci zostali indywidualną opieką, korzystając z konsultacji z zespołem ekspertów: doradcą zawodowym, psychologiem lub konsultantem ds. rynku pracy.

3) SPOTKANIA PANELOWE

W okresie testowania zorganizowane zostały konsultacje i spotkania panelowe z udziałem użytkowników biorących udział w projekcie oraz członków zespołu



merytorycznego w celu wymiany uwag, wzajemnej inspiracji i konsultacji obejmujących wymianę zdań na temat szans i zagrożeń wynikających z wdrożenia produktu finalnego do praktyki WTZ i ŚDS. W momencie przeprowadzania ewaluacji projektu rozpoczęło swoje działanie forum dyskusyjne dla użytkowników produktu finalnego (logowanie przez stronę www.onu.edu.pl), na którym osoby pracujące z ONU dzielą się uwagami, formułują opinie i rekomendacje, oraz formułują pytania dotyczące stosowania produktu finalnego w praktyce. Od października w działania upowszechniające produkt włączeni zostali nauczyciele szkół specjalnych oraz kadra pedagogów, psychologów i doradców zawodowych pracujących w szkołach specjalnych. Odbędzie się także jedna konferencja związana z włączaniem produktu finalnego do głównego nurtu polityki – było to spotkanie z udziałem doradców zawodowych pracujących z ONU z Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi przy ul. Milionowej.



UŻYTKOWNICY - charakterystyka

Grupę użytkowników w fazie testowania projektu stanowiło 32 osób w tym 28 kobiet (w strategii założono minimum 18 kobiet) – doradców zawodowych, trenerów pracy, terapeutów i psychologów zajmujących się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz będących pracownikami lub wolontariuszami instytucji i organizacji takich jak PCPR, WTZ-y, NGO, ŚDS, placówki szkolnictwa specjalnego, wyłonionych na podstawie indywidualnych zgłoszeń do projektu.

Użytkownicy pozyskani zostali dzięki współpracy z miejscowymi Ośrodkami Pomocy Społecznej, Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie, Miejskim Centrum Pomocy Rodzinie i fundacjami pozarządowymi oraz poprzez rekrutację mobilną na Warsztatach

Terapii Zajęciowej i w Środowiskowych Domach Samopomocy. Pozyskano dodatkowe 2 osoby do projektu ponad zakładane minimum użytkowników.

Realizatorom udało się dzięki temu relatywnie szybko zakwalifikować do projektu wymagana grupę osób niepełnosprawnych umysłowo.

W fazie testowania realizujący projekt podpisali 3 listy intencyjne z jednostkami samorządu terytorialnego (PCPR lub MCPR) w ramach testowania produktu finalnego (PCP KONIN, PCPR Środa Wielk., MOPR Poznań). Przeprowadzona została także akcja informacyjna i popularyzatorska adresowana do organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją ONU w skali wykraczającej poza województwo wielkopolskie – w tym w szczególności pozyskano do projektu:

- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym
- Polskie Stowarzyszenie do Walki z Kalectwem.

Obie instytucje prowadziły w fazie testowania MLOAZON.

II. ODBIORCY – ścieżka wsparcia

Każdy odbiorca projektu przeszedł tę samą ścieżkę wsparcia, która oparta była na wypracowaniu unikatowego modelu diagnozowania i stworzeniu modelu aktywizacji zawodowej ONU dostosowanego do potrzeb odbiorców i lokalnego rynku pracy:

Odbiorcy otrzymali następujące wsparcie w fazie testowania produktu finalnego:

1. **Diagnostyka indywidualna** i przygotowanie profili osobowych, które przeprowadzane były przez doradców zawodowych i psychologa (5 godzin na jednego ONU – łącznie 60 godzin na MLOAZON). Stworzenie indywidualnych profili osobowych ONU odbywało się poprzez diagnozowanie na podstawie testu obrazowego (narzędzie w produkcie finalnym).
2. **Warsztaty diagnostyczne** z doradcą zawodowym i psychologiem. W każdym warsztacie uczestniczył zarówno doradca jak i psycholog. Podczas gdy jedna z osób prowadziła warsztat, druga wypełniała arkusze obserwacji. Specjaliści testowali w ten sposób szczegółowe preferencje osób niepełnosprawnych



umysłowo do wykonywania określonego typu czynności zawodowych (3 grupy x 4 osoby z GO po 15 godzin dla każdej z grup – 45 godzin doradca zawodowy, 45 godzin psycholog – łącznie 90 godzin pracy specjalistów w trakcie 45 godzin warsztatów). Podczas trwania warsztatów diagnostycznych testowane były preferencje ONU.

3. **Badanie lokalnych pracodawców** wg modelu monitorowania popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy. W trakcie badania opracowana została tabela lokalnego zapotrzebowania na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy – wg systemu monitorowania opisanego w produkcie finalnym.
4. **Wypracowanie ścieżki wolontariatu** dla ONU oraz stworzenie programu aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w oparciu o przeprowadzoną diagnozę indywidualną oraz monitoring lokalnego rynku pracy, czyli dopasowanie popytu i podaży na wykonywanie określonych czynności zawodowych w danym środowisku lokalnym.
5. **Podjęcie negocjacji z pracodawcami** warunków wejścia ONU w programy wolontariatu dla ONU.
6. **Zawarcie umów wolontariatu** pomiędzy pracodawcami/instytucjami i ONU uczestnikami fazy testowania projektu innowacyjnego. Założony wskaźnik aktywizacji ONU wynosi 20%.
7. **Coaching** – coaching indywidualny i konsultacje z otoczeniem społecznym, odbiorcy otrzymają wsparcie asystenta pracy/asystenta wolontariatu.



ŚCIEŻKA WSPARCIA ODBIORCÓW PROJEKTU



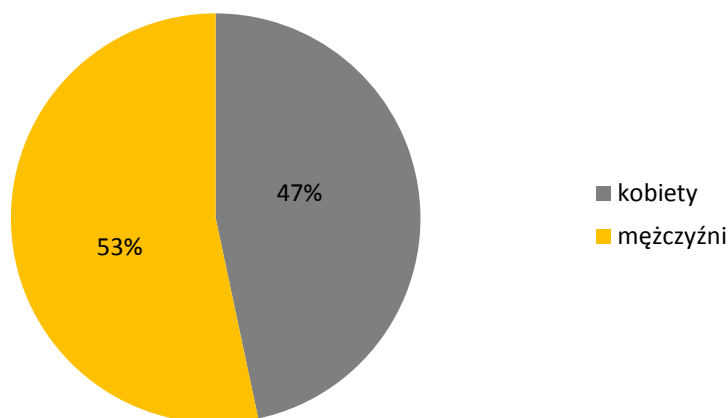
ODBIORCY - charakterystyka

Grupę odbiorców w etapie testowania stanowiło, tak jak zakładano w projekcie, 60 osób (w tym 28 kobiet, zakładano udział 35) z niepełnosprawnością intelektualną (podstawa weryfikacji – orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym) w wieku 18 – 34 lat. Zrekrutowani odbiorcy zostali przypisani do 5 ośrodków MLOAZON (po 12 osób do każdego).

Odbiorcy pozyskiwani byli dzięki współpracy z miejscowymi OPS, PCPR, MPCR i NGO - oraz poprzez rekrutację mobilną w WTZ i ŚDS. Najefektywniejsze okazało się rekrutowanie odbiorców poprzez kooperację z instytucjami bezpośrednio pracującymi z

ONU. Jednocześnie trwały również działania upowszechniające projekt (strona internetowa prezentowała strategię wdrażania produktu finalnego oraz zestaw publikacji składający się na produkt finalny wraz z recenzjami ekspertów zewnętrznych), które okazały się czynnikami wspomagającymi proces rekrutacji.

ODBIORCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

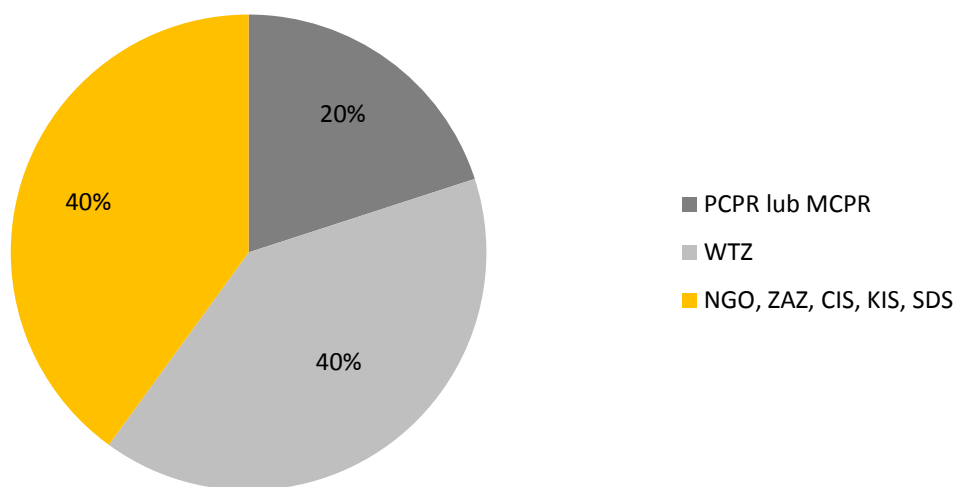


ZESTAWIENIE INSTYTUCJI ZAANGAŻOWANYCH W PROJEKT

Typ instytucji	Planowana w strategii liczba instytucji aktywnych w procesie testowania	Stopień realizacji wskaźnika - liczba instytucji aktywnych w procesie testowania
PCPR lub MCPR	3	3
MOPS, GOPS	3	0
Szkoły specjalne	3	0
WTZ	3	6
NGO, ZAZ, CIS, KIS, SDS	3	6
Łącznie instytucje	15	15

Realizatorzy założyli, że instytucje, których nie udało pozyskać się do projektu w fazie testowania, takie jak MOPS, GOPS oraz szkolnictwo specjalne (ze względu na okres wakacyjny, w którym testowano produkt), zostaną włączone w etapie testowania w działania upowszechniające (konferencje i spotkania).

UDZIAŁ INSTYTUCJI W PROJEKCIE



ZESTAWIENIE GRUP UŻYTKOWNIKÓW ZE WZGLĘDU NA INSTYTUCJE

Grupa użytkowników modelu aktywizacji	Planowana w strategii liczba użytkowników aktywnych w procesie testowania	Stopień realizacji wskaźnika - liczba użytkowników aktywnych w procesie testowania
Pracownicy socjalni, kierownicy	6	6
Pracownicy socjalni, asystenci rodzin	6	6
Nauczyciele doradcy zawodowi	6	6
Trenerzy pracy, terapeuci,	6	6



psychologowie, doradcy zawodowi		
Trenerzy pracy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi	6	8
Łącznie użytkownicy	30	32

Ankiety przeprowadzone wśród grupy 32 użytkowników pozyskanych w pierwszej fazie testowania produktu finalnego, potwierdziły chęć realizacji założonych w projekcie zadań w praktyce zawodowej badanych. W dalszej fazie realizacji projektu spośród grupy użytkowników poprzez realizację procedury zapytania ofertowego, wyłoniono zespoły do realizacji dalszej części realizacji wdrażania produktu finalnego w pięciu ośrodkach MLOAZON.



WYKAZ STOSOWANYCH SKRÓTÓW

CIS – Centrum Integracji Społecznej

GU – Grupa użytkowników

JST – Jednostka samorządu terytorialnego

KIS – Klub integracji społecznej

MCPR – Miejskie Centrum Pomocy Rodzinie

**MLOAZON – Mobilne Lokalne Ośrodki Aktywizacji Zawodowej Osób
Niepełnosprawnych**

MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

NGO - Non-governmental organizations, Organizacja pozarządowa

ONU – osoby niepełnosprawne intelektualnie

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PSOUU – Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

ŚDS – Środowiskowy Dom Samopomocy

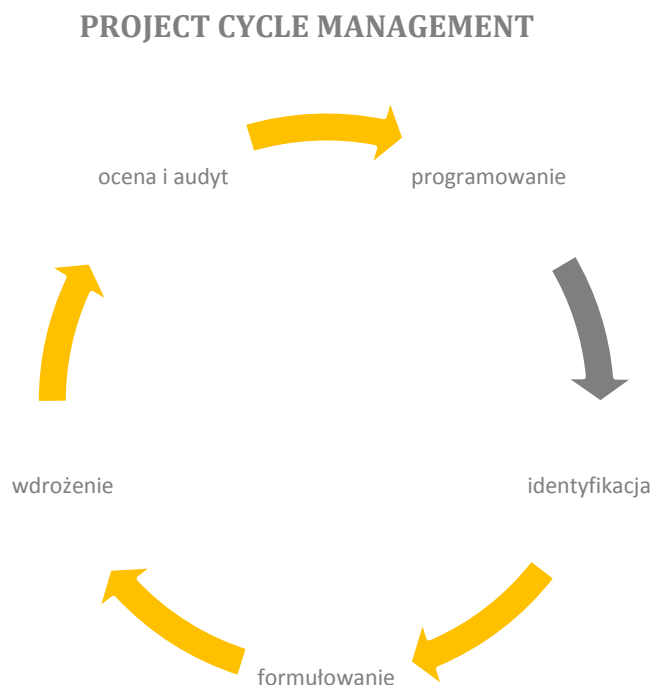
WTZ – Warsztaty Terapii Zajęciowej

ZAZ – Zakład aktywności zawodowej



METODOLOGIA BADANIA EWALUACYJNEGO

Projekt *PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34* jest realizowany zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, która zaleca stosowanie metodyki PCM: Zarządzania cyklem projektu – *Project cycle management*. Zgodnie z rozporządzeniem Rady EU nr 1083/2006, dotyczącym programów europejskich na lata 2007-2013 (artykuły 47-49, 50), ewaluacja jest jednym z narzędzi, gwarantujących prawidłowe funkcjonowanie projektów finansowanych ze środków strukturalnych Unii Europejskiej. PCM jest jedyną oficjalną metodą zarządzania projektami przy wsparciu projektów realizowanych ze środków Unii Europejskiej.



PCM składa się z pięciu faz, cykli życia projektu:



- 1) Programowanie – wstępna faza cyklu, podczas której wypracowywane są ustalenia pomiędzy Unią Europejską a krajami Dokumentu Strategii Krajowej.
- 2) Identyfikacja – rozpoznanie projektów odpowiadających strategii.
- 3) Formułowanie – potwierdzenie zdolności do realizacji, wraz z przygotowaniem poszczególnych etapów projektu.
- 4) Wdrożenie – złożenie efektów założonych celów za pomocą dostępnych zasobów, nadzór (monitoring) oraz składanie raportów postępów.
- 5) Ocena i audyt – ocena działań będących w kompetencjach innej strony, wyrażanie wniosków dla użytkowników ocenianej czynności.

Podczas realizacji projektu innowacyjnego testującego konieczne jest przeprowadzenie dwóch rodzajów ewaluacji: ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego oraz ewaluacji projektu (zewnętrzna lub wewnętrzna).

Realizatorzy projektu założyli podczas opracowania strategii produktu finalnego przeprowadzenie oceny działania innowacji w oparciu o cztery procedury:

1. Ewaluacja wewnętrzna i monitoring
2. Konsultacje z interesariuszami (empowerment)
3. Konsultacje wyników testowania z ekspertami
4. Ewaluacja zewnętrzna

Ewaluacja zewnętrzna stanowi dla beneficjentów programów unijnych dodatkowe źródło informacji dotyczące testowanego produktu finalnego. Realizatorzy projektu *PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34* założyli że celem ewaluacji produktu finalnego, w oparciu o zastosowane cztery procedury, powinno być osiągnięcie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy i w jakim stopniu zamierzone cele projektu zostały osiągnięte?
2. W jaki sposób przebiega zarządzanie projektem?
3. W jaki sposób jest realizowana jest współpraca z instytucjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi oraz pracodawcami z trzech sektorów gospodarki?
4. W jaki sposób przebiega realizacja zasady empowerment?

5. Jak przebiegało testowanie produktu finalnego?
6. Jakie ewentualne bariery i problemy hamują prawidłową realizację projektu?
7. Jaka jest skuteczność działań włączających i upowszechniających?

Ewaluator projektu korzystał podczas przeprowadzania procesu ewaluacji z dokumentów i publikacji, które ujęte zostały w części „załączniki” oraz „bibliografia”.

CELE EWALUACJI

Celem ewaluacji zewnętrznej wstępnej wersji produktu finalnego, który powstał w ramach projektu, była ocena zasadniczych efektów testowanego produktu w oparciu o techniki i narzędzia jakościowe (wywiady pogłębione i swobodne) jak i ilościowe (testy umiejętności, wywiady ustrukturyzowane). Ewaluacja stanowi ocenę potencjału wdrożeniowego produktu finalnego oraz ocenę rzeczywistych efektów testowania produktu wśród grup docelowych (odbiorców i użytkowników). Ewaluacja skupiona jest na trzech aspektach:

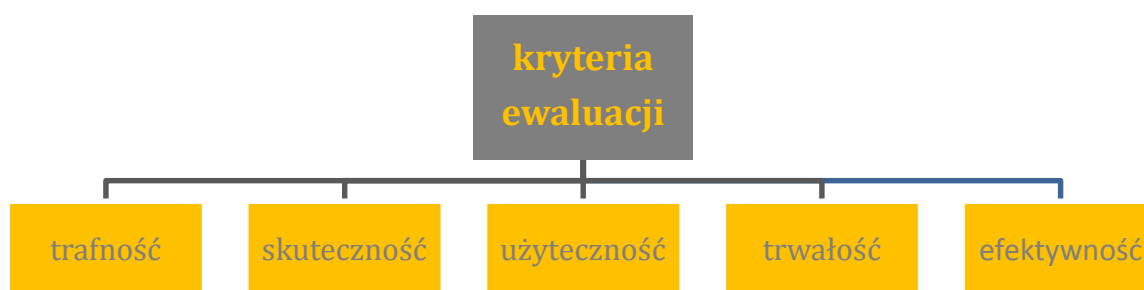
1. **Ocenie korzyści testowanego produktu:** jego trafności dla użytkowników, skuteczności i użyteczności – ocena rzeczywistych efektów dla grup docelowych, adekwatności, skuteczności i użyteczności testowanego produktu finalnego do potrzeb odbiorców i użytkowników produktu;
2. **Ocenie potencjału wdrożeniowego produktu** – ocena możliwości wdrożenia produktu finalnego do praktyki WTZ, ŚDS czy zawodowych szkół specjalnych w województwie wielkopolskim, pod kątem funkcjonalności, efektywności i innowacyjności produktu;
3. **Doświadczeniu z testowania:** rekomendacje wynikające z testowania produktu finalnego, wskazówki dotyczące problemów napotykaných w procesie realizacji projektu, rekomendacje wobec ostatecznego kształtu produktu finalnego.

Ewaluacja zewnętrzna ma jednocześnie charakter podsumowujący i rekomendujący wprowadzenie zmian w ostateczny kształt produktu finalnego. Stworzenie produktu finalnego, którym jest nowy model aktywizacji osób z niepełnosprawnością umysłową stanowi odpowiedź na problem braku zintegrowanego modelu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, a w szczególności na brak narzędzi diagnozowania ONU pod kątem kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu, dlatego też jednym z celów ewaluacji było także zbadanie, na ile stworzony model jest

rozwiązaniem lepszym niż stosowany dotychczas system wsparcia zawodowego proponowany osobom ONU.

KRYTERIA EWALUACJI

Ewaluacja oparta jest na ściśle określonych kryteriach, które stanowią podstawę oceny projektów innowacyjnych testujących w procesie zatwierdzania ostatecznej wersji produktu finalnego.



Kryteria ewaluacji wg zaleceń Krajowej Instytucji Wspomagającej:

1. **Trafność** – kryterium, dzięki któremu można stwierdzić, czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby grup docelowych projektu.
2. **Skuteczność** – kryterium, dzięki któremu można stwierdzić, czy produkt jest skuteczny, a także co wpływa na jego skuteczność. Czy na skuteczność projektu wpływają metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, czy inne czynniki? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
3. **Użyteczność** – kryterium, dzięki któremu można stwierdzić, czy wypracowany produkt jest zgodny z aktualnymi potrzebami grup docelowych.
4. **Trwałość** – kryterium, dzięki któremu można stwierdzić, czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu.

5. **Efektywność** – to kryterium decydujące o tym, czy wypracowany produkt jest bardziej efektywny niż te, stosowane dotychczas, a także czy proponowane podejście jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od metod stosowanych wcześniej?

Ważnymi kryteriami dodatkowymi ewaluacji są cztery czynniki:

1. empowerment – czyli zaangażowanie grup docelowych;
2. multiplikowalność (czyli powtarzalność), powiązana z możliwością upowszechniania;
3. dostępność narzędzia/usługi;
4. jakość narzędzia/usługi.

Przy tworzeniu koncepcji produktu finalnego w *projekcie PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34* założono, że będzie on spełniał następujące kryteria:

- **Unikatowość** - wypracowany model jako jedyny w skali kraju proponuje narzędzia diagnozowania indywidualnych preferencji, predyspozycji i kompetencji ONU oraz przewiduje narzędzia monitorowania zapotrzebowania pracowników na lokalnym rynku pracy oraz przewiduje utworzenie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, które umożliwiają stosowanie wypracowanego modelu aktywizacji;
- **Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu** - brak dotychczas opracowanego zintegrowanego modelu aktywizacji zawodowej ONU;
- **Multiplikowalność modelu** - łatwość stosowania wypracowanego modelu w innych ośrodkach na podstawie opracowanych minimów programowych dla MLOAZON, dzięki utworzeniu sieci komunikacyjnej na platformie e-lerningowej oraz dzięki opracowanym podręcznikom;
- **Kompleksowość wypracowanego modelu** - opracowany model przewiduje zarówno narzędzia diagnozowania odbiorców, jak też system monitorowania rynku pracy, w połączeniu z platformą e-lerningową i komunikacyjną dla osób zajmujących się aktywizacją ONU, oraz podręcznikami stosowania modelu.



Określa także minima programowe dla MLOAZON – umożliwiając łatwe zastosowanie modelu w innych ośrodkach.

- **Łatwość stosowania modelu** – grupa użytkowników, jak też odbiorców, w oparciu o wypracowany model w łatwy sposób może zostać poszerzona o np. nauczycieli gimnazjów specjalnych, pracowników służb zatrudnienia publicznych i niepublicznych zajmujących się aktywizacją zawodową ONU



PYTANIA BADAWCZE

Pytania badawcze wynikające z wymienionych kryteriów ewaluacyjnych, koncentrować będą się zatem na trzech zasadniczych kwestiach:

1. Ocenie korzyści testowanego produktu
2. Ocenie potencjału wdrożeniowego produktu
3. Doświadczeniu z testowania – rekomendacji dla produktu finalnego.

PYTANIA BADAWCZE – kryterium I

Czy i w jakim stopniu wypracowany system wsparcia osób z ONU jest trafny, skuteczny i użyteczny dla odbiorców i użytkowników?

a. **Kryterium trafności:**

- czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym wpisuje się w potrzeby odbiorców i użytkowników??
- czy sposób konstrukcji produktu finalnego i jego struktura spełnia wymogi metodologicznej poprawności?
- czy sposób testowania produktu finalnego jest metodologicznie poprawny?
- w jakim stopniu proponowane treści i elementy składowe produktu finalnego są adekwatne do celów zapisanych w projekcie innowacyjnym?

b. **Kryterium skuteczności:**

- czy użytkownicy włączyli się w stosowanie produktu finalnego?
- jakie czynniki wpływają na skuteczność proponowanego modelu aktywizacji ONU?
- czy proponowany model aktywizacji ONU zwiększa efektywność zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną np. przez placówki WTZ?



- W jakim zakresie produkt finalny wpływa na skuteczność procesu integracji społecznej osób ONU?
- Czy i w jakim stopniu dzięki udziałowi ONU w projekcie nastąpiła poprawa ich przystosowania do środowiska pracy oraz krystalizacja preferencji czynności zawodowych?
- Czy możliwa jest poprawa skuteczności działania modelu integracji ONU opracowanego w ramach produktu finalnego?

c. Kryterium użyteczności:

- jakie korzyści przynosi stosowanie wypracowanego modelu?
- Czy i w jakim stopniu model aktywizacji ONU przyczynił się do wzrostu motywacji do pracy w grupie odbiorców?
- Czy i w jakim stopniu pomocne były narzędzia diagnozy, model monitorowania lokalnego rynku pracy oraz materiały szkoleniowe adresowane do grupy użytkowników i odbiorców w kontekście realizacji głównego celu projektu?
- Czy i w jakim stopniu pomocne okazały się programy doradczo-coachingowe adresowane do ONU?
- Czy i w jakim stopniu wyniki badań diagnostycznych ONU pomogły zaplanować i ocenić realizację ich indywidualnych programów rozwoju społeczno-zawodowego?

PYTANIA BADAWCZE – kryterium II

Jaki jest potencjał testowanego produktu?

a. Kryterium trwałości

- Na ile prawdopodobne jest funkcjonowanie modelu aktywizacji ONU po zakończeniu projektu?
- Czy osoby pracujące z ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy – po zakończeniu projektu – n. w WTZ czy szkole specjalnej?
- Czy NGO lub instytucje opieki społecznej zajmujące się reintegracją ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy – po zakończeniu projektu



b. Kryterium efektywności

- Czy produkt finalny spełnia kryterium efektywności?
- Czy produkt finalny nie wymaga nadmiernych nakładów finansowych?
- Czy produkt finalny nie wymaga nadmiernych nakładów pracy osób pracujących z ONU?

c. Kryterium innowacyjności

- Czy produkt jest rozwiązaniem innowacyjnym?

PYTANIA BADAWCZE kryterium III

Rekomendacje dla produktu finalnego.

- Czy istnieje potrzeba zmian w opisie produktu, dlaczego, jakich?
- Co należałoby zmienić, zmodyfikować w produkcie ze względu na specyfikę uczestników projektu?

METODY BADAWCZE

Ewaluator badania ewaluacyjnego dla potrzeb analizy projektu opierał się na wytycznych określanych przez Podręczniki Komisji Europejskiej i na zaleceniach Komisji Europejskiej na nowy okres programowania 2007-2013. Badanie ewaluacyjne oparte zostało na zalecanej metodologii – triangulacji, która pozwala na rzetelne opracowanie zebranych materiałów dzięki metodologii łączącej różne metody badawcze i źródła informacji. Pozwala to na porównywanie i zestawianie ze sobą różnych danych i perspektyw badawczych, wykorzystywanie danych pierwotnych jak i wtórnych oraz jakościowych i ilościowych. Przyjęta metodologia badawcza realizowana była w trzech etapach, poczynawszy od zbierania dostępnych danych, poprzez zbieranie informacji od różnych grup respondentów (grup docelowych, realizatorów projektu, oceniających go ekspertów), aż do realizacji badania i analizy zebranych danych. Zastosowana przez ewaluatora technika triangulacji metodologicznej zapewnia możliwie wielostronny ogląd przedmiotu badania, ograniczając błędy pomiarów.

Zgodnie z zaleceniami ewaluator zastosował następujące rodzaje triangulacji:

- 1) **Triangulacja źródeł informacji** (*triangulation of sources*) – zwielokrotnienie źródeł informacji w ramach tej samej metody ich gromadzenia – analiza danych zastanych i wywołanych
- 2) **Triangulację metodologiczną** (*methods triangulation*) – kontrolowanie spójności wniosków formułowanych przy wykorzystaniu różnych metod gromadzenia danych – łączenie różnych metod badawczych ilościowych i jakościowych: ankiety, wywiady, testy kompetencyjne, badania fokusowe;

Pierwszym z wymienionych rodzajów triangulacji była **triangulacja źródeł danych**, czyli pozyskiwanie informacji dotyczących realizowanego projektu od różnych osób, zarówno od beneficjentów projektu (grup użytkowników i odbiorców) jak i od

zarządzających projektem oraz ekspertów recenzujących strategię wdrażania produktu finalnego. Metoda ta pozwoliła pozyskać informacje od osób reprezentujących różny punkt widzenia, co umożliwia obiektywną ocenę źródeł. Analizowane były zarówno dane zastane jak i wywołane, dokumenty programowe, zakładane wskaźniki realizacji, analizy ekspertów.

Drugi w wymienionych rodzajów triangulacji dotyczył różnych metod gromadzenia danych, co pozwala na uzyskanie możliwie pełnego oglądu badanego zjawiska. Podczas badania ewaluator opierał się zarówno na jakościowych jak i ilościowych technikach badawczych.

Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że z powodu specyfiki grupy ONU niemożliwe było pełne badanie grupy odbiorców pod kątem efektywności stosowanego modelu. Wynika to z faktu, iż osoby niepełnosprawne umysłowo nie potrafią formułować ocen dotyczących złożonych procesów, w tym oceniać dedykowanego im modelu aktywizacji. W związku z powyższym ewaluator projektu skupił się na badaniu grupy użytkowników i otoczenia społecznego osób niepełnosprawnych umysłowo.

Osoby niepełnosprawne wypełniały natomiast testy preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych (testy obrazkowe) oraz kwestionariusze badające ich gotowość do zmiany obecnej sytuacji życiowej (czyli kwestie ich nastawienia do sytuacji związanych potencjalnym wykonywaniem pracy).

Szczególnie istotne w badaniu ewaluacyjnym projektu innowacyjnego testującego jest oparcie się na danych pozyskanych poprzez badania jakościowe, które pozwalają na pogłębioną analizę badanych zjawisk.

W badaniu ewaluacyjnym wykorzystane zostały dane zastane jak i dane pierwotne, pochodzące z dokumentów projektowych. Jako pierwsze analizowane były dane zastane takie jak strategie programowe realizatorów projektu, osiągnięte wskaźniki, przeprowadzone analizy i zleczone opinie ekspertów, jak również materiały szkoleniowe i podręcznik użytkownika produktu finalnego stworzone na potrzeby projektu. W dalszej kolejności analizie poddane zostały dane wywołane, czyli ankiety przeznaczone dla instytucji uczestniczących w procesie aktywizacji, ankiety funkcjonalności narzędzia

– identyfikowania, opisu oraz pomiaru kompetencji ONU, a także wywiady indywidualne z użytkownikami produktu finalnego. Kluczową rolę w procesie analizy odegrało również badanie realnego wpływu testowanego produktu na proces aktywizacji zawodowej ONU, czyli weryfikacja podpisanych umów wolontariatu z pracodawcami, potwierdzających działanie wypracowanych w ramach projektu narzędzi.

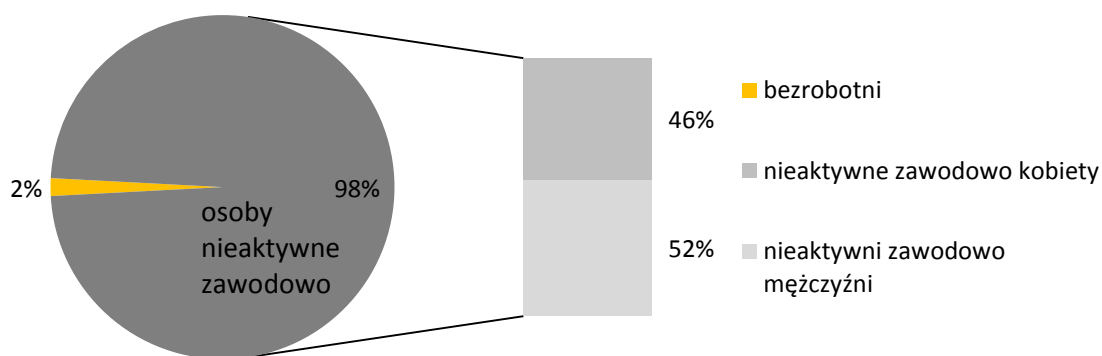
Instytucje uczestniczące w ewaluacji:

- 1) Powiatowy Urząd Pracy
- 2) Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Środzie Wielkopolskiej
- 3) Stowarzyszenie Pomocy „SOS”
- 4) Środowiskowy Dom Samopomocy Fundacji Mielnica
- 5) WTZ w Ignacowie (Konin)
- 6) WZT Przyjaciele
- 7) WTZ PROMYK
- 8) WTZ POMOST
- 9) WTZ w Środzie Wielkopolskiej
- 10) WTZ w Koninie
- 11) Środowiskowy Dom Samopomocy
- 12) ŚPS Ognik
- 13) Stowarzyszenie Przyjaciół Niewidomych i Słabowidzących Poznań
- 14) PCPR KONIN
- 15) ŚDS POGODNI
- 16) Zespół Szkół Specjalnych nr 102 w Poznaniu
- 17) Miejsko Gminny OPS w Ślesinie
- 18) Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Koninie
- 19) Polskie Towarzystwo do Walki z Kalectwem w Koninie
- 20) Zakład Aktywności Zawodowej w Posadzie
- 21) OPS w Środzie Wielkopolskiej
- 22) Klub Integracji Społecznej w Środzie Wielkopolskiej
- 23) Zespół Szkół Rolniczych w Środzie Wielkopolskiej

W ramach ewaluacji przeprowadzono ankiety i wywiady wśród użytkowników projektu, pozyskując 20 ankiet badania funkcjonalności narzędzia (na 23 rozdane) oraz 23 ankiety ewaluacyjne od instytucji (na 23 rozdane), które brały udział w projekcie, oraz 15 kart wywiadów indywidualnych.

Wśród badanej grupy odbiorców projektu ONU (60 osób) aż 98% osób (28 kobiet i 31 mężczyzn) było dotąd nieaktywnych zawodowo, a tylko 1 osoba (M) pozostawała bezrobotna.

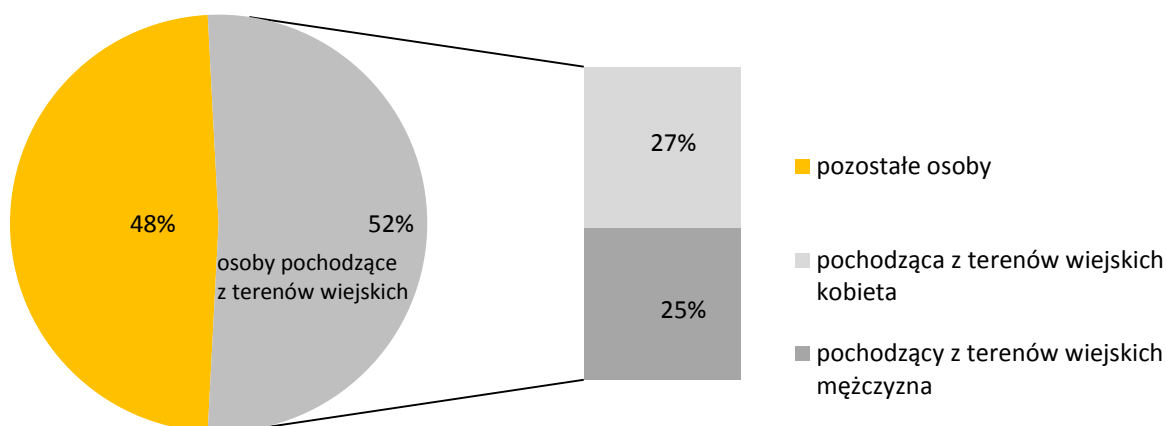
Aktywność zawodowa badanych odbiorców



Warto zauważyć, że brak jakiegokolwiek aktywności zawodowej wśród badanej grupy odbiorców ONU może wynikać również z faktu, że aż 52% osób badanych, biorących udział w fazie testowania produktu, pochodziła z terenów wiejskich, szczególnie zagrożonych bezrobociem, tym bardziej, że dotyczy ona osób niepełnosprawnych umysłowo.

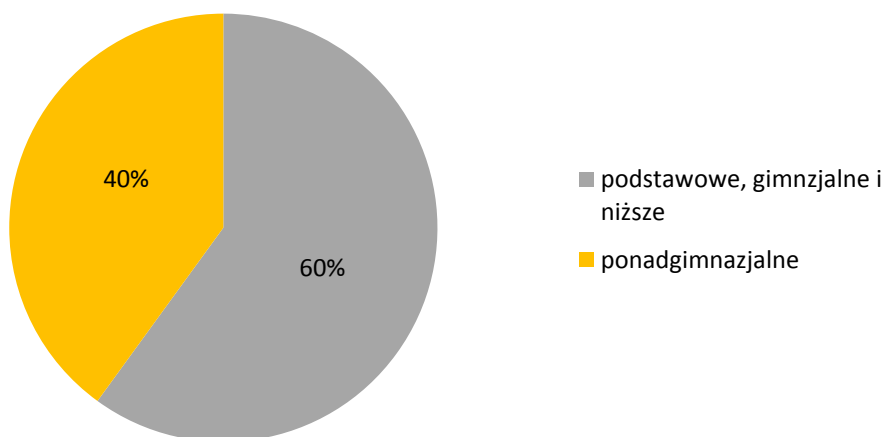


Pochodzenie badanych odbiorców



Niski poziom aktywności zawodowej ONU łączy się z wykształceniem badanej grupy, spośród której aż 60% osób miało zaledwie wykształcenie podstawowe, gimnazjalne bądź niższe, natomiast 40% - ponadgimnazjalne, przy czym żadna z badanych osób ONU nie podjęła kształcenia na poziomie pomaturalnym.

poziom wykształcenia odbiorców



WYNIKI BADANIA – ANALIZA I OCENA SKUTECZNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO

1. OCENA RZECZYWISTYCH EFEKTÓW TESTOWANIA PRODUKTU INNOWACYJNEGO

Istotnym aspektem ewaluacji jest weryfikacja rzeczywistych efektów testowania produktu finalnego, koncentrująca się z jednej strony na ocenie korzyści, jakich doświadczają użytkownicy oraz odbiorcy projektu dzięki udziałowi w procesie testowania, z drugiej – na sprawdzeniu stopnia osiągnięcia zakładanych przez realizatorów projektu wskaźników. Analiza oparta została zarówno na zestawieniach materiałów pozyskanych w trakcie przeprowadzanie ewaluacji (ankiety oraz wywiady) jak też na danych zastanych (wskaźniki realizacji, umowy wolontariatu podpisane przez grupę ONU).

Weryfikacja materiałów z badań ankietowych i wywiadów potwierdziła, że użytkownicy są zadowoleni z udziału w projekcie, zaś liczba podpisanych umów wolontariatu ONU z pracodawcami potwierdza realny wpływ stworzonego produktu na aktywizację zawodową odbiorców. Odbiorcy projektu – osoby z niepełnosprawnością umysłową – mogą podejmować role zawodowe dotyczące ściśle określonych czynności zawodowych nie zaś określonego zawodu. Dzięki zaproponowanej przez realizatorów metodzie badania kompetencji, udało się ustalić dla każdego ONU indywidualny zakres określonej aktywności zawodowej dzięki rozbiciu jej na szereg czynności, których wykonywanie wiąże się z odpowiednim poziomem kompetencji. To przełożyło się na podjęcie przez ONU zatrudnienia w oparciu o umowy wolontariatu, w których zakres obowiązków wiąże się z wykonywaniem konkretnej czynności zawodowej, takiej jak: sortowanie oraz pakowanie towarów, niszczenie dokumentów, wykonywanie drobnych prac gospodarczych, wykonywanie prac porządkowych, obrabianie nitki, zmiatanie podłogi, wycinanie zdjęć.

W przypadku przeprowadzonego badania ewaluacyjnego szczególnie istotną rolę odgrywają odpowiedzi ankietowanych użytkowników produktu – pracujących z ONU trenerów, psychologów, pedagogów i trenerów zawodowych, ponieważ z powodu specyfiki grupy odbiorców – osób niepełnosprawnych umysłowo, które nie potrafią formułować odpowiedzi na temat procesów złożonych, grupa ta nie brała udziału w fazie ankietowania.

Użytkownicy modelu aktywizacji pracujący z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie szczególnie wysoko ocenili narzędzia diagnozowania predyspozycji zawodowych ONU, a 90% ankietowanych zadeklarowało chęć korzystania z tego modelu po zakończeniu fazy testowania produktu. Ankietowali zwracali przy tym uwagę na przydatność niektórych elementów modelu, w tym przede wszystkim na test obrazkowy identyfikacji predyspozycji zawodowych, jako „dostosowany do możliwości ONU, dzięki czemu wyniki są bardziej miarodajne w porównaniu do testów tekstowych”. Ankietowani podkreślali także wartość aspektu społecznego projektu, który pozwolił na wyjście osób niepełnosprawnych z zamkniętej enklawy:

„Największą zaletą projektu jest wyjście ONU z gabinetów do zakładów pracy, tym samym aktywizacja społeczna, zawodowa, łamanie barier komunikacyjnych, pełna integracja ONU ze zdrową częścią społeczeństwa”.

Warto w tym miejscu przywołać opinię ekspertów oceniających projekt, którzy zwracają szczególną uwagę na fakt, iż jest to jeden z niewielu programów kompleksowo odpowiadający na problem wykluczenia zawodowego i społecznego osób niepełnosprawnych umysłowo, jednocześnie przełamujący bariery związane z obecnością ONU na rynku pracy i proponujący innowacyjne narzędzia do diagnozowania kompetencji zawodowych. Dr Katarzyna Kuziak, autorka jednej z dwóch zamówionych przez realizatorów projektu analiz, podkreśla w konkluzji swojego wywodu, że to, co szczególnie zasługuje na uznanie, to: „kompleksowy charakter modelu, uwzględniający partycypowanie środowisk rodzinnych w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, zastosowanie praktycznych narzędzi diagnozowania potencjału zawodowego ONU, zasadę empowerment opartą na takich wartościach, jak:

podmiotowość grupy docelowej, poszanowanie godności drugiego człowieka, czy współstanowienie”¹. Drugi z recenzentów, dr hab. Tomasz Biernat zwrócił zaś szczególną uwagę na podejście aktywizujące i środowiskowe realizatorów projektu, w czym dostrzegł „oryginalny pomysł na praktyczne zastosowanie idei empowerment na poziomie jednostkowym, grupowym, jak i środowiskowym, tym ciekawszy że nakierowany na wzmocnienie i usamodzielnienie osób z niepełnosprawnością umysłową”². Warto podkreślić, że jeśli chodzi ocenę oddziaływania aktywizującego i prospołecznego projektu. oceny ekspertów są zgodne z opiniami użytkowników produktu i otoczenia ONU.

Istotne w tym miejscu jest podkreślenie, że wypracowany model aktywizacji w realny sposób wpłynął na życie osób ONU, umożliwiając im podjęcie pracy. W chwili sporządzania ewaluacji pracę w oparciu o umowę wolontariatu podjęło 20 ONU, natomiast 2 osoby uzyskały zatrudnienie.

Szkolenia użytkowników poprzedzające etap testowania produktu zdaniem ankietowanych „dały teoretyczne i praktyczne podstawy o późniejszego wykorzystania narzędzi opracowanych w ramach projektu”. Badani respondenci zwracali uwagę na kompetentne przygotowanie materiałów szkoleniowych przez realizatorów projektu, a także na zalety zajęć warsztatowych pozwalających zdobyć użytkownikom praktyczne umiejętności i narzędzia do pracy z ONU.

KORZYŚCI ODBIORCÓW Z UDZIAŁU W PROJEKCIE:

W trakcie badania ewaluacyjnego użytkownicy produktu finalnego w związku z charakterystyką grupy odbiorców – osób niepełnosprawnych umysłowo – odpowiadali na pytania związane z korzyściami, jakie niesie ze sobą udział w projekcie osób ONU, zwracając szczególną uwagę na:

¹ K. Kuziak, *Recenzja Strategii wdrażania projektu innowacyjnego „PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18-34”*, Bydgoszcz 2013, s. 5.

² T. Biernat, *Recenzja strategii wdrażania produktu finalnego w ramach projektu „Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18-34” realizowanego w ramach priorytetu VII Działanie 7.2, Poddziałanie 7.2.2. POKL*, Toruń 2013, s.

- Integrację osób niepełnosprawnych umysłowo z otoczeniem (pełnosprawnymi pracownikami)
- Przełamywanie barier społecznych
- Korzyści psychologiczne
- Wzrost motywacji do podjęcia pracy przez ONU
- Zwiększenie szans na znalezienie pracy przez ONU (umowy wolontariatu)
- Aktywizację zawodową ONU (w tym monitorowanie lokalnego rynku pracy)

Ankietowani wskazywali przede wszystkim na fakt uaktywnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie, które często poruszają się w zamkniętych środowiskach chorych i ich rodzin. Pojawiły się opinie zwracające uwagę na to, że projekt, dzięki innowacyjnej metodzie diagnozowania, umożliwia osobom niepełnosprawnym umysłowo rozwijać pewne kompetencje, o których nie wiedziało ich otoczenie, a także pracodawcy. Jak napisała jedna z ankietowanych osób, projekt „zwraca uwagę na ważny problem czyli marginalizację osób niepełnosprawnych umysłowo, ich odrzucenie”. Większość ankietowanych podkreślała, że jednym z najistotniejszych osiągnięć projektu jest „łamanie barier społecznych”, umożliwiające wejście na rynek pracy osób niepełnosprawnych umysłowo, a co za tym idzie ich integracja z pełnosprawnymi osobami (pracownikami).

OCENA OSIĄGNIĘCIA WSKAŹNIKÓW PROJEKTOWYCH W FAZIE TESTOWANIA

Realizatorom projektu udało się osiągnąć wszystkie z zakładanych wskaźników realizacji zadania na etapie testowania produktu finalnego. Niektóre ze wskaźników w momencie przygotowywania ewaluacji projektu osiągnęły minimalnie niższy poziom niż to zakładano, co nie wpłynęło jednakże na osiągnięcie celu projektowego, a co warto podkreślić, cel główny został osiągnięty ponad przewidziane minimum. Projekt ukończyło więcej osób niż to zakładano, łącznie 92 osoby, w tym 60 odbiorców i 32 użytkowników (zakładano 30). Wszystkie osoby z grupy użytkowników i odbiorców otrzymały taką samą ścieżkę wsparcia, biorąc udział w szkoleniach, warsztatach i zajęciach coachingowych zgodnie z zaplanowanym harmonogramem. W tym miejscu trzeba wspomnieć że połowa z zaplanowanych godzin coachingu (50%) zostanie realizowana do końca 2013 roku, co związane jest z faktem, że część tych zajęć odbywać

będzie się po podpisaniu przez ONU umów wolontariatu i umów o pracę, po to, by wesprzeć ich działania związane z podjęciem konkretnych czynności zawodowych. Jest to przyczyna, dla której część zaplanowanych zajęć coachingowych odbywa się w momencie zakończenia ewaluacji fazy testowania.

Osiągnięto wszystkie najważniejsze z zakładanych rezultatów, a więc przede wszystkim wzrost aktywności z grupy odbiorców na poziomie aż 36%, co biorąc pod uwagę, że 98% odbiorców przed udziałem w projekcie nigdy nie było aktywnych zawodowo, jest faktem godnym podkreślenia. Ponad założone minimum zostało przeszkolonych 32 doradców zawodowych, trenerów pracy i spec. ds. aktywizacji ONU. Zgodnie z założeniem stworzono 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej ONU. Warto dodać, że w ramach projektu, tak jak planowano, opracowane zostały narzędzia i podręczniki przeznaczone dla kadry pracującej z ONU i przygotowującej osoby niepełnosprawne umysłowo do podjęcia aktywności zawodowej.

Poniżej przedstawiono zestawienie wskaźników realizacji projektu.

Lp.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Stopień realizacji wskaźnika na dzień 30.10.2013
1.	Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie	60	28	32	60	100%
2.	Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach w ramach instytucji ekonomii społecznej	60	28	32	60	100%
3.	Liczba instytucji	5	Nie dotyczy	Nie dotyczy	5	100%



	wspierających ekonomię społeczną, które otrzymały wsparcie w ramach projektu					
4.	Liczba inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej wspartych z EFS	15	Nie dotyczy	Nie dotyczy	14	93%
5.	Liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w projekcie, które zostały zaktywizowane zawodowo lub społecznie	12	Nie dotyczy	Nie dotyczy	22	183%
6.	Liczba doradców zawodowych, trenerów pracy i spec. ds. aktywizacji	30	28	4	32	107%
7.	Stworzenie systemu monitorowania rynku pracy pod kątem potrzeb ONU	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
8.	Liczba osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w projekcie	60	28	32	60	100%
9.	Liczba osób niepełnosprawnych, które podjęły zatrudnienie w trakcie trwania projektu w wymiarze min ½ etatu lub umowa zlec 80h/mc lub wolontariat	12	Nie dotyczy	Nie dotyczy	22	183%



10.	Stworzenie modelu lokalnych partnerstw na rzecz ekonomii społ. i zatrudnienia ONU	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100
11.	Liczba utworzonych w projekcie mobilnych lokalnych ośrodków aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych	5	Nie dotyczy	Nie dotyczy	5	100%
12.	Liczba konferencji upowszechniających produkt finalny	2	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2	100%
13.	Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym objęta wsparciem, należące do grupy wiekowej 18-34	60	28	32	60	100%
14.	Raporty z badań - diagnoza wstępna	2	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2	100%
15.	Raport z badań pilotażowych	2	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2	100%
16.	Raport - wstępna wersja narzędzia diagnostycznego	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
17.	Narzędzie Odiagnostyczne - badanie minimów kompetencyjnych	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
18.	Narzędzie monitorowania lokalnego rynku pracy - kwestionariusz	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
19.	Wstępna wersja stosowania modelu	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%

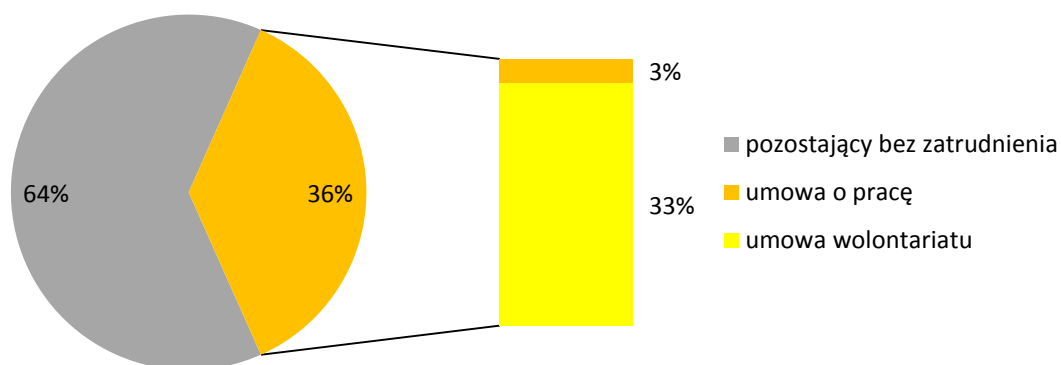


	aktywizacji ONU					
20.	Scenariusze zajęć warsztatowych	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
21.	Recenzje ekspertów zewnętrznych	2	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2	100%
22.	Strategia wdrożenia produktu finalnego	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
23.	Godziny szkoleń dla GU	150	Nie dotyczy	Nie dotyczy	150	100%
24.	Profile indywidualne ONU	60	Nie dotyczy	Nie dotyczy	60	100%
25.	Godziny warsztatów dla ONU	225	Nie dotyczy	Nie dotyczy	210	93%
26.	Godziny coachingu dla ONU	240	Nie dotyczy	Nie dotyczy	120	50%
27.	Ostateczna wersja produktu finalnego – po korektach i rekomendacjach wynikających z fazy testowania	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
28.	Raport z ewaluacji zewnętrznej	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
29.	Podręcznik dla trenerów pracujących z GO	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
30.	Podręcznik stosowania modelu monitorowania lokalnego rynku pracy pod kątem pobytu	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
31.	Ostateczna wersja scenariuszy warsztatów i konsultacji	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%
32.	Minima programowe MLOAZON	1	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1	100%

ANALIZA OSIĄGNIĘCIA ZAKŁADANYCH CELÓW

Celem projektu był wzrost od 20% aktywności zawodowej i społecznej w grupie ONU objętych wsparciem w ramach nowego modelu aktywizacji przygotowanego w trakcie realizacji projektu innowacyjnego testującego. W fazie testowania, w której uczestniczyło 60 ONU założony wskaźnik aktywizacji wynosił 12 osób. Oznacza to, że cel zrealizowany został ponad przewidziane minimum, zatrudnienie (umowy wolontariatu, umowy o pracę) podjęły bowiem 22 osoby z grupy osób niepełnosprawnych umysłowo, co oznacza, że wzrost aktywności zawodowej wynosi aż 36%.

wzrost aktywności zawodowej



Osiągnięty został także drugi z wyznaczonych celów czyli włączenie do współpracy w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej ONU instytucji wspierających ekonomię społeczną oraz instytucji ekonomii społecznej oraz przeszkolenie personelu pracującego z osobami niepełnosprawnymi z zastosowania modelu aktywizacji ONU opracowanego w ramach projektu. W fazie testowania wzięło udział 32 użytkowników (o dwóch więcej niż to zakładano), 5 instytucji wspierających ekonomię społeczną oraz 26 instytucji ekonomii społecznej.

Realizatorom projektu udało się również osiągnąć kolejny z zakładanych celów, związany z nawiązaniem trójsektorowej współpracy w oparciu o stworzone w ramach projektu Mobilne Lokalne Ośrodki Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Umysłowo. Współpracę podjęło ponad 20 ośrodków i instytucji pracujących z ONU, jednostki samorządu terytorialnego i pracodawcy z sektora biznesu, jednostki administracji publicznej i ekonomii społecznej: powiatowe urzędy pracy, centra pomocy rodzinie, środowiskowe domy samopomocy, stowarzyszenia działające na rzecz ONU, warsztaty terapii zajęciowej, zespoły szkół specjalnych, ośrodki pomocy społecznej, ośrodki szkolno-wychowawcze, zakłady aktywności zawodowej, kluby integracji społecznej. Kadra biorąca udział w fazie testowania produktu finalnego stosowała stworzony na potrzeby projektu model aktywizacji ONU.

OCENA PRODUKTU FINALNEGO

Produkt finalny składa się pięciu zasadniczych, komplementarnych części: dwóch narzędzi diagnozowania, czyli z systemu diagnozowania preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych oraz narzędzia badania kompetencji społeczno-zawodowych do wykonywania określonego typu czynności zawodowych; następnie ze **szkolenia kompetencji** społeczno-zawodowych niezbędnych do wykonywania określonego typu czynności zawodowych; dalej **metody monitorowania** popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na określone czynności zawodowe oraz tworzenia **MLOAZON** integrujących działania różnych instytucji działających na rzecz zatrudnienia ONU.

Narzędzia diagnozowania składają się z dwóch części, pierwszej – badającej preferencje zawodowe, drugiej diagnozującej kompetencje ONU. Pierwsze z narzędzi jest formą testu obrazkowego, drugie składa się ze scenariuszy i arkuszy obserwacji zachowań ONU. Metoda diagnostyczna wypracowana w ramach produktu finalnego oparta jest na następującym schemacie:

1. Identyfikowanie kompetencji – badania kwestionariuszowe w środowisku pracy
2. Stworzenie katalogu kompetencji na podstawie badań empirycznych

3. Statystyczna obróbka danych – zaznaczenie frekwencji wskazań występowania danej kompetencji w badaniach empirycznych w środowisku pracy
4. Określenie minimów kompetencyjnych umożliwiających efektywne wykonywanie czynności zawodowej
5. Określenie poziomu mistrzowskiego umożliwiających wykonanie danej czynności zawodowej – na podstawie kwestionariusza Katalog czynności poziom mistrzowski
6. Opis kompetencji
7. Opis poziomów kompetencji
8. Opis badania kompetencji – arkusz obserwacyjny (podręcznik – scenariusze)

W ramach ostatecznej wersji metody diagnostycznej opracowano cztery katalogi kompetencji uporządkowane wokół wymiaru: danych, idei, osób oraz rzeczy, z których każdy zawiera opis kompetencji w konkretnym środowisku pracy oraz opis pięciu poziomów kompetencyjnych.

Warto podkreślić, że większość badanych użytkowników produktu wybierała właśnie narzędzia diagnostyczne jako najbardziej korzystny i przydatny element modelu aktywizacji, zwracając uwagę na to, że wypracowany model **„pozwala na prawidłową diagnozę kompetencji społecznych i zawodowych uczestników”**. Narzędzia diagnozowania – zdaniem ankietowanych wprowadzają **„nowe możliwości”** w pracy zawodowej ONU, dając lepsze rezultaty niż metody dotychczas przez nich stosowane. Badani wskazywali na to, że poziom testu obrazkowego dostosowany jest do możliwości badanych: **„zrozumiałe obrazki w teście preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych”**.

Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że wypracowany model diagnostyczny uwzględnia charakterystykę osób niepełnosprawnych umysłowo. Jednocześnie zaś autorzy modelu proponują za każdym razem podejście indywidualne do każdego ONU, co pozwala wyodrębnić jednostkę spośród grupy chorych i dostosować do jej potrzeb dalszą ścieżkę wsparcia zawodowego pod kątem przyszłego miejsca pracy. Narzędzia diagnostyczne badają ONU pod kątem trzech rodzajów kompetencji: **społecznych** (np. umiejętność pracy w zespole, umiejętności komunikacyjne – metoda weryfikacji - arkusze

obserwacji); **kompetencji o charakterze zawodowym** (metoda weryfikacji – arkusze obserwacji) oraz **kompetencji wynikających ze stanu zdrowia** oraz ogólnego stanu wydolności fizycznej (np. dobry wzrok, wytrzymałość fizyczna). Niewątpliwą zaletą modelu wypracowanego w ramach projektu jest jego kompleksowość – z którą wiąże się także zintegrowanie systemu wsparcia ONU dzięki utworzeniu pięciu ośrodków MLOAZON. Realizatorzy modelu aktywizacji ONU założyli stworzenie w jego ramach systemu monitorowania lokalnego rynku pracy pod kątem popytu i podaży na czynności zawodowe a także podręczników stosowania modelu aktywizacji z programem szkolenia grupy użytkowników (doradców, trenerów, terapeutów), minimów programowych Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych MLOAZON. System ten zakłada badanie lokalnego rynku pracy, rejestrację pracodawców w MLOAZON poprzez wypełnienie formularza rejestracyjnego, a także utworzenie rejestru czynności zawodowych (lista czynności zawodowych oraz badanie zapotrzebowania na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy) wraz ze zbudowaniem mapy popytu i podaży, aktualizowanej z częstotliwością miesięczną. Szczególnie istotnym aspektem działań monitorujących rynek pracy jest pomysł monitorowania profili osób niepełnosprawnych umysłowo stworzonych na podstawie diagnozy przeprowadzonej w Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych przez psychologów i doradców zawodowych. Jak stwierdziła jedna z osób badanych na potrzeby ewaluacji, „zastosowany model **skutecznie weryfikował rynek pracy**. Stanowił nowość dla pracodawców, którzy entuzjastycznie podchodzili do ankiety”. Inna podkreśliła, że „metoda monitorowania lokalnego rynku pracy w kontekście badania możliwości zatrudnienia przez ONU **okazała się innowacyjna**, z uwagi na fakt, iż monitorowała ona określone czynności zawodowe, na które jest zapotrzebowanie – do tej pory takie badania na lokalnym rynku pracy nie były prowadzone”.

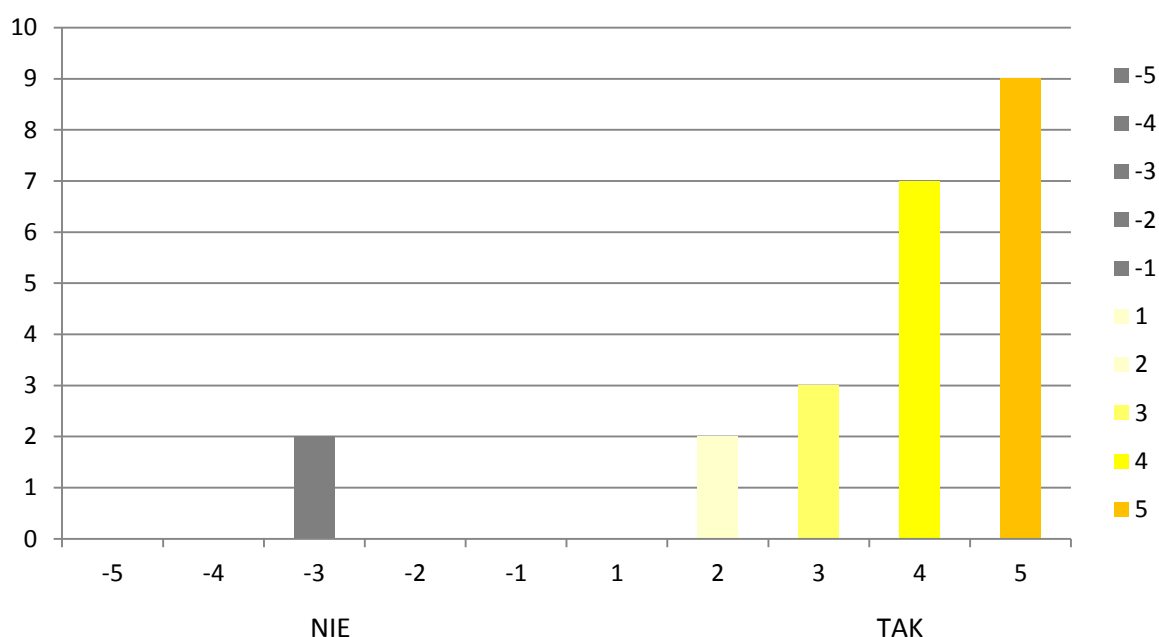
W wyniku przeprowadzonej ewaluacji, można uznać, że produkt finalny jest adekwatny do potrzeb grup docelowych projektu.

〔 „Pomaganie i wsparcie ONU, pokazanie im, że świat nie jest przed nimi zamknięty.” 〕

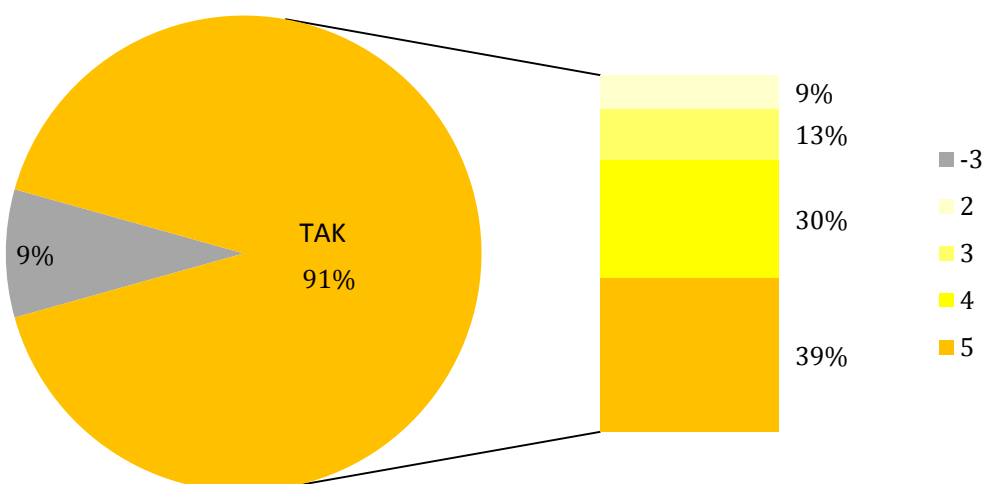


Ankietowani zdecydowanie zgodzili się z tym, że model aktywizacji uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych umysłowo. 91% ankietowanych wybrało odpowiedź „tak” na pytanie: Czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych umysłowo? Przy czym 39,1% osób wybrało najwyższą skalę punktacji dla tej kategorii.

Czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych umysłowo?



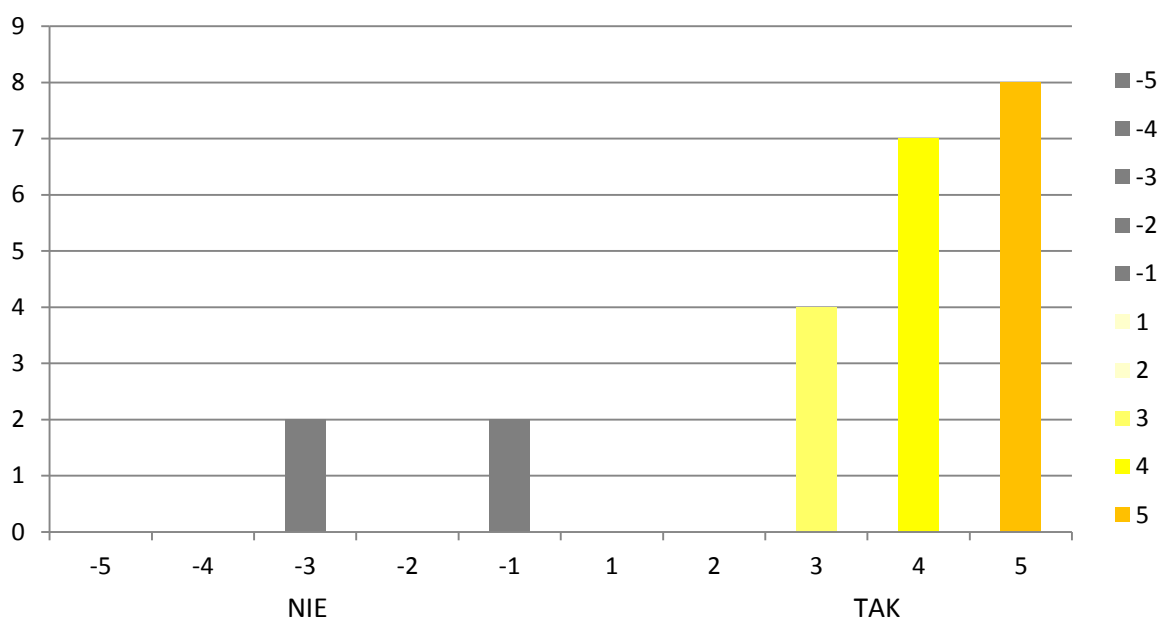
Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



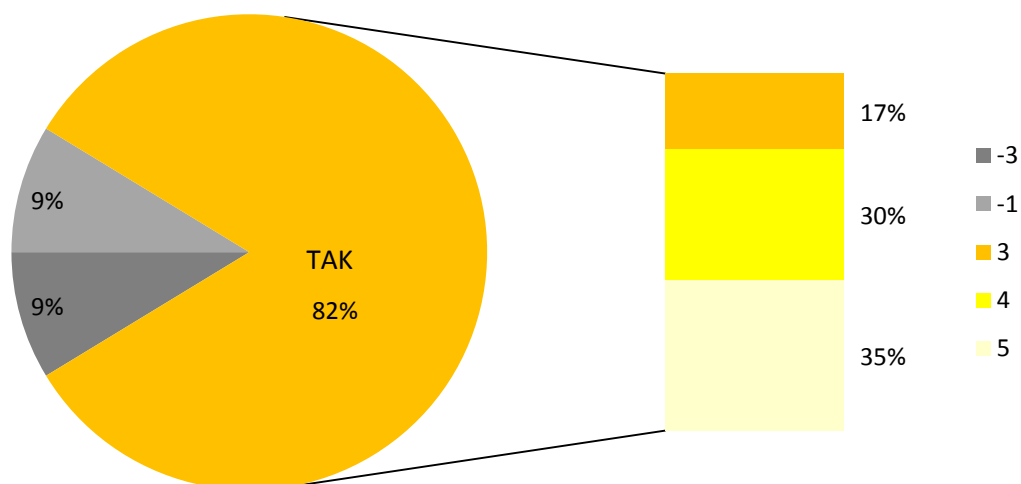


Na pytanie dotyczące tego, czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby terapeutów, psychologów, doradców pracujących z osobami niepełnosprawnymi umysłowo, 82% ankietowanych odpowiedziało twierdząco, przy czym 34,8% badanych wybrało najwyższą ocenę.

Czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby terapeutów, psychologów, doradców pracujących z osobami niepełnosprawnymi umysłowo?



Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



Model aktywizacji opracowany na potrzeby projektu odpowiada na potrzeby osób pracujących z ONU, dając im praktyczne narzędzia wspomagające proces aktywizacji zawodowej ONU, podczas gdy większość działań aktywizujących ONU ma charakter ogólny, terapeutyczny. Model aktywizacji poszukuje możliwości rzeczywistych sposobów włączenia osób niepełnosprawnych zawodowo do życia społecznego i zawodowego, proponując kompleksowe narzędzia diagnozowania kompetencji zawodowych i potrzeb ONU, dzięki czemu możliwe staje się określenie rzeczywistych preferencji zawodowych tych osób oraz określenie realnych możliwości wykonywania konkretnych czynności. Użytkownicy produktu podkreślali niejednokrotnie, że opracowany model aktywizacji uwzględnia możliwości odbiorców:

„model poziomem dostosowany jest do osób niepełnosprawnych umysłowo, co ułatwia diagnozowanie, które jest bardziej miarodajne”.

Użytkownicy produktu zwracali uwagę także na adekwatność wypracowanych narzędzi diagnostycznych, dzięki czemu możliwe staje się prawidłowe określenie kompetencji zawodowych ONU. Ich zdaniem model:

„Pozwala na prawidłową diagnozę kompetencji społecznych i zawodowych uczestników (szczególnie część warsztatów) oraz dopasowanie osób niepełnosprawnych intelektualnie do stanowiska pracy”.

Niewątpliwą zaletą modelu jest indywidualne podejście do osób niepełnosprawnych umysłowo oraz zaproponowana ścieżka wsparcia. Użytkownicy wielokrotnie podkreślali, że stosowanie wypracowanego modelu **„pozwala lepiej poznać samego uczestnika oraz jego preferencje zawodowe”**, umożliwiając tym samym lepszą diagnostykę ONU i dostosowanie ich możliwości do wykonywania określonego typu pracy. Jako najbardziej adekwatny użytkownicy produktu wymieniali test obrazkowy predyspozycji zawodowych, który ich zdaniem lepiej niż testy tekstowe odpowiada na potrzeby i możliwości osób niepełnosprawnych umysłowo. Osoby niepełnosprawne umysłowo nie są zazwyczaj postrzegane jako potencjalni przyszli pracownicy, dlatego też brakuje profesjonalnych programów wsparcia zawodowego, które byłyby

przystosowane do ich potrzeb i możliwości. Bezsporną zaletą stosowanego modelu jest także klarowność i jednocześnie oryginalność koncepcji, na którą zwraca uwagę w swojej recenzji dr hab. Tomasz Biernat, wskazując, iż jest to projekt włączający **„różne instytucje, pracujących w nich specjalistów, ekspertów, lokalne władze, rodziny i same osoby niepełnosprawne w wielokierunkowy proces aktywizacji zawodowej oparty na odpowiedniej diagnozie i stymulacji”**. Jeśli zwróci się uwagę na liczbę zaangażowanych instytucji, w których był testowany produkt finalny, trzeba przyznać, że realizatorom udało się pozyskać instytucje wspierające osoby niepełnosprawne umysłowo na wielu poziomach ich aktywności, poczynając od warsztatów terapii zajęciowej, przez środowiskowe domy samopomocy, aż po klub integracji społecznej i szkolnictwo specjalne. Ankietowani podczas ewaluacji pracownicy instytucji testujących produkt, poproszeni o wskazanie elementów, które nie znalazły się w proponowanym narzędziu, a mogłyby wpłynąć pozytywnie na jego jakość, zwracali uwagę na to, że opracowany model jest tak kompleksowy, że trudno tu wskazać brakujące elementy. Testowany produkt finalny jest adekwatny do celów zapisanych w projekcie innowacyjnym. Elementy składowe produktu: narzędzia diagnozowania, badanie i szkolenie kompetencji ONU wpłynęły realnie na realizację założonych celów, przyczyniając się do aktywizacji zawodowej na poziomie znacznie wyższym niż to zakładano (36% na zakładane 20%). Zastosowanie produktu zwiększyło więc w rzeczywistości szansę realizacji celów zwiększenia o 20% aktywności zawodowej i społecznej w grupie ONU oraz włączenia do współpracy instytucji wspierających ekonomię społeczną oraz instytucji ekonomii społecznej, a także przeszkolenia personelu pracującego z ONU. W efekcie nieaktywne zawodowo osoby niepełnosprawne umysłowo potrafiły odnaleźć się na rynku pracy, zwiększając swoje szanse na choć częściowe usamodzielnienie się (na co wskazują również ankietowani użytkownicy produktu), a także wyjście z zamkniętych środowisk chorych i ich rodzin. Co istotne do projektu pozyskano również pracodawców, którzy jak wynikało z badań fokusowych przeprowadzonych na potrzeby projektu, są niechętni zatrudnianiu pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, czego wynikiem jest brak ofert pracy skierowanych do tej grupy docelowej. Warto podkreślić, że projekt nie tylko efektywnie wpłynął na zmianę tego wizerunku, czego świadectwem jest poziom aktywizacji zawodowej grupy

testującej, ale też przyczynił się do podniesienia kwalifikacji zawodowych kadry użytkowników, z których większość nie miała doświadczenia w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo.

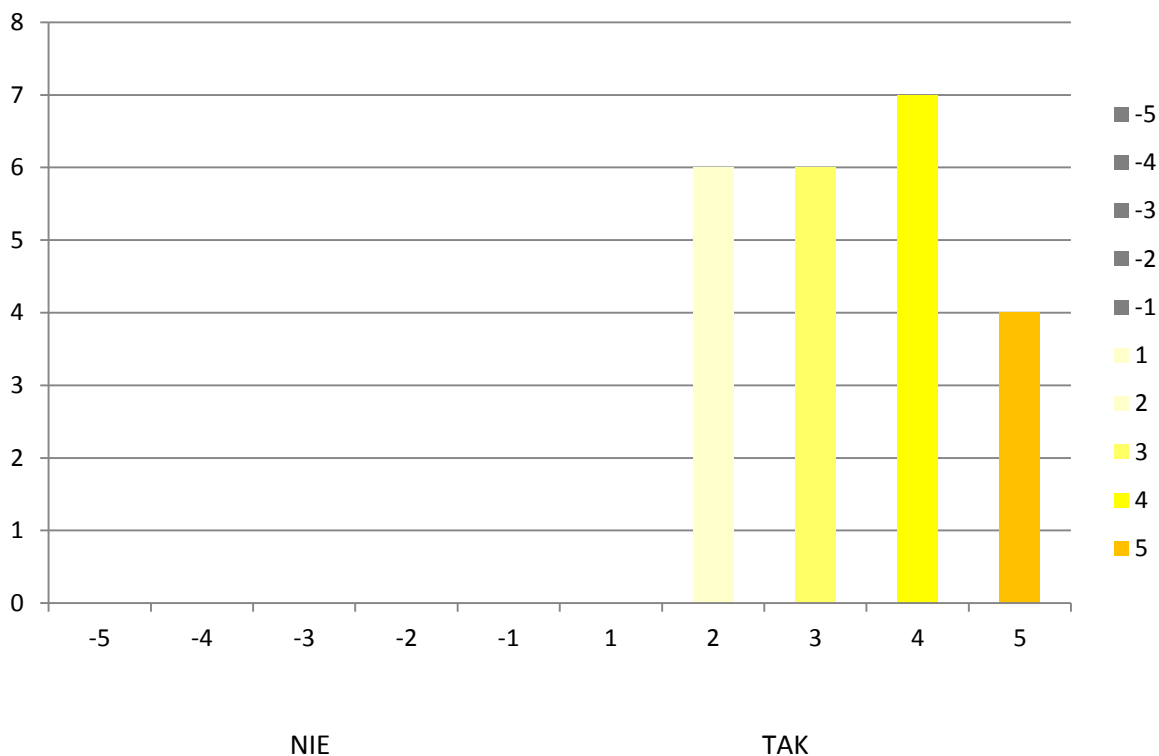
„Stosowanie modelu zwiększa szansę na zatrudnienie osób niepełnosprawnych umysłowo”.

Użytkownicy chętnie włączyli się w stosowanie produktu finalnego, choć część z nich zauważała, że stosowanie modelu wymaga zmiany podejścia kadry pracującej z ONU oraz pracodawców. Jeden z ankietowanych nadmienił, że „model zbyt intensywnie wchodzi w struktury organizacyjno-kadrowe zakładu”, co „budzi sprzeciw pracodawców”. Większość badanych zwracała jednak uwagę na to, że „stosowanie modelu zwiększa szansę” na znalezienie pracy przez ONU, a także stwarza możliwość większego zaangażowania w życie społeczne osób niepełnosprawnych.

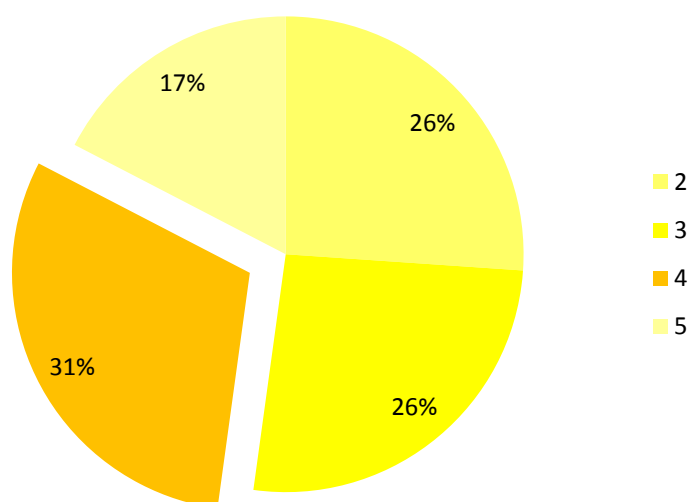
Skuteczność proponowanego modelu aktywizacji zapewnia – co podkreślało część ankietowanych – jego całościowa forma, czyli zintegrowanie działań służących aktywizacji zawodowej ONU, co wynika z wielopłaszczyznowej struktury zaprojektowanego modelu. Za jego największą zaletę część ankietowanych uznało fakt wyjścia ONU na rynek pracy, co wpływa pozytywnie na proces integracji osób niepełnosprawnych z otoczeniem i co z tym związane – na wzrost motywacji odbiorców do podjęcia zatrudnienia. Na pytanie, czy i w jakim stopniu model aktywizacji ONU przyczynił się do wzrostu motywacji do pracy w grupie odbiorców, wszyscy respondenci odpowiedzieli pozytywnie, przy czym 31% ankietowanych wybrało 4 stopień intensywności oceny.



Czy i w jakim stopniu model aktywizacji ONU przyczynił się do wzrostu motywacji do pracy w grupie odbiorców?



Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



Na pytanie, czy model aktywizacji wypracowany w ramach projektu innowacyjnego jest skuteczniejszy od stosowanych dotychczas rozwiązań, wszyscy ankietowani

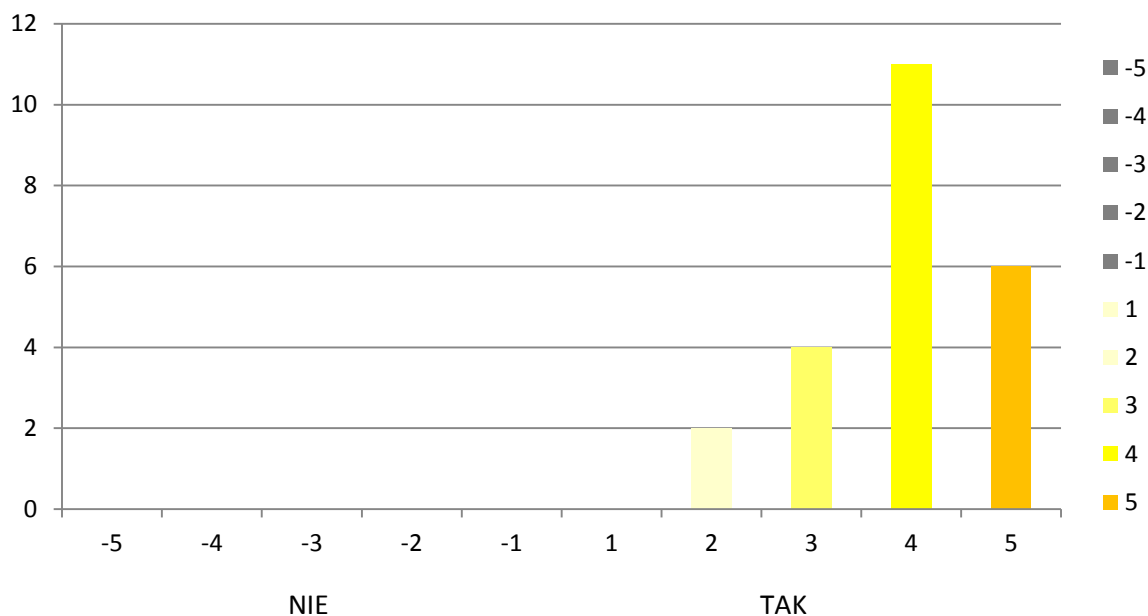
Ankietowani podkreślali, że dzięki udziałowi ONU w projekcie nastąpiła poprawa ich przystosowania do środowiska pracy oraz krystalizacja preferencji czynności zawodowych. Jedna z badanych na potrzebę ewaluacji osób napisała, że zastosowana w modelu teoria czynności zawodowych **„pozwala na ocenę kompetencji [ONU], różnicuje, etapuje – daje całkowity obraz czynności, potrzeb i pracownika”**. Inny z ankietowanych zwracał uwagę na fakt, że metoda zakłada „pewność siebie” ONU, podczas gdy osoby niepełnosprawne umysłowo mają niskie poczucie własnej wartości, co może być przyczyną trudności w momencie ewentualnego podjęcia przez nie pracy. Badani wymienili kilka aspektów, które ich zdaniem mogłyby wpłynąć na poprawę skuteczności działania modelu integracji ONU opracowanego w ramach produktu finalnego:

1. zwiększenie współpracy z rodzicami/opiekunami ONU
2. szkolenia dla uczestników zawierające materiały prezentujące osoby niepełnosprawne w środowisku pracy
3. uproszczenie niektórych procedur diagnostycznych
4. zwiększenie ilości godzin zajęć praktycznych (wydłużenie czasu pracy związane z ograniczeniami osób niepełnosprawnych umysłowo)

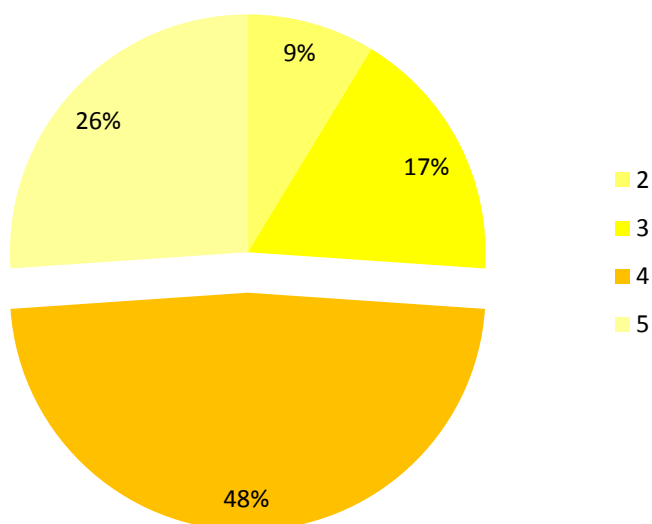
Stopień przydatności narzędzi diagnostycznych wypracowanych w ramach modelu został oceniony przez większość badanych bardzo wysoko. Na pytanie, czy i w jakim stopniu wyniki badań diagnostycznych ONU pomogły zaplanować i ocenić realizację ich indywidualnych programów rozwoju społeczno-zawodowego, wszyscy ankietowani odpowiedzieli pozytywnie. 48 % badanych wybrało 4 stopień oceny, zaś 26% najwyższy z proponowanych.



**Czy i w jakim stopniu wyniki badań diagnostycznych ONU
pomogły zaplanować i ocenić realizację ich indywidualnych
programów rozwoju społeczno-zawodowego?**



Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych

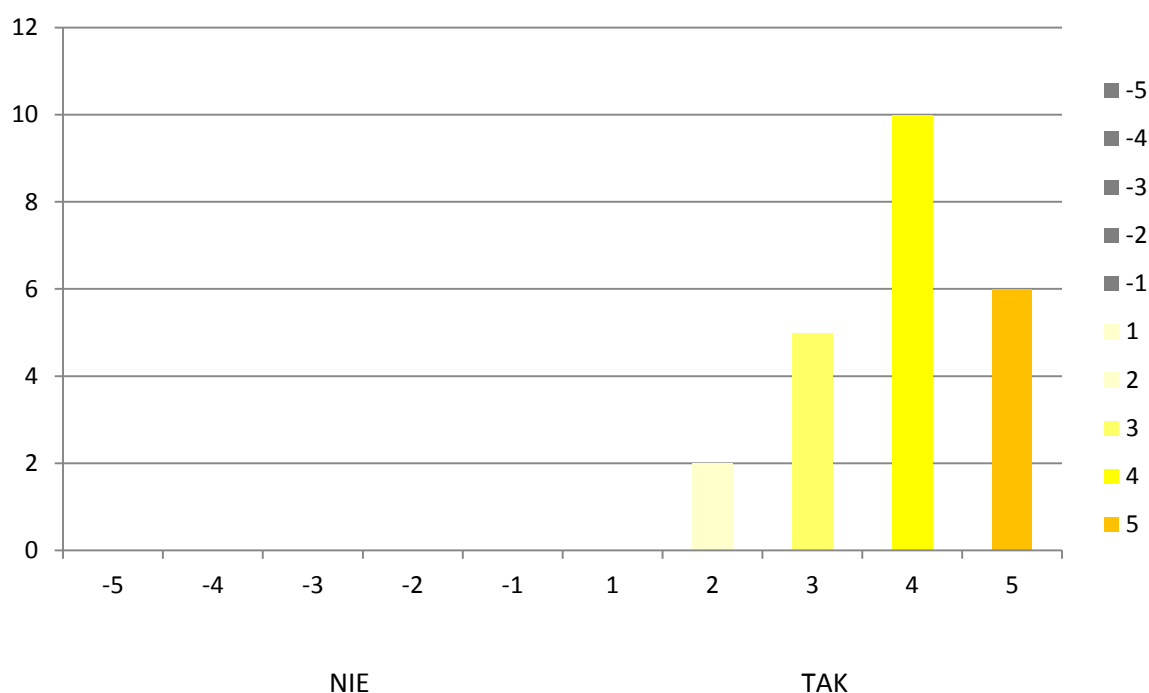


Pozytywną ocenę respondentów zyskały także zaproponowane programy doradczo-coachingowe. Na pytanie, czy i w jakim stopniu pomocne okazały się programy

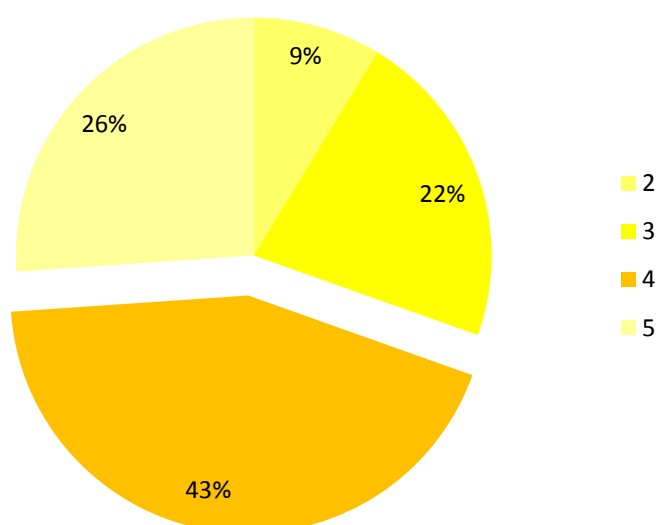


doradczo-coachingowe adresowane do ONU, wszyscy ankietowani odpowiedzieli pozytywnie, przy czym 43% wybrało 4 stopień intensywności oceny w tej kategorii.

Czy i w jakim stopniu pomocne okazały się programy doradczo-coachingowe adresowane do ONU?



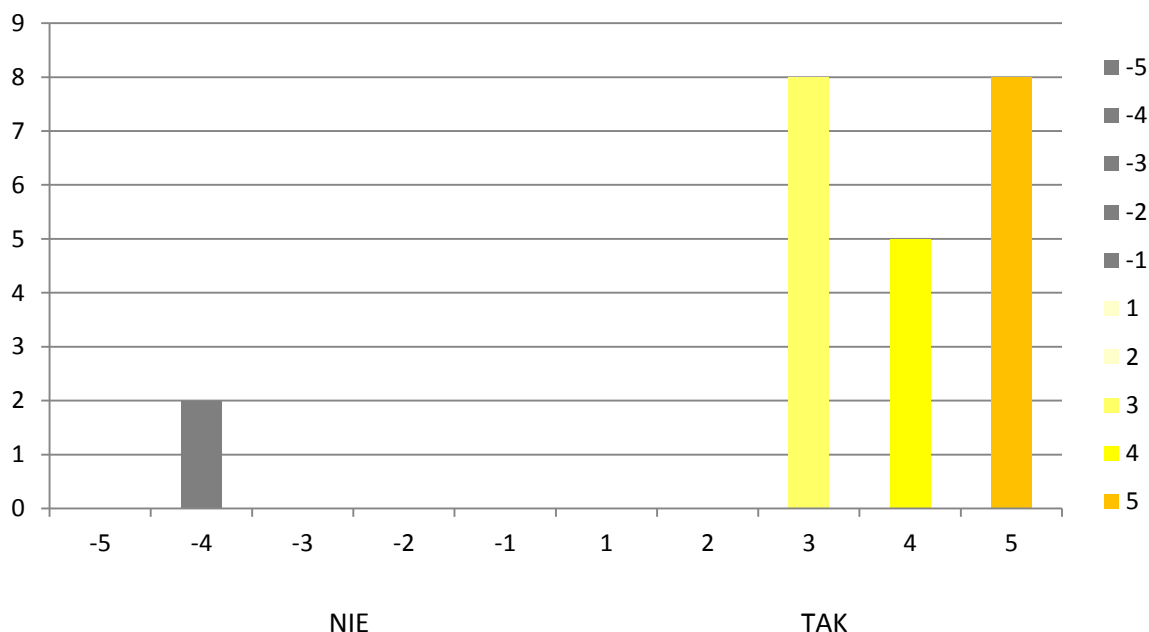
Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych





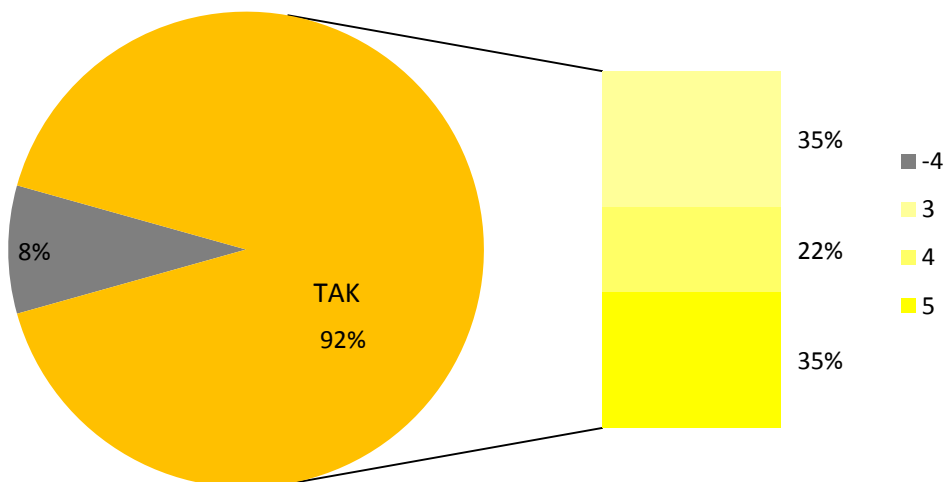
Na pytanie, czy opracowane narzędzia monitorowania popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy zwiększają szansę na aktywizację osób niepełnosprawnych umysłowo, 92% respondentów odpowiedziało pozytywnie. Ankietowani zwracali uwagę na to, że narzędzie to daje możliwość „rzeczywistego poznania pracodawcy, rynku pracy dla ONU”, ale z drugiej strony umożliwia także „przybliżenie potencjalnemu pracodawcy możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej intelektualnie i wynikających stąd korzyści”. Co więcej, jedna z badanych osób zaważyła, że „aktualizowanie bazy pracodawców może pozwolić na szybsze wdrażanie ONU do pracy”.

Czy opracowane narzędzia monitorowania popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy zwiększają szansę na aktywizację osób niepełnosprawnych umysłowo?





Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



KRYTERIUM INNOWACYJNOŚCI

Produkt finalny stworzony na potrzeby projektu jest niewątpliwie modelem innowacyjnym w skali całego kraju. Do tej pory nie istniał w Polsce żaden system kompleksowego wspomaganie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo, który w sposób integralny łączyłby w sobie różne rodzaje wsparcia, poczynając od narzędzi diagnostycznych, badających kompetencje i predyspozycje zawodowe, przez monitorowanie i stymulowanie rynku pracy dla ONU, po warsztaty coachingowe wspierające ONU w momencie podjęcia aktywności zawodowej. Z analiz przeprowadzonych przez realizatorów projektu w momencie tworzenia strategii wdrażania produktu finalnego wynika, że „zarówno *Krajowy Program Zabezpieczenia Społecznego i Integracji Społecznej na lata 2008-2020*, jak i obecna *Strategia Polityki Społecznej Województwa Wielkopolskiego* również nie uwzględniają specyfiki funkcjonowania tej kategorii osób w sytuacji edukacji i pracy”³. Produkt finalny odpowiada na realny brak programów aktywizacji zawodowej i społecznej adresowanych do osób niepełnosprawnych umysłowo, które dostosowane byłyby do ich predyspozycji i możliwości, a także włączałyby otoczenie społeczne osoby

³ Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34.

niepełnosprawnej w proces aktywizacji. Stworzony na potrzeby projektu model stanowi innowacyjną propozycję kompleksowego podejścia do problemu aktywizacji zawodowej ONU, jednocześnie podejmującego próbę przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych umysłowo (zagrożenie patologiami społecznymi, bezradność, niski poziom aspiracji, pogłębianie nierówności płci – defaworyzowanie na rynku pracy niepełnosprawnych kobiet) i skutkom ekonomicznym wynikającym z braku zatrudnienia (niski wskaźnik aktywności rodziców ONU, niski poziom materialny rodzin, koszty pomocy społecznej).

Warto podkreślić, że innowacyjność modelu aktywizacji wynika także z dwutorowego działania, nakierowanego z jednej strony na wspomaganie odbiorców projektu, z drugiej na poszerzanie kompetencji zawodowych osób pracujących z ONU, a w skali globalnej stymulującego zmianę sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych umysłowo w przestrzeni społeczno-zawodowej. Warto wspomnieć w tym miejscu, że badani użytkownicy projektu wszystkie elementy składowe produktu finalnego uznali za innowacyjne.

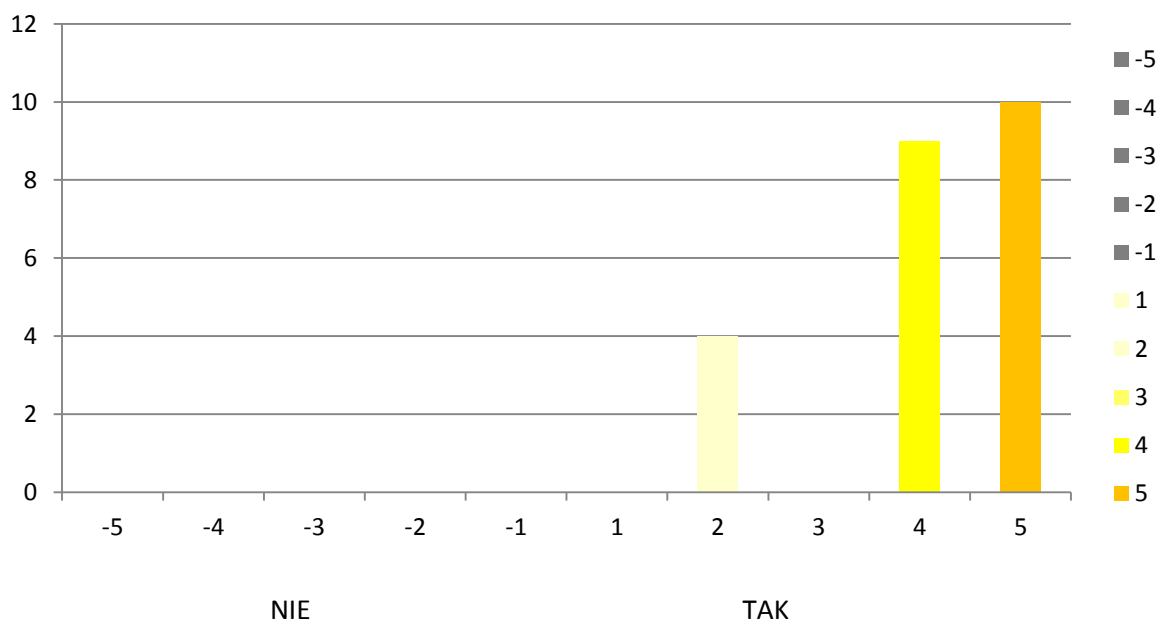
„Metoda kompetencyjna do badania predyspozycji ONU do wykonywania określonego typu czynności zawodowych była innowacyjna, gdyż do tej pory wobec ONU nie były stosowane tego typu testy”.

Użytkownicy produktu finalnego podkreślali, że „dotychczas nie było żadnego modelu aktywizacji ONU, więc największą zaletą jest innowacyjność tego modelu, opracowanie narzędzi, podręczników, które pozwolą na określenie preferencji ONU, zbadanie lokalnego rynku pracy”. Na fakt ten zwracali również uwagę autorzy recenzji strategii wdrażania produktu finalnego, zauważając, że innowacją szczególnej wagi jest propozycja tworzenia specjalnych instytucji koordynujących działania aktywizujące zawodowo ONU czyli MLOAZON, które dają szansę upowszechnienie tej formy wsparcia na terenie całego kraju. Dr hab. Tomasz Biernat zauważył również, że niewątpliwą zaletą projektu jest „skonstruowanie narzędzi do monitorowania lokalnego popytu na

pracę osób z niepełnosprawnością umysłową oraz monitorowania ścieżek aktywizacji zawodowej, co w obecnej praktyce społecznej nie jest w ogóle realizowane”⁴.

Na pytanie o to, czy opracowany w ramach projektu model aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo oparty na teorii czynności zawodowych **jest innowacją** w procesie przygotowania osób niepełnosprawnych umysłowo do funkcjonowania w środowisku pracy wszyscy badani odpowiedzieli pozytywnie. Na 23 ankietowanych, 44% respondentów wybrało najwyższy z możliwych stopni intensywności oceny, 39% respondentów wybrało 4 stopień intensywności, natomiast 17% - 2 stopień intensywności. Wśród odpowiedzi nie było ocen negatywnych.

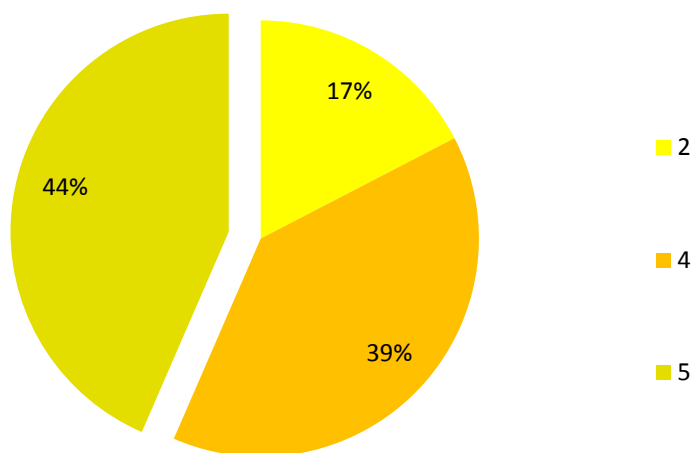
Czy opracowany w ramach projektu model aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo oparty na teorii czynności zawodowych jest innowacją w procesie przygotowania osób niepełnosprawnych umysłowo do funkcjonowania w środowisku pracy?



⁴ T. Biernat, dz. cyt., s. 3.

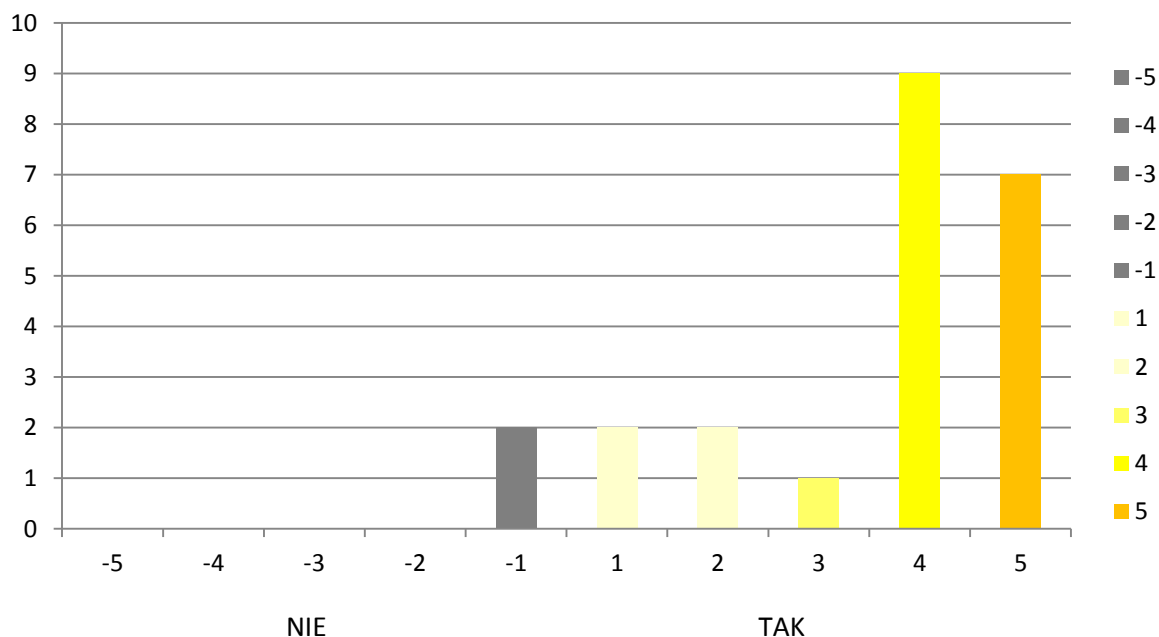


Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



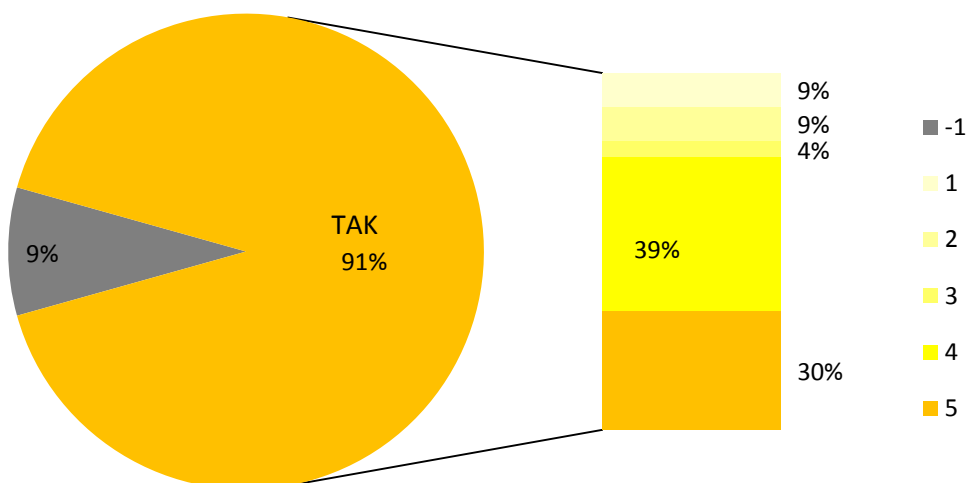
91% badanych użytkowników projektu zgodziło się również z tym, że przygotowane narzędzia diagnozowania preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych **zmieniają podejście do procesu diagnozowania** preferencji w grupie osób niepełnosprawnych umysłowo.

Czy przygotowane narzędzia diagnozowania preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych zmieniają podejście do procesu diagnozowania preferencji w grupie osób niepełnosprawnych umysłowo?





Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



Zarówno nieaktywni zawodowo ONU, jak i użytkownicy produktu finalnego otrzymali wieloetapowe wsparcie w ramach projektu. Osoby niepełnosprawne umysłowo poddane zostały szczegółowej diagnozie kompetencyjnej (diagnostyka indywidualna i warsztaty diagnostyczne), wzięły udział w warsztatach coachingowych wspierających podjęcie przez nich aktywności zawodowej, wreszcie ponad 30% z nich podjęło zatrudnienie na zasadzie umów wolontariatu i umów o pracę. Grupa użytkowników pracujących z ONU, trenerów, psychologów, doradców zawodowych i pedagogów otrzymała wsparcie w postaci szkoleń, podręczników stosowania narzędzi diagnostycznych, wzorów kwestionariuszy diagnostycznych, scenariuszy warsztatów z ONU, zestawów ćwiczeń, wreszcie spotkań panelowych, konferencji i forum dyskusyjnego do wymiany zdań na temat stosowania produktu finalnego.

„Prowadzący szkolenia przygotowany, wyjaśnianie wątpliwości uczestników szkolenia, miła atmosfera, dostępność potrzebnych materiałów”.

Wszyscy użytkownicy podkreślali, że szkolenia były niezwykle kompetentnie i rzetelnie przygotowane, a co najistotniejsze stanowiły przydatne wprowadzenie do realizacji kolejnych zadań na etapie testowania.

OCENA POTENCJAŁU WDROŻENIOWEGO PRODUKTU FINALNEGO

Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo posiada duży potencjał wdrożeniowy. Jednym z gwarantów powodzenia produktu jest opracowany w jego ramach model funkcjonowania MLOAZON, który jako jednostka o jasno określonych strukturach (realizatorzy opracowali szczegółowe zasady i minima dla MLOAZON) może zostać powielony na terenie całego kraju. Model jest na tyle uniwersalny i funkcjonalny, że może z powodzeniem stać się wzorcem stosowanym przez instytucje pracujące z ONU. Potencjał wdrożeniowy produktu finalnego wynika z kilku przyczyn:

- a. Model aktywizacji jest funkcjonalny i kompleksowy
- b. Stworzone na potrzeby modelu narzędzia diagnostyczne są skuteczne i łatwe do stosowania
- c. Realizatorzy projektu stworzyli szereg narzędzi dla użytkowników modelu, które gwarantują prawidłowe jego funkcjonowanie (podręczniki, testy diagnostyczne, scenariusze zajęć i warsztatów)
- d. Stworzony na potrzeby projektu model monitorowania rynku pracy nie wymaga dużych nakładów finansowych i może być na bieżąco aktualizowany.

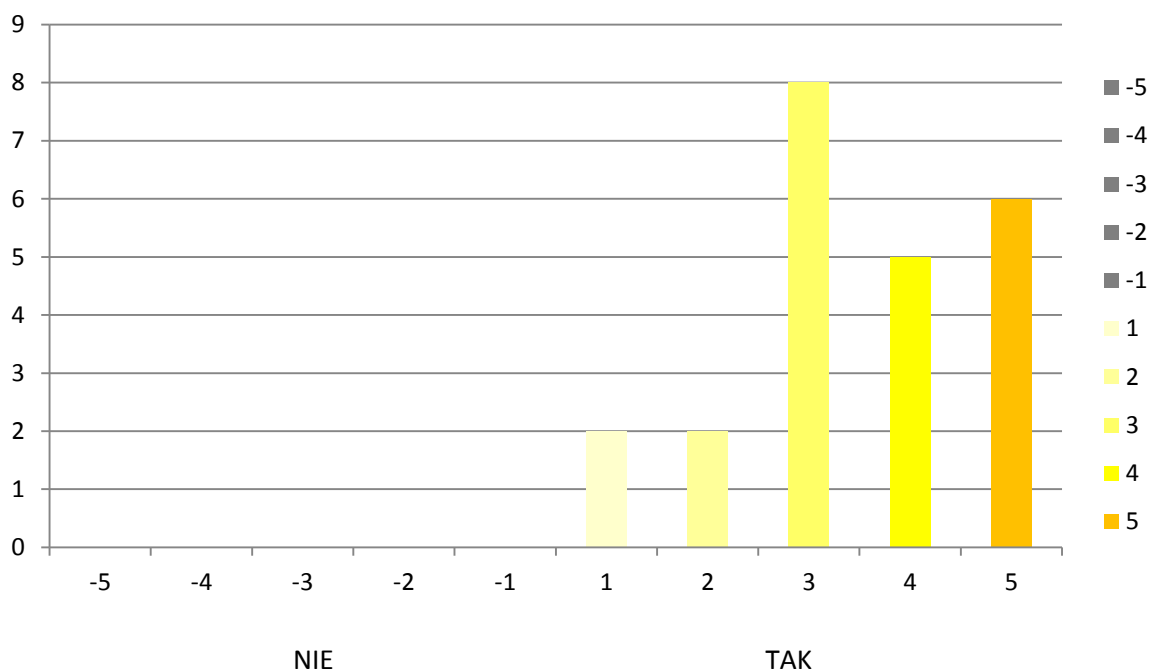
„Wypracowany model jest innowacyjny i wart wprowadzenia w warsztat pracy”.

Na potrzeby ewaluacji użytkownicy projektu wypełniali ankietę oceniającą produkt finalny, świadcząc o tym, że cieszy się on zainteresowaniem osób pracujących z ONU. Na pytanie o to, na ile prawdopodobne jest funkcjonowanie modelu aktywizacji ONU po zakończeniu projektu, wszyscy ankietowani odpowiedzieli „Tak”, co oznacza, że ich

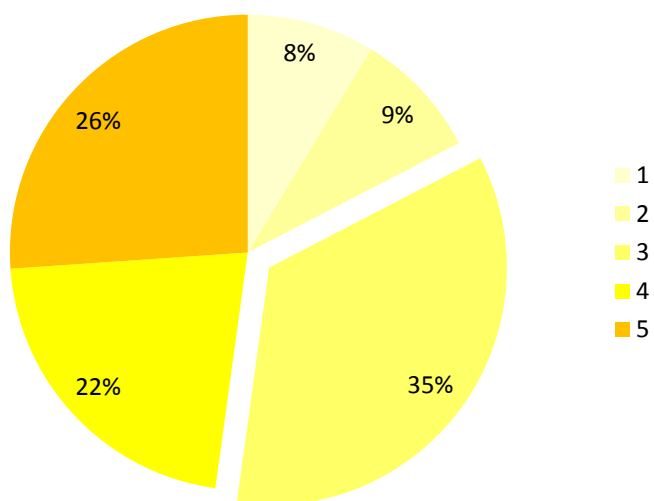


zdaniem wypracowany model aktywizacji jest na tyle atrakcyjny, że warto wdrożyć go na stałe.

Na ile prawdopodobne jest funkcjonowanie modelu aktywizacji ONU po zakończeniu projektu?

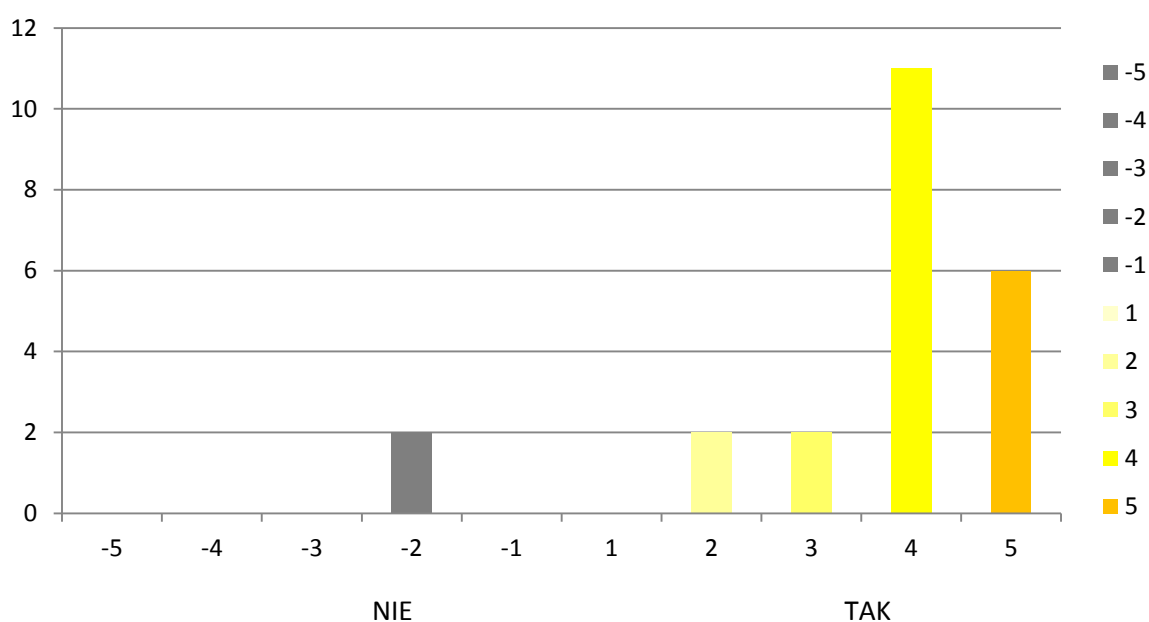


Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych

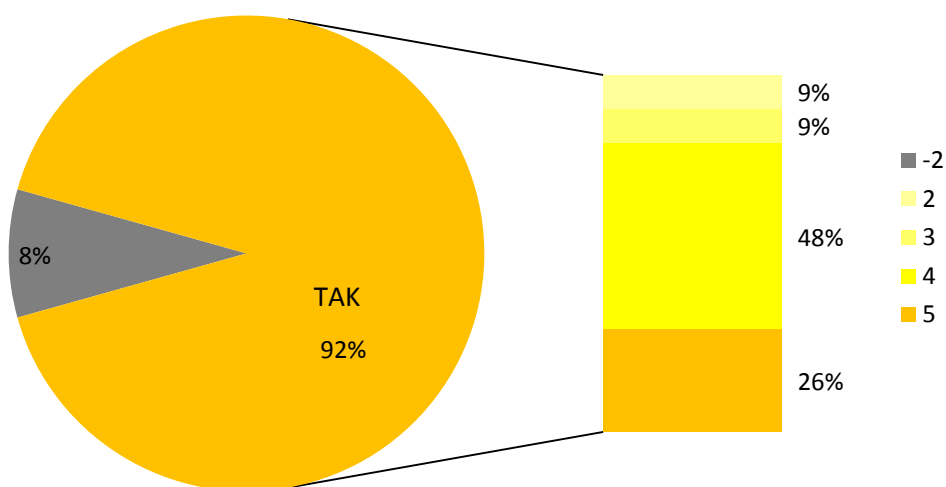


Na pytanie, czy osoby pracujące z ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy – po zakończeniu projektu – np. w WTZ czy szkole specjalnej, 92% ankietowanych odpowiedziało „Tak”. Dwie osoby nie wyraziły zainteresowania stosowaniem modelu. Natomiast 48% ankietowanych wybrało 4 z pięciu stopni intensywności oceny w tej kategorii.

Czy osoby pracujące z ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy – po zakończeniu projektu – np. w WTZ czy szkole specjalnej?



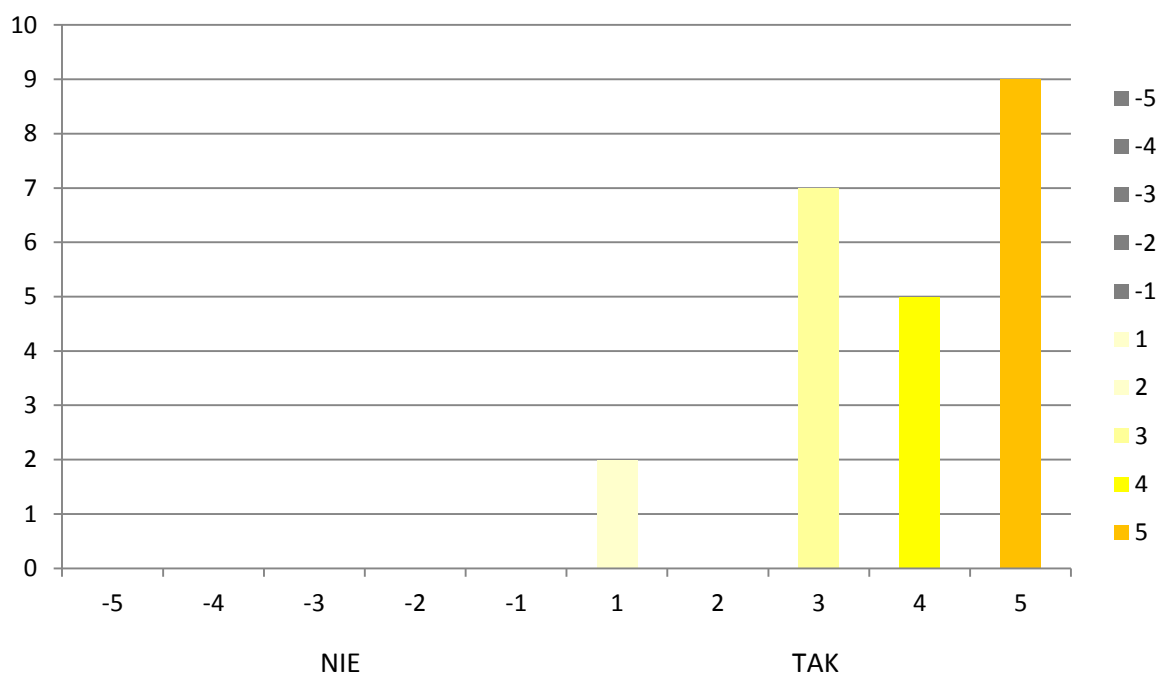
Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



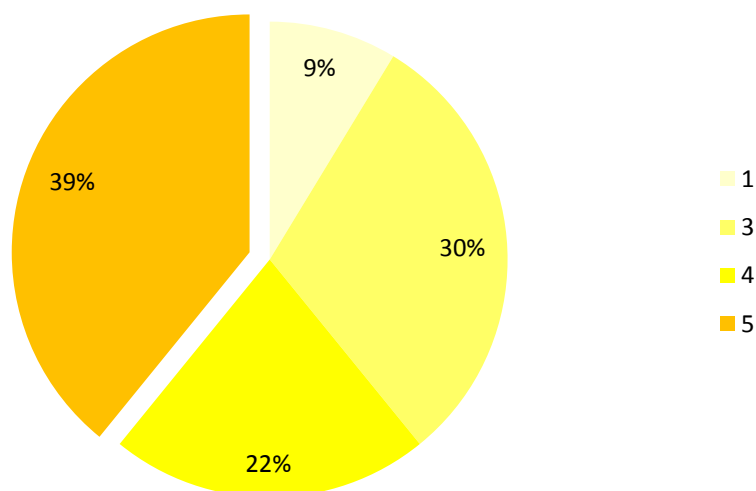


Respondenci pytani byli również o efektywność produktu finalnego. Na pytanie, czy proponowany model aktywizacji ONU może zwiększyć efektywność zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, 100% ankietowanych odpowiedziało twierdząco, przy czym 39,1% badanych wybrało najwyższy ze stopni intensywności oceny.

Czy proponowany model aktywizacji ONU może zwiększyć efektywność zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną?

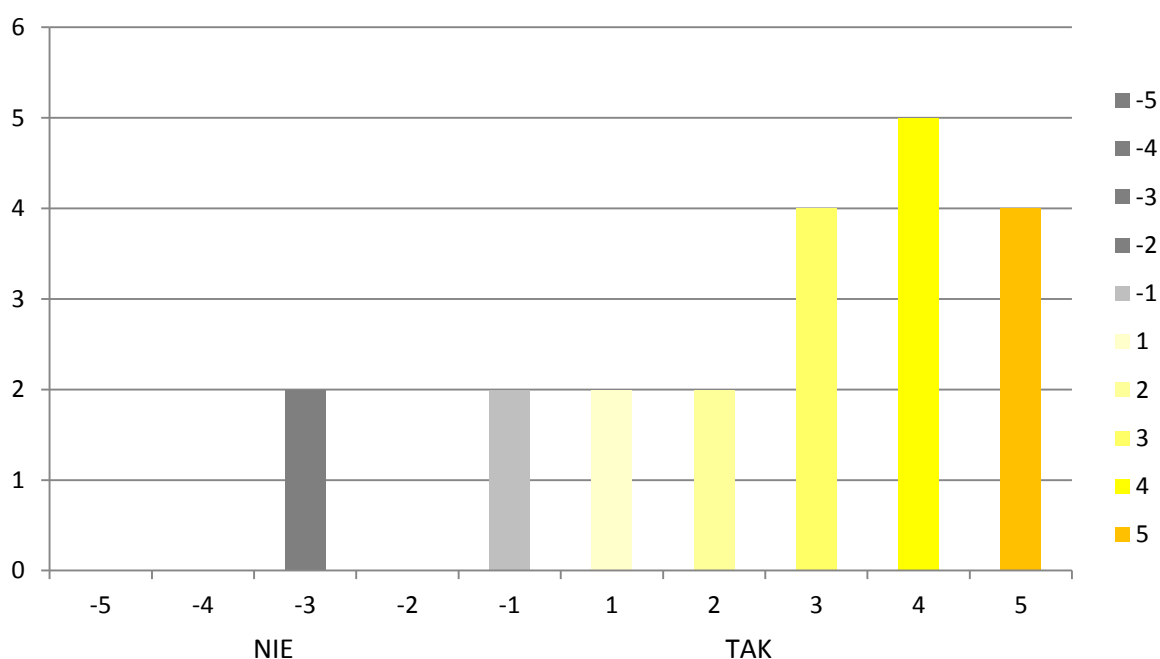


Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych

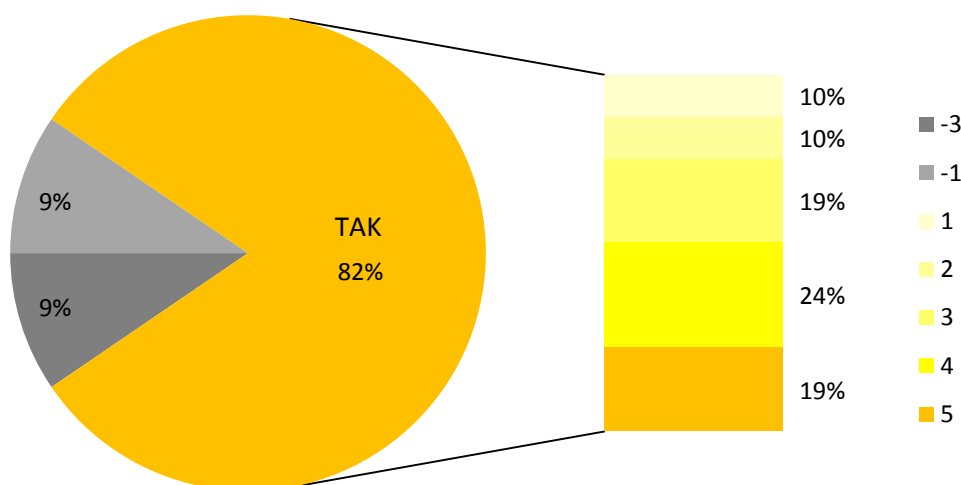


Badani odpowiadali również na pytanie o to, czy model aktywizacji wypracowany w ramach projektu innowacyjnego jest bardziej efektywny kosztowo od stosowanych dotychczas podejść. 82% ankietowanych opowiedziało, że „Tak”. Dwie osoby nie potrafiły odpowiedzieć na to pytanie, zaznaczając, że okaże się to dopiero później. 18% badanych wyraziło wątpliwość związaną z kosztami wprowadzenia modelu.

Czy model aktywizacji wypracowany w ramach projektu innowacyjnego jest bardziej efektywny kosztowo od stosowanych dotychczas podejść?



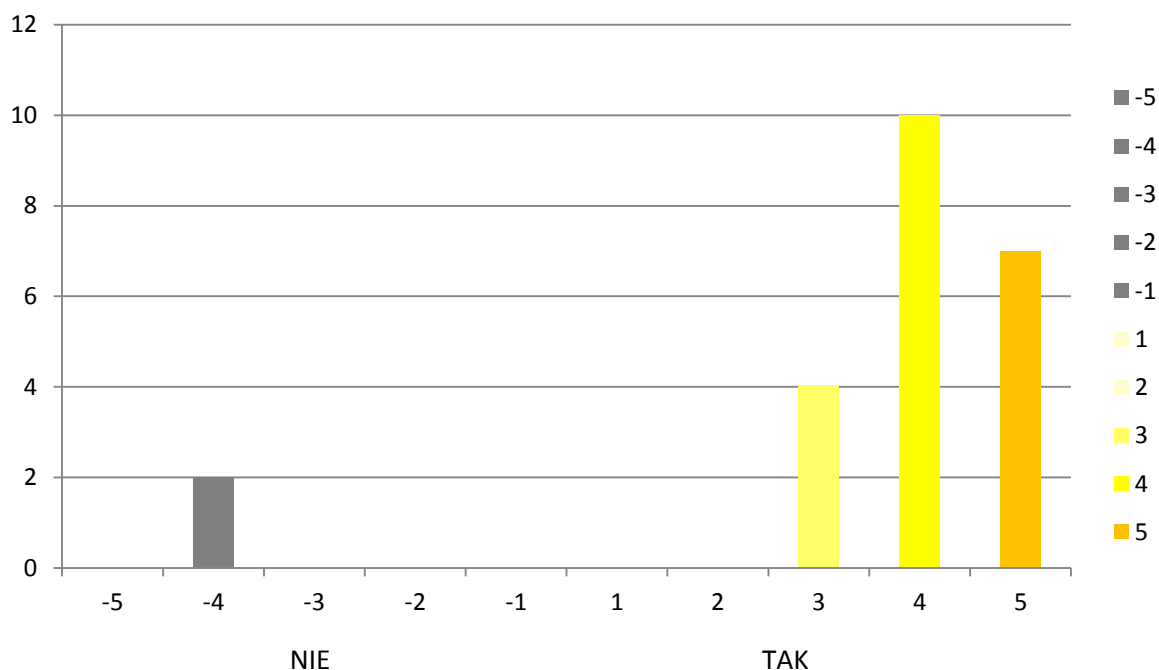
Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych



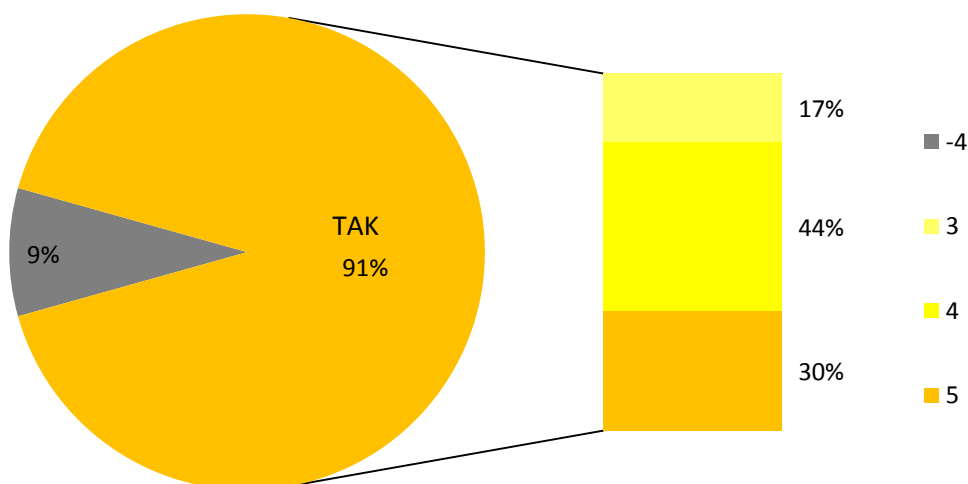


Na pytanie, czy zastosowanie innowacji może przełożyć się na większą efektywność w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną, 91% ankietowanych odpowiedziało, że „Tak”. Tylko 9% respondentów wyraziło wątpliwość w efektywność wypracowanego modelu aktywizacji.

Czy zastosowanie innowacji może przełożyć się na większą efektywność w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną?



Procentowy udział odpowiedzi ankietowanych

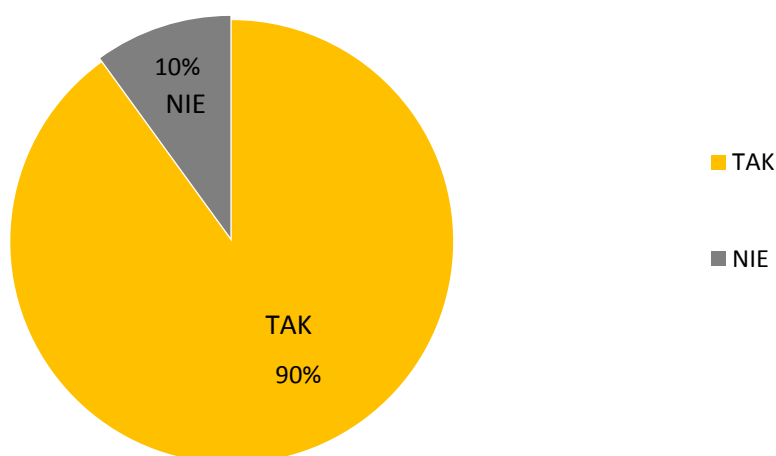


Użytkownicy oceniający model aktywizacji zawodowej ONU wymieniali kilka czynników, które ich zdaniem mogą stanowić przeszkodę w podejmowaniu aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne umysłowo. Czynniki te pojawiają się na kilku poziomach funkcjonowania modelu aktywizacji zaprojektowanym przez realizatorów projektu:

1. Uprzedzenia i negatywne nastawienie pracodawców do ONU
2. Konieczność przeformułowania struktur instytucji pracujących z ONU (konieczność zatrudnienia pracownika – asystenta pracy ONU)
3. Opór i strach ONU przed otoczeniem w nowym miejscu pracy (brak doświadczenia zawodowego, niemożność przystosowania się do otoczenia ze względu na lęk, niskie poczucie własnej wartości)
4. Lęk rodzin przed utratą renty, zasiłku przez ONU, gdy podejmą pracę

Użytkownicy, odpowiadając na pytanie, czy będą w przyszłości korzystać z modelu aktywizacji stworzonego na potrzeby projektu, w 90% odpowiedzieli, że „Tak”. 10% osób odpowiedziało negatywnie na to pytanie.

Czy będą w przyszłości korzystać z modelu aktywizacji stworzonego w projekcie?



Uzasadniając swoją pozytywną odpowiedź na to pytanie, respondenci uzasadniali że:

- 1) Model wprowadza nowe możliwości do pracy zawodowej z ONU
- 2) Model poszerza warsztat pracy z ONU
- 3) Model daje lepsze rezultaty od stosowanych dotychczas metod
- 4) Model jest innowacyjny i wart wprowadzenia w warsztat pracy
- 5) Model umożliwia ONU wyjście z gabinetów do zakładów pracy
- 6) Model umożliwia ONU integrację z pełnosprawną częścią społeczeństwa
- 7) Model dostosowany jest do potrzeb ONU, a metody proponowane przez realizatorów są atrakcyjne i efektywne

Jako przyczynę swojej negatywnej odpowiedzi na to pytanie, respondenci podawali:

- 1) Trudność realizacji modelu w zakresie współpracy z pracodawcami, którzy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne umysłowo (2 respondentów)
- 2) Małą przydatność narzędzi diagnostycznych, zamiast których lepiej stosować praktyczne rozwiązania, np. zatrudnienie eksperta pracy (1 respondent)

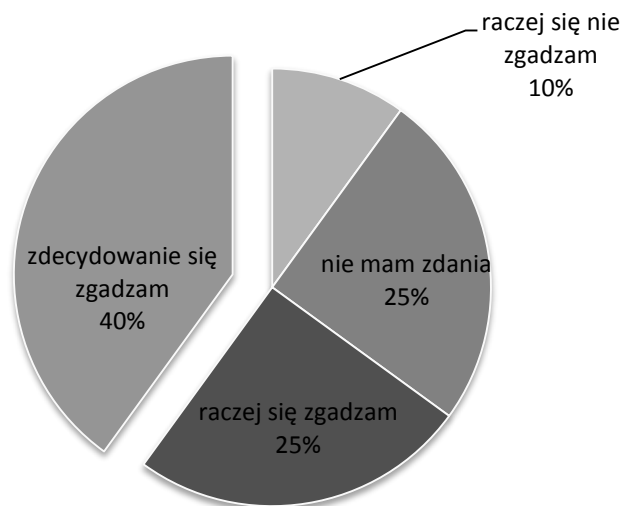
KRYTERIUM STOPNIA SKOMPLIKOWANIA PRODUKTU I MOŻLIWOŚCI ZASTOSOWANIA PRZEZ UŻYTKOWNIKÓW

Użytkownicy biorący udział w ankiecie funkcjonalności narzędzia pozytywnie wypowiadali się na temat części składowych modelu aktywizacji. 40% badanych zdecydowanie zgodziło się z tym, że język do opisu narzędzia jest zrozumiały, zaś 25% ankietowanych wybrało odpowiedź „Raczej się zgadzam”. Łącznie więc 65 % zgodziło się z tym, że język opisu narzędzia jest zrozumiały, podczas gdy 10% badanych wybrało odpowiedź „Raczej się nie zgadzam”, a 25% osób „Nie mam zdania”⁵.

⁵ Ankietowani we wszystkich pytaniach dotyczących funkcjonalności narzędzia wybierali jedną z pięciu możliwości odpowiedzi:



Język użyty do opisu poszczególnych elementów narzędzia jest zrozumiały



75% badanych uznało, że posługiwanie się narzędziem jest proste, przy czym 30% ankietowanych odpowiedziało, że zdecydowanie się z tym zgadza, a 45% osób „Raczej się zgadzam”. 25% osób uznało, że posługiwanie się narzędziem może być trudne, wybierając odpowiedź „Raczej się nie zgadzam”.

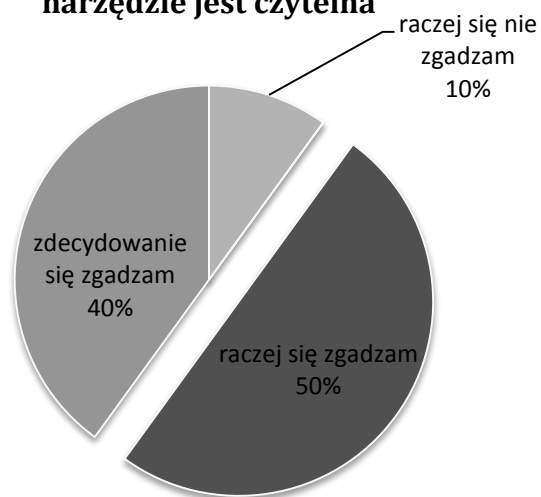
Posługiwanie się narzędziem jest proste



Oceniając stopień czytelności procedury przeprowadzania diagnozy w oparciu o narzędzie proponowane w ramach modelu, 90% badanych zgodziło się, że jest ona

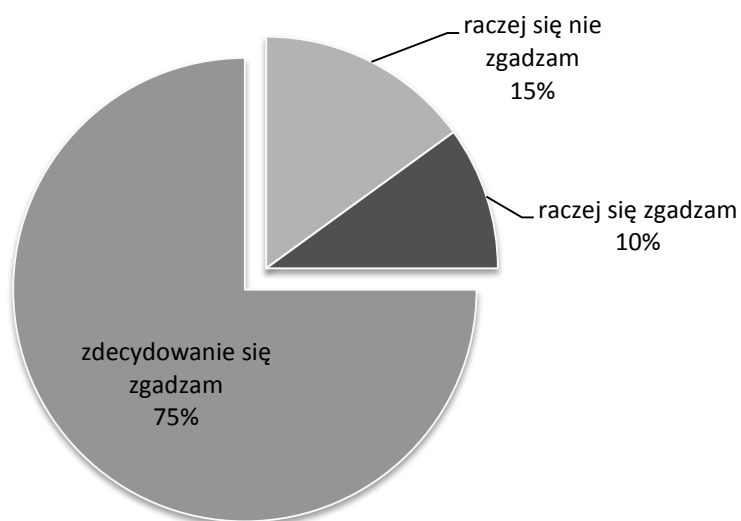
czytelna, przy czym 50% osób wybrało odpowiedź „raczej się zgadzam”, a 40% badanych zaznaczyło „zdecydowanie się zgadzam”, podczas gdy 10 % badanych wybrało „Raczej się nie zgadzam”.

Procedura przeprowadzania diagnozy w oparciu o narzędzie jest czytelna



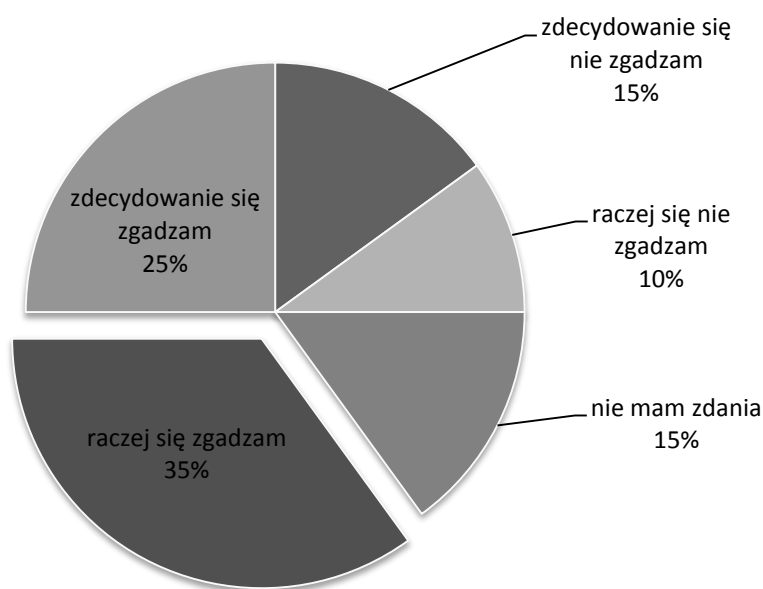
Oceniając stopień zrozumiałości konstrukcji kwestionariuszy diagnostycznych, 75% respondentów zdecydowanie zgodziło się z tym, że jest ona zrozumiała. 10% badanych odpowiedziało na to pytanie „Raczej się zgadzam”, zaś 15% „Raczej się nie zgadzam”.

Konstrukcja kwestionariusza w części A,B,C jest zrozumiała



Opinie ankietowanych podczas ewaluacji były najbardziej podzielone w pytaniu oceniającym procedurę określenia minimów kompetencyjnych oraz poziomu mistrzowskiego. 60% badanych godziło się z tym, że procedura ta jest czytelna, przy czym 25% badanych wybrało odpowiedź „Zdecydowanie się zgadzam”, a 35% „Raczej się zgadzam”. 15% badanych nie miało zdania na ten temat. Zaś 25% respondentów odpowiedziało negatywnie, przy czym 15% osób wybrało odpowiedź „Zdecydowanie się nie zgadzam”, a 10% „Raczej się nie zgadzam”.

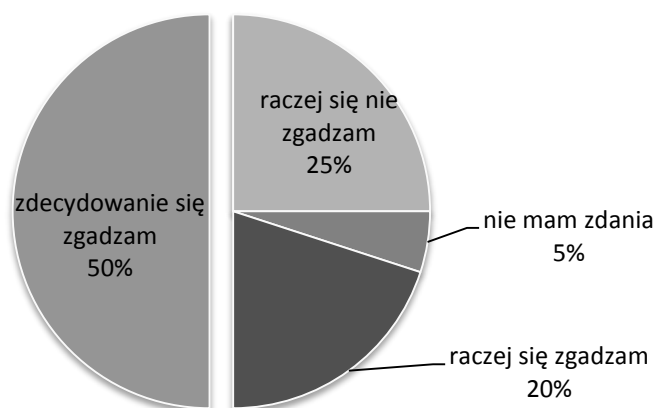
Procedura określenia minimów kompetencyjnych oraz poziomu mistrzowskiego jest czytelna



70% badanych odpowiedziało pozytywnie na pytanie o to, czy proces opisu kompetencji oraz tworzenia poziomów kompetencyjnych jest odpowiednio wyjaśniony, przy czym 50% osób wybrało odpowiedź „Zdecydowanie się zgadzam”, a 20% „Raczej się zgadzam”. 5% osób nie miało zdania, a tylko 25% badanych wybrało odpowiedź „Raczej się nie zgadzam”.



Proces opisu kompetencji oraz tworzenia poziomów kompetencyjnych jest odpowiednio wyjaśniony



55% badanych oceniło, że czas zaangażowany na przeprowadzenie diagnozy przy użyciu proponowanego narzędzia jest adekwatny w stosunku do uzyskanych w procesie wyników/rezultatów, przy czym 20% badanych odpowiedziało „Zdecydowanie się zgadzam”, a 25% „Raczej się zgadzam”. 25% osób negatywnie wypowiedziało się o stosunku poświęconego czasu do uzyskanych rezultatów. 10% wybrało odpowiedź „Zdecydowanie się nie zgadzam”, zaś 15% „Raczej się nie zgadzam”. Aż 30% badanych nie potrafiło wyrazić swojego zdania na ten temat.

Czas zaangażowany na przeprowadzenie diagnozy przy użyciu proponowanego narzędzia jest adekwatny w stosunku do uzyskanych w procesie wyników/rezultatów



55% osób oceniło pozytywnie formę graficzną narzędzia, przy czym 35% osób na pytanie o to, czy forma graficzna narzędzia jest akceptowalna, odpowiedziało „Zdecydowanie się zgadzam”, a 25% „Raczej się zgadzam”. 40% osób nie miało zdania na ten temat.

Forma graficzna narzędzia jest akceptowalna



Reasumując, badani ocenili narzędzia wchodzące w skład produktu finalnego jako proste i funkcjonalne, a ich zdaniem stosowanie ich w przyszłości nie powinno sprawiać kłopotów. Systemowość modelu, a także przemyślana konstrukcja narzędzi sprawiają, że są one łatwe do stosowania przez użytkowników. Realizatorzy projektu zadbali o to, by użytkownicy produktu otrzymali niezbędne wsparcie w postaci podręcznika stosowania metod diagnostycznych w ramach modelu aktywizacji zawodowej ONU. Podręcznik zawiera opis:

- 1) Narzędzi wstępnej diagnozy preferencji osób niepełnosprawnych umysłowo do wykonywania określonego typu czynności zawodowych
- 2) Systemu monitorowania popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy
- 3) Narzędzi definiowania minimów kompetencyjnych dla poszczególnych czynności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy

- 4) Definiowania profili kompetencyjnych osób niepełnosprawnych umysłowo w ramach MLOAZON
- 5) Materiały uzupełniające

Podręcznik obejmuje wszystkie niezbędne informacje dotyczące poszczególnych etapów przeprowadzania analizy diagnostycznej, włącznie z opisem warunków wykonania badania, opisem procesu jego wykonania, wzorami kart wyników badania, opisem interpretacji wyników z podziałem na dominanty wg klucza: DANE, RZECZY, IDEE OSOBY, opisem systemu monitorowania rynku pracy wraz z kwestionariuszami, formularzami rejestracji pracodawców w MLOAZON, opisem ustaleń rejestru czynności zawodowych, opisem statystycznej obróbki danych. Podręcznik zawiera także rozdziały omawiające proces tworzenia rejestru kompetencji dla czynności zawodowych, na które występuje największe zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy (wraz z kwestionariuszami), a także sposób powstawania mapy popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na czynności zawodowe. Ostatnia część podręcznika zawiera opis tworzenia profili zawodowych ONU w ramach MLOAZON. Załączniki do podręcznika zawierają wzory dokumentów, oraz wykaz obowiązków kadry użytkowników zaangażowanych w proces wdrażania produktu finalnego. Struktura podręcznika jest klarowna i przemyślana, dzięki czemu użytkownicy modelu mogą sprawnie posługiwać się narzędziami diagnostycznymi i analizować wyniki tych badań. Użytkownicy zapytani o to, co wymagałoby dopracowania w proponowanym narzędziu wskazywali, że:

- 1) badanie odbiorców nie powinno być określone ramami czasowymi ze względu na specyfikę ONU; zaproponowany czas realizacji odbiegał od ich możliwości
- 2) dopracowany powinien zostać klucz w teście preferencji o wykonywania określonego typu czynności zawodowych
- 3) dopracowana powinna zostać procedura określania minimów kompetencyjnych i poziomów mistrzowskich
- 4) powinno zwiększyć się współpracę z rodzicami/opiekunami ONU
- 5) niektóre procedury diagnostyczne są zbyt obszerne i powtarzalne, co wpływa na wydłużenie czasu realizacji (np. arkusze obserwacji)

- 6) w scenariuszach warsztatów powinny być wyrównane poziomy zadań – niektóre zadania były zbyt trudne dla ONU
- 7) powinno zwiększyć się ilość działań praktycznych w stosunku do badań diagnozujących kompetencje ONU.

Użytkownicy często wspominali, że opracowany model jest obszerny i nie wymaga uzupełnień, choć zdarzały się również wskazania do uzupełnienia niektórych jego części. Niektórzy użytkownicy właśnie obszerność uznali za jedną z trudności w pracy z narzędziami diagnostycznymi.

„Duża ilość kwestionariuszy i formularzy do wypełniania”.

Zdaniem użytkowników można by polepszyć działanie modelu, jeśli wprowadziłoby się mentoring po ukończeniu pracy asystenta, czy też zwiększyłoby się różnorodność narzędzi do diagnozy kompetencji społecznych (np. testy badające osobowość).

Produkt finalny ze względu na swoją całościową formę może z powodzeniem zostać wdrożony do głównego nurtu polityki instytucji pracujących z ONU. Realizatorzy projektu zadbali o to, by proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo był zaplanowany w każdym detalu, poczynając od momentu diagnozy kompetencji zawodowych, przez wsparcie coachingowe ONU, po monitorowanie rynku pracy. Dzięki stworzeniu modelu MLOAZON jako instytucji integrującej różne działania zmierzające do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo możliwe staje się jego powielenie w dowolnym miejscu na terenie całego kraju. Sądząc po opiniach użytkowników modelu, powodzenie we wdrożeniu modelu zapewniłoby zwiększenie ilości warsztatów i zajęć przeznaczonych dla kadry, która miałaby w przyszłości stosować model. Opracowany model choć jest bardzo obszerny i kompleksowy wymaga stopniowego wdrażania poszczególnych jego części. Ze względu na innowacyjne podejście do procesu diagnozowania kompetencji zawodowych ONU konieczne jest gruntowne przeszkolenie kadry w zakresie posługiwania się tym narzędziem, po to by mogło ono prawidłowo funkcjonować.

WNIOSKI KOŃCOWE

Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, można sformułować następujące wnioski dotyczące etapu testowania produktu finalnego:

- 1) **Zgodnie z planem zawartym w Strategii Wdrażania Projektu skutecznie przetestowali i upowszechniali produkt finalny, czyli *Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34*.**

Realizatorom udało się osiągnąć zakładany poziom wskaźników celów szczegółowych oraz wskaźników rezultatów etapu testowania. Tak jak planowano w wyznaczonym terminie został opracowany i upowszechniony model aktywizacji zawodowej ONU. Uruchomiono 5 ośrodków MLOAZON w trzech różnych powiatach województwa wielkopolskiego o różnych wskaźnikach bezrobocia. Zgodnie z planem narzędzie zostało przetestowane przez grupę 32 użytkowników, a więc o 2 osoby więcej niż to zaplanowano, oraz przez grupę 60 odbiorców. Zdaniem użytkowników testujących produkt finalny model aktywizacji zaprojektowany przez realizatorów działał poprawnie, co potwierdza 36% wzrost aktywności zawodowej wśród odbiorców.

- 2) **Produkt finalny spełnia kryterium adekwatności do potrzeb grupy odbiorców i użytkowników i jest skutecznym narzędziem wspomagającym kadrę pracującą z osobami niepełnosprawnymi umysłowo**

Użytkownicy testujący produkt finalny uznali go za narzędzie adekwatne w pracy z osobami niepełnosprawnymi umysłowo. Umożliwia on wieloetapowe wsparcie procesu aktywizacji zawodowej, obejmując zarówno szkolenie kadry pracującej z ONU (narzędzia diagnozowania, monitorowania rynku pracy, warsztaty) jak i szereg działań skierowanych bezpośrednio do odbiorców (warsztaty, coaching). Model daje kadrze użytkowników narzędzia wspomagające pracę z ONU: zestaw narzędzi diagnostycznych, scenariusze warsztatów, które pozwalają na



stworzenie indywidualnych profili osobowych ONU oraz stanowią wsparcie w momencie podjęcia przez nich zatrudnienia. Produkt umożliwia trafne określenie kompetencji zawodowych ONU i daje narzędzia umożliwiające podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo, o czym świadczą umowy wolontariatu i umowy o pracę podpisane z pracodawcami przez grupę odbiorców testujących produkt.

- 3) **Etap testowania produktu finalnego potwierdził, że dzięki jego stosowaniu możliwe stało się sprofilowanie zawodowe ONU adekwatne do potrzeb i możliwości, co przełożyło się na zwiększenie ich motywacji do podjęcia aktywności zawodowej, a także miało pozytywny wpływ na aktywizację społeczną ONU, a co z tym związane na proces integracji osób niepełnosprawnych umysłowo z osobami pełnosprawnymi.**

Wszyscy badani uczestnicy etapu testowania potwierdzili wzrost motywacji wśród odbiorców projektu. Udział w projekcie przyczynił się realnie do wzrostu zatrudnienia ONU (poziom 36% wzrostu aktywności zawodowej). Należy uznać to za sukces, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że spośród odbiorców aż 98% osób było nieaktywnych zawodowo. Warto w tym miejscu wspomnieć o aspekcie prospołecznym projektu jakim jest łamanie barier społecznym i integracja osób niepełnosprawnych umysłowo. Brak programów aktywizacji przeznaczonych do tej grupy świadczy o tym, że ONU (co potwierdzają spostrzeżenia użytkowników) nie są postrzegane jako potencjalni pracownicy. Dzięki udziałowi w projekcie osoby niepełnosprawne umysłowo zostały zmotywowane do podjęcia aktywności zawodowej, ale też pracodawcy mieli możliwość dostrzeżenia potencjalnych korzyści płynących z zatrudnienia ONU.

- 4) **Produkt finalny jest efektywny, nie wymaga nadmiernych nakładów czasu i pieniędzy, aby mógł być z sukcesem stosowany przez instytucje zajmujące się pracą z ONU.**

Produkt finalny został oceniony przez użytkowników jako efektywny, niewymagający nadmiernych nakładów czasu pracy koniecznych do jego prawidłowego funkcjonowania. Stworzone na potrzeby projektu narzędzia,



opracowane podręczniki i scenariusze zajęć z ONU efektywnie wspomagają kadry pracujące z ONU, są proste i łatwe w zastosowaniu. Określone przez realizatorów projektu minima programowe MLOAZON oparte są na opracowanych w ramach modelu narzędziach. Funkcjonowanie MLOAZON wymaga jednakże posiadania grona wykwalifikowanych specjalistów (konsultanta ds. lokalnego rynku pracy, doradcy zawodowego i psychologa). Użytkownicy projektu zauważali, że w instytucjach, w których pracują, szczególnie brakuje doradców zawodowych, co wiąże się z koniecznością zatrudnienia tych osób, a więc generuje dodatkowe koszty, jednocześnie zaś istnieje ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w ramach obecnego modelu funkcjonowania Warsztatów Terapii Zajęciowej (aktywizacja ONU oznaczałaby dla nich utratę środków finansowych przeznaczonych na terapię konkretnej osoby). Trudno porównać poziom kosztów generowanych przez stworzony produkt, gdyż w chwili obecnej brak jest alternatywnych rozwiązań, a stworzony model aktywizacji jest rozwiązaniem nowatorskim i wysoce innowacyjnym.

5) Produkt finalny jest wysoce innowacyjny

Innowacyjność produktu finalnego polega na nowatorskiej w skali kraju idei aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo. Jak wspominali użytkownicy projektu brakuje w Polsce modeli diagnozowania i wspierania w poszukiwaniu pracy ONU. Związane jest to z barierami społecznymi i faktem, że działania skupione na pomocy tej grupie nie obejmują działań przyczyniających się do ich aktywizacji zawodowej, ale na terapii ogólnej. Model zaproponowany przez realizatorów projektu jest kompleksowy i nowoczesny, obejmuje zarówno szkolenia kadry pracującej z ONU, oferując im zestaw narzędzi diagnostycznych i materiałów do pracy (scenariusze zajęć, podręcznik stosowania narzędzia), jak i zajęcia dla osób niepełnosprawnych umysłowo, dodatkowo wspierając proces aktywizacji narzędziami monitorowania lokalnego rynku pracy, aktualizowania bazy pracodawców i profili zawodowych ONU. Produkt finalny jest w stanie skutecznie wpłynąć na proces aktywizacji ONU, a w związku z wyborem grupy docelowej – osób w wieku 18 – 34 – może przełożyć się na trwałe przeciwdziałanie bezrobociu wśród osób niepełnosprawnych umysłowo.



6) Produkt finalny ma duży potencjał wdrożeniowy

Użytkownicy jednomyślnie uznali, że istnieje realna szansa na dalsze funkcjonowanie wypracowanego modelu aktywizacji. 90% zadeklarowało chęć stosowania modelu w przyszłości, co potwierdza wysoki stopień replikowalności produktu. Model może być z powodzeniem stosowany przez instytucje i kadry pracujące z ONU. Produkt jest łatwy w użytkowaniu i w prosty sposób można nauczyć się z niego korzystać. Trwałe efekty zapewnia precyzyjna konstrukcja modelu, ale też bieżąca aktualizacja mapy popytu i podaży na określone czynności zawodowe i bazy profili zawodowych ONU. Dla poprawnego funkcjonowania modelu niezbędne jest włączenie otoczenia ONU w proces aktywizacji, co następuje w chwili obecnej w ramach planowanych działań upowszechniających i wdrażających produkt do polityki. Model upowszechniany jest także wśród nauczycieli szkół specjalnych oraz pedagogów, psychologów i pedagogów pracujących w tych jednostkach. Warto wspomnieć, że w związku z występowaniem tożsamyh problemów dotyczących osoby niepełnosprawne na terenie całego kraju, produkt ma szansę stać się modelem wykorzystywanym także w innych województwach.

REKOMENDACJE DO PROJEKTU

W oparciu o wnioski dotyczące testowanego produktu finalnego, ewaluator sformułował następujące rekomendacje dla projektu:

1) Rekomendacja nr 1 – Warto uzupełnić podręcznik o kwestie związane ze specyfiką pracy z osobą niepełnosprawną intelektualnie.

Podręcznik w swojej pierwotnej wersji nie zawierał istotnych informacji opisujących specyfikę funkcjonowania osób niepełnosprawnych intelektualnie w kontekście poznawczym, emocjonalnym oraz behawioralnym, uwzględniających stopień upośledzenia ONU. Wiedza na temat ograniczeń wynikających ze stopnia upośledzenia ONU, pozwalająca określić ogólne możliwości poznawcze i behawioralne osoby niepełnosprawnej, byłyby przydatna dla użytkowników modelu w fazie przeprowadzania diagnozy kompetencyjnej. Podręcznik należałoby także uzupełnić o rozdział przybliżający kwestie wynikające z funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy. Ponieważ działania związane z aktywizacją zawodową są traktowane marginalnie w terapii ONU, niezbędne jest zarysowanie wstępnych rozpoznań związanych z funkcjonowaniem ONU w środowisku pracy, zarówno kwestii problematycznych wynikających z niepełnosprawności ONU, jak i potencjalnych możliwości wykorzystania ich zdolności w miejscu pracy.

2) Rekomendacja nr 2 – Warto uelastyczyć czas pracy podczas przeprowadzania diagnostyki ONU, tak by był on dostosowany do ich możliwości.

Użytkownicy zwracali uwagę na to, że proponowany czas przeprowadzania analiz diagnostycznych jest za krótki. Czas przeznaczony na diagnozę kompetencji powinien być bardziej elastyczny, nie ściśle określony, dostosowany do możliwości osób niepełnosprawnych umysłowo, które poddane presji czasu czują się zestresowane i zlekniome. W związku z tym, że każda osoba niepełnosprawna umysłowo wymaga innego podejścia, a narzędzia



diagnostyczne stanowią jeden z najważniejszych etapów modelu aktywizacji warto przeznaczyć na nie więcej czasu, po to żeby badania były bardziej miarodajne. Jest to o tyle istotne, że prawidłowa identyfikacja kompetencji stanowi podstawę dalszego procesu aktywizacji.

3) Rekomendacja nr 3 – Warto zorganizować dodatkowe szkolenia informacyjne dla rodzin/opiekunów ONU.

W związku ze zmianami, jakie niesie ze sobą podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne umysłowo, warto zorganizować szkolenia dla rodzin/opiekunów, podczas których zostałyby przedstawione korzyści płynące z podjęcia pracy przez ONU (np. usamodzielnienie się). Na tego rodzaju szkoleniu opiekuni uzyskaliby również informacje o prawnych konsekwencjach aktywizacji zawodowej ONU. Jest to szczególnie istotne z tego powodu, że strach przed utratą świadczeń socjalnych może budzić niechęć opiekunów prawnych ONU i w rezultacie stać się przyczyną ich wycofania się z projektu.

4) Rekomendacja nr 4 – Warto wprowadzić certyfikowanie personelu wdrażającego model.

Prawidłowe posługiwanie się narzędziami wypracowanymi w ramach produktu finalnego wymaga zdobycia odpowiednich kwalifikacji, pozwalających na sprawne funkcjonowanie modelu. Opracowany model jest wielopoziomowy, dlatego też wymaga stopniowego wdrażania poszczególnych jego części. Ze względu na innowacyjne podejście do procesu diagnozowania kompetencji zawodowych ONU, jak też zastosowanie nowatorskiego modelu monitorowania rynku pracy, niezbędne wydaje się gruntowne przeszkolenie kadry w zakresie posługiwania się tym narzędziem, a nawet wprowadzenie certyfikowania personelu wdrażającego model. Pozwoliłoby to na wypracowanie standardów kompetencyjnych kadry, co przełożyłoby się pozytywnie w przyszłości na funkcjonowanie modelu i jego multiplikowanie w innych instytucjach.



5) Rekomendacja nr 5 – Warto wzbogacić ścieżkę wsparcia odbiorców o warsztaty psychospołeczne, wspomagające ich wejście w obszar zakładu pracy.

Wzbogacenie oferty warsztatowej pozwoliłoby zdaniem ewaluatora utrzymać osiągnięty poziom aktywizacji zawodowej. Sukces, jakim jest uaktywnienie zawodowe osób niepełnosprawnych umysłowo, nie może być ostatnim etapem wsparcia oferowanego ONU. Lęk, jaki wywoływać może w tej grupie fakt znalezienia się w nowym miejscu (szczególnie jeśli do tej pory funkcjonowały one w zamkniętej enklawie rodziny, szkoły specjalnej, pośród innych niepełnosprawnych), może spowodować chęć wycofania się z podjętych zobowiązań zawodowych. Oprócz zajęć coachingowych oferowanych po podjęciu pracy warto byłoby zaoferować odbiorcom wsparcie w postaci zajęć rozwijających ich kompetencje społeczne oraz programy umożliwiające skorzystanie ze wsparcia asystenta pracy lub asystenta wolontariatu w momencie zetknięcia się ONU z nowym miejscem pracy.



ZAŁĄCZNIKI

1. Ankieta funkcjonalności narzędzia
2. Ankieta przeznaczona dla instytucji uczestniczących w procesie aktywizacji ONU
3. Karta wywiadu indywidualnego



Załącznik nr 1

**Ankieta funkcjonalności narzędzia – Identyfikowania, opisu oraz
pomiaru kompetencji**

Projekt - PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34

Priorytet VII Promocja integracji społecznej

Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej

Okres realizacji – 01.06.2012 – 31.05.2014

Zasięg realizacji – województwo wielkopolskie

Lider projektu- Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy w Poznaniu

Szanowni Państwo,

Uprzejmie prosimy o wypełnienie ankiety funkcjonalności narzędzia identyfikowania, opisu oraz pomiaru kompetencji.

Ankieta jest anonimowa i służy ewaluacji produktu finalnego w projekcie innowacyjnym „Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18 – 34.

Część I

Prosimy ustosunkować się do powyższych stwierdzeń (1 – zdecydowanie nie zgadzam się, 2 – raczej się nie zgadzam, 3 – nie mam zdania, 4 – raczej się zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam).

Ankieta funkcjonalności narzędzia identyfikowania, opisu oraz pomiaru kompetencji

kategoria	Zdecydowanie nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
język użyty do opisu poszczególnych elementów narzędzia jest zrozumiały	1	2	3	4	5
procedura przeprowadzenia diagnozy w oparciu o narzędzie jest czytelna	1	2	3	4	5
konstrukcja kwestionariusza w części A, B i C jest zrozumiała	1	2	3	4	5
procedura określenia minimów kompetencyjnych oraz poziomu mistrzowskiego jest czytelna	1	2	3	4	5
proces opisu kompetencji oraz tworzenia poziomów kompetencyjnych jest odpowiednio wyjaśniony	1	2	3	4	5
posługiwanie się narzędziem jest proste	1	2	3	4	5
forma graficzna narzędzia jest akceptowalna	1	2	3	4	5
czas zaangażowany na przeprowadzenie diagnozy przy użyciu proponowanego narzędzia jest adekwatny w stosunku do uzyskanych w procesie wyników/ rezultatów	1	2	3	4	5



Część II

Prosimy o odpowiedź na pytania otwarte.

1. Prosimy o wskazanie elementów, które Państwa zdaniem, **nie znalazły** się w proponowanym narzędziu, a mogłyby wpłynąć pozytywnie na jego jakość.

.....

.....

.....

.....

.....

2. Prosimy o wskazanie elementów, które **wymagałyby dopracowania** oraz określenie jaki charakter miałyby mieć proponowane uzupełnienia .

.....

.....

.....

.....

.....



3. Prosimy o wskazanie elementu proponowanego narzędzia, który jest **najbardziej przydatny** w Państwa pracy.

.....

.....

.....

.....

.....

4. Czy będą Państwo **korzystać** w swojej pracy z modelu aktywizacji stworzonego w projekcie? (proszę zakreślić odpowiedź)

TAK NIE

Zarówno w przypadku odpowiedzi negatywnej jak i pozytywnej prosimy o podanie przyczyny.

.....

.....

.....

.....

.....



Metryczka osoby wypełniającej ankietę

Płeć K M

Wiek

Wykształcenia

Staż pracy

Jednostka zatrudnienia

.....

.....

Bardzo dziękujemy za wypełnienie ankiety .



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Załącznik nr 2

Ankieta przeznaczona dla instytucji uczestniczących w procesie aktywizacji ONU (badanie ewaluacyjne projektu POKL.07.02.02-30-035/11)

Instytucja

.....

Sektor gospodarki

Organizacja pozarządowa	
Administracja publiczna lub samorządowa	
Przedsiębiorstwo	

Dane osoby wypełniającej

Kobieta	
Mężczyzna	

Wiek

Wykonywany obecnie zawód

Celem badania ankietowego jest ocena skuteczności produktu finalnego
Prosimy osoby uczestniczące w szkoleniach grupy użytkowników produktu
finalnego o odpowiedź na następujące pytania:

1. Czy opracowany w ramach projektu model aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo oparty na teorii czynności zawodowych jest innowacją w procesie przygotowania osób niepełnosprawnych umysłowo do funkcjonowania w środowisku pracy?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

2. Czy przygotowane narzędzia diagnozowania preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych zmieniają podejście do procesu diagnozowania preferencji w grupie osób niepełnosprawnych umysłowo?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

3. Czy opracowane narzędzia monitorowania popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy zwiększają szansę na aktywizację osób niepełnosprawnych umysłowo odbiorców i użytkowników?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5



4. Czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych umysłowo?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

5. Czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby terapeutów, psychologów doradców pracujących z osobami niepełnosprawnymi umysłowo?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

6. Jakie korzyści w ocenie przynosi stosowanie modelu?

Pytanie otwarte

.....

.....

.....



7. Czy zastosowanie innowacji może przełożyć się na większą efektywność w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

8. Czy model aktywizacji wypracowany w ramach projektu innowacyjnego jest: skuteczniejszy od stosowanych dotychczas rozwiązań?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

9. Czy model aktywizacji wypracowany w ramach projektu innowacyjnego jest bardziej efektywny kosztowo od stosowanych dotychczas podejść

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5



10. Czy i w jakim stopniu model aktywizacji ONU przyczynił się do wzrostu motywacji do pracy w grupie odbiorców?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

11. Czy i w jakim stopniu pomocne okazały się programy doradczo -coachingowe adresowane do ONU?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

12. Czy i w jakim stopniu wyniki badań diagnostycznych ONU pomogły zaplanować i ocenić realizację ich indywidualnych programów rozwoju społeczno –zawodowego?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

13. Na ile prawdopodobne jest funkcjonowanie modelu aktywizacji ONU po zakończeniu projektu?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5



14. Czy osoby pracujące z ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy - po zakończeniu projektu - np. w WTZ czy szkole specjalnej.

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

15. Czy NGO lub instytucje opieki społecznej zajmujące się reintegracją ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy - po zakończeniu projektu.

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

16. Czy proponowany model aktywizacji ONU może w przyszłości zwiększyć efektywność zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną ?

Prosimy wskazać odpowiedź i zaznaczyć intensywność od najmniejszej 1 do największej 5

Tak	1	2	3	4	5
Nie	1	2	3	4	5

Dziękujemy za wypełnienie ankiety



Załącznik nr 3

Karta wywiadu indywidualnego

**(wypełniana w trakcie spotkań z grupą użytkowników
w ramach projektu innowacyjnego nr POKL.07.02.02-30-035/11)**

1. Ogólna ocena szkoleń poprzedzających etap testowania

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

2. Aspekty praktycznego zastosowania teoria czynności zawodowych w kontekście aktywizacji ONU

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



3. Innowacyjność metody kompetencyjnej do badania predyspozycji ONU do wykonywania określonego typu czynności zawodowych

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Innowacyjność metody monitorowania lokalnego rynku pracy w kontekście badania możliwości podjęcia zatrudnienia przez ONU

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



5. Bieżące trudności w pracy z narzędziami diagnostycznymi opracowanymi w ramach projektu?

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Jaka jest największa zaleta opracowanego modelu aktywizacji ONU?

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



7. Jaka jest największa wada opracowanego modelu aktywizacji ONU?

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Jakie ryzyka wiążą się z wdrożeniem w organizacji / instytucji opracowanego w ramach projektu innowacyjnego modelu aktywizacji ONU?

Uwagi

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dziękujemy za zgłoszone uwagi i wnioski

BIBLIOGRAFIA

Czas Innowacji, Przegląd produktów wybranych projektów innowacyjnych i projektów współpracy ponadnarodowej PO KL, Warszawa 2012.

Ewaluacja krok po kroku czyli zalecenia IZ w zakresie prowadzenia ewaluacji w ramach PO KL, Warszawa 2011.

Jak dobrze przygotować diagnozę? Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa 2010.

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007-2013, Wytyczne nr 6 w zakresie ewaluacji programów operacyjnych na lata 2007-2013, Warszawa 2007.

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Wytyczne w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych i współprac ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa 2012.

Miniprzewodnik po ewaluacji projektów innowacyjnych PO KL, ZALECENIA KRAJOWEJ INSTYTUCJI WSPOMAGAJĄCEJ, Warszawa 2012.

PORADNIK dla oceniających projekty innowacyjne i projekty współpracy ponadnarodowej PO KL, Warszawa 2011 (wersja zaktualizowana).

Program Operacyjny KAPITAŁ LUDZKI, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, Warszawa 2013.

ROZPORZĄDZENIE RADY (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1260/1999.

Standardy ewaluacji, Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne, 2008,
http://www.ewaluacja.org.pl/download/Standardy_ewaluacji_PTE.pdf.

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego i jej ocena - zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej, Warszawa 2012.