



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

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

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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



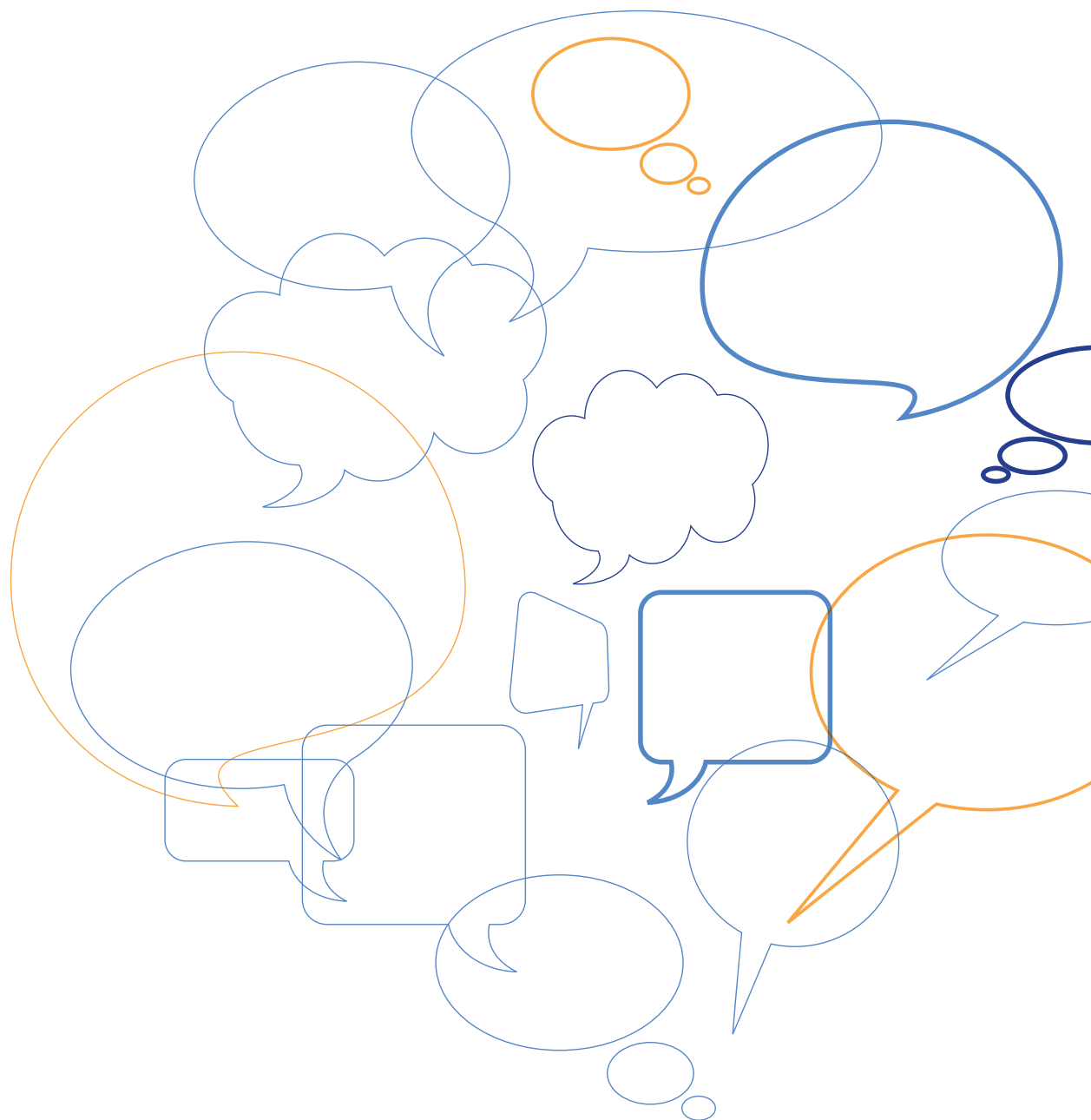
# AKTYWNOŚĆ BEZ BARIER

część 3

SPRÓBUJMY SIĘ  
ZROZUMIEĆ

Inaczej mówimy,  
tak samo pracujemy

Człowiek – najlepsza inwestycja



# *AKTYWNOŚĆ BEZ BARIER*



*część 3*



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

Biuro Projektu:  
ul. Jęczmienna 10/1  
53-507 Wrocław  
tel. 71 343 77 74  
fax 71 343 77 72  
e-mail: [info@dobrekadry.pl](mailto:info@dobrekadry.pl)

Zdjęcia:  
[www.fotolia.pl](http://www.fotolia.pl)  
[www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żadna część niniejszej książki, zarówno w całości, jak i we fragmentach, nie może być reprodukowana w sposób elektroniczny, fotograficzny i inny bez zgody wydawcy i właścicieli praw autorskich.

© Copyright Dobre Kadry, Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.  
Wrocław 2014

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN: 978-83-938005-8-2

## *MODEL WSPÓŁPRACY PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH INSTYTUCJI RYNKU PRACY W CELU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB GŁUCHYCH*

WSTĘP .....	6
1 WPROWADZENIE .....	6
2 ŚCIEŻKA WCZESNEGO WSPARCIA ZAWODOWEGO .....	7
3 PRZESŁANKI WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI RYNKU PRACY .....	9
4 BUDOWANIE WSPÓŁPRACY .....	9
4.1. Zaproszenie do współpracy .....	10
4.2. Określenie celów, zasad i korzyści współpracy .....	10
4.3. Rodzaje prowadzonych działań .....	11
4.4. Komunikacja .....	12
4.5. Ewaluacja i weryfikacja strategii .....	12
5 NA ZAKOŃCZENIE: O KOORDYNOWANIU I FINANSOWANIU .....	12
Załącznik 1. Schemat konstrukcji celów .....	14
Załącznik 2. Struktura organizacyjna konsorcjum .....	15
Załącznik 3. Założenia powołania Zespołu Animatorów Pracy Osób Niestyszających .....	16
Załącznik 4. Etapy wsparcia indywidualnego .....	17
Załącznik 5. Przykładowy podział zadań .....	18
Załącznik 6 Przykładowe działania Ośrodka Pomocy Społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej osób Głuchych .....	19

## *PROJEKT PORTALU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ GŁUCHYCH*

WSTĘP .....	21
1. CECHY PORTALU .....	21
2. DLACZEGO INTERNET? .....	21
3. CEL – POŁĄCZYĆ DWA ŚWIATY: GŁUCHYCH I SŁYSZĄCYCH .....	22
4. TRZY FUNKCJE PORTALU .....	22
5. INNOWACYJNOŚĆ PORTALU: DWUJĘZYCZNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ .....	23
6. BUDOWA PORTALU – PERSPEKTYWA UŻYTKOWNIKA .....	23
7. BUDOWA PORTALU – PERSPEKTYWA KOMUNIKACYJNA .....	25
8. BUDOWA PORTALU – PERSPEKTYWA PROGRAMISTYCZNA .....	25
8.1. Komponenty portalu .....	26
8.2. Panel administracyjny i redakcja portalu .....	27
8.3. Kandydaci i pracodawcy – dwa scenariusze użycia .....	29
9. ZAWARTOŚĆ MERYTORYCZNA PORTALU .....	29



## *MODEL WSPÓŁPRACY*

*PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH INSTYTUCJI  
RYNKU PRACY W CELU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ  
OSÓB GŁUCHYCH*

*Opracowanie:  
Zespół projektowy*

*Wrocław 2014*

### SŁOWO WSTĘPU

*Poprawa sytuacji i warunków życia ludzi inicjowana przez jednostki i dokonywana działaniami różnych instytucji i podmiotów to jeden z wyznaczników charakteryzujących społeczeństwo obywatelskie. Polska jest nadal na etapie rozwijania i umacniania działań realizowanych w obszarze społeczeństwa obywatelskiego. Rozwój jednakże przebiega bardzo dynamicznie, coraz więcej podejmowanych działań oparty jest na wiedzy i doświadczeniu, a nie wyłącznie na poczuciu słuszności wybranego kierunku.*

*Znakomitym potwierdzeniem dobrze zaplanowanych i przygotowanych działań w obszarze społeczeństwa obywatelskiego jest projekt „Spróbujmy się zrozumieć”, którego jednym z założeń było wypracowanie i wdrożenie modelu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy w celu aktywizacji zawodowej osób Głuchych.*

*Niniejszy model w początkowym etapie został opracowany tak, aby umożliwić połączenie najbardziej skutecznych metod aktywizacji zawodowej osób niesłyszących realizowanych przez działające niezależnie od siebie instytucje. Współpraca realizowana zgodnie z proponowanym modelem miała pozwolić instytucjom wspólnie stawić czoła trudnościom, jakie napotykały, działając indywidualnie i realnie wpłynąć na podniesienie poziomu aktywności zawodowej wśród Głuchych.*

*Wdrożenie rzeczywistej współpracy między przedstawicielami publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy przebiegało w intensywny sposób w okresie od końca 2012 do jesieni 2013 roku. Regularne spotkania, dyskusje i dzielenie się doświadczeniami oraz informacjami pozwoliły na wypracowanie koncepcji Zespołu Animatorów Pracy Osób Niesłyszących. Animatorzy zostali odpowiednio przeszkoleni i prowadzili swoje aktywne działania w okresie od stycznia do lipca 2014 urzeczywistniając założone uprzednio cele związane z aktywizacją zawodową osób Głuchych oraz szerzeniem wiedzy nt. osób Głuchych w społeczeństwie i zmianą postrzegania Głuchych jako pracowników.*

*W oparciu o doświadczenia zdobyte w okresie realizacji projektu „Spróbujmy się zrozumieć”, wstępna wersja modelu została zaktualizowana i uzupełniona o zdobyte doświadczenia. Przekazujemy w Państwa ręce model współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, który okazał się skuteczny w ramach działań projektowych i, naszym zdaniem, może z powodzeniem funkcjonować w przyszłości.*

### 1. WPROWADZENIE

Wejście na rynek pracy to bardzo ważny moment w życiu każdego człowieka, a przygotowanie się do niego trwa przez wszystkie poprzedzające go lata. Na długość i skomplikowanie okresu przygotowywania się do podjęcia pracy zawodowej wpływa bardzo wiele czynników, takich jak np.:

- wymarzony zawód,
- wzorce edukacyjne i zawodowe wyniesione z rodziny lub ich brak,
- indywidualne predyspozycje edukacyjne,
- posiadane talenty,
- wewnętrzna i zewnętrzna motywacja do kształcenia i rozwijania talentów,
- zdrowie lub warunki fizyczne umożliwiające pracę w wymarzonym zawodzie,
- dostępne wsparcie specjalistyczne w wyborze dobrej ścieżki edukacyjnej i zawodowej,
- środki materialne umożliwiające kształcenie lub ich brak,
- sytuacja rynku pracy i popyt na określonych specjalistów,
- aktualna koniunktura gospodarcza i wiele innych.

Wielość i różnorodność czynników, które mogą zdecydować o sukcesie lub porażce na rynku pracy jest duża. Oznacza to, że przygotowanie do wejścia na rynek pracy powinno być procesem świadomym i zindywidualizowanym, który rozpoczyna się już w domu rodzinnym i trwa nieprzerwanie aż do momentu podjęcia pierwszej pracy. Współczesna sytuacja gospodarcza wymusza na ludziach zmianę rodzaju pracy, a nawet branży co kilka lat. Wsparcie w uaktualnianiu posiadanych kompetencji oraz zdobywaniu nowych powinno być dostępne także po podjęciu pracy zawodowej i powinno dawać możliwość stałego rozwoju zawodowego.

Natężenie wsparcia niezbędnego poszczególnym jednostkom oraz jego skuteczność zależy od występowania różnych czynników wpływających na skomplikowanie przygotowania do podjęcia pracy. Niektóre z nich można zastąpić bądź uzupełnić określonymi nakładami finansowymi, a w przypadku innych – ich zastąpienie jest bardziej skomplikowane (o ile w ogóle możliwe). Dla przykładu, utalentowane młode osoby, które nie dysponują środkami materialnymi umożliwiającymi im kontynuowanie edukacji, mogą otrzymać wsparcie ze strony różnych instytucji czy fundacji. Znacznie trudniej jest udzielić wsparcia, gdy to sytuacja zdrowotna lub warunki fizycznie utrudniają bądź uniemożliwiają jednostce kształcenie i przygotowanie do podjęcia pracy w wymarzonym zawodzie.

W tej trudnej z punktu widzenia aktywizacji zawodowej sytuacji znajdują się polscy Głusi. Mają oni znacznie ograniczone możliwości udziału w kształceniu masowym, a co za tym idzie – węższe możliwości wybrania ścieżki zawodowej. Liczba zawodów, do

pracy w których obecnie najczęściej przygotowywane są osoby Głuche jest niewielka. Po dokładniejszej analizie problemu okazuje się, że włączenie osób Głuchych w życie społeczne poprzez prowadzenie skutecznych działań aktywizujących zawodowo tę grupę nie jest łatwe, ale z pewnością możliwe.

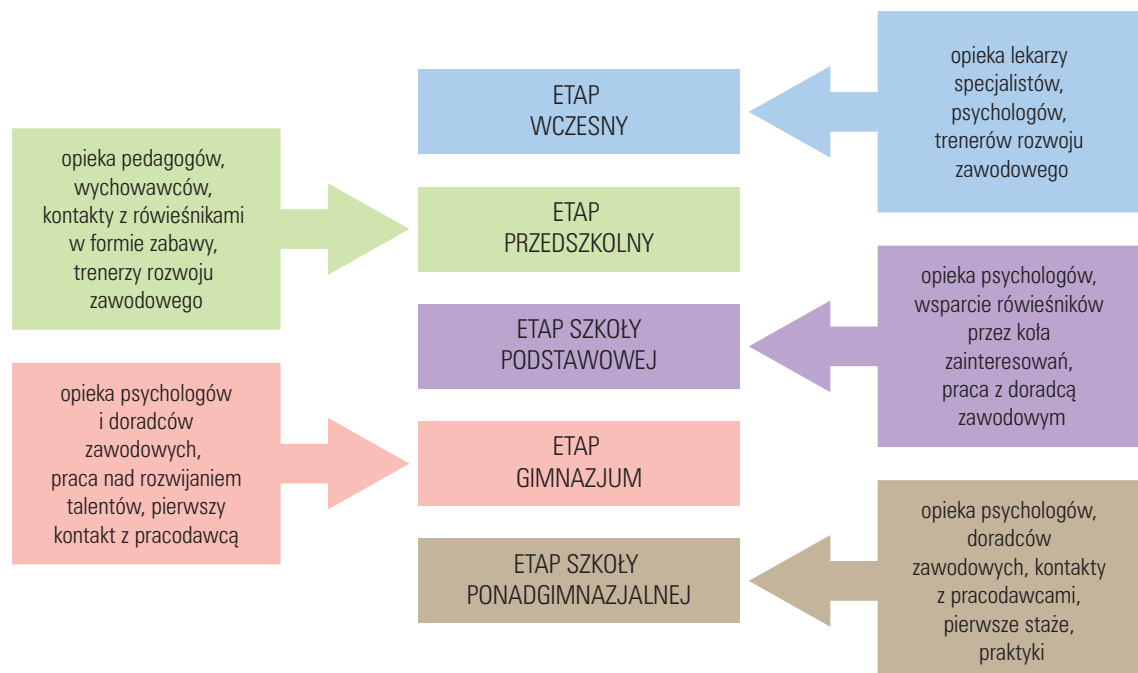
Podstawą do podjęcia wszelkich działań w obszarze aktywizacji osób Głuchych jest jednak uznanie tej grupy społecznej za wspólnotę komunikacyjnie i kulturowo odrębną. Oznacza to, że najważniejszymi różnicami między osobami słyszącymi a niesłyszącymi są różnice w komunikowaniu się (fonicznym lub za pomocą języka migowego) i w obyczajach i wzorcach kulturowych. W ślad za nimi idzie szereg różnic w interpretowaniu emocji, postrzeganiu świata i ludzi. Społeczność Głuchych można porównać do dowolnej innej społeczności obcokrajowców, którzy także posługują się innym kodem językowym i wywodzą z innej kultury. Traktowanie osób Głuchych jak obcokrajowców, zakładające dwujęzyczność procesu komunikacji, jest bardzo istotnym czynnikiem, który przenosi ciężar wszelkich działań, z podejścia tradycyjnego typu: „pomagam osobom niepełnosprawnym”, na podejście innowacyjne typu: „umożliwiam Głuchym samodzielne działanie w społeczeństwie”.

Proponowany model współpracy służy realizacji szeregu działań, których celem jest aktywizacja zawodowa osób Głuchych, realizowana zgodnie z założeniem nowoczesnym, odchodzącym od postawy opiekuńczej. Współpraca publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy powinna być realizowana w formie odpowiednio zdefiniowanego i powołanego partnerstwa.

## 2. ŚCIEŻKA Wczesnego Rozwoju Zawodowego Osób Głuchych

Przygotowywanie osób Głuchych do wejścia na rynek pracy powinno być realizowane zgodnie ze schematem zakładającym inne wsparcie niż w przypadku osób słyszących. Ścieżka wczesnego rozwoju zawodowego powinna trwać od dzieciństwa do zakończenia edukacji i, zgodnie z opiniami osób zaangażowanych w pracę z młodzieżą niesłyszącą, powinna składać się z pięciu etapów przedstawionych na schemacie 1 poniżej.

Schemat 1. Ścieżka wczesnego rozwoju zawodowego osób Głuchych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań pierwotnych.

Każdy z powyższych etapów wymaga indywidualnej pracy oraz skupienia się na potrzebach dziecka, a następnie młodego człowieka. Optymalne wsparcie rozwoju osoby Głuchej, przygotowujące ją do samodzielnego radzenia sobie w dorosłym zawodowym życiu powinno wyglądać następująco:

- I. **ETAP WCZESNY**, oparty głównie na pracy z rodziną, powinien polegać na kształtowaniu postaw sprzyjających samodzielności dziecka w przyszłości oraz gotowości rodziców do wspierania jej. Rodziny dzieci Głuchych powinny być otoczone specjalistycznym wsparciem lekarskim, psychologicznym oraz mieć dostęp do niezbędnych informacji. Specjalistyczna wiedza umożliwi rodzicom podejmowanie świadomych decyzji w kwestiach wychowania, edukacji oraz rehabilitacji dziecka. Odpowiednio wcześnie podjęte działania zmierzające do rozwijania konkretnych umiejętności, mogą znacznie zwiększyć szanse na przyszłą integrację dziecka w grupach rówieśniczych. Przykładowe działania:
  - a. kampanie promocyjno-informacyjne dla rodziców dzieci Głuchych,
  - b. konferencje informacyjne dla lekarzy,
  - c. warsztaty wspierające wczesny rozwój małych dzieci itp.
  - d. szkolenie specjalistyczne dla rodziców obejmujące intensywny kurs języka migowego, gdyż ten powinien być pierwszym językiem dzieci niesłyszących itp.
- II. **ETAP PRZEDSZKOLNY**, którego celem jest dbanie o prawidłowy rozwój fizyczny i intelektualny dziecka. Brak jednego ze zmysłów oznacza konieczność przygotowania dziecka do radzenia sobie w życiu bez niego i polegania w większym stopniu na pozostałych zmysłach. Okres ten to także początek wchodzenia w interakcje społeczne w grupach rówieśniczych i nauka adaptacji w grupie – zarówno, jeśli dziecko uczęszcza do przedszkola z dziećmi niesłyszącymi czy z dziećmi słyszącymi. Jeszcze większą opieką specjalistyczną powinny na tym etapie objęte zostać dzieci nieuczęszczające do żadnych przedszkoli, gdyż samodzielnie nie mają możliwości wykształcić podstawowych umiejętności społecznych. Etap przedszkolny to okres, w którym niezwykle istotną rolę odgrywają rodzice. To ich postawa i zachowanie stanowi wzór do naśladowania dla dzieci. Przykładowe działania:
  - a. warsztaty dla dzieci w przedszkolach lub ośrodkach wczesnego wspierania rozwijające kompetencje społeczne i budujące wzorzec osoby Głuchej jako aktywnej zawodowo i w pełni uczestniczącej w życiu społecznym,
  - b. kampanie informacyjne skierowane do rodziców dzieci Głuchych,
  - c. szkolenia specjalistyczne dla rodziców z zakresu przekazywania dzieciom wzorców zawodowych.

- III. **ETAP SZKOŁY PODSTAWOWEJ** jest okresem zdobywania podstawowej wiedzy przez dzieci oraz okresem ich intensywnego rozwoju fizycznego. Bardzo istotnym aspektem z punktu widzenia mniejszości językowo-kulturowej osób Głuchych jest możliwość kształcenia się w szkołach dwujęzycznych. Nauka powinna odbywać się w języku migowym oraz polskim na wszystkich etapach kształcenia. Szkolna rutyna daje szansę na wykształcenie nawyków takich jak: pilność, solidność, systematyczność. Konsekwencja wychowawców, pedagogów oraz rodziców wsparta współpracą z doradcą zawodowym pozwoli uniknąć rozwinięcia się poczucia krzywdy oraz biernej postawy oczekiwania na „należące się wsparcie”. Przykładowe działania:
  - a. warsztaty z doradcą zawodowym i trenerem rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych,
  - b. organizowanie czasu wolnego dzieci Głuchych aktywnie i twórczo, np. w postaci kół zainteresowań czy w formie wolontariatu.
- IV. **ETAP GIMNAZJUM** to zazwyczaj czas ukierunkowywania się młodej osoby pod kątem talentów i formowania się wstępnych planów rozwoju zawodowego. Praca z doradcą zawodowym, nauczycielami oraz wsparcie i wzorce pochodzące z rodziny powinny dążyć do rozpoznawania talentów dziecka przy jednoczesnej dalszej pracy nad utrwalaniem dobrych nawyków oraz rozwijaniu umiejętności interpersonalnych zarówno w grupach rówieśniczych (dzieci słyszących oraz niesłyszących) jak i poza nimi. Ważne są próby podejmowania kontaktów z przedstawicielami innych grup społecznych – zwłaszcza w kontekście zawodowym, a więc pierwsze staże lub praktyki zawodowe. Przykładowe działania:
  - a. warsztaty z doradcą zawodowym i trenerem rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych,
  - b. organizowanie czasu wolnego dzieci Głuchych aktywnie i twórczo, np. w formie wolontariatu,
  - c. koła zainteresowań i rozwijania talentów.
- V. **ETAP SZKOŁY PONADGIMNAZJALNEJ** to okres, który w zależności od predyspozycji oraz dokonanego wyboru realizowany jest w szkołach zawodowych, technikach czy liceach ogólnokształcących (o wiele rzadziej kontynuowany na uczelniach). W procesie przygotowywania osoby Głuchej do podjęcia w niedalekiej przyszłości aktywności zawodowej, czas ten należy spożytkować na naukę pisania życiorysu czy listu motywacyjnego oraz naukę radzenia sobie z trudnościami. Nauka na tym etapie powinna być zgodna z aktualnymi trendami rynkowymi i łączyć teorię z praktyczną nauką zawodu. Przykładowe działania:
  - a. warsztaty z doradcą zawodowym i trenerem rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych,



- b. praktyczna nauka zawodu przez organizowanie praktyk zawodowych i staży, pracę w organizacjach pozarządowych itp.,
- c. koła zainteresowań i rozwijania talentów.

W razie pojawiania się trudności lub dylematów, zarówno po stronie dziecka jak i rodziny, na wszystkich etapach powinno być łatwo dostępne, specjalistyczne wsparcie psychologiczne.

### 3. PRZESŁANKI WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Sytuacja, w której osoby Głuche objęte byłyby kompleksowym wsparciem w rozwoju, umożliwiającym prawidłową konstrukcję i realizację ścieżki zawodowej dopasowanej do ich potrzeb i predyspozycji, jest optymalna i oczekiwana. Jednak osoby, które obecnie pozostają bez zatrudnienia, nie otrzymały takiego wsparcia, stąd konieczność podjęcia wspólnych działań przez instytucje rynku pracy zmierzające do aktywizacji zawodowej tej grupy. Działania prowadzone przez poszczególne instytucje zajmujące się rynkiem pracy lub pracą z osobami Głuchymi, w ramach realizacji ich działań statutowych, zajmują się rozwiązywaniem fragmentarycznie zdefiniowanych problemów. Ich działania, na pozór skuteczne i często istotnie poprawiające sytuację życiową osób Głuchych, nie rozwiązują problemu długoterminowo ani kompleksowo. Ponadto, większość dotychczasowych działań prowadzona była przez osoby słyszące – ekspertów w zakresie aktywizacji zawodowej oraz rynku pracy. Społeczność osób Głuchych, jak każda mniejszość kulturowa, która funkcjonuje w ramach dużej społeczności, niechętnie podąża za wzorcami pochodzącymi z kultury dominującej. Oznacza to w praktyce, że we wszystkich działaniach muszą uczestniczyć osoby Głuche będące z jednej strony przedstawicielami swojej społeczności, a z drugiej także promującą wiedzę i nowe rozwiązania w środowisku. Odpowiedni dobór takich osób okazuje się kluczowy w sytuacji, gdy praca dotyczy nie tylko motywowania jednostek do podjęcia pracy, ale niejednokrotnie łamania wzorców rodzinnych i kulturowych w zakresie podejmowania pracy w ogóle.

Jak pokazują doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych, jedynie zaplanowane i skoordynowane działania prowadzone przez różne instytucje rynku pracy prowadzą do realnego poprawienia sytuacji zawodowej osób Głuchych. Wypracowanie efektywnego modelu współpracy, a następnie wdrażanie go przez odpowiednio długi i umożliwiający uzyskanie wymiernych wyników okres zajmuje przynajmniej kilka lat. Współpraca powinna zostać wdrożona w formie partnerstwa, które zostanie powołane przez zainteresowane instytucje. W ramach projektu działania trwały ponad półtora roku i podzielone były na dwa podstawowe etapy:

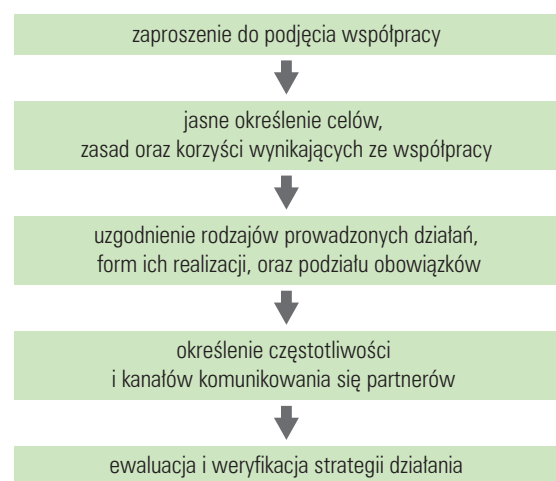
ETAP I – budowa partnerstwa i wypracowanie sposobu działania, ETAP II – prowadzenie działań przez Animatorów Pracy Osób Niesłyszących.

Niniejsze opracowanie stanowi model tego, w jaki sposób można inicjować i prowadzić współpracę różnych instytucji rynku pracy w celu aktywizacji osób Głuchych. Z uwagi na fakt, że do czasu podjęcia działań w ramach projektu nie wykształciło się żadne partnerstwo, które realizowałoby założenia opisane powyżej, zasadnym jest, aby rolę inicjatora i moderatora procesów podjął podmiot zewnętrzny. Moderator, który sam nie reprezentuje interesów żadnej z instytucji współpracującej jest łatwiej akceptowany, a także bardziej obiektywny w razie sytuacji spornych pomiędzy partnerami.

### 4. BUDOWANIE WSPÓŁPRACY

Pierwszym krokiem jest wybranie podmiotu lub osoby, która pełniła będzie rolę moderatora całego dalszego procesu – przynajmniej na etapie początkowym. To właśnie do moderatora należy inicjowanie kolejnych etapów podejmowanych prac i dbanie o to, aby poziom motywacji instytucji, które postanowiły wejść w skład partnerstwa nie zmniejszył się. Moderator może zostać wybrany wspólną decyzją podmiotów lub wyłonić się naturalnie przy akceptacji partnerów<sup>1</sup>. Etapy budowania współpracy, od zdefiniowania których rozpocząć powinien moderator, przedstawione zostały na schemacie 2 poniżej.

Schemat 2. Etapy budowania partnerstwa



Źródło: opracowanie własne.

<sup>1</sup> sugestią uczestników badań fokusowych realizowanych w czerwcu 2012 było, aby gospodarzem i inicjatorem przyszłej współpracy została firma Dobre Kadry. Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o.

### 4.1. Zaproszenie do współpracy

Aby planowana współpraca mogła spełnić merytoryczne oczekiwania aktywizacji zawodowej osób Głuchych, zaproszone do niej muszą być dwie grupy instytucji, które:

- są ekspertami w obszarze rynku pracy i aktywizacji zawodowej,
- są ekspertami w obszarze potrzeb i pracy z osobami niesłyszącymi.

Zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004, w Polsce działają następujące instytucje rynku pracy:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego.

Ponadto, w aktywizację osób Głuchych zaangażowane powinny być następujące instytucje:

- Polski Związek Głuchych – zarówno pracownicy jak i same osoby niesłyszące,
- osoby Głuche, niezrzeszone w ramach większych związków, które mogą przyjąć rolę Liderów Lokalnych (znane i uznawane za autorytety w swojej społeczności),
- PFRON,
- lokalne stowarzyszenia i fundacje – zwłaszcza zajmujące się pracą z osobami Głuchymi,
- przedstawiciele edukacji na różnych poziomach – zarówno edukacji specjalnej, jak i masowej mający doświadczenie w pracy z Głuchymi,
- pracodawcy – zwłaszcza zatrudniający lub zgłaszający chęć zatrudnienia osób Głuchych.

Podczas badań fokusowych, instytucje potencjalnie związane z aktywizacją osób Głuchych sygnalizowały konieczność zawiązania bliższej współpracy pomiędzy reprezentowanymi przez siebie instytucjami, upatrując w niej szanse sukcesu. Co więcej, wszystkie obecne instytucje wyraziły chęć i gotowość do podjęcia współpracy w celu zaplanowania i realizacji wspólnych działań. Bardzo ważnym elementem budowania partnerstwa jest zapewnienie udziału samych zainteresowanych, czyli osób niesłyszących we wszystkich etapach procesu.

### 4.2. Określenie celów, zasad i korzyści z współpracy

Modelowa współpraca powinna być oparta na następujących zasadach horyzontalnych:

- dzieleniu się informacjami i doświadczeniem,
- wzajemnym zrozumieniu i poszanowaniu,
- dążeniu do osiągnięcia wspólnego celu,
- przekonaniu o braku możliwości skutecznego działania poszczególnych instytucji indywidualnie.

Każda z instytucji, która zdecyduje się na podjęcie współpracy, powinna utożsamiać się ze szczegółowymi celami wspólnych działań, a więc uczestniczyć w ich konstruowaniu. Aby poszczególne instytucje aktywnie angażowały się we wspólne działania, ich motywacją musi kierować wizja pełniejszej realizacji swoich celów, dzięki osiągnięciu efektu synergii, wynikającego z połączenia wiedzy i różnych doświadczeń.

Gotowość do uczenia się od innych i dzielenia własnym dorobkiem można osiągnąć, postępując zgodnie z procesem przedstawionym na schemacie zamieszczonym w Załączniku 1. Proces ten zakłada dobre poznanie się partnerów wzajemnie, prowadzące do wspólnego określenia celów i zasad działania. Instytucje zaproszone do współpracy w obszarze aktywizacji zawodowej osób Głuchych mają podobne cele działania. Dostrzeżenie tego przez wszystkich umożliwi doprecyzowanie celów, a następnie zasad współpracy. Główne cele, którym powinna służyć współpraca publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób Głuchych:

- zapewnienie przepływu informacji między instytucjami zajmującymi się wspieraniem osób Głuchych oraz aktywizacją zawodową, przez organizację regularnych spotkań oraz wspólną pracę nad rozwinięciem portalu internetowego,
- wzrost świadomości realiów rynku pracy oraz poziomu przygotowania do podjęcia aktywności zawodowej, wśród pozostających bez pracy osób Głuchych przez zorganizowanie wsparcia indywidualnego dla min. 10 osób w skali roku;
- zainteresowanie min. 5 nowych pracodawców zatrudnieniem osób Głuchych w ciągu pierwszego roku działania;
- przeprowadzenie min. jednej kampanii medialnej dotyczącej włączenia społecznego oraz aktywizacji zawodowej osób Głuchych.

Ostatni krok opisywanego procesu, czyli wizualizacja sytuacji po osiągnięciu celów współpracy, będzie stanowiła znakomitą motywację do wyťažonej pracy.

### 4.3. Rodzaje prowadzonych działań

Wspólne działania różnych instytucji działających na rynku pracy w celu aktywizacji zawodowej osób Głuchych powinny być realizowane jednocześnie na poziomie horyzontalnym oraz operacyjnym. Ten pierwszy, rozumiany byłby jako opracowywanie propozycji zmian systemowych, dotyczących mechanizmów wspierania aktywności zawodowej osób niesłyszących przez państwo. Proces ten może polegać na analizowaniu najlepszych rozwiązań stosowanych w innych krajach i adaptowaniu ich do polskich realiów lub na wspólnym wypracowywaniu nowych pomysłów. Projekty rozwiązań legislacyjnych, wypracowane i proponowane wspólnie przez różne instytucje działające w obszarze aktywizacji zawodowej osób Głuchych, miałyby z pewnością duże szanse na wdrożenie. Problemy, którymi partnerstwo powinno zająć się w pierwszej kolejności to np.:

- zmiana postrzegania społeczności Głuchych, z *niepełnosprawnych* wymagających wsparcia, na *grupę odmienną językowo i kulturowo, która wymaga umożliwienia skutecznej komunikacji w celu* włączenia jej w życie społeczne,
- wprowadzenie rozwiązań systemowych umożliwiających dostęp osób Głuchych do urzędów, kultury, służby zdrowia czy edukacji – początkowo przez zapewnienie dostępu do bezpłatnych usług tłumacza języka migowego, a docelowo przez wyposażenie tych miejsc w specjalistyczny sprzęt,
- udostępnienie, do indywidualnego korzystania, specjalistycznych urządzeń umożliwiających samodzielne funkcjonowanie osobom Głuchym w życiu codziennym (np. sprzętu umożliwiającego komunikację z wykorzystaniem wideokonferencji),
- sformułowanie systemu zapomóg i zasiłków w taki sposób, aby wspierał podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby niesłyszące,
- sformułowanie systemu ulg i zwolnień dla pracodawców, a także wiążących się z nimi kontroli urzędowych w taki sposób, aby wspierał ich chęć i gotowość do zatrudniania osób Głuchych.

Działaniami operacyjnymi, które umożliwią realizację celów działania partnerstwa mogą być przede wszystkim:

- regularne spotkania i realizowanie działań wynikających z identyfikowanych na bieżąco potrzeb. Instytucje zaangażowane we wspólne działanie powinny spotykać się w pełnym gronie min. raz w miesiącu. Ponadto, zgodnie ze strukturą organizacyjną konsorcjum zaprezentowaną w Załączniku 2, tematyczne grupy robocze powinny spotykać się regularnie we własnym zakresie i prezentować efekty pracy na spotkaniach ogólnych partnerstwa,
- stworzenie słownika słownictwa zawodowego (w języku polskim i Polskim Języku Migowym, który umożliwi pogłębianie wiedzy z zakresu języka polskiego wśród osób Głuchych oraz

zdobycie podstawowej wiedzy z zakresu PJM wśród osób słyszących,

- zbudowanie i prowadzenie dwujęzycznego portalu internetowego, będącego źródłem wiedzy (o języku polskim dla Głuchych i o kulturze Głuchych i z zakresu PJM dla słyszących) oraz miejscem wymiany informacji w obszarze aktywizacji zawodowej osób Głuchych, w tym: ofert pracy, wsparcia dla poszukujących pracy, dobrych praktyk, forum wymiany doświadczeń itd.,
- stworzenie możliwości rozwoju osobistego i podnoszenia kompetencji przez osoby Głuche: w postaci e-learningowych kursów zawodowych oraz szkoleń tradycyjnych, zwiększających pewność siebie i podnoszących poziom rozumienia języka polskiego,
- powołanie do działania Animatorów Pracy Osób Niesłyszących, czyli zespołu złożonego z osób Głuchych (odpowiedzialnych za aktywizację zawodową w środowisku Głuchych), osób słyszących – znających język migowy (odpowiedzialnych za kontakty z pracodawcami) oraz tłumacza języka migowego (odpowiedzialnego za łączenie świata słyszących i niesłyszących). Propozycję sposobu działania oraz instytucji, z jakimi powinni współpracować regularnie Animatorzy zamieszczono w Załączniku 3,
- indywidualne wsparcie dla osób Głuchych pozostających bez zatrudnienia, które szczegółowo zostało opisane w Załączniku 4,
- kampanie promocyjne zmieniające postrzeganie osób Głuchych w społeczeństwie, w tym także w zakładach pracy – kampanie w mediach, specjalne wydarzenia (np. Targi Pracy dla osób Głuchych, spotkania z dobrym pracodawcą zatrudniającym osoby Głuche, Gale nagradzania pracodawców zatrudniających osoby Głuche itp.),
- śledzenie trendów na rynku pracy oraz poszukiwanie możliwości zatrudnienia dla osób Głuchych powinno być procesem stałym. Analogicznie do prognozowania zapotrzebowania na konkretnych specjalistów, można analizować zapotrzebowanie na zawody, do pracy w których mogą kształcić się osoby niesłyszące a następnie tworzyć im warunki do edukacji w danym kierunku – w postaci różnych form kształcenia ustawicznego (np. w postaci kursów e-learningowych zamieszczonych na portalu),
- organizacja szkoleń z zakresu Polskiego Języka Migowego oraz wiedzy o kulturze osób Głuchych dla trenerów, instytucji rynku pracy oraz pracodawców (w formie kursów stacjonarnych, e-learningowych oraz udostępnienia niezbędnych informacji na portalu internetowym),
- lobbying, budowanie sieci wsparcia dla realizowanych idei oraz inne działania zmierzające do realizacji celów działania partnerstwa.

W przypadku każdego z prowadzonych działań konieczne jest podzielenie obowiązków pomiędzy różne instytucje współpracujące w taki sposób, aby poszczególne zadania powierzone zostały ekspertom w danym obszarze. Podział zadań musi być procesem demokratycznym, uwzględniającym doświadczenie, skuteczność oraz zgodność celu danego działania z celami realizującej go instytucji. Przykład podziału zadań między partnerów przedstawiono w Załączniku 5.

#### 4.4. Komunikacja

Głównym narzędziem komunikacji dla instytucji współpracujących w ramach partnerstwa powinien być portal internetowy, skonstruowany na potrzeby aktywizacji zawodowej osób Głuchych. Posiadany informacjami i prowadzonymi działaniami wymieniać się powinny zarówno instytucje między sobą, jak i instytucje współpracujące z przedstawicielami grupy docelowej (osób niesłyszących). Portal powinien dawać możliwość bieżącej wymiany informacji w ramach partnerstwa w postaci listy mailingowej lub forum.

Portal internetowy stanowi jednocześnie podstawę współpracy i wymiany komunikacji. Jego konstrukcja w aktywizacji osób Głuchych jest tym ważniejsza, że porozumiewanie się za pomocą języka „pisanego” jest skuteczne także, gdy jeden z partnerów nie słyszy. Znajomość języka polskiego wśród osób Głuchych nie zawsze jest dobra – zwłaszcza w przypadku słownictwa specjalistycznego czy branżowego. Ważne jest więc aby portal był dwujęzyczny (w języku polskim i PJM), a przez to umożliwiał pełne korzystanie z niego oraz tworzenie zawartych w nim treści także osobom niesłyszącym.

Portal może realizować podstawową funkcję informacyjną, przez publikowanie bieżących informacji – każdy z partnerów musi jednak zadbać o dostarczanie i aktualizację treści, które będą na nim zamieszczane.

Drugim kanałem komunikowania się partnerów powinny być regularne, comiesięczne spotkania w ramach partnerstwa oraz spotkania tematycznych grup roboczych. Na jakość współpracy pozytywnie wpływa także wprowadzenie praktyki wzajemnego zapraszania się partnerów na wydarzenia i działania prowadzone przez każdą z instytucji. Umożliwia to lepsze poznanie się partnerów i zacieśnienie więzi współpracy.

Kolejną i bardzo popularną obecnie metodą angażowania szerokiej publiczności do konkretnego tematu jest tworzenie i prowadzenie profili na portalach społecznościowych. Daje to możliwość nie tylko bieżącej wymiany informacji między partnerami, ale także docierania z nią do wielu innych osób.

#### 4.5. Ewaluacja i weryfikacja strategii

Zakładając comiesięczną częstotliwość spotkań partnerstwa, ewaluacja efektywności prowadzonych działań powinna być realizowana co 12 miesięcy, w przypadku działań zdefiniowanych jako ciągle. Ewaluacja działań jednorazowych powinna być prowadzona na bieżąco, bezpośrednio po ich zakończeniu. Ewaluacja może być prowadzona zarówno przez wszystkich członków partnerstwa wspólnie jak i przez jednostkę zewnętrzną, niepowiązaną z instytucjami współpracującymi.

Współpraca instytucji rynku pracy w celu aktywizacji zawodowej osób Głuchych jest inicjatywą długoterminową. Sam proces nawiązywania i rozpoczynania współpracy będzie trwał min. 24 miesiące, a docelowy kształt współpracy poparty mierzalnymi efektami można osiągnąć nie szybciej niż po min. 3 latach. Oznacza to, że w razie konieczności, jakiegokolwiek próby zmiany strategii funkcjonowania partnerstwa mogą być podejmowane najszybciej po 3-4 latach od jego założenia.

Wszystkie założenia dotyczące współpracy, powinny zostać spisane w postaci umowy fundującej partnerstwo po czym powinno nastąpić uroczyste podpisanie jej przez wszystkie instytucje. Podpisanie umowy o współpracy stanowiło będzie przejście od etapu budowania współpracy do rozpoczęcia działań w jej ramach.

#### 5. NA ZAKOŃCZENIE: O KOORDYNOWANIU I FINANSOWANIU

Realizację wielu elementów uwzględnionych w proponowanym modelu, można zapoczątkować w ramach działań przewidzianych w realizowanym projekcie, np.:

- dwujęzyczny portal internetowy,
- kursy e-learningowe i stacjonarne (zarówno dla słyszących jak i Głuchych),
- słownik słownictwa zawodowego w języku polskim i migowym,
- powołanie zespołu Animatorów Pracy Osób Niesłyszących.

Docelowo jednak, modelowa współpraca powinna być stała i trwać znacznie dłużej niż czas realizacji projektu. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych, którym udało się wdrożyć działania istotnie wpływające na wsparcie osób Głuchych w podejmowaniu aktywności zawodowej pokazują, że jednak nadal istotną rolę odgrywa państwo. O ile często realizację większości zadań przekazuje się organizacjom pozarządowym, czy wyspecjalizowanym firmom, to ostatecznie forma podejmowanych działań koordynowana jest systemowo.

W tym miejscu należy dodać, że o ile w początkowych założeniach modelu uwzględniano wyłącznie instytucje rynku pracy wymie-

nione w stosownej ustawie, testowe wdrożenie modelu w ramach projektu wyłoniło niezwykle aktywnie działającą instytucję, której rola w procesie aktywizacji zawodowej może często okazać się kluczowa. Mowa o Ośrodkach Pomocy Społecznej (Miejskich, Gminnych). Klientami tychże instytucji są osoby w trudnej sytuacji życiowej, często związanej z brakiem pracy. Prowadzone przez OPS działania powinny prowadzić do ogólnego wsparcia osób objętych wsparciem, a to właśnie aktywizacja społeczna jest pierwszym krokiem do tego, aby osobę wykluczoną w ogóle rozważyć jako potencjalnego kandydata do pracy. Przykładowe działania, jakie mogą być prowadzone przez sprawnie działający Ośrodek Pomocy Społecznej zamieszczono w Załączniku 6.

Finansowanie działań w obszarze aktywizacji zawodowej osób Głuchych powinno odbywać się na podobnych zasadach, co w przypadku osób zdolnych do wykonywania wszystkich rodzajów prac. Podstawą jest jednak umożliwienie tego, aby zadania ustawowo powierzone Urzędowi Pracy, mogły być realizowane przez osoby posiadające odpowiednią wiedzę i doświadczenie.

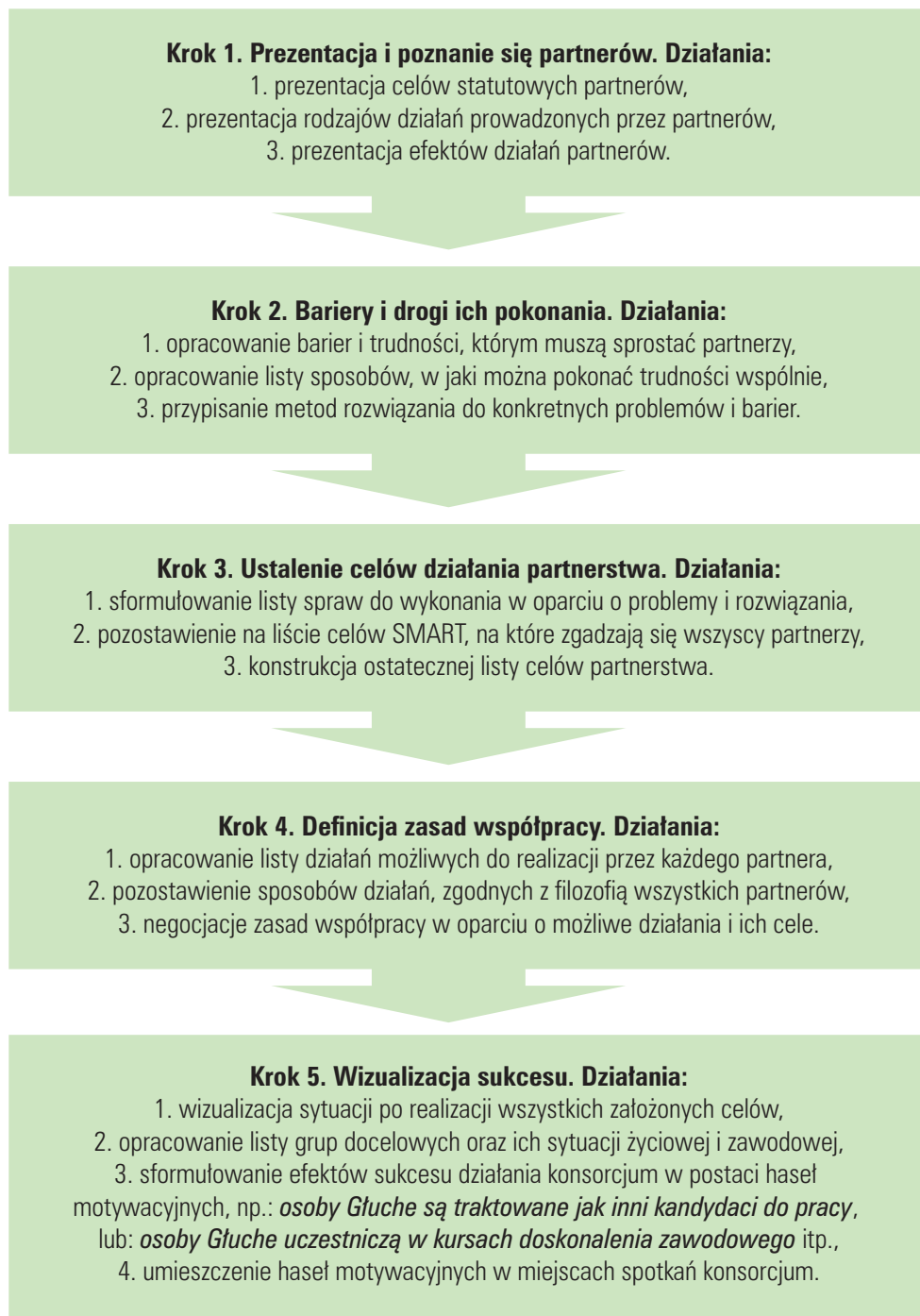
Doświadczenia projektu wskazują na dwie możliwe ścieżki realizowania opisanych w modelu działań:

1. umiejscowienie zespołu Animatorów Pracy Osób Niestyszących w strukturach Powiatowego Urzędu Pracy. Zespół taki realizowałby działania statutowe PUP i stanowiłby jednostkę wyspecjalizowaną do aktywizacji konkretnej grupy osób pozostających bez pracy. Docelowo, podobny zespół powinien zostać powołany na potrzeby innych, trudnych grup docelowych PUP.
2. przejęcie inicjatywy przez zespół Animatorów i założenie przez nich własnej organizacji (np. stowarzyszenia, fundacji, spółdzielni socjalnej), w ramach której będą nadal prowadzili działania zgodne z określonym celem. To rozwiązanie jednak wymusza skupienie części energii na pozyskanie środków umożliwiających działanie – np. realizowanie części działań odpłatnie. Ostatecznie może okazać się to trudne i doprowadzić do zmniejszenia intensywności działań na rzecz grupy docelowej.



Załącznik 1.

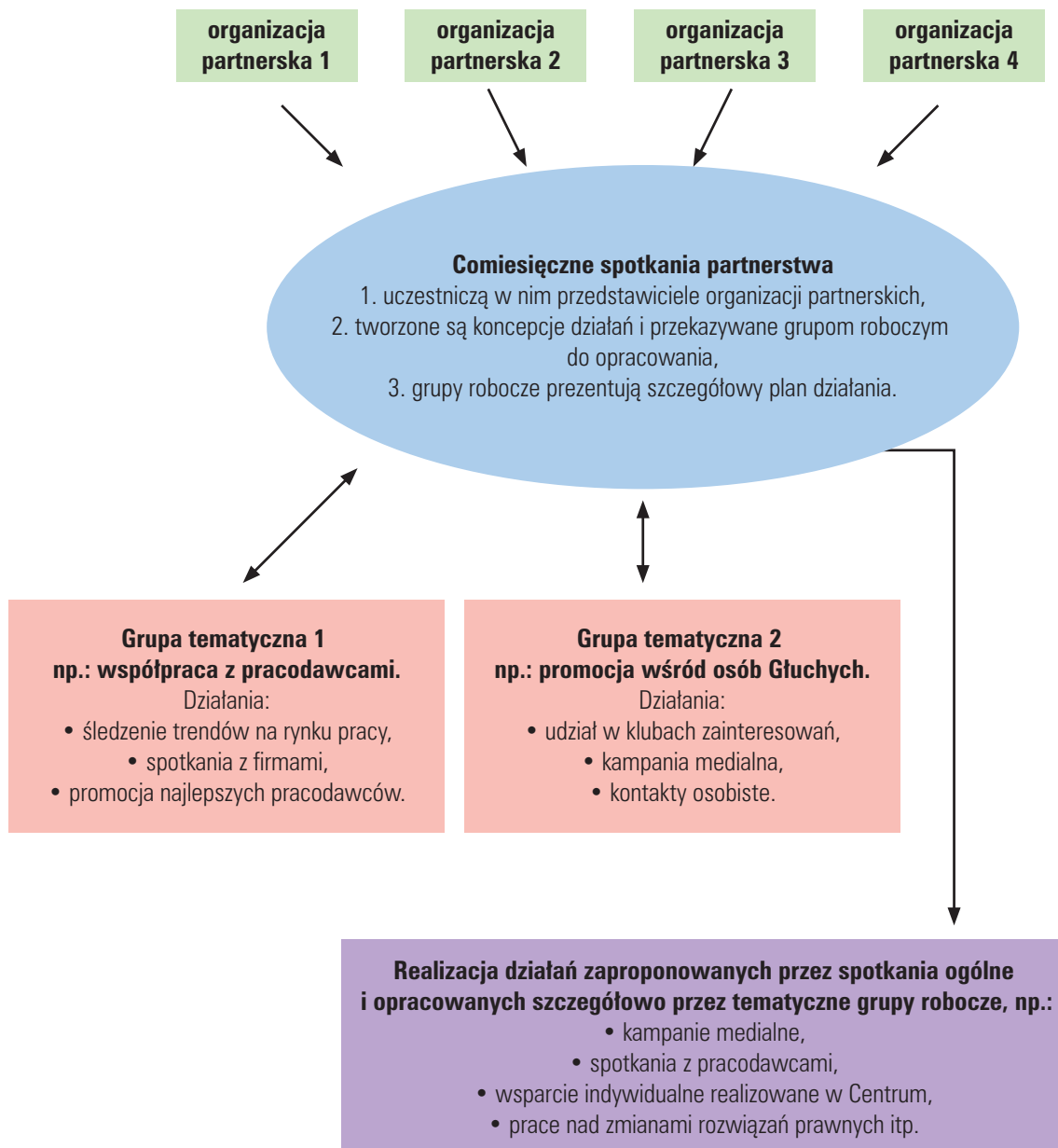
Schemat konstrukcji wspólnych celów partnerstwa



Źródło: opracowanie własne

Załącznik 2.

Przykład struktury organizacyjnej w ramach partnerstwa



Źródło: opracowanie własne

Załącznik 3.

Założenia powołania Zespołu Animatorów Pracy Osób Niesłyszących

### ZAŁOŻENIA ORGANIZACYJNE:

**Miejsce:** uzgodnione przez partnerów, w centralnej części miasta lub łatwej do odnalezienia przez osoby Głuche (siedziba Biura Projektu),

**Czas pracy:**

dziennie dostosowany do bieżących potrzeb – w ramach projektu Animatorzy pracowali w różnych godzinach, każdego dnia tygodnia, codziennie pełnili dyżur przy komunikatorach Internetowych umożliwiających telekonferencje,

**Koordynowanie działań:**

podział zadań wewnątrz w ramach zespołu Animatorów,

**Skład zespołu Animatorów:** Skład zespołu Animatorów: koniecznie osoba Głucha, osoba słysząca, tłumacz języka migowego.

### DZIAŁANIA PROWADZONE PRZEZ ANIMATORÓW PRACY OSÓB NIESŁYSZĄCYCH:

1. obowiązki Głuchych Animatorów:
  - 1.1. pozyskanie kandydatów do pracy,
  - 1.2. motywowanie kandydatów do podjęcia starań o znalezienie pracy,
  - 1.3. poznanie silnych i słabych stron kandydata (w tym kompetencji, doświadczenia zawodowego, sytuacji życiowej, motywacji i predyspozycji itp.),
  - 1.4. utrzymywanie stałego kontaktu z kandydatami,
  - 1.5. wyszukiwanie ofert pracy,
  - 1.6. wsparcie pracodawcy w dostosowaniu miejsca pracy;
2. obowiązki słyszących Animatorów:
  - 2.1. nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami,
  - 2.2. sporządzanie dokumentów aplikacyjnych,
  - 2.3. prowadzenie preselekcji kandydatów (we współpracy z pracodawcą),
  - 2.4. wsparcie pracodawcy w dostosowaniu miejsca pracy,
  - 2.5. dostarczanie informacji nt. praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia osoby Głuchej,
  - 2.6. wsparcie w prowadzeniu rozmów rekrutacyjnych i wdrożeniu pracownika,
  - 2.7. przygotowanie zespołu do przyjęcia nowego pracownika i wsparcie w zbudowaniu relacji oraz skutecznych metod komunikacji.



#### Załącznik 4. Etapy indywidualnego wsparcia osoby Głuchej

Aktywizacja zawodowa osoby Głuchej oparta o indywidualne wsparcie specjalistyczne powinna przebiegać zgodnie z następującymi etapami:

##### *I. Diagnoza potrzeb i umiejętności osoby Głuchej*

Pierwszym etapem wsparcia dla osoby niesłyszącej chcącej podjąć zatrudnienie powinna być analiza psychologa oraz doradcy zawodowego, specjalizującego się w aktywizacji osób Głuchych. Celem pracy indywidualnej będzie określenie predyspozycji zawodowych oraz stopnia gotowości danej osoby do podjęcia pracy, zarówno pod kątem posiadanych umiejętności i wiedzy, ale także gotowości psychospołecznej.

##### *II. Indywidualne wsparcie i przygotowanie do wejścia na rynek pracy*

Indywidualna praca osoby Głuchej z psychologiem oraz z doradcą zawodowym powinna realizować kilka celów jednocześnie:

- nauka pisania CV, listu motywacyjnego oraz zachowania się podczas spotkań rekrutacyjnych,
- nauka reagowania na krytykę otoczenia oraz radzenia sobie z własnymi słabościami,
- nauka współpracy w grupie – rozwój umiejętności interpersonalnych,
- praca nad podnoszeniem samooceny i poczucia własnej wartości.

##### *III. Badanie rynku i poszukiwanie możliwości zatrudnienia, motywowanie pracodawców do zatrudnienia osób niesłyszących*

W przypadku indywidualnego wsparcia poszukiwanie możliwości zatrudnienia dotyczyło będzie konkretnej osoby po poznaniu jej wiedzy, umiejętności, doświadczenia oraz aspiracji i predyspozycji zawodowych. Powinno być realizowane przez wspieranie danej osoby w samodzielnym wyszukiwaniu ofert pracy i przesyłaniu kompletnych, poprawnie przygotowanych dokumentów aplikacyjnych.

Jednocześnie osoba wspierająca powinna nawiązać kontakt z zakładem pracy i zachęcać do zatrudnienia niesłyszącego kandydata. Większość pracodawców nie ma świadomości tego, że osoby Głuche mogą zazwyczaj pracować porównywalnie do osób słyszących, a odpowiednie sformułowanie obowiązków lub przygotowanie stanowiska pracy nie musi oznaczać ogromnych nakładów finansowych.

##### *IV. Wsparcie w czasie procesu rekrutacji*

W przypadku osoby Głuchej wsparcie doradcy zawodowego w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych to nie jedyna niezbędna forma wsparcia. Większość osób niesłyszących nie jest zapraszana do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych z powodu braku możliwości porozumienia się z rekruterem. Współcześnie znakomita większość pracodawców pierwszy etap rekrutacji prowadzi drogą telefoniczną. Osoba Głucha powinna mieć asystenta, który odbierze telefon gdy zadzwoni potencjalny pracodawca i będzie pośredniczyć w rozmowie – tłumacząc zadawane pytania na język migowy i odwrotnie. Asysta tłumacza języka migowego okaże się też niezbędna podczas rozmowy rekrutacyjnej w siedzibie pracodawcy w przypadku zaproszenia do kolejnego etapu.

##### *V. Prowadzenie działań w miejscu pracy – przygotowanie zakładu oraz współpracowników*

Przygotowanie zakładu pracy do przyjęcia niesłyszącego pracownika, zwłaszcza po raz pierwszy, powinno składać się z działań realizujących następujące aspekty:

- przygotowanie kierownictwa do podjęcia decyzji o zatrudnieniu osoby Głuchej, przez rzetelne przedstawienie zarówno ulg wynikających z zatrudniania osoby niepełnosprawnej, jak również obowiązków jakie z tego wynikają,
- podniesienie poziomu świadomości wśród innych pracowników zakładu pracy dotyczące specyfiki pracy z osobą Głuchą, potencjalnych trudności oraz sposobów ich pokonywania,
- fizycznego przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby Głuchej.

##### *VI. Wsparcie w początkowym etapie pracy*

Osoba niesłysząca będzie potrzebowała wsparcia na początkowym etapie pracy w nowym miejscu w postaci asysty tłumacza języka migowego podczas:

- szkolenia BHP czy szkolenia stanowiskowego,
- pierwszych dni funkcjonowania w nowym miejscu,
- poznania zasad współpracy z pozostałymi pracownikami.

Asysta tłumacza języka migowego przez pierwsze dni pracy w nowym miejscu umożliwi zarówno osobie niesłyszącej, jak i przełożonym oraz współpracownikom, identyfikację i wypracowanie sposobów pokonywania potencjalnych trudności w komunikacji i współpracy.

### VII. Wsparcie w uaktualnianiu i podnoszeniu kompetencji (wsparcie jednostek w podnoszeniu kwalifikacji oraz działania w kierunku tworzenia możliwości podnoszenia kompetencji dla osób Głuchych przez kształcenie ustawiczne)

Dynamika rozwijania się wszystkich branż gospodarki sprawia, że współcześnie nawet praca w tym samym zawodzie przez kilka lat, wymusza stałe podnoszenie kwalifikacji przez pracowników. Przymus stałego rozwoju dotyczy także niesłyszących pracowników – zwłaszcza, jeśli będą w przyszłości chcieli awansować lub zmienić pracę. Wsparcie powinno polegać na:

- wyszukiwaniu takich szkoleń i kursów, w których konkretna osoba Głucha mogłaby brać udział bez względu na swoją niepełnosprawność,
- zapewnianie asysty tłumacza języka migowego na kursach lub szkoleniach,
- organizowanie form kształcenia ustawicznego skierowanego do konkretnych osób Głuchych.

### VIII. Promowanie pracodawców zatrudniających osoby Głuche

Obecnie dobry wizerunek i odpowiednie postrzeganie przez otoczenie okazuje się mieć znacznie większą wartość dla pracodawców niż ulgi finansowe oferowane systemowo. Wypracowanie sposobu promowania pracodawców zatrudniających osoby Głuche, jako tych wspierających integrację społeczną oraz dających szansę rozwoju zawodowego pracownikom o większych potrzebach, wpłynie pozytywnie na liczbę pracodawców zatrudniających osoby Głuche i docelowo na sytuację osób Głuchych na rynku pracy.

Mimo, iż jest to ogólna forma działania, powinna stanowić bezpośrednie następstwo zatrudnienia i skutecznego wdrożenia pojedynczych pracowników tak, aby podkreślać wagę i znaczenie każdego wygenerowanego miejsca pracy przez pracodawcę.

Załącznik 5.

Przykładowy podział obowiązków pomiędzy partnerów wspierających działania Animatorów Pracy Osób Niesłyszących

Działanie	Instytucje uczestniczące
Motywowanie osób Głuchych do podejmowania działań w celu aktywizacji zawodowej	Polski Związek Głuchych, MOPS oraz inni partnerzy
Zapewnienie dyżuru doradcy zawodowego	Urząd Pracy
Zapewnienie dyżuru trenera rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych	Urząd Pracy, MOPS, firmy szkolenowe
Zapewnienie ogólnych dyżurów telefonicznych	Stowarzyszenie/fundacja
Zapewnienie spotkań z pracodawcami	Przedstawiciele pracodawców, stowarzyszenia i fundacje
Organizacja spotkań z aktywnymi zawodowo osobami Głuchymi	Przedstawiciele pracodawców, Polski Związek Głuchych, MOPS
Zapewnienie tłumacza języka migowego (w razie potrzeby)	Polski Związek Głuchych, stowarzyszenia i fundacje

Źródło: opracowanie własne

Załącznik 6.

**Przykładowe działania Ośrodka Pomocy Społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej osób Głuchych.**

1. Diagnoza potrzeb i umiejętności przeprowadzona przez doradcę zawodowego i psychologa w celu określenia predyspozycji zawodowych. Na tym etapie, przez z jednego ze specjalistów powinien zostać opracowany plan działań dla osoby Głuchej (np. w formie kontraktu), co w przyszłości może ułatwić indywidualną pracę.
2. Indywidualne wsparcie i przygotowanie do wejścia na rynek pracy, np.: warsztaty podstawowych kompetencji życiowych, osobistych i umiejętności społecznych i zawodowych, których efektem byłby wzrost gotowości do zmian, wzrost samoświadomości, zmniejszenie tendencji wśród Głuchych do stereotypowego myślenia: „renta wystarczy”, wzrost wiedzy o własnych możliwościach podjęcia zatrudnienia, podniesienie poziomu wiedzy o aktualnym rynku pracy.
3. Przeprowadzenie kampanii, że praca jest dużą wartością w życiu.
4. Wsparcie Animatorów Pracy Osób Nieśłyszących przez pracownika socjalnego, który do czasu uzyskania pierwszego dochodu pomoże rodzinie w uzyskaniu niezbędnych zasiłków, dodatków mieszkaniowych, rodzinnych itp., w uzyskaniu pomocy w likwidacji barier technicznych, dofinansowania do turnusów rehabilitacyjnych itd.





## *PROJEKT PORTALU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ GŁUCHYCH*

*Opracowanie:  
Zespół projektowy*

*Wrocław 2014*

## WSTĘP

Z pośród wielu czynników wywołujących problem ograniczonej aktywności zawodowej osób głuchych dwa wydają się niezwykle istotne ze względu na swoją trwałość. Pierwszym z nich są różnice komunikacyjne wynikające z odmiennych modalności (kanałów) języka fonicznego i języka migowego, drugim zaś – będące tego konsekwencją różnice kulturowe, w tym odmiennie u słyszących i u głuchych sposoby interpretowania świata i relacji społecznych, a także wyraźnie nacechowane (często negatywnie) wzajemne stereotypy, uprzedzenia i oczekiwania. Z tego też powodu najskuteczniejsze metody łączenia obu światów oparte są na modelu dwujęzyczności osób głuchych i komunikowania się z nimi w języku migowym (przez tłumacza) lub w języku fonicznym – tyle że poprzez pismo.

Taki sposób komunikacji jest warunkowany dwoma czynnikami: językowym oraz czasowo-przestrzennym. Pierwszy z nich dotyczy oczywistej trudności, jakiej doświadczają osoby głuche w komunikacji słuchowo-werbalnej (osoby te nie słyszą), czego konsekwencją jest również bariera w osiągnięciu biegłości w języku fonicznym (np. polskim), ponieważ osoby te nie mają (słuchowego) dostępu do języka większości społeczeństwa. Posługują się zatem językiem migowym, który z wyżej wymienionych powodów jest ich językiem pierwszym. Z drugiej strony społeczność osób słyszących, aczkolwiek wyposażona we wszystkie zmysły potrzebne do posługiwania się językiem migowym, potrafi posługiwać się tym językiem w stopniu statystycznie wciąż nieznaczącym, co oznacza, że potrzebne są pośrednie metody komunikowania się z głuchymi (tłumacz, pismo).

Drugi czynnik związany jest z rolą, jaką w coraz większym stopniu pełnią środki medialne. Nowe media potrafią łączyć duże społeczności (np. osób słyszących) z małymi społecznościami lub ich pojedynczymi przedstawicielami (i wzajemnie) bez względu na to, w jakiej odległości znajdują się partnerzy i w jakim czasie mogą skontaktować z możliwością, jakie współcześnie dają nowe technologie.

## 1. CECHY PORTALU

Z perspektywy celów realizowanego projektu (aktywacja zawodowa głuchych) istotne wydaje się przygotowanie narzędzi, które pozwolą zneutralizować oba wspomniane wyżej czynniki negatywne, tzn. bariery komunikacyjne i kulturowe. Ponieważ osoby głuche ze światem słyszących łączą dziś najlepiej nie mowa czy czytanie z ruchu ust, ale tłumacz migowy oraz polski tekst pisany, najskuteczniejszym narzędziem aktywacji zawodowej głuchych wydaje się nowoczesny portal społecznościowo-zawodowy. Powszechny dostęp osób głuchych do internetu i nowych technologii zapewni tej formie aktywizacji zawodowej znacznie większą

skuteczność niż tradycyjne kursy czy podręczniki szkoleniowe. Aby uzyskać dobre efekty, muszą jednak zostać spełnione trzy podstawowe warunki:

1 DWUJĘZYCZNOŚĆ	2 INTERAKTYWNOŚĆ	3 EDUKACYJNOŚĆ
--------------------	---------------------	-------------------

- 1) **Portal musi być faktycznie dwujęzyczny** – tzn. wszelkie jego treści powinny występować w dwóch wersjach językowych: polskiej i migowej.
- 2) **Portal musi być interaktywny** – użytkownicy mogą aktywnie uczestniczyć w tworzeniu portalu, poprzez zakładanie swoich kont (tworząc tym samym bazę danych kandydatów do pracy wraz z określonymi preferencjami zatrudnienia, takimi jak poszukiwany zawód, oraz swoimi umiejętnościami i doświadczeniami zawodowymi).
- 3) **Portal powinien zawierać duży komponent edukacyjny** – tzn. wszyscy użytkownicy portalu powinni na nim znaleźć podaną w sposób przejrzysty i przystępny najważniejszą wiedzę na temat "świata po drugiej stronie". Założenie to wymusza na twórcach portalu przygotowania profesjonalnych kursów e-learningowych dla osób głuchych, ale też z drugiej strony – szerokiej wiedzy na temat języka i kultury głuchych, przydatnej w kontaktach profesjonalnych.
- 4) **Portal musi mieć swego opiekuna/opiekunów** – osoby, które pośredniczą w kontaktach kandydatów z pracodawcami, znają potrzeby i możliwości kandydatów, na tej podstawie dobierają treści zamieszczane w portalu. Ponadto znając kwalifikacje i poszukiwane zawody kandydatów, pozyskują odpowiadające profilom kandydatów oferty pracy, które umieszczane są na portalu. Kandydaci mogą je przeglądać i zgłaszać chęć udziału w procesie rekrutacji. Animatorzy czuwają na przebiegiem tego procesu służąc wsparciem obu stron. Pracować będą w biurze projektu, świadcząc usługę wsparcia i konsultacji, zarówno dla pracodawców jak i kandydatów.

## 2. DLACZEGO KONTAKTY PRZEZ INTERNET SĄ WAŻNE W KULTURZE GŁUCHYCH?

Wraz ze wzrostem dostępności do łączny internetowych i przekazów wideo / wideokonferencyjnych nastąpiło przełamanie barier językowych ograniczających niesłyszących w kontakcie ze światem. Uniezależniło ich to bowiem od komunikacji w trudnych dla nich do przyswojenia (choćby w formie pisemnej) językach fonicznych. Była to rewolucja na miarę wynalezienia telefonu w świecie słyszących. Co więcej: otworzyło to Głuchym dostęp do wielu osób posługujących się językiem migowym na całym świecie,

uczyniło ich kontakty ponadgranicznymi. Zanim słyszący odkryli dobrodziejstwo komunikatorów typu MSN czy Skype (z opcją przekazu video), Głusi opanowali sztukę kontaktu za pomocą programów właściwie nieznanymi społecznościom słyszącym (np. CamFrog czy ooVoo). Mogli się bowiem porozumiewać swobodnie w przystępnej dla nich modalności.

Popularność komunikatorów jest wśród niesłyszących ogromna, co widoczne było już na przełomie XX/XI w. w zmieniającym się języku głuchych Polaków (pojawiały się znaki zaczerpnięte z innych języków migowych w wyniku wzajemnych kontaktów z ludźmi z całego świata). Niezwykła wydaje się wiedza Głuchych na temat ich środowiska globalnego właśnie dzięki takim kontaktom – wiedza niedostępna posługującym się językami fonicznymi ludziami. Ta forma wymiany informacji – forma video – dialogiczna, niezapisywana – jest podstawą aktywności, wzajemnego wsparcia i motywowania się Głuchych. Jest to bardzo istotny czynnik budowania siły środowiskowej (*empowerment*), ponieważ populacja Głuchych jest statystycznie niewielka i każdy kontakt (językowy, tu: migowy) ma znaczenie dużo większe niż dla słyszących ludzi codzienne i osiągalne bez wysiłku rozmowy.

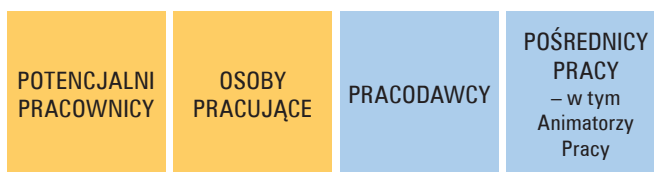
Dostęp do informacji w języku migowym zapewniany jest głównie przez portale typu [www.youtube.com](http://www.youtube.com) – umieszczane tam przez niesłyszących wypowiedzi, bajki, opowiadania, poezje czy wystąpienia, są głównym źródłem wymiany tych samych informacji przez większą społeczność (większą niż w przypadku kontaktu dwóch osób przez wideokonferencję). Materiały te można udostępniać i polecać, można je obejrzeć w każdej chwili i w każdym miejscu (świata), dodać do nich komentarz, a najważniejsze: dzielić się nimi.

Funkcjonalność tych portali ma jednak pewną wadę: chcąc samemu skorzystać z jakiegoś materiału, należy go wyszukać za pomocą haseł pisanych w języku ojczystym bądź w języku angielskim, a to ogranicza trafność wyszukiwania. Ponadto oglądane materiały mają bardzo zróżnicowaną jakość merytoryczną, bywają zbiorem przypadkowych propozycji, czego wynikiem jest to, że poszukujące jakiegoś tematu osoby niesłyszące zwykle spędzają długie godziny na przeglądaniu ciekawych (i nie tylko), choć niekoniecznie dotyczących celu wyszukiwania materiałów, bądź odpowiadających na zapytanie w sposób mało profesjonalny.

Ponadto obie formy, cieszące się ogromną popularnością wśród niesłyszących, mają tę cechę, że pojawiają się one poza światem słyszących – w świecie głuchych: chatroomy wideokonferencyjne w języku migowym, tak samo jak materiały wrzutowe w tym języku (np. youtube), są rozumiane przez niesłyszących i całkiem niedostępne słyszącym (niemigającym). Dlatego cały potencjał leżący w tym, jak Głusi korzystają z Internetu i komunikacji wideo / wideokonferencyjnej, warto wykorzystać do tworzenia materiałów, portali dwujęzycznych, w których zarówno słyszący, jak i niesłyszący mogliby się spotkać.

### 3. CEL PORTALU – POŁĄCZYĆ DWA ŚWIATY: GŁUCHYCH I SŁYSZĄCYCH

Głównym celem projektowanego portalu jest stworzenie warunków sprzyjających poprawie aktywności zawodowej osób głuchych w Polsce. Użytkownikami portalu będą zarówno głusi, jak i słyszący, reprezentujący cztery grupy docelowe:

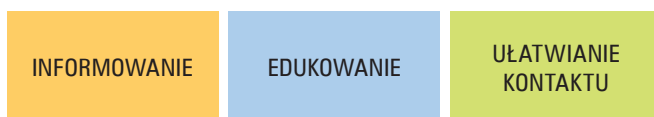


Ze względu na różnice komunikacyjne pomiędzy obiema grupami (głusi – słyszący) portal społecznościowo-zawodowy wydaje się najskuteczniejszą formą poprawy sytuacji zawodowej osób głuchych. Będą mogli z niego korzystać przede wszystkim głusi kandydaci do pracy oraz pracodawcy poszukujący głuchych pracowników. Pracodawcy w poszukiwaniu pracownika będą mogli skorzystać z pomocy Animatorów Pracy Osób Niesłyszących, opiekujących się portalem i prowadzących bazę danych kandydatów. Dzięki bezpośrednim kontaktom Animatorów z kandydatami, Animatorzy będą mogli przeprowadzać skuteczną preselekcję kandydatów na pracowników zgodnie w wymaganiami oferty pracy na danych stanowisku. Animatorzy pozyskując od pracodawców ofertę pracy, będą mogli je umieszczać na portalu, w zakładce Oferty Pracy, które będą dostępne do przeglądania i aplikowania dla zarejestrowanych na portalu kandydatów.

Na stronach portalu wiele przydatnych wiadomości i zasobów znajdują jednak także osoby już zatrudnione i przedstawiciele instytucji pośredniczących na rynku pracy.

### 4. TRZY FUNKCJE PORTALU

Projektowany portal będzie pełnił trzy podstawowe funkcje:



*Funkcja informacyjna* portalu polegać będzie na:

- przekazywaniu użytkownikom informacji na temat aktualnych wydarzeń związanych z zawodową sferą życia społeczności osób głuchych (w dziale AKTUALNOŚCI),

- gromadzeniu i prezentowaniu informacji na temat konkretnych osób głuchych poszukujących pracy oraz konkretnych ofert pracy pozyskanych przez Animatorów od pracodawców zatrudniających lub chcących zatrudnić głuchych (dzięki funkcji kont / profili indywidualnych).

*Funkcja edukacyjna* portalu polegać będzie na kształceniu użytkowników pod względem wiedzy, umiejętności i kompetencji interpersonalnych i społecznych. Na portalu prezentowane będą treści kształcenia w różnym stopniu związane ze sferą zawodową (np. słownictwo zawodowe, prawo pracy, zasady tworzenia CV, ale też podstawowe cechy kultury osób głuchych itp.). Zróżnicowane będą też formy kształcenia przez internet (artykuły, pogadanki, kursy e-learningowe, quizy czy testy). Szczegółowo można wyróżnić następujące zakresy treści kształcenia:

- kształcenie językowe (dla głuchych i dla słyszących) – w zakresie komunikacji zawodowej – zarówno po polsku, jak i w języku migowym (por. SŁOWNICZEK polsko-migowy),
- rozwój osobisty (dla głuchych) – w zakresie komunikacji interpersonalnej, asertywności, autoprezentacji i umiejętności zawodowych oraz kluczowych,
- deaf studies (dla słyszących) – podstawowe informacje o kulturze głuchych (informacje na ten temat zebrane w Wiki).
- umiejętności zawodowe (dla głuchych) – w formie kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe w kilkunastu profesjach.

*Funkcja interakcyjna portalu* polegać będzie na ułatwianiu kontaktów poprzez stworzenie środowiska przyjaznego łączeniu dwóch światów, ale nie na zasadach integracji, tylko interakcji społecznej. Portal w proponowanej formie umożliwi faktyczny i bezpośredni kontakt osób głuchych z osobami słyszącymi. Efekt ten zapewnią indywidualne, nieanonymowe konta ułatwiające autoprezentację użytkownika portalu. Efekt ten będzie także wspierany przez działania Animatorów Pracy Osób Niestyszących, którzy będą opiekowali się portalem i nadzorowali/wspierali w razie potrzeby proces kontaktu kandydatów i pracodawców. Należy mieć na uwadze, że proponowane rozwiązanie jest nowatorskie i w razie początkowej zbyt niskiej samodzielnej aktywności użytkowników portalu, musi być możliwe wsparcie udzielane obu stronom przez kompetentne i znające środowisko Głuchych osoby – przez specjalnie przeszkolonych Animatorów Pracy Osób Niestyszących.

Zadaniem Animatorów będzie z jednej strony wyszukiwanie ofert pracy dla zarejestrowanych kandydatów oraz motywowanie do

samodzielnego wyszukiwania ofert pracy a następnie kontaktowanie się z wybranymi pracodawcami w celu przedstawienia kandydata na pracownika. W razie potrzeby Animatorzy mogą udzielać wsparcia przy zatrudnianiu obu stronom (tłumaczenie rozmów rekrutacyjnych, pomoc w komunikacji z niesłyszącym pracownikiem, udzielanie informacji na temat praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia Głuchego pracownika). Z drugiej strony Animatorzy będą starali się pozyskać zainteresowanie pracodawców oraz przedstawiać kandydatom dopasowane do nich oferty pracy.

### 5. INNOWACYJNOŚĆ PORTALU: DWUJĘZYCZNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ

Projektowany portal będzie się charakteryzował dwiema cechami, które odróżniają go od innych tego typu przedsięwzięć w Polsce, a nawet na świecie. Dwa najważniejsze atuty portalu stanowiące o jego innowacyjności to dwujęzyczność i inkluzywność.

Dwujęzyczność portalu oznacza, że wszelkie komunikaty, informacje i przekazywana wiedza podawane będą zarówno w formie języka polskiego, jak i języka migowego. Zasada używania obu języków dotyczy zarówno pojedynczych wyrazów (np. słów z menu czy fraz z formularzy do wypełniania), jak i dłuższych wypowiedzi, a nawet całych artykułów.

O ile dwujęzyczność to cecha formalna portalu, o tyle inkluzywność to kategoria definiująca stosunek redakcji (właścicieli) portalu do osób głuchych. Podejście inkluzywne polega na uznaniu, iż nieaktywność zawodowa osób głuchych wynika z nadopiekuńczego, paternalistycznego stosunku do nich państwa i społeczności słyszących. Co ważniejsze, ta rozbudowana opieka – paradoksalnie – powoduje bierność i wykluczenie, a co za tym idzie – ogranicza możliwość rozwoju zawodowego. Rezygnacja z nadopiekuńczości na portalu przejawiać się będzie ograniczaniem do minimum pomocy głuchym użytkownikom portalu (sami będą zakładać swoje konta, sami będą przygotowywać autoprezentację i sami będą pokazywać swoje atuty i doświadczenia). Wszelka pomoc Animatorów Pracy będzie udzielana użytkownikom wyłącznie na ich prośbę i głównie w odniesieniu do barier komunikacyjnych lub kulturowych.

### 6. BUDOWA PORTALU – PERSPEKTYWA UŻYTKOWNIKA

Przeglądanie stron portalu możliwe będzie na trzy sposoby, przy czym każdy z wariantów udostępniać będzie użytkownikom różną zawartość. Owe możliwości to użytkowanie portalu jako:

A. administrator /moderator	B. użytkownik zalogowany: pracodawca i potencjalny pracownik, Animator Pracy	C. użytkownik niezalogowany
dostęp z panelu administracyjnego	dostęp z poziomu kont użytkownika (po zalogowaniu)	dostęp do portalu bez logowania

**Użytkownicy typu A**

to osoby zarządzające treścią portalu i opiekujące się jego stroną informatyczną. Struktura panelu administracyjnego przewiduje różny stopień dostępności poszczególnych funkcji, np. osoby zalogowane jako korektorzy czy wolontariusze nie będą mogły dodawać nowych tekstów, a jedynie je edytować itp.

**Użytkownicy typu B**

to główni odbiorcy portalu. W grupie tej znajdują się:

- pracodawcy – będą mogli założyć swoje konta, zaprezentować siebie i swoją firmę, zamieszczać ogłoszenia o pracę i wyszukiwać kandydatów z bazy osób głuchych,
- osoby głuche szukające pracy – także z dostępem do indywidualnych kont, z możliwością autoprezentacji, wypełnienia

formularza CV i zgłoszenia swojej osoby do bazy potencjalnych pracowników. Dodatkowo osoby głuche będą miały możliwość oceniania swoich aktualnych i byłych pracodawców.

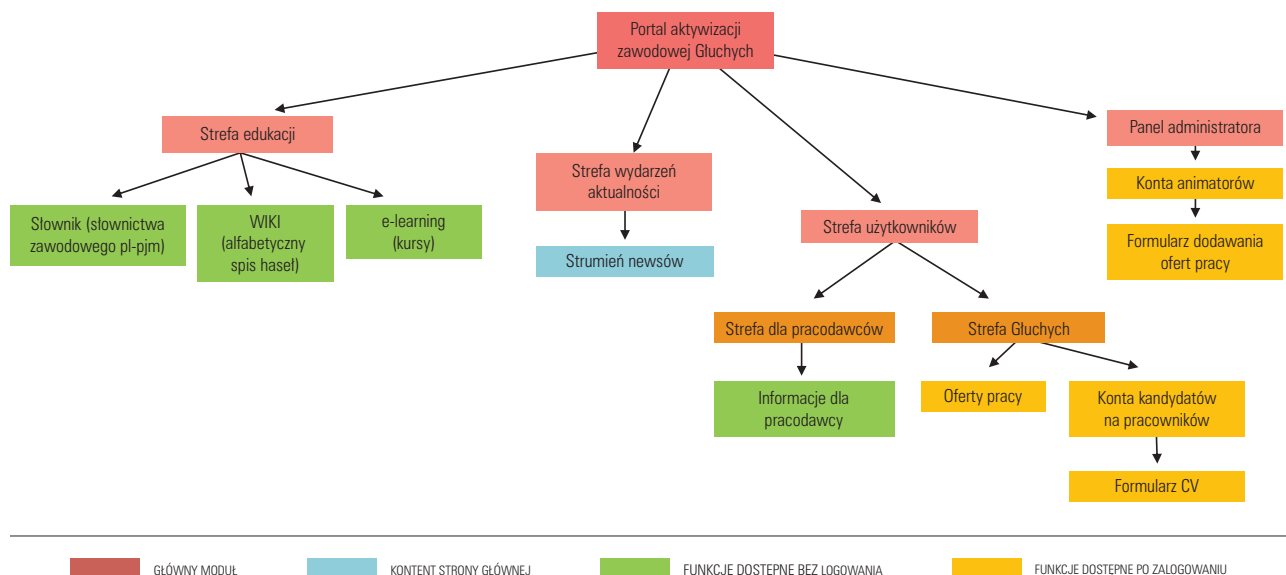
- Animatorzy Pracy – wspierający wzajemne kontakty w razie potrzeby, opiekujący się kontami pracowników, dodający oferty pracy pozyskane od pracodawców.

Obie grupy, tzn. pracodawcy i osoby głuche, będą miały dostęp do wszystkich treści portalu, w tym do działu edukacyjnego, czyli poradników, artykułów i kursów e-learningowych.

**Użytkownicy typu C**

to wszyscy internauci, którzy chcieliby zapoznać się z ogólnodostępną zawartością portalu bez logowania. Osoby takie będą miały jednak ograniczony dostęp do działu edukacyjnego i ograniczony dostęp do bazy pracodawców i potencjalnych pracowników (bez szczegółowych danych osobistych).

Po wejściu na stronę główną portalu każdy internauta zobaczy najpierw **strumień aktualności**. Będą w nim przedstawiane najważniejsze wydarzenia dotyczące społeczności głuchych, zwłaszcza życia zawodowego. Ze strony głównej można będzie przejść bezpośrednio do strefy edukacyjnej, do strefy kont użytkowników, a także do panelu administracyjnego. W **strefie edukacyjnej** znajdą się treści ogólnodostępne – głównie artykuły, filmy itp. dotyczące języka i kultury głuchych. Dodatkowo – **po zalogowaniu** – użytkownicy będą mogli też skorzystać ze specjalistycznych poradników, słownika, a także kursów e-learningowych. Szczegółowy schemat struktury portalu znajduje się poniżej:



Rys. 1. Schemat struktury portalu.



### 7. BUDOWA PORTALU – PERSPEKTYWA KOMUNIKACYJNA

Główną ideą portalu jest upowszechnianie dwujęzycznego podejścia do interakcji głuchych ze słyszącymi. Rozwiązanie takie rzadko brane jest pod uwagę nie tylko na stronach powszechnie dostępnych, ale również i na stronach tematycznie związanych ze światem Głuchych. Przykładem braku rozwiązań idących w tym kierunku jest nawet strona Zarządu Głównego Polskiego Związku Głuchych (ZG PZG), która jako organ podstawowy zawiera śladowe informacje w postaci dwujęzycznej (vide: <http://www.pzg.org.pl/>) i pełni raczej rolę wizytówki na zewnątrz, niż funkcjonalnej strony informacyjnej spełniającej zadania społeczne, edukacyjne czy aktywizujące dla środowiska niesłyszących. Strona Łódzkiego oddziału PZG podejmuje szersze próby takich rozwiązań (vide: <http://www.pzg.lodz.pl/>) głównie dzięki programowi aktywizacji zawodowej, który, by trafić do szerszej społeczności Głuchych, został stworzony z maksymalnym wykorzystaniem tłumaczenia dwujęzycznego (postać filmów mają zwykle wszystkie ogłoszenia o nowoorganizowanych przedsięwzięciach; vide: [www.4kroki.edu.pl](http://www.4kroki.edu.pl)). Był to jedyny sposób na zwrócenie uwagi niesłyszących, udostępnienie im informacji i przekazanie treści motywujących do udziału w programie aktywizacji zawodowej.

Efektu tego nie przynoszą tworzone przez osoby słyszące bądź niedosłyszące strony polskojęzyczne. Przykładem takiego braku dostępności może być: [www.onsi.pl](http://www.onsi.pl) (dopiero od dwóch lat funkcjonuje [www.onsi.tv](http://www.onsi.tv) – jest to jednak strona o innym charakterze) – strona niesłyszących internautów wyłącznie polskojęzyczna, czy forum [www.deaf.pl](http://www.deaf.pl), którego użytkownikami są niemal wyłącznie niedosłyszące dwukulturowe i dwujęzyczne osoby (niepotrzebujące tłumaczenia polszczyzny na język migowy). Nie mają zatem mocy przekazu w szerszej pojętym środowisku Głuchych. Powyższe strony (z założenia służące Głuchym), jak i [www.glusi.pl](http://www.glusi.pl), [www.glusi.org](http://www.glusi.org), czy forum [www.alldeaf.pl](http://www.alldeaf.pl), tak samo jak pozostałe powszechnie dostępne portale polskojęzyczne, są nieczytelne dla większości Głuchych ze względów językowych. Percepcyjna (wynikająca z wady słuchu) trudność w osiągnięciu przez Głuchych biegłości w polszczyźnie wymaga zatem tworzenia stron internetowych w języku migowym, bądź dokładnego (w stosunku 1:1) ich tłumaczenia na język migowy, by spełniony został cel komunikacyjny czy informacyjny.

Dwujęzyczność uzewnętrzniona w postaci równoległe obserwowanego tekstu polskojęzycznego i tekstu miganego ma tę dodatkową zaletę edukacyjną, że dzięki takiej ekspozycji możliwe jest rozwijanie dwujęzyczności osób korzystających z takich rozwiązań (funkcja podobna do napisów w filmach obcojęzycznych). Dostosowanie takie jest tym bardziej korzystne, że zarówno osoby, dla których język migowy jest pierwszym, jak i osoby, które przyswajały go w późniejszym wieku, mogą korzystać z uzupełnienia

informacji przekazywanych w obu modalnościach. Z tego względu już sam sposób przekazu staje się treścią edukacyjną. Ponadto rozwiązania dwujęzyczne stwarzają jedyną możliwość dostępu do przedstawionych w ten sposób treści.

Przygotowywany portal jest zatem innowacyjny zarówno w skali Polski, jak i w skali światowej, ponieważ założenia i pomysły wspierające dwujęzyczność są rzadko implementowane na stronach internetowych, czego dowodem jest m.in. to, że nie dopracowano się do tej pory na tyle funkcjonalnych rozwiązań, by stały się one wzorem dla innych społeczności na świecie.

To, że innowacja taka rzadko jest brana pod uwagę, spowodowane jest wyjątkowo trudnymi warunkami technicznymi, jakie należy spełnić. Oznacza to bowiem konieczność przygotowania wszystkich treści portalu w dwóch językach: po polsku (w wersji pisanej lub wersji audio) oraz w języku migowym (lub w ich kompilacjach w postaci filmów z napisami, jednak byłoby to rozwiązanie niedogodne dla nieprzyzwyczajonych do tego osób słyszących, np. pracodawców). Dotyczy to zarówno elementów stałych stron internetowych (np. nazw zakładek w menu, nagłówek itp.), jak i treści dodawanych przez redakcję – bez względu na ich rozmiar (np. krótkie notki i duże pogadanki czy wykłady). Migowe odpowiedniki wypowiedzi w języku polskim oraz pisane / mówione odpowiedniki nagrań migowych będą na bieżąco i systematycznie dodawane przez zespół redakcyjny portalu. Migowe tłumaczenia będą wyświetlane w okienkach jako krótkie filmiki (jeśli dotyczyć będą pojedynczych słów i zwrotów) lub jako dłuższe filmy. Tekst polski pojawi się w formie napisów do filmów i/lub jako tekst źródłowy na stronie.

### 8. BUDOWA PORTALU – PERSPEKTYWA PROGRAMISTYCZNA

Realizacja portalu wymaga stworzenia dwóch podstawowych elementów – strony internetowej, w której skład wchodzić będą wszystkie moduły dostępne użytkownikom (w tym także niezarejestrowanym), oraz panelu administracyjnego umożliwiającego monitorowanie użytkownika systemu, a także dodawanie nowych treści.

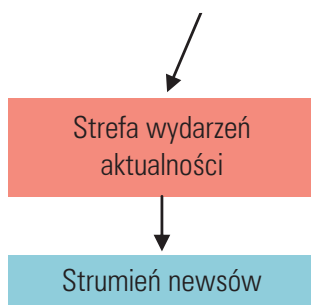
Z uwagi na dużą liczbę różnych elementów systemu oraz czynności administracyjnych z nim związanych należy stworzyć system uprawnień i ról pozwalających na przyznawanie lub ograniczanie poszczególnym administratorom dostępu do wybranych części panelu administracyjnego.

### 8.1. Trzy komponenty portalu

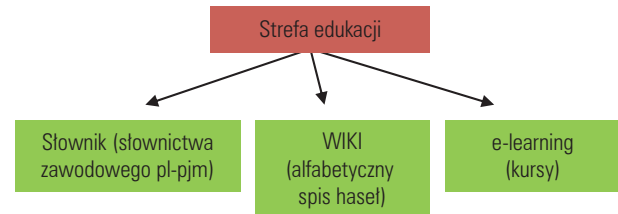
Strona główna		
Strefa edukacji	Strefa wydarzeń (aktualności)	Strefa kont użytkowników

Strona internetowa podzielona zostanie na trzy części. Dwie z nich (AKTUALNOŚCI oraz częściowo – EDUKACJA) dostępne będą dla wszystkich zainteresowanych bez potrzeby rejestracji. Trzecia część – PRACA (przeznaczona dla osób głuchych szukających pracy oraz dla potencjalnych pracodawców) – dostępna będzie dopiero po wcześniejszym założeniu konta. Konto będzie też wymagane do części materiałów edukacyjnych, zwłaszcza kursów e-learningowych.

Ze względu na jedną z docelowych grup użytkowników – głuchych – należy zwrócić szczególną uwagę na zagadnienie dostępności treści nie tylko w formie pisanej, ale także w formie miganej (poprzez umieszczenie filmów i/lub graficznych elementów z tłumaczeniami). Element ten – z uwagi na brak podobnych projektów w światowym internecie – będzie kluczowy dla powodzenia projektu nie tylko z punktu widzenia użyteczności, ale również zagadnień i problemów informatycznych z nim związanych.



**Aktualności** to pierwsza strona, która będzie się pojawiać po wejściu do portalu. Będzie ona zawierać wszystkie ważne informacje (komunikaty, ogłoszenia, zaproszenia itp.) w kolejności od najnowszych do najstarszych. Możliwe będzie również przeglądanie wpisów historycznych. Dodatkowo użytkownicy będą mieli możliwość zapisania się (poprzez podanie swojego adresu e-mail) do newslettera zawierającego aktualne wiadomości i informacje dotyczące zawodowej sfery życia społeczności osób głuchych. Dodawanie i edycja wpisów możliwa będzie poprzez panel administracyjny. Wymagać to będzie odpowiednich uprawnień.

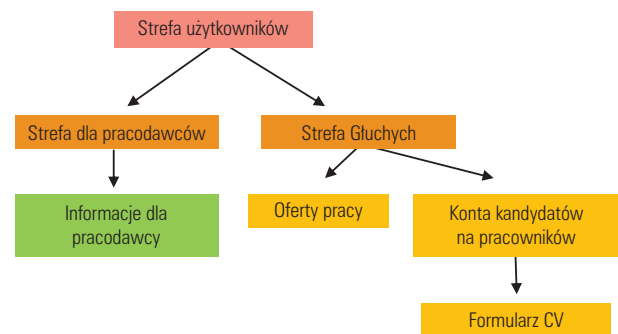


**Edukacja** zawierać będzie zbiór multimedialnych materiałów dydaktycznych przeznaczonych dla trzech typów odbiorców:

- osób zainteresowanych zagadnieniami z zakresu kultury i języka głuchych,
- niesłyszących szukających pracy,
- pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem głuchych pracowników.

Pierwszy z wymienionych elementów zrealizowany zostanie w konwencji encyklopedii (na przykład w sposób podobny do Wikipedii). Na potrzeby dwóch pozostałych grup udostępniony będzie zbiór kursów, szkoleń i poradników, a także słownik leksyki zawodowej j.pol.-pjm.

Podobnie jak w przypadku aktualności, niezbędna jest możliwość dodawania / edycji treści przez osoby uprawnione przy użyciu panelu administracyjnego.



Jak już wcześniej wspomniano, niektóre części portalu dostępne będą po rejestracji. Dotyczy to np. elementów związanych bezpośrednio z szukaniem pracy. Strona udostępniac będzie dla konta dla osób głuchych szukających pracy.

W przypadku osób głuchych dostępne będą opcje umożliwiające zaprezentowanie się potencjalnemu pracodawcy takie jak możliwość umieszczenia autoprzezentaacji w formie filmu wideo a także formularz CV. Z drugiej strony pracodawcy za pomocą Animatorów Pracy będą mieli możliwość umieszczania ofert pracy oraz informacji na swój temat.

Aby funkcjonalność strony działała w sposób zamierzony, a także aby uzyskać maksymalną czytelność ofert zarówno CV, jak i oferty pracy, dane wprowadzane będą z użyciem specjalnie przygotowanych formularzy, które zawierać będą listę wszystkich elementów niezbędnych do poprawnego dodania informacji. W przypadku osób głuchych równie istotne jest stworzenie odpowiednich tłumaczeń w taki sposób, aby wszystkie treści były natychmiast dostępne w języku migowym. Przykładowo lista dostępnych umiejętności i kwalifikacji zawodowych (jak każda inna lista w formularzu) będzie zawierać elementy wybrane wcześniej przez administratora, a po spełnieniu odpowiednich warunków (na przykład najeżdżenie myszką na element listy, kliknięcie w specjalny symbol obok tego elementu lub temu podobne) pojawiać się będzie tłumaczenie w języku migowym (w postaci krótkiego filmiku, animowanego gifa lub innej grafiki wideo odpowiedniej do zadania).

Dzięki wsparciu Animatorów Pracy Osób Niestyszających, kontaktujących się osobiście z kandydatami oraz pracodawcami, moż-

liwe będzie dokładne dopasowanie potencjalnego pracownika do oczekiwań pracodawcy. To główna cecha wsparcia procesu poszukiwania pracy, udzielanego przez Animatorów Pracy obu zainteresowanym stronom.

Omawiana wcześniej w tym dokumencie inkluzywność wymaga, aby głusi użytkownicy w jak największym stopniu samodzielnie podejmowali działania związane z użytkowaniem portalu. W sytuacjach, w których jednak pomoc okaże się niezbędna, system zapewni możliwość konsultacji z Animatorami Pracy. Możliwość taka będzie dostępna jednak dopiero na wyraźne życzenie użytkownika.

## 8.2. Panel administracyjny i redakcja portalu

Ze względu na wielofunkcyjność i interakcyjność portal współtworzyć będzie wiele osób o różnych uprawnieniach administracyjnych. Oto wykaz proponowanych funkcji:

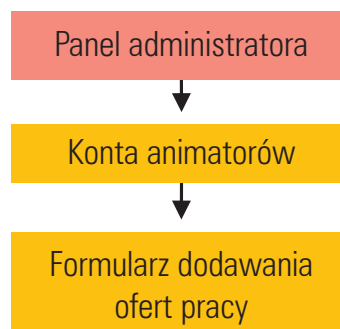
SKŁAD REDAKCJI PORTALU	ZAKRES UPRAWNIEŃ	OPIS STANOWISKA
główny redaktor merytoryczny	pełne uprawnienia administratora	koordynowanie pracy redakcji
redaktorzy pomocniczy	pełne uprawnienia administratora	dodawanie tekstów, edycja tekstów, korekta
administrator/-ka informatyczny/-a	pełne uprawnienia administratora	moderacja
korektor/-ka	edycja napisanych tekstów	korekta
Animatorzy Pracy Osób Niestyszających	redagowanie tekstów	dodawanie tekstów, pozyskanych ofert pracy



PANEL ADMINISTRACYJNY ZAPEWNIĄŁ BĘDZIE NASTĘPUJĄCE FUNKCJE:		
LP.	FUNKCJA	OPIS
1	dodawanie i edycja aktualności	pozwała na dodawanie, usuwanie oraz edycję artykułów widocznych na stronie z aktualnościami
2	dodawanie i edycja artykułów w deafpedii	pozwała na dodawanie, usuwanie oraz edycję artykułów dostępnych w deafpedii; proponowane jest skorzystanie z technologii podobnych do zastosowanych w wikipedii pozwalających na bezpośrednią edycję zawartości artykułów z poziomu przeglądarki
3	dodawanie i edycja kursów/szkoleń	pozwała na dodawanie, usuwanie oraz edycję dostępnych w systemie kursów oraz szkoleń
4	dodawanie i edycja elementów formularzy (np. listy umiejętności)	pozwała na dodawanie, usuwanie oraz edycję elementów znajdujących się w formularzach (oferty pracy, CV, etc.); pozwala wskazać jakie opcje będą dostępne dla użytkownika podczas wypełniania formularza
5	zarządzanie kontami użytkowników	pozwała na dodawanie oraz usuwanie kont użytkowników; dodatkowo pozwala na przeprowadzanie dodatkowych operacji takich jak resetowanie hasła użytkownika czy wypisanie z newslettera
6	przeglądanie i zatwierdzanie ofert pracy, profili szukających pracy, CV, etc.	pozwała na przeglądanie dostępnych w systemie ofert, profili, CV etc.; umożliwi także zatwierdzanie (bądź odrzucenie ze względu na niespełnienie wymagań formalnych) nowo dodanych elementów
7	przeglądanie, zatwierdzanie i obsługa zgłoszeń do Animatorów Pracy	pozwała na przeglądanie listy zgłoszeń do konsultantów/wolontariuszy, kontakt ze zgłaszającymi w celu ustalenia zakresu potrzebnej pomocy oraz terminu; umożliwi także zamykanie zgłoszeń zakończonych

Ze względu na ilość osób zaangażowanych przy obsłudze portalu (administratorów, korektorów, edytorów, itp.) niezbędne jest stworzenie przejrzystego panelu administracyjnego pozwalającego na sprawne wykonywanie powierzonych zadań. Celowe wydaje się zrealizowanie panelu administracyjnego w formie strony internetowej umożliwiającej dostęp z dowolnego komputera po wcześniejszym zalogowaniu. Zapewnienie systemu uprawnień i blokad umożliwiających selektywne udostępnianie poszczegól-

nych elementów panelu administracyjnego pozwoli na przydzielenie ról i zadań poszczególnym osobom bez obawy, że będą miały dostęp do części systemu dla nich nieprzeznaczonych. Do każdej z wymienionych funkcji przypisane będzie osobne uprawnienie, które będzie można nadać poszczególnym administratorom. Dodatkowo panel udostępni informacje na temat wykorzystania strony (ilość ogłoszeń, ilość użytkowników, ilość ogłoszeń dodanych w ostatnim miesiącu itp.).



### 8.3. Kandydaci i pracodawcy – dwa scenariusze użycia

Dla głównej grupy użytkowników (głuchych szukających pracy) wskazać można konkretny scenariusz użycia. Jego wskazanie jest konieczne do takiego zaprojektowania portalu, aby realizacja podstawowego celu użytkownika była możliwie najprostsza.

Czynności wykonywane przez głuchych poszukujących pracy będą zależne od tego, czy użytkownik ma już założone konto w portalu. Jeżeli nie, pierwszą czynnością będzie rejestracja, po której nastąpi etap stworzenia CV poprzez wypełnienie odpowiedniego formularza. Po zakończeniu tego etapu użytkownik może przystąpić do wyszukiwania interesujących go ofert pracy. Jeżeli wyszukiwanie zakończy się znalezieniem odpowiedniej oferty, możliwe jest zgłoszenie swojej kandydatury na wybrane stanowisko. Użytkownicy, którzy już wcześniej posiadali konto, pomijają dwa pierwsze etapy (rejestracja oraz CV) i po zalogowaniu się przechodzą bezpośrednio do wyszukiwania ofert. Przebieg czynności przedstawia schemat:

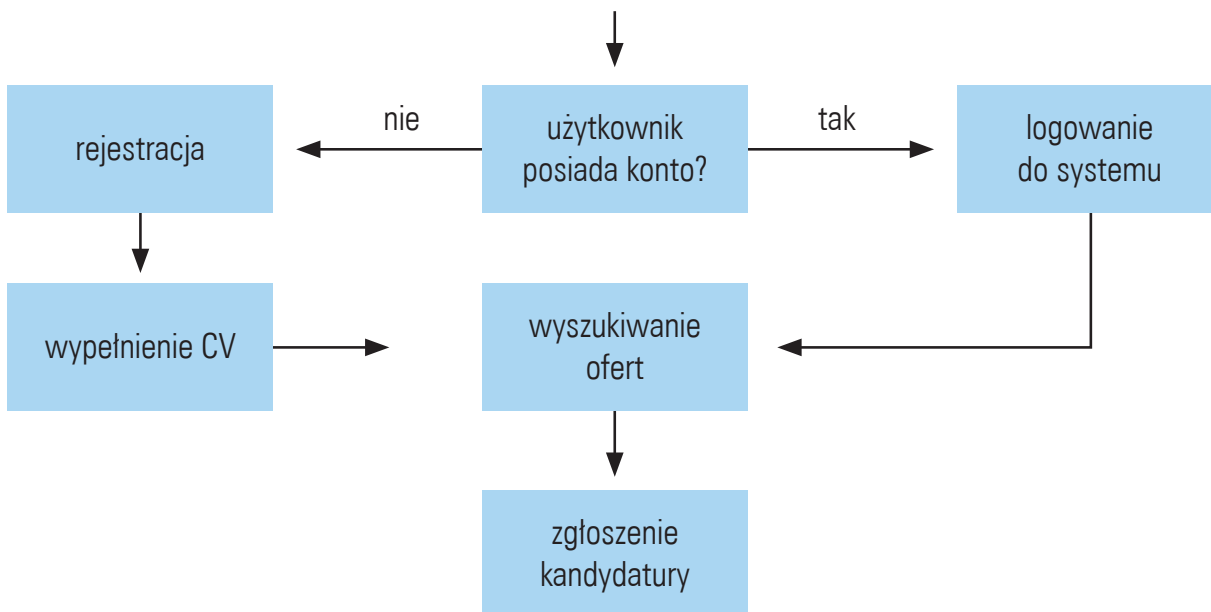
Jeśli chodzi o pracodawców, będą oni pozyskiwani przez Animatorów Pracy i informowani o możliwości uzyskania wsparcia przy poszukiwaniu kandydata do pracy. W przypadku zainteresowania takim działaniem, pracodawca może przekazać ofertę pracy i zle-

cić preselekcję kandydatów na dane stanowisko. W ofercie pracy można podać bezpośredni kontakt do pracodawcy lub – w zależności od preferencji pracodawcy – zgłoszenia mogą trafiać do Animatorów Pracy. Jeśli zainteresowanie pracodawców będzie duże, można dodać opcję zakładania profili pracodawców. W początkowej fazie jednak zaleca się, aby pracodawcy byli weryfikowani i pozyskiwani przez Animatorów Pracy, którzy będą w stanie czuwać nad przebiegiem rekrutacji i początkowego zatrudnienia.

## 9. ZAWARTOŚĆ MERYTORYCZNA PORTALU

Jak wynika z wcześniej nakreślonych funkcji, celów i perspektyw wykorzystania portalu, w części merytorycznej będzie on zawierał następujące elementy, wypracowane zarówno w trakcie fazy diagnostycznej projektu, jak i kolejnych jego etapów:

1.
  - Informacje o sytuacji społeczno-gospodarczej niesłyszących.
  - Informacje o sytuacji niesłyszących na rynku pracy.
  - Informacje o potrzebach niesłyszących jako pracowników.
  - Informacje o ograniczeniach tej grupy odbiorców.



Rys. 2. Schemat postępowania osoby szukającej pracy.

2.

- Kursy zawodowe w formie e-learningowej (kierunki wyłonione na podstawie pogłębionej diagnozy uwzględniające zapotrzebowanie odbiorców).
- Kursy wybranych kompetencji kluczowych w formie e-learningowej.
- Materiały formularzy związanych z aplikacjami zawodowymi.

3.

- Proponowane i wypracowane w trakcie projektu modele współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia osób Głuchych, a w tym:
  - zasady współpracy,
  - kierunki współpracy,
  - pożądane działania.
- Koncepcję propagowania zatrudniania osób Głuchych ze wskazaniem cech atrakcyjnych z punktu widzenia pracodawcy.

4.

- Informacje o ofertach pracodawców.
- Informacje o osobach poszukujących pracy (autoprezentacje) z automatycznym formularzem określającym kompetencje i charakter poszukiwanej pracy.





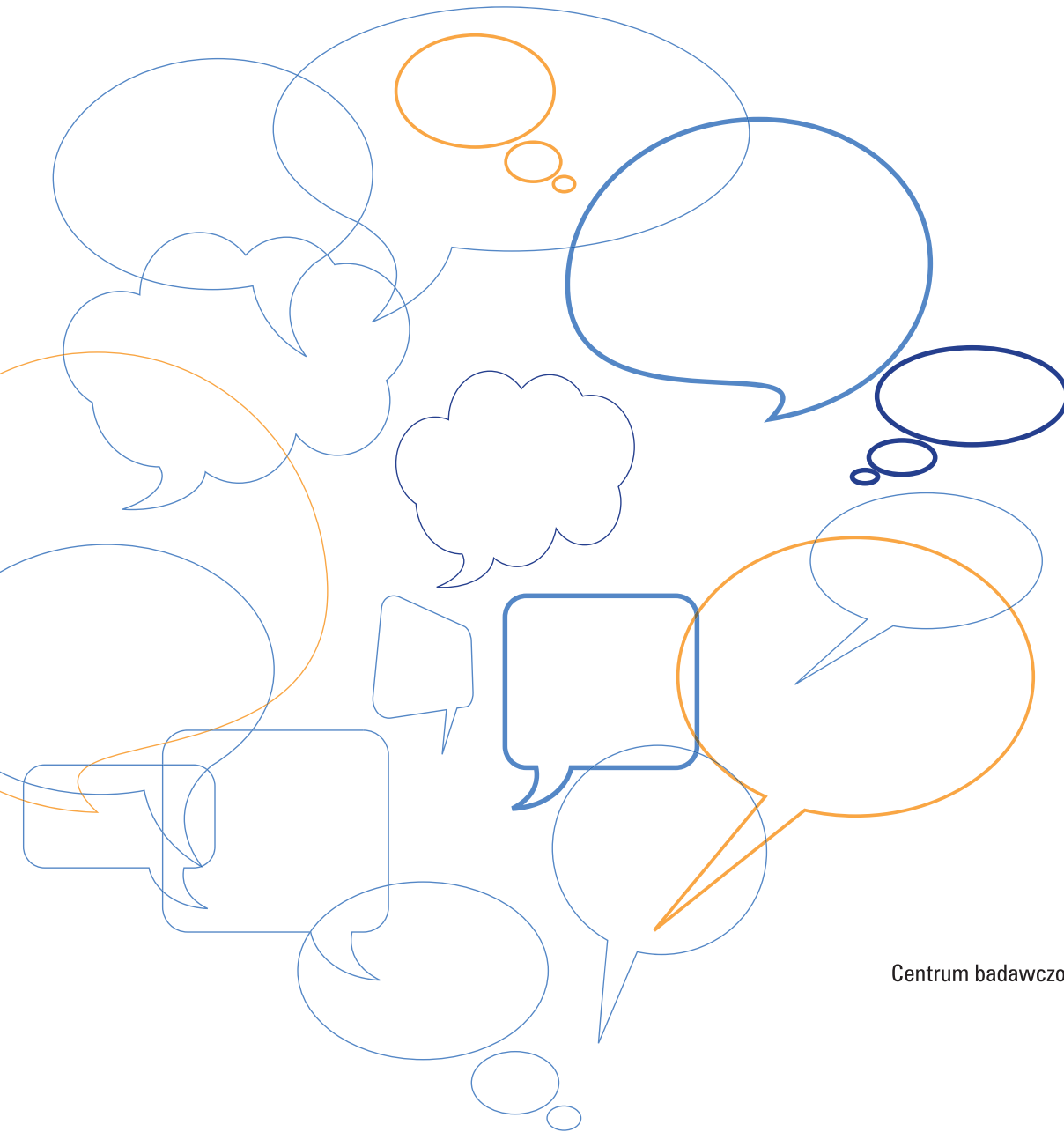
**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

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

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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



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

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

*Biurowisko Projektu:*  
ul. Jęczmienna 10/1  
53-507 Wrocław  
tel. 71 343 77 74  
fax 71 343 77 72  
e-mail: info@dobrekadry.pl

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN: 978-83-938005-8-2

**SPRÓBUJMY SIĘ  
ZROZUMIEĆ**

*Inaczej mówimy,  
tak samo pracujemy*

[www.dobrekadry.pl](http://www.dobrekadry.pl)

*Człowiek – najlepsza inwestycja*