



*WYTYCZNE DLA OPERATORÓW
KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA
ZAWODOWEGO ORAZ PORADNICTWA
KARIEROWEGO*

*Praktyczny podręcznik dotyczący wprowadzania na rynek pracy osób
niewidomych i słabowidzących*

Rezultat Pracy Intelaktualnej nr 3 (IO3)

Opracowany przez

**Europejski Program Erasmus Plus, Działanie Kluczowe 2,
Strategiczne Partnerstwo na Rzecz Rozwoju Innowacji w Kształceniu
i Szkoleniu Zawodowym**

Opracowano przy udziale:

- *I.Ri.F.R. Regionale Toscana ONLUS – IRIFOR, Florencja (Włochy),*
- *Centro Machiavelli S.r.l. – CM, Florencja (Włochy),*
- *Polski Związek Niewidomych – PZN, Warszawa (Polska),*
- *Stichting Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (Holandia),*
- *UNIVERSITAT LINZ – JKU, Linz (Austria).*

EUROPEJSKIE ZRZECZENIE SIĘ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Wstęp

Projekt RADAR rozpoczął się w grudniu 2019 r. i, jak każdy projekt, opiera się na sytuacji wyjściowej i hipotezach najwłaściwszego rozwiązania.

Pandemia COVID-19 mocno zmieniła dane wyjściowe, ale pomimo tego uważamy, że zebrane informacje, powstałe Wytyczne a przede wszystkim plan „dzielenia się” przed „rozpowszechnianiem wyników” są nadal aktualne. Spotkania, które odbyliśmy z różnymi rozmówcami, dały nam możliwość wyjaśnienia na naszą korzyść faktów, punktów krytycznych, tendencji i możliwości, które naszym zdaniem będą pomocne i wesprą nas w stawianiu czoła nowym wyzwaniom z wyższą świadomością i większymi szansami na sukces.

Prof. Antonio Quatraro

UIC Unione Italiana Ciechi – Firenze; I.Ri.Fo.R. Regionale Toscana ONLUS – IRIFOR

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

SPIS TREŚCI

ZAŁOŻENIA	5
CZĘŚĆ I – WPROWADZENIE OGÓLNE	8
I.1) Projekt RADAR: cele, działania i zastosowania dotyczące społecznego i zawodowego włączenia pracowników z niepełnosprawnością narządu wzroku.....	8
I.2) Osoby niewidome i słabowidzące poszukujące pracy.....	11
I.3) Całość dostępnych usług zatrudnienia: cechy i cele.....	12
I.4) Powitanie niewidomych i słabowidzących pracowników oraz procedury zarządzania.....	15
I.5) Strategie wzmocnienia poczucia własnej wartości wśród osób niewidomych i słabowidzących poszukujących pracy oraz doradztwo w zakresie rozwoju kariery	19
CZĘŚĆ II – NOWE ZAWODY DLA OSÓB Z DYSFUNKCJĄ NARZĄDU WZROKU.....	22
II.1) Przegląd zawodów	22
II.2) Lista proponowanych zadań i zawodów dla osób słabowidzących	23
II.3) Wyjaśnienie zawodów	24
Wytyczne dla podmiotów świadczących usługi pracy. Profesjonalne propozycje dla użytkowników niewidomych i słabowidzących. Arkusze Objasnień do zawodów	26
CZĘŚĆ III – TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE I SŁOWNICZEK.....	72
III.1) Technologie wspomagające	72
III.2) Słowniczek	76
CZĘŚĆ IV – ZASOBY INTERNETOWE	79
IV.1) Wskazówki i propozycje.....	79
IV.2) Dostępne zasoby i wytyczne	80
IV.3) Filmy – świadectwa konkretnych osób.....	80
WNIOSKI.....	82

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Założenia

Podręcznik skierowany jest głównie do prywatnych i publicznych firm świadczących usługi zatrudnienia i szkoleń (np. podmiotów świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, specjalistów w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz poradnictwa zawodowego, doradców, mentorów itp.), ale może być również bardzo przydatny dla rodzin, nauczycieli, nauczycieli wspomagających i wychowawców, ponieważ odgrywają oni kluczową rolę – zwłaszcza w przypadku osób najmłodszych lub nowo ociemniałych i słabowidzących – we wspieraniu ich rozwoju osobistego i zawodowego. Rodzice i pracownicy oświaty powinni być świadomi, że osoby z dysfunkcją narządu wzroku mają specyficzne potrzeby w zakresie szkoleń, pracy i powrotu do aktywności zawodowej, a także dodatkowych kursów i możliwości pracy dostępnych obecnie dzięki najbardziej zaawansowanym urządzeniom tyfloinformatycznym. Wiele informacji zawartych w tym praktycznym podręczniku może pomóc rodzinom, nauczycielom i samym osobom z niepełnosprawnością narządu wzroku w uświadomieniu sobie, jakie zawody mogą one wykonywać oraz w zidentyfikowaniu możliwych korzystnych ścieżek kształcenia i/lub odkryciu nowych możliwości znalezienia pracy i samorealizacji.

Ta publikacja nie ma na celu systematycznego szkolenia ewentualnych ekspertów w tym sektorze, ale ma być przewodnikiem, który pozwoli im zorientować się, jak balansować w obszarze, który jest i pozostaje delikatny w zarządzaniu. Może być zatem wykorzystany jako wsparcie dla podmiotów świadczących usługi pracy, jak również dla rodzin i wychowawców, aby zrozumieć podstawowe elementy dotyczące osób z dysfunkcją narządu wzroku: podejścia do nich oraz wiedzy, jakich narzędzi potrzebują i jakie działania można przeprowadzić. Przedstawione tu przykłady mają na celu **promowanie odpowiedniej metodologii**, która może być stosowana i przestrzegana.

Ogólnie rzecz biorąc, za pomocą niniejszego podręcznika partnerzy projektu RADAR pragną przyczynić się do podniesienia świadomości na temat możliwości zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku, promować znaczenie integracji społecznej na rynku pracy oraz rozwijać i rozpowszechniać kulturę dostępności w miejscu pracy.

Wytyczne składają się z 4 części:

- **CZĘŚĆ I – WPROWADZENIE OGÓLNE**

W tej części Operator uzyska ogólne informacje na temat dysfunkcji narządu wzroku oraz konkretne, pragmatyczne sugestie, jak powitać osobę niewidomą lub słabowidzącą poszukującą pracy i jak skutecznie radzić sobie z jej potrzebami zawodowymi. W tej części wyjaśniono również pojęcie dostępności i co ono oznacza dla służb zatrudnienia w kontekście codziennej pracy i barier fizycznych. Zasady dostępności umożliwiają projektowanie i rozwijanie usług oraz aplikacji dla wszystkich, w tym dla tych, którzy są ograniczeni do interakcji z technologią wspomagającą.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

- **CZĘŚĆ II – NOWE ZAWODY DLA OSÓB Z DYSFUNKCJĄ NARZĄDU WZROKU**

Część ta stanowi podstawę Wytycznych, ponieważ ma na celu podniesienie świadomości Operatorów na temat ról i zadań zawodowych, które mogą być wykonywane przez osoby z dysfunkcją narządu wzroku dzięki najbardziej zaawansowanym urządzeniom wspomagającym, a które do dziś były częściowo lub całkowicie niedostępne. Część ta koncentruje się na działaniach operacyjnych i zawiera arkusze wyjaśniające dotyczące nowych zawodów. Karty są skonstruowane w taki sposób, aby zapewnić Operatorowi, który zajmuje się codziennymi zadaniami doradczymi, natychmiastowy i funkcjonalny opis zawodu (lub konkretnego zadania), który może być zaproponowany/pokazany niewidomemu lub słabowidzącemu użytkownikowi, zgodnie z jego własnym nastawieniem i zainteresowaniami. Każdy Arkusz Objaśnień zawiera krótki opis zawodu, jego umiejscowienie w ramach danego sektora gospodarki i obszaru operacyjnego oraz poziom złożoności związanych z nim głównych zadań roboczych. Aby lepiej pomóc użytkownikowi w ocenie jego potencjału zatrudnienia, każdy zawód jest uzupełniony o listę wymaganych kompetencji do jego wykonywania – w tym wymogi co do odpowiednich technologii i urządzeń wspomagających. Ten specyficzny spis pozwala Operatorowi zasugerować potencjalnemu pracownikowi możliwe ścieżki szkoleniowe w celu nabycia przez niego lub poprawy wszystkich tych umiejętności, które nadal są słabe i możliwe do udoskonalenia, aby zwiększyć jego potencjał zatrudnienia.

- **CZĘŚĆ III – TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE I SŁOWNICZEK**

Zawiera ogólny przegląd i spostrzeżenia na temat najczęściej stosowanych technologii wspomagających oraz Słowniczek. Z tej części Operator może korzystać w celu pogłębienia i udoskonalenia wiedzy na temat najbardziej zaawansowanych technologii wspomagających sprzętu i oprogramowania wykorzystywanych w pracy przez osoby niewidome i słabowidzące, a także aby wyjaśnić znaczenie najczęściej używanych słów związanych ze środowiskiem osób z niepełnosprawnością narządu wzroku.

- **CZĘŚĆ IV – ZASOBY INTERNETOWE**

Ta część jest skonstruowana jako praktyczne i bezpośrednie wsparcie, które może być wykorzystane przez Operatora w celu dostarczenia użytecznych i konkretnych sugestii niewidomym i słabowidzącym pracownikom (np. pokazanie specjalnej aplikacji internetowej lub innych darmowych źródeł internetowych, które umożliwiają dzielenie się i przeglądanie treści związanych z ofertami pracy odpowiednimi dla osób niewidomych lub słabowidzących w przystępny sposób) i/lub aby poprawić dostępność ich codziennej praktyki zawodowej (np. zapewnić, że dokumenty rekrutacyjne są możliwie najbardziej dostępne).

Ta ostatnia część jest również uzupełniona o linki do bogatej galerii wideo (świadczenia osób) skutecznie pokazującej rzeczywiste przykłady zawodów i zadań możliwych do wykonania przez osoby z dysfunkcją narządu wzroku, jak również wideo Europejskiej Unii Niewidomych



(EBU) na temat równego prawa do pracy dla osób z dysfunkcją narządu wzroku opartego na artykule 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD).

Wkład w powstanie tego podręcznika pochodził z całego projektu RADAR, obejmującego zarówno pierwszą fazę badań – składającą się z analizy możliwości zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących oraz badań terenowych z udziałem Operatorów Służb Zatrudnienia, operatorów pracujących w stowarzyszeniach osób niewidomych i organizacjach zajmujących się poradnictwem oraz zadaniami wspierającymi¹. Druga to faza przygotowawcza do opracowania Wytycznych. W fazie wstępnej lokalni doradcy zawodowi, specjaliści kształcenia i szkolenia zawodowego pochodzący z różnych prywatnych i publicznych usług oraz stowarzyszeń osób niewidomych, a także decydenci z instytucji publicznych odpowiedzialnych za politykę integracji społecznej udzielili wsparcia w dyskusji nad głównymi treściami, które powinny znaleźć się w tym podręczniku, przedstawiając sugestie i podkreślając swoje specyficzne potrzeby (w zakresie wiedzy, kompetencji itp.) dotyczące zdolności zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących w każdym kraju.

¹ Wszystkie wyniki badań zostały włączone do dokumentu I.O1 TEAF – Szkolenie, Zatrudnialność, Ramy Dostępności, stanowiącego ogólne ramy porównawcze procedur pośrednictwa pracy osób z dysfunkcją narządu wzroku i integracji społecznej w krajach partnerskich (Austria, Włochy, Holandia, Polska).

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

CZĘŚĆ I – WPROWADZENIE OGÓLNE

Część I rozpoczyna się krótkim wprowadzeniem na temat projektu RADAR, opisującym jego główne cele i zrealizowane działania, aby zapoznać czytelnika z procesem rozwoju, który doprowadził do powstania treści zawartych w niniejszych Wytycznych.

Ta część ma na celu dostarczenie Operatorom Służb Zatrudnienia ogólnych informacji na temat dysfunkcji narządu wzroku, a także sugestii, w jaki sposób powitać osobę z niepełnosprawnością narządu wzroku poszukującą pracy i jak skutecznie radzić sobie z jej prośbami i potrzebami zawodowymi.

Znajduje się tu również kilka krótkich odniesień pochodzących z TEAF (Szkolenie, Zatrudnialność i Ramy Dostępności), szczególnie związanych z postawami/doświadczeniami Operatorów w różnych krajach partnerskich, skupiając się na mocnych stronach i brakach, które znaleźli w codziennym zarządzaniu swoimi zobowiązaniami wobec osób z dysfunkcją narządu wzroku poszukujących pracy. Kluczowe potrzeby wyrażone przez Operatorów (podkreślone w poprzedniej fazie badań) stanowią użyteczną podstawę do opracowania treści operacyjnych, które zostały opracowane w ramach Wytycznych.

I.1) PROJEKT RADAR: CELE, DZIAŁANIA I ZASTOSOWANIA DOTYCZĄCE SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO WŁĄCZENIA PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NARZĄDU WZROKU

W Europie bezrobocie wśród osób niewidomych i słabowidzących utrzymuje się na wysokim poziomie, pomimo znacznego postępu, jaki dokonał się zarówno z prawnego punktu widzenia, jak i nowych możliwości zawodowych oferowanych przez zaawansowane technologie wspomagające pracę. Przyczyna tego zjawiska zależy od kilku czynników:

- Kraje UE mają różne definicje słowa „niepełnosprawność” oraz „dysfunkcja narządu wzroku”. Są różne rodzaje systemów zabezpieczenia społecznego, przepisów dotyczących zatrudnienia i sytuacji ekonomicznej. Różnice te utrudniają pracownikom z niepełnosprawnościami swobodny przepływ na rynku pracy w UE.
- Zauważa się niewiele informacji lub w ogóle ich brak odnośnie nowych możliwości zawodowych lub szkoleniowych dla osób z dysfunkcją narządu wzroku, które dają najnowsze technologie informacyjno-komunikacyjne. Brak też jednolitych standardów rozpowszechniania w krajach UE tych informacji, a przecież możliwości te są znane i wykorzystywane na różnych poziomach w miejscach pracy.

Projekt RADAR ma na celu rozwiązanie problemów związanych z wysokim wskaźnikiem bezrobocia wśród osób niewidomych i słabowidzących w UE. Inicjatywa przyczyni się do uzupełnienia informacji o nowych możliwościach, jakie daje osobom z dysfunkcją narządu wzroku rynek pracy oraz poszerzenia wiedzy na temat aktualnych szans szkoleniowych związanych z wykorzystywanymi systemami dostępności i nowymi obszarami zatrudnienia. Aby osiągnąć te cele, głównym zadaniem przedsięwzięcia będzie bezpośrednia interwencja

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

w dwóch głównych filarach zaangażowanych w proces wzrostu aktywności zawodowej osób niewidomych i słabowidzących, tj. pracodawców i firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy (np. doradców zawodowych, mentorów itp.), zarówno w prywatnych, jak i publicznych biurach zajmujących się polityką pracy i integracją zawodową.

Konkretne działania przewidziane w projekcie RADAR mają w rzeczywistości na celu:

1. Uświadomienie pracodawcom kwestii związanych ze zdolnością do zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku poprzez pokazanie zadań i zawodów, które mogą być przez nie wykonywane oraz podanie informacji o normach/wymaganiach technologicznych niezbędnych dla ich optymalnych warunków pracy.
2. Poprawę jakości usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym dla niewidomych i słabowidzących osób poszukujących pracy, podnosząc kompetencje sektorowe powiązanych z nimi podmiotów. Firmy zdobędą wiedzę na temat nowych możliwości uczenia się i pojawiających się profesji, które mogą być także wykonywane przez osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku dzięki ciągłemu rozwojowi/rozpowszechnianiu technologii informacyjno-komunikacyjnych. Dzięki szerokiemu wykorzystaniu tych technologii, tradycyjny zakres zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku można rozszerzyć o role robocze lub zadania do niedawna uważane za niedostępne dla tej grupy.
3. Zagwarantowanie odpowiednich kompetencji trenerów, nauczycieli, dydaktyków i nauczycieli wspierających, aby mieli lepsze podejście do osób z dysfunkcją narządu wzroku.
4. Stworzenie pakietu specyficznych kompetencji dla pracodawców, doradców zawodowych, firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy, trenerów i dydaktyków, co może być innowacyjnym odniesieniem do szkolenia/przygotowania ich do skutecznego radzenia sobie z potrzebami osób niewidomych i słabowidzących.

Aby osiągnąć te cele, w ramach projektu RADAR powstały trzy główne produkty (Rezultaty Pracy Intelktualnej), wśród których znajdują się Wytyczne, które właśnie czytasz. Te produkty to:

1. **MODEL SZKOLENIA-ZATRUDNIENIA-DOSTĘPNOŚCI (TEAF):** ogólny model porównawczy dotyczący miejsc pracy dla osób z dysfunkcją narządu wzroku i procedur włączenia społecznego. Model opisuje słabości, mocne strony, rozwój dostępności i usług związanych z kształceniem zawodowym poprzez badanie szczególnych potrzeb pracodawców i firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy oraz pożądaných przez nich profili zawodowych (lub kompetencji), które również mogą posiadać osoby niewidome i słabowidzące, o ile wyposażą się je we wspomagające technologie informacyjno-komunikacyjne;
2. **SPECJALNE WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW:** ukierunkowane na nowe role i zadania, które mogą wykonywać osoby z dysfunkcją narządu wzroku przy pomocy najnowszych wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych. Niniejsze

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Wytyczne mają na celu dostarczenie pracodawcom i przedsiębiorcom kluczowych informacji na temat skutecznego zatrudniania osób niewidomych i słabowidzących, aby wspierać integrację społeczną w procesie biznesowym oraz rozwijać i rozpowszechniać kulturę dostępności w miejscu pracy. Obejmują one również przegląd konkretnych wymagań, jakie muszą spełniać technologie wspomagające, aby uczynić miejsce pracy dostępnym. Są to dla firmy nie tylko koszty, lecz także korzyści.

- 3. WYTYCZNE DLA FIRM W ZAKRESIE EDUKACJI ZAWODOWEJ I KARIERY:** firmy specjalizujące się w pośrednictwie pracy muszą mieć świadomość, że poszukujące pracy osoby z dysfunkcją narządu wzroku mają swoje specyficzne potrzeby. Należy zorientować się, jakie są aktualnie dostępne możliwości szkoleniowe (np. szkolenia, staże itp.) oraz nowatorskie rozwiązania, które sprawią, że ta forma rozwoju będzie efektywna. Takie wytyczne będą przydatne także rodzinom, nauczycielom, dydaktykom i nauczycielom wspomagającym, ponieważ odgrywają kluczową rolę, zwłaszcza dla najmłodszych ociemniałych lub słabowidzących.

Wszystkie wyniki pracy RADAR-u są ze sobą ściśle powiązane, ponieważ zostały opracowane w logicznej kolejności. Pierwszą pracą był TEAF. Dzięki wstępnej fazie badań, mającej na celu zbudowanie wspólnego modelu, zebrano ogólne dane odnośnie różnych metod i najlepszych praktyk stosowanych w zatrudnianiu osób niewidomych i słabowidzących, a także porównano rozwój prezentacji podań o pracę. Ponadto model ten ukazał partnerom możliwość porównania profili zawodowych obecnie objętych (lub możliwych do objęcia) przez osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku w ich krajach. To daje podwaliny pod ewentualny interesujący i owocny transfer specjalistycznej wiedzy w tej dziedzinie.

Jednocześnie, w ramach działań badawczych prowadzonych przez TEAF, pogłębiono szczególne potrzeby pracodawców i firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy na rzecz pracowników z dysfunkcją narządu wzroku. Uzyskano interesujące materiały do przemyślenia, przydatne przy opracowywaniu Wytycznych, które stanowią pozostałe dwa produkty powstałe w ramach projektu. Wytyczne zostały zaprojektowane jako początek, przypomnienie i rozszerzenie informacji dostarczonych przez TEAF, aby pogłębić kluczowe aspekty. Pracodawcy muszą szerzyć przede wszystkim kulturę dostępności w miejscu pracy i przełamywać stereotypy związane z zatrudnianiem pracowników niewidomych lub słabowidzących. Z kolei firmy specjalizujące się w pośrednictwie pracy powinny podnosić świadomość odbiorców swoich usług w kwestiach związanych z poradnictwem zawodowym oraz możliwościami zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku. W tym celu należy zapewnić im praktyczne wsparcie w wykonywaniu codziennych zadań i obowiązków. Zgodnie z ich dążeniami, Wytyczne zarówno dla pracodawców, jak i dla firm w zakresie edukacji zawodowej przekazują podstawowe wyniki pracy projektu RADAR i zostały uporządkowane w bardzo praktycznych i przydatnych podręcznikach, które są łatwo dostępne i czytelne dla użytkowników.



I.2) OSOBY NIEWIDOME I SŁABOWIDZĄCE POSZUKUJĄCE PRACY

„Uszkodzenie narządu wzroku” to pojęcie opisujące różne rodzaje zaburzeń widzenia, których doświadczają ludzie. Jednakże nie zawsze oznacza to całkowity brak widzenia u danej osoby, bo może ona posiadać resztki wzroku.

Definicje ślepoty i częściowego uszkodzenia narządu wzroku, jak również kryteria rejestracji różnią się w poszczególnych krajach europejskich. Europejska Unia Niewidomych przyjmuje w zasadzie definicje stosowane przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) w odniesieniu do ślepoty i częściowego uszkodzenia narządu wzroku. Jednocześnie EBU opowiada się za stosowaniem tzw. parametrów „funkcjonalnego widzenia” jako uzupełnienia definicji WHO przy określaniu wsparcia, jakiego potrzebuje osoba niewidoma lub słabowidząca.

Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób 11 (2018) klasyfikuje uszkodzenie narządu wzroku w dwóch grupach: zaburzenie widzenia na odległość i zaburzenie widzenia z bliska.

Zaburzenie widzenia na odległość:

- łagodne – ostrość wzroku gorsza niż 6/12 do 6/18,
- umiarkowane – ostrość wzroku gorsza niż 6/18 do 6/60,
- poważne – ostrość wzroku gorsza niż 6/60 do 3/60,
- niewidomy – ostrość wzroku gorsza niż 3/60.

Zaburzenia widzenia z bliska:

- ostrość widzenia z bliska gorsza niż N6 lub M.08 przy odległości 40 cm.

Doświadczenia osób z uszkodzeniem narządu wzroku różnią się w zależności od wielu czynników. Należą do nich np.: dostępność profilaktyki i leczenia, dostęp do rehabilitacji wzroku (w tym do produktów wspomagających, takich jak okulary lub białe laski) oraz to, czy dana osoba doświadcza problemów z niedostępnością budynków, transportu i informacji.

Inne kryteria powszechnie stosowane przez oftalmologów:

- osoba może zostać uznana za niewidomą, jeśli może odczytać tylko górną literę karty okulistycznej z trzech metrów lub mniejszej,
- osoba może zostać uznana za słabowidzącą, jeśli może odczytać górną literę tabeli z odległości sześciu metrów lub mniejszej.

Określenia częściowo widzący i słabowidzący są używane jako równe wskazania ograniczonego widzenia. Osoby te mogą mieć resztki użytecznego wzroku. Oznacza to, że niektóre adaptacje w miejscu pracy mogą polegać po prostu na zwiększeniu kontrastu w dokumentach, zmianie rozmiaru czcionki, monitorów komputerowych i klawiatur. Utrata wzroku może być mierzona na różne sposoby. Niektóre z nich obejmują: szybkość skupiania się, widzenie na odległość, ślepotę nocną, widzenie tunelowe, wrażliwość na światło, rozproszone widzenie centralne (przeciwieństwo widzenia tunelowego), zdolność do rozpoznawania odległości lub prędkości oraz zdolność do dostrzegania kontrastu.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Osoby niewidome i słabowidzące pracują z powodzeniem w wielu branżach. Dobre nastawienie i umiejętność rozwiązywania problemów pomagają im radzić sobie z niepełnosprawnością i czynią z nich zdeterminowanych pracowników, którzy stawiają czoła każdemu wyzwaniu dzięki kreatywnemu myśleniu. Gotowi na nowe wyzwania, są rzetelnymi pracownikami, którzy w porównaniu z innymi nie zmieniają tak często pracodawcy. Dlatego też zapewniają stabilność w środowisku pracy. Mogą używać specjalistycznych narzędzi i technik, aby wykonać swoją pracę. Wiele zawodów można zmodyfikować tak, by pasowały do pracownika słabowidzącego lub niewidomego. Odnoszą oni sukcesy w wielu zawodach w prawie wszystkich sektorach zatrudnienia. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku, oprócz zawodu pilota lub kierowcy, mogą wykonywać różne zawody, takie jak: nauczyciel, dziennikarz, naukowiec, makler giełdowy, projektant stron internetowych czy pracownik biurowy. Dzięki postępowi technologicznemu, osoby słabowidzące mogą wykonywać różne czynności, takie jak przeglądanie stron internetowych, pisanie/edytowanie dokumentów, wysyłanie i odbieranie e-maili. Dodatkowo, technologia pomaga im pokonywać bariery dostępności, aby mogli wykonywać swoje zadania.

I.3) CAŁOŚĆ DOSTĘPNYCH USŁUG ZATRUDNIENIA: CECHY I CELE

Szczególnie ważna w kontekście pracy dla osób z dysfunkcją narządu wzroku jest zarówno dostępność cyfrowa i teleinformatyczna, jak i bariery fizyczne.

Dostępność cyfrowa i teleinformatyczna

Brak dostępności portali cyfrowych, takich jak strony internetowe dotyczące zatrudnienia, formularze wniosków, e-dokumenty i media, utrudnia albo uniemożliwia dostęp do informacji lub usług. Ponadto wiele osób z dysfunkcją narządu wzroku nie jest w stanie prawidłowo korzystać z różnych stron internetowych, portali społecznościowych i platform e-learningowych z powodu braku dostępności i wiedzy, jak korzystać z narzędzi i struktur.

Obecnie, dzięki rozwojowi technologii komunikacyjno-informacyjnej oraz licznym urządzeniom wspomagającym, osoby z niepełnosprawnościami mogą swobodnie korzystać z komputerów i urządzeń mobilnych, a osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać o wiele więcej zawodów niż w przeszłości. Technologia wspomagająca umożliwia osobom z niepełnosprawnościami swobodne korzystanie z licznym aplikacji zainstalowanych na komputerach stacjonarnych lub urządzeniach mobilnych. Z kolei osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą dodatkowo posłużyć się czytnikiem ekranu, urządzeniami brajlowskimi lub oprogramowaniem powiększającym – pod warunkiem, że aplikacje, z których chcą skorzystać, są z nimi kompatybilne.

Zasady dostępności umożliwiają projektowanie i rozwijanie usług oraz aplikacji dla wszystkich, w tym dla tych, którzy posługują się technologiami wspomagającymi. Dostępnych jest wiele publikacji (również w wersji elektronicznej) zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, które zawierają wytyczne dotyczące dostępności. Zasady te mają zastosowanie do stron internetowych, aplikacji, publikacji cyfrowych, dokumentów i wszelkich elementów cyfrowych, z których mogą korzystać obywatele, studenci lub

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

pracownicy. Pracodawcy powinni mieć świadomość tego, że gdy element cyfrowy spełnia wytyczne dotyczące dostępności, osoby z niepełnosprawnościami, w tym z dysfunkcją narządu wzroku, mają pełny dostęp do jego treści.

Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niewidomych i słabowidzących oraz korzystanie z dostępnych (internetowych) aplikacji i systemów oznacza umożliwienie im niezależnego wykonywania rozmaitych obowiązków przy wykorzystaniu minimalnej pomocy innych pracowników.

Dzięki połączeniu technologii wspomagających oraz szeroko pojętej dostępności jest szansa na utworzenie nowych zawodów, które mogą być wykonywane przez osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku. Co więcej, dzisiaj osoba niewidoma może realizować wiele zadań, których kiedyś nie dało się zrobić bezwzrokowo.

Istotne jest, aby pracodawca był świadomy tworzenia zasad dostępności oraz możliwości, jakie dają technologie wspomagające. Pracownik z dysfunkcją narządu wzroku może samodzielnie realizować odpowiedzialne zadania, o ile zapewni mu się niezbędny i dostępny sprzęt lub oprogramowanie.

Należy poinformować osobę niewidomą, która poszukuje pracy, o możliwych zawodach i obowiązkach, które mogłaby wykonywać, jeśli ma odpowiednie predyspozycje do korzystania z nowych technologii. Biorąc pod uwagę to, że niektóre zadania wymagają wykorzystania technologii w minimalnym stopniu, aby w pełni zintegrować się z firmą, potencjalny pracownik powinien być w stanie opanować zarówno technologie wspomagającą, jak i obsługę podstawowych aplikacji.

Krótko mówiąc, zarówno pracodawca, jak i pracownik powinni wiedzieć, że:

- 1. Miejsce pracy musi być przede wszystkim dostępne poprzez wyposażenie komputera w technologie wspomagające.** Wybór najbardziej odpowiedniego sprzętu powinien być: a) związany z pracą, jaką ma wykonywać pracownik, b) wybrany przez pracownika. Dostępne na rynku urządzenia (czytnik ekranu lub oprogramowanie powiększające) oferują różne funkcje, z którymi należy się zaznajomić. Pracownik powinien mieć możliwość korzystania z technologii wspomagającej, którą już zna, dzięki czemu jego praca będzie efektywna.
- 2. Oprogramowanie, aplikacje i usługi internetowe, które są dostępne dla wszystkich pracowników, muszą być dostępne przy użyciu technologii wspomagających.**
- 3. Wszyscy pracownicy powinni być świadomi zasad dostępności i procedur odpowiednich do udostępniania treści i usług.** Pomogłoby to pracownikowi z dysfunkcją narządu wzroku włączyć się w wiele możliwych działań i obowiązków. Pozwoli to na pełne włączenie go w działania firmy.
- 4. W wielu krajach istnieją przepisy lub ulgi podatkowe dla pracodawców.**



Firma, która pomaga znaleźć zatrudnienie osobie z dysfunkcją narządu wzroku, powinna wiedzieć nie tylko jakie zawody może ona wykonywać, lecz także jakie warunki musi spełnić, aby robić to w sposób niezależny. Znajomość specyfiki pracy potencjalnego pracodawcy i najbardziej dostępnych narzędzi może pomóc firmie w identyfikacji obowiązków i instytucji, które mogą zagwarantować odpowiedni poziom dostępności. Pośrednik może również zmotywować osobę niewidomą poszukującą pracy, wymieniając zalety i możliwości oferowane przez określone zawody i zadania w danej firmie.

Dostępność dokumentów i usług

Biura pośrednictwa pracy zobowiązane są także oferować usługi związane z poszukiwaniem zatrudnienia w przystępny sposób. Wszelkie materiały, dokumenty i broszury muszą być dostępne i dostarczone w wersji cyfrowej do odczytu za pomocą technologii wspomagających. Dostępnych jest wiele zasad i kryteriów dotyczących udostępniania treści za pomocą technologii wspomagających. Potencjalne sugestie dotyczące sposobu ich udostępniania można znaleźć w części IV.

Dostępność w miejscu pracy i budynkach

Brak dostępności budynków i środków transportu uniemożliwia im dostęp do edukacji i usług, a tym samym do pracy. Tak jak każdy człowiek, osoby niewidome lub słabowidzące chcą chodzić do miejsc publicznych i pracy. Główne trudności, na jakie napotykają osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku w dostępie do budynków i usług, można podsumować następująco:

- orientacja: wiedza, w którym kierunku iść,
- lokalizacja: ustalenie swojego położenia i możliwość jego identyfikacji,
- dostęp do informacji pisemnej,
- ryzyko upadku lub wpadnięcia na przeszkody.

Użytkownicy powinni mieć w każdej chwili dostęp do wszystkich informacji o obiekcie, aby zapewnić odpowiednią orientację i mobilność. Strona internetowa powinna zawierać je podane w przystępny sposób. Są one związane np. z:

- **obszarami usług:** przystankami transportu publicznego, lokalizacją parkingu, punktu wysiadania itp.,
- **opisem otoczenia:** jeśli główne wejście nie jest dostępne bezpośrednio z ulicy, lokalizacja punktu odbioru, opis trasy dojazdu itd.

Osoba z niepełnosprawnością narządu wzroku, która po raz pierwszy przybywa do danego obiektu, będzie potrzebowała pomocy widzącej osoby, aby się tam odnaleźć. Należy jednak poczynić pewne przygotowania. Przede wszystkim korytarze wewnętrzne powinny zapewniać jak najlepsze bezpieczeństwo. Dlatego należy zwrócić uwagę na następujące aspekty:

- oświetlenie musi być na tyle intensywne i jednorodne, aby nie tworzyło cieni,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

- oświetlenie podłogowe powinno być wyeliminowane z powodu lśnienia,
- wewnętrzne ścieżki muszą być wolne od wszelkich przeszkód. Należy pamiętać o usunięciu przeszkód napowietrznych lub – jeśli nie jest to możliwe – ominąć je za pomocą mebla,
- szklane ściany umieszczone wzdłuż ścieżki muszą mieć kontrastujące elementy, aby uniknąć ryzyka wpadnięcia na nie,
- aby ułatwić orientację osobom słabowidzącym w skomplikowanych przestrzeniach, zaleca się instalację ścieżek prowadzących lub specjalnych nawierzchni, ewentualnie połączonych z sygnalizatorami dźwiękowymi.

Ponadto wszystkie schody muszą być zabezpieczone w następujący sposób:

- łatwe do uchwycenia i ciągłe poręcze po obu stronach,
- wykrywalne powierzchnie ostrzegawcze na krawędzi każdego stopnia,
- kontrastujące i nieśliskie krawędzie schodów,
- kontrastujące podstopnice na pierwszym i ostatnim stopniu każdego poziomu,
- odpowiednie oświetlenie.

Jeśli dostępna jest jedna lub więcej wind, aby mogły być używane przez osoby z dysfunkcją narządu wzroku, powinny posiadać:

- kontrastujące wizualnie i dotykowo przyciski wywoływania,
- kontrastujące wizualnie numery, wypukłe i w alfabecie brajla,
- system głosowy dla numerów pięter i kierunku ruchów kabiny.

To tylko kilka przykładów, które obrazują dostępność budynków. Więcej sugestii do rozważenia w tej kwestii można znaleźć na stronie:

<https://www.inclusivcitymaker.com/accessibility-customers-vision-disabilities-public-venues/>.

I.4) POWITANIE NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH PRACOWNIKÓW ORAZ PROCEDURY ZARZĄDZANIA

- Osoba niewidoma jest takim samym człowiekiem jak inni.
- Niewidomi mają różne zainteresowania, możliwości i umiejętności, jak każdy z nas. Tak samo jak inni lubią podróżować, nawiązywać nowe kontakty, tańczyć, chodzić do teatru czy restauracji, ładnie wyglądać, robić dobre wrażenie na innych, słuchać radia, czy oglądać filmy w telewizji. Tak, oglądać.
- W kontakcie z osobą niewidomą słowa „widzieć” używaj równie często, jak w rozmowie z osobą widzącą. Będzie to zupełnie naturalne.
- Rozmawiając z niewidomym, nie musisz unikać tematu jego braku wzroku, ale nie należy rozmawiać tylko o tym.
- Osoba niewidoma czy słabowidząca też chciałaby pracować. Dokładnie z tych samych powodów, co wszyscy inni. Chciałaby móc realizować swoje plany, rozwijać się zawodowo, doskonalić swoje umiejętności, zarabiać pieniądze dla siebie i rodziny.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

- Kiedy osoba niewidoma przychodzi do urzędu pracy czy innej instytucji/firmy oferującej usługi pośrednictwa pracy, chciałaby zostać potraktowana tak, jak wszyscy inni klienci. Jedyną różnicę między nimi stanowi brak wzroku.

Pierwszy kontakt z niewidomym klientem poszukującym pracy – wprowadzenie

Osoba niewidoma wchodząc do pomieszczenia, nie wie, czy ktoś w nim jest. Nawet jeśli się zorientuje, że nie jest sama w pokoju, wciąż nie wie, kto jest tam razem z nią, czy jest to jedna, czy więcej osób, czy wszyscy są czymś zajęci, czy ktoś jest gotowy na rozmowę. Wszystkich tych informacji dostarcza przede wszystkim wzrok. Dlatego tak ważne jest, aby podejść do osoby z dysfunkcją narządu wzroku i wszystko jej przekazać. Jeżeli osobie niewidomej towarzyszy przewodnik, nie należy traktować go jak „tłumacza”. Jeżeli klientem jest osoba niewidoma, co należy na samym początku ustalić, trzeba zwracać się bezpośrednio do niej.

ABC nawiązania kontaktu z nieznaną nam osobą niewidomą poszukującą pracy

Wyobraźmy sobie sytuację, że osoba niewidoma, sama, z przewodnikiem lub psem przewodnikiem, wchodzi do pomieszczenia, w którym pracujesz jako doradca zawodowy lub pośrednik pracy.

Jak należy powitać osobę niewidomą?

Należy do niej podejść i, np. delikatnie dotykając jej dłoni, powiedzieć „Witam panią” lub „Witam pana”. Zaleca się, aby przedstawić się z imienia i nazwiska oraz określić, jaką funkcję pełni się w tym urzędzie/tej instytucji, np. „Nazywam się Daniel Kos, jestem doradcą zawodowym. W czym mogę pani/panu pomóc?”. Jeżeli klient oczekuje od nas pomocy/porady/konsultacji i jesteśmy w stanie zrobić to od razu, należy go o tym poinformować. Jeżeli nie mamy w tym momencie czasu, to proponujemy inny konkretny termin albo kierujemy taką osobę do innego specjalisty, który aktualnie jest dyspozycyjny.

Jeżeli spotkanie z klientem z dysfunkcją narządu wzroku odbędzie się w pomieszczeniu, w którym jest więcej osób, trzeba o tym poinformować, mówiąc np. „W tym pokoju pracuje ze mną w tym momencie jeszcze trzech kolegów”. W miarę możliwości należy zaproponować osobie poszukującej pracę przejście do innego pomieszczenia, które zapewni komfortowe warunki do poufnej rozmowy.

Pomoc osobie niewidomej lub słabowidzącej w przemieszczaniu się

Poinformuj klienta, dokąd się udajecie, np. do poczekalni czy miejsca spotkania, a może już do wyjścia. Podaj mu swój łokieć, informując go o tym. Osoba niewidoma lub słabowidząca, trzymając przewodnika właśnie za łokieć, dobrze wyczuwa jego ruchy. Jest też krok za nim i z wyprzedzeniem wyczuwa m.in. zmiany wysokości powierzchni, np. czy będzie wchodziła po schodach, czy z nich schodziła itp.

- **Proponowanie zajęcia miejsca**

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Jesteś już wraz z klientem z dysfunkcją narządu wzroku w poczekalni przed spotkaniem albo w pomieszczeniu, w którym odbędzie się rozmowa. Osoba niewidoma nie widzi krzesła. Możesz jej w bardzo łatwy sposób pomóc: wystarczy, że położysz jej dłoń na oparciu krzesła, sygnalizując to jednocześnie słownie, mówiąc np. „Proszę, tu jest krzesło”.

Ogólnie rzecz biorąc, w kontakcie z osobą niewidomą ważna jest delikatność i takt. Nie może ona mieć poczucia, że jest ustawiana, przedstawiana, popychana lub sadzana.

- ***Rozmowa z osobą z dysfunkcją narządu wzroku***

Klienta niewidomego lub słabowidzącego należy traktować tak, jak każdego innego, oczywiście mając na uwadze to, że nie widzi. Nie możemy mu więc powiedzieć: „Proszę sobie obejrzeć aktualne oferty pracy na tablicy w korytarzu”. Słuchanie osoby niewidomej trzeba potwierdzać słownie, mówiąc np. „tak” czy „rozumiem”, gdyż nie jest w stanie zobaczyć naszego potwierdzenia przy użyciu gestów rąk czy skinienia głową. Nie możemy także prosić osoby z dysfunkcją narządu wzroku o odręczne wypełnienie dokumentów na miejscu. Możemy natomiast pomóc klientowi w wypełnieniu dokumentów, które własnoręcznie podpisze.

Warto zauważyć, że wiele osób niewidomych może chcieć samodzielnie sporządzić notatkę ze spotkania, np. w alfabecie brajla, na telefonie lub przy użyciu innego urządzenia. Natomiast osoby słabowidzące mogą użyć do tego celu także kartki papieru i długopisu. Niektórzy klienci z dysfunkcją narządu wzroku mogą chcieć nagrać na dyktafon ważne dla nich informacje i należy im na to pozwolić.

- ***Podpis osoby niewidomej***

Wskaż osobie niewidomej miejsce podpisu, naprowadzając jej rękę na określony punkt w dokumencie. Niektórzy noszą przy sobie ramki do podpisu. Taką ramkę można nabyć w sklepie z artykułami dla osób niewidomych. Osoba z niepełnosprawnością narządu wzroku może mieć również pieczętkę z podpisem, tzw. faksymile. Ma ona ponadto prawo złożyć podpis nieczytelny i niekoniecznie za każdym razem identyczny.

- ***Ustalenie kanałów komunikacji***

Dobrze jest dowiedzieć się, czy niewidomy/słabowidzący klient obsługuje komputer. Jeżeli tak, najlepszą formą komunikacji będą wiadomości e-mail.

Jeżeli oferty pracy znajdują się na stronie internetowej, która jest dostępna dla osób z dysfunkcją narządu wzroku, warto o tym poinformować. Jeżeli ogólnodostępne dane nie są jednak dostosowane do potrzeb osób niewidomych, co niestety wciąż może się zdarzyć, wtedy dobrze jest postarać się o to, żeby stały się dostępne dla wszystkich.



W jaki sposób zapewnić osobom niewidomym dostęp do informacji o oferowanych miejscach pracy? Na przykład poprzez umieszczanie ofert pracy w formie tekstowej, a nie graficznej. Dopóki się tego nie zrealizuje, należy udostępniać te dane klientowi z dysfunkcją narządu wzroku w sposób indywidualny, np. przesyłając je w formie tekstowej na jego adres e-mail.

Jeżeli niewidomy klient nie korzysta z komputera i Internetu, należy go do tego zachęcić i w ramach podnoszenia jego kwalifikacji, jeżeli to możliwe, w pierwszej kolejności mu to zapewnić. Jeżeli nie masz takiej możliwości we własnym zakresie, dobrze jest poszukać odpowiednich szkoleń oferowanych przez firmy zewnętrzne. Jeżeli potencjalny pracownik z jakichś przyczyn nie ma możliwości lub nie jest zainteresowany nauką obsługi komputera, należy z nim ustalić, jak będzie przebiegała dalsza współpraca. Większość osób niewidomych poszukujących pracy obsługuje samodzielnie telefon komórkowy, a szczególnie młodszy (choć nie tylko) nie mają problemu z biegłą obsługą smartfonów.

Dlatego najlepiej indywidualnie ustalić, jaka forma kontaktów będzie możliwa w dalszej współpracy.

- ***Praca z niewidomym/słabowidzącym klientem***

W swojej codziennej pracy z klientami możesz korzystać z metod, które wymagają wzroku. Jednak będą one niedostępne dla osób niewidomych i wielu słabowidzących. Można postarać się przystosować je do możliwości osób z dysfunkcją narządu wzroku, ale warto też próbować znaleźć jakieś inne metody, które będą dostępne. W przypadku chęci adaptacji istniejących materiałów do pracy z klientem niewidomym lub słabowidzącym, zachęcamy do kontaktu z organizacjami zrzeszającymi osoby z dysfunkcją narządu wzroku lub specjalnymi ośrodkami edukacyjnymi. Zatrudnieni tam eksperci z przyjemnością udzielą odpowiednich wskazówek w tym zakresie.

Szczególnie trzeba pamiętać o specyfice pracy z osobami słabowidzącymi: każda z nich może widzieć inaczej i mieć odmienne możliwości wzrokowe. Osoba poruszająca się z białą laską może niejednokrotnie być w stanie czytać zwykły druk i samodzielnie wypełniać dokumenty – może mieć np. wąskie pole, ale dobrą ostrość widzenia. Dzięki temu jest w stanie czytać i pisać samodzielnie, ale porusza się wyłącznie z białą laską.

- ***Różnorodne zainteresowania i potencjał zawodowy osób z dysfunkcją narządu wzroku***

Warto pamiętać, że osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku, tak jak wszyscy inni, mają różnorodne zainteresowania zawodowe, różne mocne i słabe strony, odmienne kwalifikacje i różnorodny potencjał. Nie wszystkie chcą być muzykami, masażystami lub operatorami wprowadzania danych. Zatem ogromne znaczenie ma indywidualne podejście do każdego klienta: bez uprzedzeń i stereotypów, za to



z zainteresowaniem, uwagą i szacunkiem, podobnie jak do każdej innej osoby poszukującej pracy.

Zwróć uwagę:

Jeżeli to twój pierwszy kontakt z osobą niewidomą lub słabowidzącą, albo jeden z bardzo nielicznych, możesz to jej na końcu spotkania powiedzieć (lub, jeśli wolisz, na początku). Z uwagi na brak doświadczenia w obsłudze klientów z dysfunkcją narządu wzroku, do którego masz prawo, możesz poprosić taką osobę o jej uwagi lub wskazówki dotyczące obsługi, które są bardzo cenne i pozytywnie wpłyną na dalszą współpracę, a także na kontakty z innymi klientami mającymi podobne problemy ze wzrokiem.

I.5) STRATEGIE WZMOCNIENIA POCZUCIA WŁASNEJ WARTOŚCI WŚRÓD OSÓB NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH POSZUKUJĄCYCH PRACY ORAZ DORADZTWO W ZAKRESIE ROZWOJU KARIERY

Jeśli chcesz rozpocząć pracę lub powrócić do aktywności zawodowej, będziesz potrzebować pewnej dozy „wzmocnienia”, aby móc samodzielnie przejąć kontrolę nad całym procesem. Szansa na sukces jest większa, a motywacja wzrasta tylko wtedy, kiedy samodzielnie podejmujesz decyzje.

Wzmocnienie poczucia własnej wartości jest procesem dynamicznym i może ulec zmianom, np. poprzez rozwój osobisty, doświadczenie życiowe czy szkolenia. Oznacza także poczucie, że ktoś ma kontrolę i wpływ na swoją sytuację. Wiara we własne możliwości i pewność siebie jest na wyciągnięcie ręki.

Środowisko, w którym obraca się dana osoba oraz sposób, w jaki jest odbierana przez innych ludzi, którzy mają wpływ na jej życie mogą mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ. Otoczenie, które motywuje do działania, stymuluje rozwój samodzielności.

Samozarządzanie jest siłą napędową, która daje nam wzmocnienie pewności siebie. Pozwala zdefiniować nasze życie i stawia nas w roli wewnętrznego przywódcy, do którego należy podejmowanie decyzji.

Sześć elementów, które mają wpływ na wzmocnienie poczucia własnej wartości:

1. *Kompetencje: „pewność siebie, wiedza, co potrafisz”* – wiara we własne umiejętności jest potrzebna do osiągnięcia określonego celu.
2. *Samostanowienie: „wiesz, czego chcesz”* – umiejętność dokonywania niezależnych wyborów przy jednoczesnym poczuciu, że masz kontrolę nad własną sytuacją.
3. *Znaczenie: „co jest dla Ciebie ważne”* – przeżywanie życia jako czegoś znaczącego, co jest zgodne z własnymi poglądami i wartościami oraz poczuciem, że wybory, jakich dokonujesz na swojej drodze, mają znaczenie.
4. *Wpływ: „uczestniczysz”* – poczucie, że masz wpływ na swoją rolę w społeczeństwie; twoje wybory wpływają na twoje życie.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

5. *Pozytywna tożsamość: „wszystko w porządku”* – pozytywny obraz siebie, w którym twoja sytuacja jest realistycznie akceptowana i masz tam miejsce na inne rzeczy.
6. *Zorientowanie na grupę: „nie jesteś sam”* – uświadomienie sobie, że zawsze istnieje współzależność, która wymaga współpracy z innymi.

Możesz rozwinąć lub wzmocnić poczucie własnej wartości. W tym celu opracowano „Szkolenie wzmacniające VrijBaan”². Podręcznik szkoleniowy zawiera około 150 kursów szkoleniowych i ćwiczeń, które koncentrują się na jednym lub kilku komponentach.

Edukacja karierowa

Edukacja zawodowa ma fundamentalne znaczenie dla zwiększenia szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnością narządu wzroku. Istnieje szeroka gama zawodów dla niewidomych i słabowidzących studentów. Ponadto są także różne programy nauczania przeznaczone dla dzieci widzących, ale wciąż potrzeba dodatkowych instrukcji dla nauczycieli pracujących z uczniami słabowidzącymi. Istotne jest rozpoczęcie edukacji zawodowej w młodym wieku, tak aby rozwinąć jasny pogląd i zapoznać się z integracją na rynku pracy oraz rozwojem kariery zawodowej. Tylko w ten sposób uczniowie z dysfunkcją narządu wzroku mogą później realistycznie zrozumieć swoje ograniczenia i potencjał w zakresie różnych możliwości zawodowych. Najważniejsze jest, by edukacja zawodowa kładła nacisk na nauczanie tych osób jasnego komunikowania swoich potrzeb, samoświadomości, wiedzy o swoich mocnych stronach, zainteresowaniach, zdolnościach, słabościach, celach, wartościach i umiejętnościach przedzawodowych, świadomości zawodowej, a także umiejętności przygotowania do pracy, poszukiwania pracy, prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, wypełniania formularzy zgłoszeniowych, pisania życiorysów, poszukiwania pracy oraz wiedzy o różnych agencjach finansujących czy usługach wspierających w instytucjach edukacyjnych.

Wybór studiów i kariery/porady dotyczące kariery

Dla osób z dysfunkcją narządu wzroku wybór odpowiedniego kierunku studiów lub zawodu ma ogromne znaczenie. Nie da się ukryć, że ograniczone widzenie znacznie zawęży wachlarz profesji. Wybór zawodu, który odpowiada możliwościom, zainteresowaniom, ale przede wszystkim jest bliski osobowości danej osoby i jej zdolnościom wzrokowym, pomoże jej wytrwać dłużej oraz spowoduje mniejsze zmęczenie.

Aby dowiedzieć się, w jakiej profesji dana osoba czułaby się najlepiej, należy dokonać oceny predyspozycji poprzez badania psychodiagnostyczne, rozmowę, zadania i obserwacje. Ważne jest, aby potencjalni pracownicy mieli możliwość wykonania testów bez pomocy innych oraz aby materiał był dostępny. Należy również wydłużyć czas przeznaczony na czytanie, aby osoba poddawana testom właściwie określiła swoje umiejętności.

² Zob. <https://www.vrijbaan.nl/methodiek/>.



Zebrane w całość wyniki predyspozycji wzrokowych, możliwości, zainteresowań i osobowość danej osoby powinny dać wyobrażenie o tym, jaka praca jest najbardziej odpowiednia i jaką ścieżkę należy obrać, aby wykonywać dany zawód. Aby jak najlepiej to ustalić, należy wcześniej sformułować jasne pytania, np.:

- Co potrafię, w czym jestem dobry, czy mój słaby wzrok/brak wzroku nie stanowi przeszkody w wykonywaniu danej czynności?
- Co lubię, czy to ma wpływ na mój słaby wzrok/brak wzroku?
- Co mi odpowiada i czy to ma wpływ na mój słaby wzrok/brak wzroku?
- Jak daję sobie radę, mając ubytek wzroku, jakie kroki mogę/muszę podjąć, aby kontrolować sytuację?

Konkretne pytania również są ważne:

- Jakie cechy charakteru zwiększają twój sukces w pracy i nauce?
- Jakiego rodzaju przeszkody napotykas, szukając pracy?
- W jaki sposób możesz najlepiej pracować nad swoim rozwojem osobistym i kto może cię najlepiej prowadzić i wspierać oraz w jaki sposób?



CZĘŚĆ II – NOWE ZAWODY DLA OSÓB Z DYSFUNKCJĄ NARZĄDU WZROKU

Celem tej części jest przede wszystkim podniesienie świadomości Operatorów na temat ról zawodowych i zadań, które mogą być wykonywane przez osoby z dysfunkcją narządu wzroku dzięki najbardziej zaawansowanym urządzeniom wspomagającym, które do dziś były częściowo lub całkowicie niedostępne. Informacje te mogą być jednak skuteczne również dla osób słabowidzących i ich rodzin. Przegląd ten pozwala na zwrócenie uwagi na nowe, pojawiające się zawody, informując Operatorów o najnowszych możliwościach znalezienia pracy dla tych osób. Zawarte tu informacje mogą również stanowić użyteczny punkt odniesienia dla Operatorów w celu zapewnienia użytkownikom skutecznych i dostosowanych do ich potrzeb usług doradczych, stanowiących punkt wyjścia dla osób niewidomych i słabowidzących poszukujących pracy lub dodatkowych możliwości szkoleniowych związanych z nowymi obszarami zatrudnienia (np. kursy szkoleniowe, staże itp.).

Ta część będzie zawierać **listę najbardziej znaczących nowych zawodów**, które zostaną wybrane spośród wychwyconych podczas fazy badania. Wybór powinien uwzględniać przede wszystkim zawody występujące we wszystkich krajach uczestniczących, jak również te, które wykazują wysoki poziom wykonalności i mogą być zaproponowane osobom niewidomym i słabowidzącym zgodnie z cechami ich lokalnego środowiska ekonomicznego (np. we Włoszech, dla obszaru Toskanii, można wybrać kilka nowych zawodów z sektora turystycznego).

II.1) PRZEGLĄD ZAWODÓW

W tej części zostały wymienione (i zasugerowane) możliwe zawody, które mogą wykonywać osoby z dysfunkcją narządu wzroku. Lista jest jedynie propozycją, ale należy pamiętać, że osoba niewidoma może uzgodnić ze swoim pracodawcą inne możliwe do wykonania zadania dzięki dostępności wspomagających technologii komunikacyjno-informacyjnych. W związku z tym przedstawiony spis nie wyczerpuje wszystkich potencjalnych zawodów, ale ma na celu zasugerowanie zarówno Operatorom, pracodawcom, jak i osobom poszukującym pracy, co może robić osoba niewidoma. Zaproponowane zawody są również przydatne dla rodziców, rodzin i wszystkich Operatorów skupiających się wokół młodego niewidomego, który wymaga przeszkolenia, a więc i orientacji.

Proponowane zawody opierają się na: a) kilku ogólnych koncepcjach, które zostały omówione w naszych badaniach, szczególnie dzięki informacjom zebranych przez partnerów; b) aktualnej sytuacji w zakresie pojawiających się miejsc pracy; c) najnowszych trendach dotyczących możliwości zatrudnienia w krajach uczestniczących w projekcie, ze szczególnym uwzględnieniem mocnych i słabych stron związanych z niepełnosprawnością narządu wzroku; d) przyjętych wytycznych/standardach w zakresie szkoleń i stabilnych ofert pracy.

Wybraliśmy dwadzieścia profili, mając na uwadze możliwość zastosowania ich w praktyce przy minimalnej pomocy z zewnątrz. Nasz wybór opiera się na danych dotyczących zawodów

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

nietradycyjnych, z pominięciem takich, jak operatorzy telefoniczni, masażyści i nauczyciele szkolni. Ponadto, w przypadku niektórych zawodów, odnosimy się do regionalnego rejestru szkoleń i zawodów, który został przyjęty przez władze regionalne i który jest zgodny z wytycznymi krajowymi i europejskimi³. Proponowane zawody w szczególności są oparte na doświadczeniach i słabych stronach zebranych przez partnerów w ich krajach. Wreszcie, jako że proponowane zawody mają na celu dostarczenie przykładów tego, co może wykonywać osoba niewidoma lub słabowidząca, nowe potencjalne zawody mogą zostać zasugerowane i zidentyfikowane w oparciu o te przypadki.

Należy pamiętać, że podstawową rolę odgrywa technologia, która może otworzyć nowe możliwości dzięki technologiom wspomagającym, oprogramowaniu/rozwinętych aplikacjom, a także wymogom dostępności. Jeśli zawód opiera się na tych narzędziach i zasadach, a środowisko pracy na to pozwala, pracodawca i pracownik mogą również uzgodnić konkretną pracę/zadanie/zawód przydatny w tym środowisku. Ważne jest, aby podkreślić, że osoby, które wykonują tradycyjny zawód, muszą teraz wiedzieć, jak korzystać z nowych technologii. Nawet masażysta musi polegać na komputerach i urządzeniach elektronicznych, aby wykonywać swoje obowiązki. W rzeczywistości, dzięki nowym technologiom „stary jak świat” zawód masażyisty może być wykonywany przez osobę niewidomą lub słabowidzącą. Co więcej, mogą one prowadzić własny gabinet masażu. Wiele profesji, które mogłyby być wykonywane przez osoby niewidome i słabowidzące jednak zanika.

Ponadto rodziny, pracodawcy i pracownicy powinni być świadomi, że w wielu krajach istnieją ustawy o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych lub rządowe świadczenia finansowe i system ubezpieczeń społecznych. Świadczenia te mogą być przeznaczone dla członków rodziny lub opiekunów osób z dysfunkcją narządu wzroku, którzy większość czasu poświęcają dla nich lub firm zatrudniających osoby niewidome i słabowidzące. Może się to różnić w zależności od kraju, dlatego ważne jest, aby skontaktować się z lokalnymi stowarzyszeniami lub urzędami w celu uzyskania informacji.

II.2) LISTA PROPONOWANYCH ZADAŃ I ZAWODÓW DLA OSÓB Z DYSFUNKCJĄ NARZĄDU WZROKU

Zawody wymienione w tym rozdziale stanowią jedynie przykład tego, co może robić pracownik z dysfunkcją narządu wzroku. Każde zadanie lub zawód, który jest dostępny i możliwy do wykonania przez osobę niewidomą, może być zaproponowany osobie z dysfunkcją narządu wzroku poszukującej pracy lub pracownikowi. W rzeczywistości, z wyjątkiem zawodów, w których wzrok odgrywa zasadniczą rolę, teoretycznie osoba niewidoma lub słabowidząca może wykonywać każdą czynność, o ile istnieją warunki środowiskowe, technologiczne i współpracy. Niezbędne jest zatem omówienie z daną osobą jej postaw, zainteresowań i zdolności do wykonywania określonych czynności. Pracodawca i (potencjalny) pracownik mogą również określić zawód, który nie jest jeszcze dobrze

³ Zob. <https://www.regione.toscana.it/-/repertorio-regionale-delle-figure-professionali>.



zdefiniowany i zorganizowany dla osób z dysfunkcją narządu wzroku, pod warunkiem, że uwzględniane są umiejętności i potrzeby pracownika. Należy podkreślić, że teoretycznie nie powinno się brać pod uwagę żadnych ograniczeń podczas identyfikacji potencjalnego zawodu, który może być wykonywany przez osobę z dysfunkcją narządu wzroku. Jeśli zaawansowane technologie informacyjno-komunikacyjne, jak również warunki środowiska pracy czynią dany zawód dostępnym i możliwym do wykonania, osoba niewidoma może go wykonywać.

Proponowane zawody są szczegółowo opisane w następnym rozdziale. Jak wspomniano wyżej, przedstawiony spis nie wyczerpuje wszystkich potencjalnych zawodów:

1. pracownik biura turystycznego/zaplecza biura turystycznego,
2. transkryptor sądowy,
3. technik kompozycji i aranżacji muzycznej oraz planowania działań i produktów muzycznych (kompozytor-aranżer),
4. teleankieter/telesprzedawca w call center,
5. specjalista ds. informacji, wsparcia i szkoleń w małych grupach, poradnictwa oraz kursów pośrednictwa pracy,
6. specjalista ds. obsługi klienta – infolinia,
7. specjalista ds. telemarketingu/specjalista ds. sprzedaży w contact center,
8. dyrektor ds. dostępności,
9. projektant ds. dostępności,
10. tester dostępności stron internetowych,
11. audytor dostępności stron internetowych,
12. konsultant ds. dostępności stron internetowych,
13. host lub hostessa,
14. doradca HR,
15. menadżer ds. dostępności informacyjno-komunikacyjnej,
16. pianista,
17. pracownik działu obsługi,
18. pracownik socjalny,
19. kierownik magazynu,
20. psycholog pracy.

Wymienione tu profile zawodowe nie są wyczerpujące, lecz należy je traktować jako dynamiczną bazę, stale aktualizowaną zgodnie z nowymi wymaganiami rynku pracy i rozwojem technologicznym.

II.3) WYJAŚNIENIE ZAWODÓW

W tym paragrafie każdy proponowany zawód jest wyjaśniony bardziej szczegółowo. Nowe, najbardziej reprezentatywne zawody zostały pogrupowane według sektora gospodarki

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

i obszaru operacyjnego. Dla każdego zawodu został opracowany **odpowiedni Arkusz Objśnień** zawierający:

- ogólny opis działań i zadań,
- sektor gospodarczy,
- obszar operacyjny,
- poziom złożoności zadań.

Poziomy złożoności są podzielone na trzy etapy:

- POZIOM 1 – zadania i działania ukierunkowane głównie na prace wykonawcze, również złożone technicznie, wymagające ogólnej wiedzy o sektorze, procesach i produktach oraz niskiego poziomu samodzielności decyzyjnej przy ich realizacji;
- POZIOM 2 – zadania i działania wymagające wyszukanych metodologii i technik wdrażania, opartych na konkretnej wiedzy technicznej (lub naukowej) i dostosowanej do potrzeb. Zadania te wymagają również bardziej wysokiego poziomu autonomii i odpowiedzialności, nawet związanej z planowaniem i koordynacją procesów działania;
- POZIOM 3 – zadania i działania wymagające specjalistycznej wiedzy dostosowanej do potrzeb oraz opanowania złożonych technik realizacji, charakteryzujące się dużą odpowiedzialnością osobistą i autonomią, skoncentrowane głównie na analizie, diagnozie, projektowaniu i ocenie procesów działania, a także na koordynacji pracy personelu/zespołu,
- wymagane kompetencje, w tym te dotyczące zastosowania w pracy najnowszych zaawansowanych wspomagających technologii informacyjno-komunikacyjnych (w celu podkreślenia możliwych ścieżek szkoleniowych do wyboru przez zainteresowane osoby niewidome i słabowidzące).

W dalszej części opisano zawody zaproponowane jako przykładowe. Na podstawie tych opisów zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mogą mieć wyobrażenie o możliwych zadaniach i umiejętnościach wymaganych od danej osoby.



WYTYCZNE DLA PODMIOTÓW ŚWIADCZĄCYCH
USŁUGI PRACY
PROFESJONALNE PROPOZYCJE
DLA UŻYTKOWNIKÓW NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH
Arkusze Objasnień do zawodów

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

1. Pracownik biura turystycznego/zaplecza biura turystycznego

ZAWÓD	<i>Pracownik biura turystycznego/zaplecza biura turystycznego</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none">• obsługa recepcji,• tworzenie rezerwacji,• zarządzanie reklamacjami i sprawami administracyjnymi
SEKTOR GOSPODARCZY	turystyka, hotelarstwo, gastronomia
OBSZAR DZIAŁANIA	produkcja towarów i usług
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none">• znajomość przynajmniej dwóch języków obcych,• komunikatywność,• znajomość głównych programów zarządzania hotelem
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	umiejętność posługiwania się czytnikiem ekranu/oprogramowaniem powiększającym, znajomość pakietu MS Office, umiejętność korzystania z Internetu i poczty elektronicznej



2. Transkryptor sądowy

ZAWÓD	Transkryptor sądowy
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none">• czynności związane z tłumaczeniem i transkrypcją sygnałów głosowych pochodzących z podsłuchów telefonów i środowiska na zlecenie organów wymiaru sprawiedliwości (sądu i prokuratury) oraz kancelarii prawnych,• przetwarzanie tych informacji i danych w celu zapewnienia szczegółowej rekonstrukcji wydarzeń
SEKTOR GOSPODARCZY	komunikacja, public relations, reklama
OBSZAR DZIAŁANIA	produkcja towarów i usług
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none">• umiejętność analizy sygnału audio,• biegła obsługa komputera ze szczególnym uwzględnieniem oprogramowania do odsłuchu/analizy sygnału dźwiękowego,• znajomość technik analizy sygnału dźwiękowego w celu poprawy jakości dźwięku,• znajomość sprzętu i metod stosowanych do przechwytywania sygnałów,• znajomość narzędzi do odsłuchu i transkrypcji,• zarządzanie plikami, edytorami tekstu i programami do przetwarzania danych, a także oprogramowaniem do odsłuchiwania/analizy sygnału głosowego, takich jak Prad, Sound Forge z redukcją szumów i Multi-speech itp.,• znajomość powiązanego sprzętu komputerowego do wykonywania transkrypcji,• umiejętność sporządzania protokołu z dokonanej transkrypcji, uwzględniając procedury prawne i relacje międzyludzkie, które mają wpływ na pracę,• umiejętność rozróżnienia poszczególnych etapów procedury: role poszczególnych stron i kroki w procedurach, które należy podjąć podczas wykonywania zadania,• prezentowanie efektów pracy przy użyciu fachowej terminologii, zwłaszcza w relacjach z klientem i zainteresowanymi stronami,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność utrzymywania relacji społecznych w kontekście operacyjnym w dziedzinie kryminalistyki, • umiejętność wyszukiwania dowodów na kompletność ekspertyzy, • podstawowa znajomość prawa i zasad postępowania karnego w celu obrony swojego stanowiska w sposób jasny i przekonujący podczas rozprawy sądowej, • bardzo dobre umiejętności komunikacji interpersonalnej, które są istotne w relacjach z zaangażowanymi stronami, • umiejętności analityczne, rozpatrywanie rozmowy w szerokim kontekście, umiejętność rozpoznawania zmieniającej się intonacji oraz znaczenia poszczególnych słów, ról w dialogu, odróżnianie prawdy od kłamstwa, • sporządzenie transkrypcji w formie pisemnej, biorąc pod uwagę złożoność języka w nagrany sygnale głosowym zgodnie z określonymi procedurami w dziedzinie kryminalistyki i prowadzenia śledztwa, • umiejętność zrekonstruowania rzeczywistości lub wydarzeń, wsłuchując się w najdrobniejszy szum, przywiązując wagę do najmniejszych szczegółów, • umiejętność przeniesienia na papier jednostek suprasegmentalnych przekazywanych ustnie i spontanicznie przy użyciu prostych technik i symboli, • podstawowa znajomość lingwistyki sądowej potrzebna do łączenia i zarządzania informacjami ze sfery językowej oraz informacjami ze sfery kryminalistycznej, • znajomość elementów językoznawstwa ogólnego do badania języka i struktury językowej, • znajomość podstaw psychologii odnośnie percepcji mowy do analizy procesów komunikacyjnych i rozpoznawania ról przyjmowanych przez rozmówców, • znajomość elementów semantyki służących do identyfikacji znaczenia słów, fraz i tekstów, • znajomość elementów językowych i dialektu w celu określenia pochodzenia geograficznego rozmówcy i przetłumaczenia jego żargonu, • znajomość fonetyki percepcyjnej w celu rozróżnienia ładunku informacji między tym, co jest produkowane, a tym, co jest postrzegane,
--	---



	<ul style="list-style-type: none"> znajomość pojęcia fonologii segmentalnej i suprasegmentalnej do badania dźwięków językowych z punktu widzenia ich funkcji i organizacji w słowach
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	umiejętność posługiwania się czytnikiem ekranu lub oprogramowaniem powiększającym, znajomość oprogramowania biurowego, bardzo dobra znajomość programów do przetwarzania dźwięku



3. Technik kompozycji i aranżacji muzycznej oraz planowania działań i produktów muzycznych (kompozytor-aranżer)

ZAWÓD	Technik kompozycji i aranżacji muzycznej oraz planowania działań i produktów muzycznych (kompozytor-aranżer)
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> wykorzystanie własnego, specjalistycznego przygotowania i talentu do tworzenia partytur muzycznych według własnego pomysłu, które mogą być wykonywane na koncertach albo wykorzystywane w przedstawieniach na żywo lub nagranych (proza, taniec, filmy, reklamy, Internet itp.), jako aranżer: modyfikowanie, zarówno strukturalnie, jak i instrumentalnie, partytur i dostosowanie ich do różnych formacji, osoba na tym stanowisku może pracować jako wolny strzelec lub być zatrudniona na podstawie umów na czas określony i pracować w fundacjach, zespołach i stowarzyszeniach liryczno-symfonicznych
SEKTOR GOSPODARCZY	produkcja towarów i usług
OBSZAR DZIAŁANIA	rozrywka
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 3
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> dyplom liceum muzycznego, umiejętność aranżacji i weryfikacji kompozycji muzycznych, umiejętność aranżacji kompozycji muzycznych z różnych gatunków, dostosowując je do różnych formacji i kontekstów produkcyjnych
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	umiejętność posługiwania się czytnikiem ekranu lub oprogramowaniem powiększającym zgodnie z typologią niepełnosprawności wzrokowej, znajomość sprzętu biurowego, bardzo dobra znajomość programów do edycji dźwięku, znajomość portali społecznościowych



4. Teleankieter/telesprzedawca w centrum telefonicznym

ZAWÓD	<i>Teleankieter/telesprzedawca w centrum telefonicznym</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> kontakt z klientem w ramach działalności centrum telefonicznego, czyli miejsca, w którym wykonuje się lub odbiera duże ilości połączeń telefonicznych w celu prowadzenia aktywnej sprzedaży, marketingu, obsługi klienta, telemarketingu, wsparcia technicznego (dział pomocy technicznej) i innych działań związanych z komunikacją z obywatelami/użytkownikami/klientami
SEKTOR GOSPODARCZY	świadczenie usług
OBSZAR DZIAŁANIA	produkcja usług
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1/2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> wymagane świadectwo ukończenia szkoły średniej, w niektórych przypadkach może być wymagane wykształcenie wyższe (np. na stanowiskach działu pomocy technicznej i specjalistycznej pomocy technicznej) lub ukończenie specjalnego szkolenia, w wielu przypadkach wymagana jest znajomość jednego lub kilku języków obcych oraz podstawowa znajomość obsługi komputera, bardzo istotna jest umiejętność korzystania z narzędzi do tworzenia baz danych
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	umiejętność posługiwania się czytnikiem ekranu lub oprogramowaniem powiększającym, obsługa sprzętu biurowego, wysoko rozwinięte umiejętności komunikacyjne, słuchanie ze zrozumieniem, utrzymywanie pozytywnej relacji z klientem



5. Specjalista ds. informacji, wsparcia i szkoleń w małych grupach; poradnictwo i kursy pośrednictwa pracy

ZAWÓD	<i>Specjalista ds. informacji, wsparcia i szkoleń w małych grupach; poradnictwo i kursy pośrednictwa pracy</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • gromadzenie i dostarczanie informacji o możliwościach rozwijania kariery zawodowej, np. odnośnie studiowania, ofert pracy, staży itp., • pomaganie klientom dokonania wyboru ścieżki nauki/pracy/szkolenia oraz zapewnienie im indywidualnego dostępu do źródła informacji w tym zakresie, • w placówkach edukacyjnych: pomaganie nauczycielom i trenerom w procesie integracji i optymalizacji ścieżki szkoleniowej oraz promowanie działań zapobiegających i/lub usuwających niewygodne sytuacje, • prowadzenie działań mentoringowych w zakresie orientacji zawodowej i wsparcie w zakresie zatrudnienia/reintegracji
SEKTOR GOSPODARCZY	produkcja usług
OBSZAR DZIAŁANIA	edukacja/szkolenia/orientacja zawodowa
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza z zakresu: <ul style="list-style-type: none"> ○ ustawodawstwa i regulacji dotyczących systemu pracy (umowy, organizacja firmy, urzędzenia wspierające szkolenie dorosłych, narzędzie aktywnej polityki zatrudnienia), ○ głównych cech charakterystycznych procesów uczenia się w kontekstach formalnych, nieformalnych i pozaformalnych, ○ technik walidacji i monitorowania, ○ teorii i technik pracy grupowej, ○ technik skutecznej komunikacji • umiejętności – kandydat powinien być w stanie: <ul style="list-style-type: none"> ○ dbać o powitanie i przyjęcie użytkowników, zauważać ich potrzeby, ○ projektować i monitorować szkolenia i ścieżki rozwoju zawodowego użytkowników,



	<ul style="list-style-type: none"> ○ projektować i monitorować doświadczenia zawodowe (np. staże)
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	umiejętność posługiwania się czytnikiem ekranu lub oprogramowaniem powiększającym, obsługa sprzętu biurowego, znajomość obsługi portali społecznościowych

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

6. Specjalista ds. obsługi klienta – infolinia

ZAWÓD	Specjalista ds. obsługi klienta – infolinia Europejska klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO): nr 4222.1 Odpowiednik w Polskiej Klasyfikacji Zawodów: nr 422201
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none">• udzielanie klientom informacji przez telefon lub za pośrednictwem poczty elektronicznej,• odpowiadanie na pytania dotyczące usług, produktów i polityki firmy lub organizacji/institucji
SEKTOR GOSPODARCZY	<u>Wszystkie sektory gospodarcze:</u> <ol style="list-style-type: none">1. Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo,2. Sztuka, rozrywka i rekreacja,3. Hotelarstwo i turystyka,4. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,5. Działalność usługowa w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych,6. Produkcja żywności, napojów i tytoniu,7. Produkcja tekstyliów, odzieży, obuwia i produktów pokrewnych oraz obróbki skóry,8. Górnictwo i przemysł ciężki,9. Transport i magazynowanie,10. Działalność weterynaryjna,11. Handel hurtowy i detaliczny, wynajem i leasing,12. Administracja biznesowa,13. Przemysł chemiczny,14. Budownictwo15. Edukacja,16. Zaopatrzenie w energię i wodę, gospodarowanie ściekami i odpadami,17. Finanse, ubezpieczenia i nieruchomości,18. Produkcja towarów konsumpcyjnych z wyjątkiem żywności, napojów, tytoniu, tekstyliów, odzieży oraz obróbki skóry,19. Produkcja sprzętu elektrycznego, komputerowego, wyrobów elektronicznych i optycznych,20. Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyjątkiem maszyn i urządzeń,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<p>21. Produkcja maszyn i urządzeń, z wyjątkiem sprzętu elektrycznego,</p> <p>22. Produkcja sprzętu transportowego,</p> <p>23. Media,</p> <p>24. Obsługa osobista – usługi wsparcia administracyjnego – oraz działalność ochroniarska i detektywistyczna,</p> <p>25. Administracja publiczna oraz organizacje obronne i członkowskie,</p> <p>26. Działalność naukowa i techniczna,</p> <p>27. Przetwórstwo drewna, papieru i poligrafia</p>
OBSZAR DZIAŁANIA	obsługa klienta
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>Podstawowe umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • odbieranie połączeń przychodzących, • gromadzenie danych od klientów, • komunikowanie się z klientem przez telefon, • sporządzanie raportu klienta, • utrzymywanie dobrych relacji z klientami, • dbanie o satysfakcję klienta, • prowadzenie rejestru interakcji z klientami, • zarządzanie klientami, • zapewnienie obsługi klienta. <p>Podstawowa wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość produktów, • znajomość usług/polityki firmy, • wgląd w klienta, • obsługa klienta. <p>Dodatkowe umiejętności i kompetencje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analizowanie trendów wydajności połączeń, • udzielenie pomocy klientom, • prowadzenie aktywnej sprzedaży, • kontaktowanie się z klientami, • umiejętność komunikowania się w formie pisemnej (elektronicznej),



	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność pisania profesjonalnych wiadomości e-mail, • śledzenie zamówień klientów, • rozwiązywanie problemów technicznych, • utrzymywanie relacji z klientem, • ocenianie opinii klientów, • informowanie klientów o ofertach specjalnych, • przygotowywanie korespondencji dla klientów, • dostarczanie klientom informacji o zamówieniu, • udzielanie informacji o cenach. <p>Dodatkowa wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • technologie obowiązujące w call center, • zarządzanie relacjami z klientami.
<p>WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH</p>	<p>bardzo dobra znajomość obsługi komputera – MS Office (Word, Excel), znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym czytników ekranu (NVDA, JAWS dla Windows, VoiceOver itp.) oraz programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich</p>



7. *Specjalista ds. telemarketingu/specjalista ds. sprzedaży w centrum kontaktu*

ZAWÓD	<p><i>Specjalista ds. telemarketingu/specjalista ds. sprzedaży w centrum kontaktu</i></p> <p><i>Europejska klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO): nr 5244.1</i></p> <p><i>Odpowiednik w Polskiej Klasyfikacji Zawodów: nr 524404</i></p>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<p>Pracownicy w centrum kontaktu kontaktują się z dotychczasowymi i potencjalnymi klientami przez telefon lub za pośrednictwem poczty elektronicznej w celu promocji towarów i usług, sprzedaży i organizowania spotkań handlowych. Sprzedawcy mogą pracować zarówno w biurze firmy, jak i w innym miejscu.</p> <p><u>Zadania na tym stanowisku obejmują:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• promowanie towarów i usług przez telefon lub pocztę elektroniczną na podstawie list kontaktów, zgodnie ze skryptem,• wzbudzanie zainteresowania towarami i usługami wśród przedstawicieli handlowych oraz ubieganie się o sprzedaż lub zawarcie umowy z nimi,• organizowanie wysyłki towarów, zestawów informacyjnych i broszur do klientów,• umawianie spotkań z przedstawicielami handlowymi,• rejestrowanie na bieżąco uwag odnośnie kolejnych działań i aktualizowanie marketingowych baz danych w celu odzwierciedlenia zmian statusu każdego klienta,• zgłaszanie otrzymanych działań konkurencji do wiadomości dla kierowników,• prowadzenie statystyk wykonanych rozmów i osiągniętych sukcesów,• składanie okresowych raportów z działań i wyników telesprzedaży. <p>Przykłady sklasyfikowanych tutaj zawodów:</p> <ul style="list-style-type: none">• sprzedawca w call center,• sprzedawca w centrum obsługi klienta,• sprzedawca w sklepie internetowym,• telemarketer,• sprzedawca telemarketingowy.



	Niektóre pokrewne zawody zostały sklasyfikowane gdzie indziej: <ul style="list-style-type: none"> • pracownik infolinii w call center – 4222.
SEKTOR GOSPODARCZY	wiele sektorów gospodarczych, np. finanse; ubezpieczenia i nieruchomości; działalność usługowa w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych; opieka zdrowotna i pomoc społeczna; edukacja; hotelarstwo i turystyka
OBSZAR DZIAŁANIA	komunikacja i sprzedaż
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>Podstawowe umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dostosowanie się do zmieniających się sytuacji, • prowadzenie rozmów telefonicznych, • rozwiązywanie problemów, • dbałość o zadowolenie klienta, • samodzielność, • obsługa komputera, • prowadzenie ewidencji zadań, • umiejętność słuchania ze zrozumieniem, • wielozadaniowość, • przedstawianie raportów, • przetwarzanie danych, • pewność siebie, • znajomość języków obcych, • odporność na stres, • korzystanie z oprogramowania do zarządzania relacjami z klientami. <p>Podstawowa wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość produktów, • znajomość usług, • umiejętność płacenia kartą kredytową. <p>Dodatkowe kompetencje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • odbieranie połączeń przychodzących, • stosowanie się do środowiska opartego na ITIL, • znajomość procedur w zakresie poufności danych, • rozwiązywanie problemów technicznych, • przeprowadzanie analizy danych, • prowadzenie procedury eskalacji, • priorytetyzacja zadań, • zapewnienie wsparcia w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa klienta, • orientacja na cel i myślenie proaktywne. <p>Dodatkowa wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zasady komunikacji, • system handlu elektronicznego, • elektroniczne zamówienia, • zasady pracy zespołowej.
<p>WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH</p>	<p>bardzo dobra znajomość obsługi komputera – MS Office (Word, Excel), znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym czytników ekranu (NVDA, JAWS dla Windows, VoiceOver itp.) oraz programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich</p>



8. Dyrektor ds. dostępności

ZAWÓD	<i>Dyrektor ds. dostępności</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<p>Niniejsze stanowisko wiąże się z wprowadzeniem zmian kulturowych w organizacjach, sprzyjając uczestnictwu klientów z niepełnosprawnościami w strategiach biznesowych. Dyrektor ds. dostępności jest odpowiedzialny za skuteczne kierowanie, opracowywanie i wdrażanie strategii biznesowej integracji osób niepełnosprawnych, podlegając bezpośrednio prezesowi przedsiębiorstwa. Osoba ta będzie odpowiedzialna za zapewnienie dostępności osobom z niepełnosprawnościami w całym przedsiębiorstwie oraz za zwiększenie dostępności dla dostawców i klientów. Będzie także kierować zespołem specjalistów ds. dostępności odpowiedzialnych za zarządzanie programami skupionymi na ułatwieniu dostępności dla pracowników, klientów i dostawców. Ponadto dyrektor ds. dostępności będzie odpowiedzialny za integrację osób niepełnosprawnych z przedsiębiorstwem poprzez zwiększanie możliwości uczenia się i rozwoju, rekrutowanie ich, a także utrzymanie i zaangażowanie w obszarze dostępności z uwzględnieniem tej grupy. Przedsiębiorstwo posiadające dyrektora ds. dostępności może zdecydować o rozszerzeniu środków dostępności poza regulacje i ustanowić ją jako kluczową wartość biznesową. Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie potrzebowała wsparcia widzącego pracownika (współpracownika lub stażysty) w wykonywaniu różnych obowiązków.</p> <p>Zadania:</p> <p>Działania na rzecz dostępności w organizacji:</p> <ul style="list-style-type: none">• opracowanie polityki dostępności i priorytetów strategicznych,• rozszerzenie istniejącego programu o nowe partnerstwa biznesowe i dodatkowe rynki; nawiązywanie nowych relacji społecznych i zatrudnianie większej liczby osób,• nadzorowanie zespołu w celu rozwijania i utrzymywania szkoleń oraz wsparcia dla działów zatrudniających pracowników z niepełnosprawnościami oraz zwiększanie możliwości edukacyjnych dla wszystkich pracowników objętych integracją,• wpływanie na różnorodność wśród dostawców, włączając ulepszoną komunikację, narzędzia technologiczne, portale i inne metodologie w celu zwiększenia użyteczności dla osób z niepełnosprawnościami,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie sprawami prawnymi dostosowanymi do ograniczania ryzyka, • integracja działów w organizacji, • odpowiedzialność za projekty podejmujące inicjatywy mające na celu poprawę dostępności w obecnych obiektach fizycznych i praktykach operacyjnych. <p>Współpraca z działem zasobów ludzkich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wspieranie integracji w dziale zasobów ludzkich, działach zaopatrzenia i innych jednostkach, • dyrektor ds. dostępności i zespół będą bezpośrednio kontaktować się z rekruterami, aby pomóc w znalezieniu pełnoetatowych i niepełnoetatowych utalentowanych osób z niepełnosprawnościami, • współpraca z działem HR w celu określenia odpowiedniego wyniku w sytuacjach związanych z potencjalnymi udogodnieniami, • wsparcie finansowe programów zatrudnienia, które mają na celu zwiększenie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami do zmodyfikowanych ról biznesowych, • promowanie najlepszych praktyk w całym przedsiębiorstwie w celu zapewnienia dostępu do zasobów dla wszystkich programów związanych z zatrudnieniem. <p>Dostępność dla partnerów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zostanie rzecznikiem gości i klientów z niepełnosprawnościami oraz partnerem, który zapewnia zgodność z przepisami dotyczącymi dostępności, • współpraca z obszarem działalności związanym z opracowywaniem programów ułatwiających dostęp oraz udzielanie porad w zakresie udostępniania produktów i usług wszystkim klientom, niezależnie od ich umiejętności, • nadzorowanie działań mających na celu ułatwienia dostępu dla dostawców w zakresie zarządzania ryzykiem stron trzecich, • współpraca z kluczowymi interesariuszami, przedstawienie zaleceń i materiałów dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami, inicjatyw społecznych na rzecz różnorodności, rozwoju, zaangażowania i innych celów strategicznych, • współpraca z dostawcami i klientami,
--	---



	<ul style="list-style-type: none"> współpraca z rządami i innymi zainteresowanymi grupami z aktywnym zarządzaniem interesariuszami.
SEKTOR GOSPODARCZY	TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE – technologia komunikacyjno-informacyjna oraz urządzenia wspomagające
OBSZAR DZIAŁANIA	biuro
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 3
WYMAGANE UMIEJĘTNOŚCI	<p>Wymagane jest 10 lat doświadczenia w pracy z osobami niepełnosprawnymi i organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Umiejętności zarządzania:</p> <ul style="list-style-type: none"> doświadczenie w zarządzaniu projektami i umiejętność budowania zespołu, doskonałe i efektywne umiejętności interpersonalne i komunikacyjne na różnych poziomach w dużej, złożonej organizacji, umiejętność strategicznego myślenia, analizowania i szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby i cele biznesowe, wysoki poziom integralności, etyki, chęci do podejmowania inicjatyw i rozwinięte umiejętności interpersonalne, umiejętność i chęć zapewnienia równowagi między strategią a wykonaniem, praktyczne zarządzanie, które jest szczegółowe i wymaga współpracy z zespołem, udokumentowane doświadczenie w budowaniu silnego zespołu, który zapewni firmie wyniki. <p>Umiejętności cyfrowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> bardzo dobra znajomość pakietu MS Office oraz umiejętność tworzenia i testowania dokumentów w dostępnych formatach w ramach pakietu i PDF, biegłe posługiwanie się przeglądarkami internetowymi/ kontrolowanie kodu za pomocą przeglądarek internetowych, bardzo dobra umiejętność tworzenia stron internetowych (HTML, CSS, JavaScript), szeroka wiedza na temat koncepcji dostępności cyfrowej, rozumienie pojęcia użyteczności,



	<ul style="list-style-type: none"> doświadczenie w testowaniu dostępności/użyteczności aplikacji i pomaganiu programistom w usuwaniu usterek. <p>Ścieżka szkoleniowa: samouczki dostępne online (w3schools: https://www.w3schools.com/html/), wytyczne firmy Microsoft dotyczące tworzenia dokumentów z ułatwieniami dostępu (https://support.microsoft.com/en-ie/office/make-your-word-documents-accessible-to-people-with-disabilities-d9bf3683-87ac-47ea-b91a-78dcacb3c66d), certyfikat IAAP: certyfikowany specjalista ds. podstawowych kompetencji w zakresie ułatwień dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS).</p> <p>Standardy i wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> bardzo dobra znajomość standardu WCAG (wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych), UAAG (wytyczne dotyczące ułatwień dostępu agenta użytkownika), ATAG (wytyczne dotyczące dostępności narzędzi do tworzenia treści), ARIA (dostępne bogate aplikacje internetowe), sekcja 508, ADA (amerykańska ustawa o niepełnosprawności), znajomość prawa krajowego i międzynarodowego (np. międzynarodowa Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, karta praw podstawowych Konwencji ONZ, prawodawstwo europejskie itp.). <p>Ścieżka szkoleniowa: samouczki dostępne online (WCAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/, UAAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/uaag/, ATAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/atag/, ARIA: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/aria/, specjalizacja w zakresie badań i projektowania doświadczeń użytkowników: https://www.coursera.org/specializations/michiganux.</p> <p>Inna ścieżka szkoleniowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> nauczanie uczniów z wadami wzroku: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2, inne kursy w języku angielskim dla osób niewidomych: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2.
<p>WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ</p>	<p>Bardzo dobra znajomość technologii wspomagających, takich jak: czytnik ekranu, oprogramowanie dla osób z zaburzeniami poznawczymi i niepełnosprawnością ruchową, bardzo dobra znajomość oprogramowania powiększającego ekran (tylko dla osób słabowidzących), znajomość czytników ekranu JAWS, NVDA</p>



URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	<p>i VoiceOver (obsługa komputerów PC, Mac i systemu iOS), znajomość czytników ekranu dla urządzeń mobilnych, znajomość zautomatyzowanych narzędzi do testowania, takich jak WAVE, AXE itp., znajomość interfejsu API.</p> <p>Ścieżka szkoleniowa: certyfikat IAAP: certyfikowany specjalista w zakresie podstawowych kompetencji ułatwień dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS), dostępne online tutoriale/ebooki: https://www.nvaccess.org/shop/.</p>
------------------------------------	---



9. Projektant ds. dostępności

ZAWÓD	Projektant ds. dostępności
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<p>Projektant ds. dostępności powinien współpracować z osobami niepełnosprawnymi, aby zrozumieć, jak wyeliminować bariery w produktach tworzonych przez daną firmę. Z pomocą osób z niepełnosprawnościami projektant ustala standardy i przeprowadza badania użyteczności. Ponadto identyfikuje kluczowe wskaźniki wydajności, aby z czasem ulepszyć produkty. Projektant potrzebuje wsparcia osoby widzącej (współpracownika lub stażysty), aby wykonać wszystkie prace projektowe zgodnie ze standardami WCAG (np. kontrast kolorów itp.). Do jego obowiązków będzie należało:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie dostępnego środowiska, które posłuży jako przewodnik dla projektantów UX, badań UX, systemów projektowania, inżynierii i produktu, • wybieranie najlepszych praktyk, prowadzenie oceny konkurencji, tworzenie dostępnych rozwiązań, • współpraca z zespołami zewnętrznymi i wewnętrznymi w celu ustalenia strategii i opracowania dostępnych rozwiązań, • tworzenie i stosowanie wytycznych oraz standardów związanych z utrzymaniem, projektowaniem i organizacją aplikacji cyfrowych dla przedsiębiorstwa, • wsparcie tworzenia elementów edukacyjnych skoncentrowanych na treści oraz specyfikacji UX/UI i projektu produktu, • dążenie do udoskonalenia procesu i skupienie się na zapewnieniu perspektyw dostępności w myśleniu projektowym.
SEKTOR GOSPODARCZY	TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE – technologia komunikacyjno-informacyjna oraz urządzenia wspomagające
OBSZAR DZIAŁANIA	biuro
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>5 lat doświadczenia z UX (podczas korzystania z produktu):</p> <ul style="list-style-type: none"> • doświadczenie w projektowaniu włączającym, • doświadczenie w zakresie oprogramowania badawczego, narzędzi i platform zgodnych ze standardami branżowymi oraz chęć uczenia się nowych technik.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Umiejętności cyfrowe:

- dobra znajomość MS Office, umiejętność tworzenia/modyfikowania dokumentów w dostępnych formatach w ramach pakietu i PDF,
- umiejętność tworzenia stron internetowych (HTML, CSS, JavaScript),
- znajomość podstawowych pojęć związanych z dostępnością i użytecznością cyfrową,
- doświadczenie w testowaniu dostępności/użyteczności aplikacji i pomaganiu programistom w usuwaniu usterek.

Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (w3schools: <https://www.w3schools.com/html/>), wytyczne firmy Microsoft dotyczące tworzenia dostępnych dokumentów (<https://support.microsoft.com/en-ie/office/make-your-word-documents-accessible-to-people-with-disabilities-d9bf3683-87ac-47ea-b91a-78dcacb3c66d>), specjalizacja w zakresie projektowania i badań nad doświadczeniami użytkowników (<https://www.coursera.org/specializations/michiganux>).

Standardy i wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych:

- bardzo dobra znajomość standardu WCAG (wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych), UAAG (wytyczne dotyczące ułatwień dostępu agenta użytkownika), ATAG (wytyczne dotyczące dostępności narzędzi do tworzenia treści), ARIA (dostępne bogate aplikacje internetowe),
- znajomość prawa krajowego i międzynarodowego (np. międzynarodowa Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, karta praw podstawowych Konwencji ONZ, prawodawstwo europejskie itp.).

Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (WCAG: <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>, UAAG: <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/uaag/>, ATAG: <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/atag/>, ARIA <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/aria/>).

Umiejętności w zakresie komunikacji pisemnej i werbalnej:

- ścieżka szkoleniowa: nauczanie uczniów z wadami wzroku: <https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2>,
- inne kursy w języku angielskim dla osób niewidomych: <https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2>.



WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	<p>Bardzo dobra znajomość technologii wspomagających, takich jak: czytnik ekranu, oprogramowanie dla osób z zaburzeniami poznawczymi i niepełnosprawnością ruchową, bardzo dobra znajomość oprogramowania powiększającego ekran (tylko dla osób słabowidzących), znajomość czytników ekranu JAWS, NVDA i VoiceOver (obsługa komputerów PC, Mac i systemów iOS), znajomość czytników ekranu dla urządzeń mobilnych.</p> <p>Ścieżka szkoleniowa: dostępne online tutoriale/ebooki: https://www.nvaccess.org/shop/.</p>
---	---



10. Tester dostępności stron internetowych

ZAWÓD	<i>Tester dostępności stron internetowych</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<p>Tester powinien być ekspertem merytorycznym zgodnie ze standardem WCAG i aktualizacją dostępności. Zespół techniczny będzie z nim współpracował. Osoba na tym stanowisku ma za zadanie zdefiniować i wdrożyć strategię testowania przy użyciu technologii wspomagających, przekazać zespołowi informację zwrotną, sprawdzić, czy wszystkie uwagi zgłoszone zespołowi zostały uwzględnione i poprawione zgodnie z ustalonymi standardami dostępności oraz dostarczyć raport zgodności dotyczący dostępności (np. z WACA). Raport ten pomaga dodawać przydatne komentarze, a właścicielom treści cyfrowych ułatwia poprawę dostępności. Tester dostępności stron internetowych potrzebuje wsparcia osoby widzącej (współpracownika lub stażysty), aby wykonać wszystkie testy dostępności zgodnie ze standardem WCAG (np. test dostępności kontrastu kolorów, napisów wideo itp.).</p> <p>Ponadto tester ma za zadanie podnieść świadomość odnośnie wyzwań związanych z dostępnością i kwestiami użyteczności oraz przygotować prezentacje edukacyjne na ten temat i umożliwić organizacjom wdrażanie najlepszych praktyk w zakresie dostępności w całej linii produktów.</p> <p>Testowanie dostępności:</p> <ul style="list-style-type: none">• wykonywanie pełnych testów walidacyjnych aplikacji internetowych w oparciu o wymagania dotyczące dostępności, zgodnie ze standardem WCAG w celu zidentyfikowania potencjalnych barier i niezgodności,• prowadzenie dokumentacji opisującej problemy i proponowanie rozwiązań oraz najlepszych praktyk dotyczących usuwania problemów,• aktywne zgłaszanie problemów, które mogą mieć wpływ na zobowiązania dotyczące realizacji,• współpraca z zespołami programistów w celu tworzenia dostępnych rozwiązań,• umiejętność prawidłowego raportowania dostępności. <p>Korzystanie z technologii wspomagających:</p> <ul style="list-style-type: none">• korzystanie z narzędzi do testowania ułatwień dostępu i technologii wspomagających, takich jak czytnik ekranu (NVDA, JAWS),



	<ul style="list-style-type: none"> • pomoc w uruchamianiu przypadków testowych ułatwień dostępu przy użyciu technologii wspomagających i narzędzi z przewodnikiem w odniesieniu do gotowych funkcji na wielu platformach. <p>Świadomość:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opracowanie i dostarczenie przydatnych prezentacji edukacyjnych na temat dostępności, • wyjaśnienie bariery dostępności i zaproponowanie potencjalnych rozwiązań zarówno w języku potocznym, jak i technicznym.
SEKTOR GOSPODARCZY	TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE – technologia komunikacyjno-informacyjna oraz urządzenia wspomagające
OBSZAR DZIAŁANIA	biuro
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>Umiejętności cyfrowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość MS Office, umiejętność tworzenia dokumentów w dostępnych formatach w ramach pakietu i PDF, • podstawowa umiejętność korzystania z przeglądarek internetowych/inspekcja kodu za pomocą przeglądarek internetowych, • umiejętność tworzenia stron internetowych (HTML, CSS, JavaScript), • znajomość podstawowych pojęć z zakresu dostępności i użyteczności cyfrowej, • doświadczenie w testowaniu dostępności/użyteczności aplikacji i pomaganiu programistom w usuwaniu usterek, • certyfikat IAAP: certyfikowany specjalista ds. podstawowych kompetencji w zakresie ułatwień dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS). <p>Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (w3schools: https://www.w3schools.com/html/), wytyczne firmy Microsoft dotyczące tworzenia dostępnych dokumentów (https://support.microsoft.com/en-ie/office/make-your-word-documents-accessible-to-people-with-disabilities-d9bf3683-87ac-47ea-b91a-78dcacb3c66d).</p>



	<p>Standardy i wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • podstawowa znajomość standardu WCAG (wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych), UAAG (wytyczne dotyczące ułatwień dostępu agenta użytkownika), ATAG (wytyczne dotyczące dostępności narzędzi do tworzenia treści), ARIA (dostępne bogate aplikacje internetowe), • znajomość prawa krajowego i międzynarodowego (np. międzynarodowa Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, karta praw podstawowych Konwencji ONZ, prawodawstwo europejskie itp.). <p>Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (WCAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/, UAAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/uaag/, ATAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/atag/, ARIA https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/aria/).</p> <p>Umiejętności w zakresie komunikacji pisemnej i werbalnej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ścieżka szkoleniowa: nauczanie uczniów z wadami wzroku: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2, • inne kursy w języku angielskim dla osób niewidomych: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2.
<p>WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH</p>	<p>Bardzo dobra znajomość technologii wspomagających, takich jak: czytnik ekranu, oprogramowanie dla osób z zaburzeniami poznawczymi i niepełnosprawnością ruchową, bardzo dobra znajomość oprogramowania powiększającego ekran (tylko dla osób słabowidzących), znajomość czytników ekranu JAWS, NVDA i VoiceOver (obsługa komputerów PC, Mac i systemów iOS), znajomość czytników ekranu dla urządzeń mobilnych, znajomość zautomatyzowanych narzędzi do testowania, takich jak WAVE, AXE.</p> <p>Chociaż przez większość czasu testowanie jest wykonywane ręcznie, należy użyć czytników ekranu, lup, rozpoznawania mowy oraz przeglądark i innych narzędzi do przeprowadzania testów. Ponadto należy obsłużyć wszystko, czego nie można objąć automatycznymi testami lub raportami.</p> <p>Ścieżka szkoleniowa: certyfikat IAAP: specjalista w zakresie podstawowych kompetencji związanych z ułatwieniem dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS), dostępne online tutoriale/ebooki: https://www.nvaccess.org/shop/.</p>

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

11. Audytor dostępności stron internetowych

ZAWÓD	<i>Audytor dostępności stron internetowych</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<p>Do obowiązków osoby na tym stanowisku będzie należało przeprowadzanie audytów dostępności i użyteczności stron internetowych i oprogramowania, dostarczanie szczegółowych wskazówek dotyczących witryn internetowych/mobilnych i aplikacji, projektów, szkieletów stron www i oprogramowania poprzez połączenie przeglądów kodu i testów z wykorzystaniem technologii wspomagających. Audytor dostępności stron internetowych potrzebuje wsparcia osoby widzącej (współpracownika lub stażysty), aby przeprowadzić wszystkie audyty zgodnie ze standardem WCAG (np. audyt dostępności kontrastu kolorów, napisów itp.).</p> <p>Zadania będą obejmowały:</p> <p>Audyty dostępności:</p> <ul style="list-style-type: none">• praca nad audytami, dostępnością, szkoleniami, projektowaniem, testowaniem przez użytkowników i tworzeniem materiałów,• aktywne identyfikowanie sposobów poprawy dostępności produktów i usług dla organizacji,• aktywne angażowanie się w określanie zakresu audytu, opracowywanie propozycji/ofert i planowanie ich,• przeprowadzanie audytów dostępności stron internetowych oraz programów informatycznych użyteczności witryn internetowych przy użyciu oprogramowania do automatycznego testowania i protokołu testów manualnych,• tworzenie raportów z audytów dotyczących dostępności i użyteczności dla klientów, które zwracają uwagę na wyzwania związane z dostępnością i zapewniają unikalne rozwiązania techniczne, aby zapewnić zgodność stron. <p>Testowanie dostępności:</p> <ul style="list-style-type: none">• testowanie systemów informatycznych z wykorzystaniem standardów i narzędzi technologii wspomagających. <p>Wsparcie dla klientów:</p> <ul style="list-style-type: none">• prowadzenie szkoleń dotyczących dostępności i użyteczności,



	<ul style="list-style-type: none"> planowanie/uczestniczenie w konferencjach, dyskusjach uzupełniających, kontakt mailowy z klientami, aby wspierać ich w poprawie dostępności produktów.
SEKTOR GOSPODARCZY	TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE – technologia komunikacyjno-informacyjna oraz urządzenia wspomagające
OBSZAR DZIAŁANIA	biuro
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>Wymagane jest czteroletnie doświadczenie na podobnym stanowisku:</p> <ul style="list-style-type: none"> doświadczenie w pracy z organizacjami związanymi z osobami niepełnosprawnymi, świadomość wielu powszechnych barier w elektronicznej dostępności komunikacyjnej dla osób z niepełnosprawnością słuchową, fizyczną, mowy, poznawczą i wzrokową, bardzo dobre umiejętności komunikacyjne, umiejętność pracy zarówno w zespole, jak i samodzielnie, umiejętność prowadzenia prezentacji. <p>Umiejętności cyfrowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> znajomość MS Office, umiejętność tworzenia dokumentów w dostępnych formatach w ramach pakietu i PDF, znajomość przeglądarek internetowych/inspekcja kodu za pomocą przeglądarek internetowych, umiejętność tworzenia stron internetowych (HTML, CSS, JavaScript), bardzo dobra znajomość pojęć z zakresu dostępności cyfrowej, znajomość pojęć użyteczności, doświadczenie w testowaniu dostępności/użyteczności aplikacji i pomaganiu programistom w usuwaniu usterek. <p>Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (w3schools: https://www.w3schools.com/html/), wytyczne firmy Microsoft dotyczące tworzenia dostępnych dokumentów (https://support.microsoft.com/en-ie/office/make-your-word-documents-accessible-to-people-with-disabilities-d9bf3683-87ac-47ea-b91a-78dcacb3c66d), certyfikat IAAP: certyfikowany specjalista ds. podstawowych kompetencji w zakresie ułatwień dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS).</p>



	<p>Standardy i wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • podstawowa znajomość standardu WCAG (wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych), UAAG (wytyczne dotyczące ułatwień dostępu agenta użytkownika), ATAG (wytyczne dotyczące dostępności narzędzi do tworzenia treści), ARIA (dostępne bogate aplikacje internetowe), sekcji 508, ADA (amerykańska ustawa o niepełnosprawności), • znajomość prawa krajowego i międzynarodowego (np. międzynarodowa Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, karta praw podstawowych Konwencji ONZ, prawodawstwo europejskie itp.). <p>Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (WCAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/, UAAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/uaag/, ATAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/atag/, ARIA https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/aria/).</p> <p>Inne ścieżki szkoleniowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nauczanie uczniów z wadami wzroku: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2, • inne kursy w języku angielskim dla osób niewidomych: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2.
<p>WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH</p>	<p>Bardzo dobra znajomość technologii wspomagających, takich jak: czytnik ekranu, oprogramowanie dla osób z zaburzeniami poznawczymi i niepełnosprawnością ruchową, bardzo dobra znajomość oprogramowania powiększającego ekran (tylko dla osób słabowidzących), znajomość czytników ekranu JAWS, NVDA i VoiceOver (obsługa komputerów PC, Mac i iOS), znajomość czytników ekranu dla urządzeń mobilnych, znajomość zautomatyzowanych narzędzi do testowania, takich jak WAVE, AXE, znajomość interfejsów dostępności API.</p> <p>Ścieżka szkoleniowa: certyfikat IAAP: specjalista w zakresie podstawowych kompetencji związanych z ułatwieniem dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS), dostępne online tutoriale/ebooki: https://www.nvaccess.org/shop/.</p>



12. Konsultant ds. dostępności stron internetowych

ZAWÓD	<i>Konsultant ds. dostępności stron internetowych</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<p>Codzienna praca konsultanta jest zróżnicowana, począwszy od zapewniania dogłębnych konsultacji stron internetowych z poziomu komputera/mobilnego urządzenia oraz aplikacji do projektowania, tworzenia szkieletów stron www i specjalistycznej oceny technologii wspomagających. Będzie on prowadził warsztaty szkoleniowe, seminaria i testy użytkowników, a także działał w obrębie całej firmy, aby ułatwić stworzenie powszechnie dostępnego miejsca pracy – w tym obiektów, infrastruktury IT i narzędzi. To niesamowita szansa na współpracę z wielozadaniowymi współpracownikami w celu zapewnienia dostępnego środowiska pracy i narzędzi. Kandydat powinien dobrze rozumieć pojęcie dostępności, odnajdywać się w pracy zespołowej i posiadać umiejętność wywierania wpływu oraz uosabiać podstawowe wartości firmy. Konsultant ds. dostępności stron internetowych potrzebuje wsparcia osoby widzącej (współpracownika lub stażysty), aby wykonać wszystkie konsultacje zgodnie ze standardem WCAG (np. audyt dostępności kontrastu kolorów, podpisów wideo itp.).</p> <p>Zadania będą obejmowały:</p> <ul style="list-style-type: none">• definicję zestawu testowego – konsultant będzie współpracował z klientem w celu zdefiniowania ograniczeń środowiska testowego, zaproponuje zestaw testowy interfejsu zidentyfikowany w systemie klienta,• konsultacje techniczne – pracownik będzie konsultował się z klientami w zakresie właściwych metod implementacji dostępności cyfrowej w systemach. Będzie to obejmować różne systemy sprzętowe, mobilne, internetowe i do obsługi dokumentów,• konsultacje dotyczące procesów biznesowych – konsultant będzie współpracował z klientami w zakresie procedury wdrażania pod kątem dostępności w środowisku klienta,• testowanie – konsultant przetestuje systemy klienta pod kątem określonych testów manualnych i narzędzi technologii wspomagających, wprowadzi wyniki testów zgodne z przepisami, takimi jak wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych,• raportowanie – konsultant dostarczy wyniki testów klientowi i weźmie udział w konferencjach i dyskusjach uzupełniających w celu stworzenia planu działania, który będzie miał za zadanie



	poprawić dostępność i użyteczność systemu informatycznego klienta.
SEKTOR GOSPODARCZY	TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE – technologia komunikacyjno-informacyjna oraz urządzenia wspomagające
OBSZAR DZIAŁANIA	biuro
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>Wymagane jest czteroletnie doświadczenie na podobnym stanowisku:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość powszechnych barier w dostępności elektronicznej dla osób z niepełnosprawnością słuchową, fizyczną, mowy, poznawczą i wzrokową, • doświadczenie w pracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, • bardzo dobre zdolności komunikacyjne, • umiejętność pracy zarówno w zespole, jak i samodzielnie, • umiejętność prowadzenia prezentacji. <p>Umiejętności cyfrowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość MS Office, umiejętność tworzenia dokumentów w dostępnych formatach w ramach pakietu i PDF, • bardzo dobra znajomość przeglądarek internetowych/inspekcja kodu za pomocą przeglądarek internetowych, • umiejętność tworzenia stron internetowych (HTML, CSS, JavaScript), • szeroka wiedza na temat pojęć z zakresu dostępności cyfrowej, • znajomość pojęć użyteczności, • doświadczenie w testowaniu dostępności/użyteczności aplikacji i pomaganiu programistom w usuwaniu usterek. <p>Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (w3schools: https://www.w3schools.com/html/), wytyczne firmy Microsoft dotyczące tworzenia dostępnych dokumentów (https://support.microsoft.com/en-ie/office/make-your-word-documents-accessible-to-people-with-disabilities-d9bf3683-87ac-47ea-b91a-78dcacb3c66d), certyfikat IAAP: certyfikowany specjalista ds. podstawowych kompetencji w zakresie ułatwień dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS).</p>



	<p>Standardy i wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych</p> <ul style="list-style-type: none"> • bardzo dobra znajomość standardu WCAG (wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych), UAAG (wytyczne dotyczące ułatwień dostępu agenta użytkownika), ATAG (wytyczne dotyczące dostępności narzędzi do tworzenia treści), ARIA (dostępne bogate aplikacje internetowe), sekcji 508, ADA (amerykańska ustawa o niepełnosprawności), • znajomość prawa krajowego i międzynarodowego (np. międzynarodowa Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, karta praw podstawowych Konwencji ONZ, prawodawstwo europejskie itp.). <p>Ścieżka szkoleniowa: tutoriale dostępne online (WCAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/, UAAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/uaag/, ATAG: https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/atag/, ARIA https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/aria/).</p> <p>Inne ścieżki szkoleniowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nauczanie uczniów z wadami wzroku: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2, • inne kursy w języku angielskim dla osób niewidomych: https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2.
<p>WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH</p>	<p>Bardzo dobra znajomość technologii wspomagających, takich jak czytnik ekranu, oprogramowanie dla osób z zaburzeniami poznawczymi i niepełnosprawnością ruchową, bardzo dobra znajomość oprogramowania powiększającego ekran (tylko dla osób słabowidzących), znajomość czytników ekranu JAWS, NVDA i VoiceOver (obsługa komputerów PC, Mac i systemów iOS), znajomość czytników ekranu dla urządzeń mobilnych, znajomość zautomatyzowanych narzędzi do testowania, takich jak WAVE, AXE, znajomość interfejsów dostępności API.</p> <p>Ścieżka szkoleniowa: certyfikat IAAP: specjalista w zakresie podstawowych kompetencji związanych z ułatwieniem dostępu (CPACC) lub specjalista ds. dostępności stron internetowych (WAS), dostępne online tutoriale/ebooki: https://www.nvaccess.org/shop/.</p>



13. Host lub Hostessa

ZAWÓD	<i>Host lub Hostessa</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • przyjmowanie klientów, wewnętrznych i zewnętrznych gości oraz współpracowników, • weryfikowanie umów dla klientów lub z nimi, • odpowiadanie za administrowanie danymi osobowymi, • zapewnianie komfortowej atmosfery, • odprowadzanie klientów i gości do poczekalni, serwowanie napojów, • obsługa klientów i gości podczas spotkań, • serwowanie posiłków, • zanoszenie posiłków do strefy obiadowej, • dostarczanie produktów/usług na życzenie klienta poza porą obiadową, • obsługa klientów, gości i współpracowników w strefie obiadowej, • działanie zgodnie z wytycznymi HACCP, • obsługiwanie uroczystości, • zamawianie taksówek dla klientów, • umawianie wizyt lekarskich, • obsługa współpracowników i użytkowników sal konferencyjnych, • dbanie o wystrój w recepcji, salach konferencyjnych, spiżarniach, • monitorowanie rezerwacji sal konferencyjnych, • jeśli to możliwe, samodzielne reagowanie na napływające pytania, pomysły i skargi lub przekazywanie ich do działu obsługi
SEKTOR GOSPODARCZY	wszystkie sektory
OBSZAR DZIAŁANIA	duże firmy, organizacje zdrowotne, interesy publiczne
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa klienta, • umiejętności interpersonalne, • profesjonalizm, • chęć do działania, • wielozadaniowość
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII	podstawowa znajomość obsługi komputera, w tym pakietu MS Office (Outlook, Word, Excel), znajomość technologii

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich oraz urządzeń powiększających (cyfrowych i manualnych)
--	--

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

14. Doradca HR

ZAWÓD	Doradca HR
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • identyfikacja i analiza zmian w ustawodawstwie oraz regulacji w zakresie HR, prowadzenie badań, przekładanie ich na konsekwencje dla organizacji, doradzanie kierownictwu, • opracowanie strategiczne i taktyczne odnośnie polityki firmy oraz zapewnienie przekładu ustalonej polityki na protokoły, procedury i regulacje, jako lider projektu lub członek: uczestniczenie (w całej organizacji) w pracach i grupach projektowych odpowiedzialnych za opracowywanie, wdrażanie lub dostosowywanie polityki (HR), • badanie konkretnych zagadnień na zlecenie kierownictwa, analizowanie danych i przygotowanie raportów, notatek i porad, • udzielanie porad, wspieranie kierownictwa (wyższego szczebla) w realizacji celów organizacyjnych, inicjowanie, opracowywanie i tworzenie pism we współpracy z innymi ekspertami w organizacji i omawianie ich z kierownictwem (wyższego szczebla), • pełnienie roli punktu kontaktowego i forum dyskusyjnego dla kierownictwa (wyższego szczebla) oraz wspieranie ich we wdrażaniu i monitorowaniu prawa i przepisów dotyczących HR oraz pilnowanie zgodności z protokołami, procedurami i regulacjami dostosowanymi do organizacji, • podejmowanie inicjatyw, aby opracować metody i procedury, które wprowadzą zmiany/usprawnienia w obszarze HR w organizacji; praca w zespole HR nad zapewnieniem doskonałej obsługi, • pełnienie funkcji źródła informacji i forum dyskusyjnego przy realizacji polityki personalnej, w razie potrzeby sporządzanie prezentacji z zakresu HR, utrzymywanie kontaktu zarówno z osobami z firmy, jak i z zewnątrz w celu rozwoju, zapewnienie „łączności” w ramach działu HRM oraz pomiędzy działem HR a forami wewnętrznymi i zewnętrznymi
SEKTOR GOSPODARCZY	wszystkie sektory
OBSZAR DZIAŁANIA	każda organizacja potrzebująca zadań z zakresu HR
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1 POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność komunikowania się, • analityczne myślenie, • umiejętność budowania relacji,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> etyczne podejście do HR (zarządzanie prywatne i biznesowe)
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	bardzo dobra znajomość obsługi komputera – pakiet MS Office (Outlook, Word, Excel), znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu, (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich, pomocy optycznych (elektrycznych i manualnych)



15. Menadżer ds. dostępności informacyjno-komunikacyjnej

ZAWÓD	Menadżer ds. dostępności informacyjno-komunikacyjnej
OGÓLNE OBOWIĄZKI	Menedżerowie IT na tym stanowisku są odpowiedzialni za koordynację, planowanie i kierowanie działaniami związanymi z komputerami w organizacji. Pomagają określić potrzeby w zakresie systemów informatycznych i są odpowiedzialni za wdrażanie systemów komputerowych, które spełnią wymagania organizacji.
SEKTOR GOSPODARCZY	wszystkie sektory, każda organizacja potrzebująca zarządzania infrastrukturą technologii informacyjno-komunikacyjnych (TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE)
OBSZAR DZIAŁANIA	wsparcie w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, helpdesk, zarządzanie
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie instruktażu i dokumentacji, • wspieranie procesu projektowania, • dbałość o obsługę złożonych problemów, weryfikowanie i rozwiązywanie złożonych usterek na różnych poziomach helpdesku (klient, organizacja, rozwój), • rejestrowanie sygnałów i próśb kierownictwa oraz organizacji użytkowników w taki sposób, aby mogły zostać uwzględnione w procesie rozwoju, • planowanie i wdrożenie niezbędnych prac konserwacyjnych, • zarządzanie różnymi systemami w zakresie merytorycznych aspektów funkcjonalnych i migracji (TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE), • koordynowanie rozwoju produktu i jego wdrożenia, • dbanie i monitorowanie ciągłości działania i bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych, • sporządzenie analiz procesów biznesowych i wskazywanie, które informacje z nich można wykorzystać do kontroli i rozliczalności, • przygotowywanie poprawek w specyfikacjach systemu, • przekładanie specyfikacji funkcjonalnych i systemowych na rozwiązania teleinformatyczne, • konfiguracja i ulepszanie rozwiązań funkcjonalnych, • analizowanie i zapewnianie wdrażania wymogów ze strony kierownictwa i organizacji użytkowników, • nadzorowanie testów akceptacyjnych, pilotażowych i procesu wdrożenia, komunikowanie się z administratorami, użytkownikami i technikami na temat wprowadzenia nowych wersji i zmian, • wyszczególnianie czynności, które wymagają określonej wiedzy i zapewnianie kontroli jakości, np. w przypadku outsourcingu



WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość technologii informacyjno-komunikacyjnych w zakresie oprogramowania i sprzętu, • umiejętność rozwiązywania problemów, • rozwinięte zdolności komunikacyjne, • umiejętność efektywnego zarządzania czasem, • umiejętność zarządzania finansami i sporządzania budżetu
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	<p>znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich</p>



16. Planista

ZAWÓD	<i>Planista</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • sporządzanie planu wydajności na podstawie umów, analizy logistycznej i zapotrzebowania na funkcje eksperckie i przetwarzanie w ramach uzgodnionych systemów cyfrowych, • łączenie różnych danych, czynników i komponentów oraz przekładanie ich na harmonogram produkcji, • zapewnienie wglądu w wymaganą dostępność pracowników, biorąc pod uwagę sezonowość i święta, • systematyczne sporządzanie harmonogramu, • uwzględnianie w harmonogramie nieoczekiwanych zmian, takich jak choroba pracownika, • rezerwowanie materiałów, przestrzeni i innych rzeczy dla pracowników zewnętrznych, takich jak centra badawcze i organizacje klientów, • identyfikowanie przeszkód znajdujących się w harmonogramie (listy oczekujących) i zapewnienie rozwiązań, które odpowiadają optymalnej koordynacji podaży i popytu, • uzgadnianie z liderem zespołu harmonogramu wykonania prac oraz konsultowanie wszelkich napotkanych przeszkód, • odpowiadanie na pytania i udzielanie informacji pracownikom zewnętrznym, organizacjom klientów i osobom trzecim, • tworzenie okresowych przeglądów i raportów dotyczących wydajności, logistyki, harmonogramów operacyjnych i wskaźników obciążenia dla kierownika zespołu i osób trzecich, • dostarczanie danych i nowinek, wyników lub odchyłeń oraz przedstawianie sugestii odnośnie wydajnego zarządzania
SEKTOR GOSPODARCZY	wiele sektorów gospodarczych, np.: działalność usługowa w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych lub usług zdrowotnych i socjalnych, edukacja, hotelarstwo i turystyka
OBSZAR DZIAŁANIA	komunikacja i sprzedaż
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1
WYMAGANE KOMPETENCJE	<p>Podstawowe umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • odgrywanie kluczowej roli, • komunikatywność, • przejmowanie inicjatywy, • odporność na stres, • umiejętność rozwiązywania problemów, • dobra organizacja czasu pracy, • sprawiedliwość, • kreatywność,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności negocjacyjne, • zrównoważenie, • skoordynowanie, • umiejętność proaktywnego myślenia.
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	bardzo dobra znajomość obsługi komputera – pakiet MS Office (Word, Excel), znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu, (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich



17. Pracownik działu obsługi

ZAWÓD	Pracownik działu obsługi
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie wysokiej jakości usług zgodnie ze standardami firmy, • zapisywanie i klasyfikowanie zgłoszeń i incydentów, • umiejętność przekazywania zapytań do odpowiednich pracowników zaplecza, • pełnienie funkcji zgodnie z zasadą „akcja-reakcja” w firmie usługowej; dbałość o zarządzanie operacyjne, • odznaczanie się empatią w stosunku do klienta, informowanie go o postępach na bieżąco, zawieranie umów handlowych, • śledzenie procesów, jakie zachodzą w firmie; koordynowanie logistycznych działań zaplecza organizacyjnego, obsługa spotkań w miejscu pracy, • monitorowanie czasu przetwarzania zarejestrowanych incydentów, zarządzanie nimi i rejestracja informacji w systemie wewnętrznym, • aktualizowanie propozycji usprawnienia procedur w miejscu pracy mających na celu poprawę usług, wydajności i podniesienie jakości
SEKTOR GOSPODARCZY	wszystkie sektory
OBSZAR DZIAŁANIA	usługi dla klientów i analiza danych
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1 POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • motywacja do pomagania ludziom, • precyzyjność, • dobre umiejętności komunikowania się, • umiejętność rozwiązywania problemów
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	bardzo dobra znajomość obsługi komputera – pakiet MS Office (Outlook, Word, Excel), znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich, urządzeń powiększających (cyfrowych i manualnych)



18. Pracownik socjalny

ZAWÓD	Pracownik socjalny
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> rozpoznawanie, ocena i analiza potrzeb mieszkańców w zakresie pomocy społecznej, udzielanie porad i wsparcia w ich wdrażaniu; przeprowadzenie wywiadów środowiskowych oraz wnioskowanie na tej podstawie o pomoc dla zainteresowanych; opracowywanie planu pomocy rodzinie i przygotowywanie projektów decyzji, wspomaganie osób i rodzin wymagających pomocy w osiągnięciu możliwie pełnej aktywności społecznej, współpraca z organizacjami pozarządowymi i instytucjami, których działalność uzupełnia bądź wspiera formy pomocy udzielanej klientom ośrodka, udzielanie informacji, porad oraz pośredniczenie w mediacjach i bycie rzecznikiem w przypadku pytań o pomoc finansową i próśb o pomoc w zakresie dostosowań, różnych aktywności i wymogów prawnych, dostosowanie pomocy do potrzeb mieszkańców np. zapewnienie udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami
SEKTOR GOSPODARCZY	opieka zdrowotna i usługi społeczne, trzeci sektor, sport, zdrowie i opieka
OBSZAR DZIAŁANIA	opieka zdrowotna i usługi społeczne
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 1 POZIOM 2
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> pozytywne nastawienie, posiadanie wartości etycznych, interwencja i dokładność, umiejętność krytycznego myślenia, nadzorowanie i prowadzenie konsultacji
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO-INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich



19. Kierownik magazynu

ZAWÓD	Kierownik magazynu
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • monitorowanie, zarządzanie i/lub rejestrowanie informacji, danych, zasobów finansowych i materialnych, tak aby: <ul style="list-style-type: none"> ○ artykuły przychodzące były właściwie sortowane, przechowywane i rejestrowane w systemie komputerowym, ○ artykuł był gotowy do wysyłki i/lub mógł być szybko dostarczony do klienta wewnętrznego, ○ artykuły mają prawidłowy stosunek jakości do ceny, ○ artykuły zostały zamówione, a zapas podstawowy jest uporządkowany, ○ awarie kas w sklepie zostały usunięte i/lub zgłoszone do właściwej osoby/dostawcy, • nabywanie towarów konsumpcyjnych i artykułów spożywczych, tak aby: <ul style="list-style-type: none"> ○ stan magazynowy był uporządkowany, a pracownicy, klienci i sklep mogli mieć wystarczającą ilość towarów i żywności, ○ asortyment sklepu był zgodny z zapotrzebowaniem klientów, • obsługa płatności dla wierzycieli, tak aby były one sprawdzane, • zbieranie, sprawdzanie, poprawianie, wprowadzanie i przechowywanie danych dotyczących zasobów materialnych, tak aby było jasne, co jest na stanie i gdzie dany towar można znaleźć, stan magazynowy był uporządkowany, a pracownicy, klienci i sklep mogli mieć wystarczającą ilość towarów i żywności
SEKTOR GOSPODARCZY	sprzedaż i handel
OBSZAR DZIAŁANIA	sklepy
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 2 POZIOM 3
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności komunikacyjne, • umiejętności interpersonalne, • umiejętności organizacyjne, • umiejętność zarządzania zespołem, • umiejętność rozwiązywania konfliktów,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza na temat finansów
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich, lup (elektronicznych lub zwykłych)



20. Psycholog pracy

ZAWÓD	<i>Psycholog pracy</i>
OGÓLNE OBOWIĄZKI	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie ustrukturyzowanych badań psychodiagnostycznych, wywiadów i ocen klientów, • odkrywanie z klientem jego możliwości, zainteresowań, cech osobistych, ograniczeń i możliwości w związku z nauką i pracą, • zaproponowanie klientowi oferty szkoleń i możliwości zatrudnienia w oparciu o diagnozę, • pokazywanie związku pomiędzy danymi a aktualnymi poradami, • doradztwo w zakresie edukacji, wyboru stanowiska lub zawodu dla klienta, który odpowiada jego umiejętnościom, zdolnościom, możliwościom przyswajania wiedzy, zainteresowaniom, cechom osobistym i ograniczeniom, • dokonywanie wyboru metod badawczych i sposobu raportowania dostosowanych do potrzeb klienta, • zapewnienie odpowiednich kwestionariuszy i innych testów dostosowanych do potrzeb klienta, • rzetelne przygotowanie materiału testowego do grupy docelowej, • zapewnienie wsparcia klientom, • nakierowanie współpracowników i klientów na ich możliwości i ograniczenia, • wspieranie klienta w podejmowaniu właściwych decyzji i radzeniu sobie z ograniczeniami, • prowadzenie szkoleń
SEKTOR GOSPODARCZY	wiele sektorów gospodarczych, np.: opieka zdrowotna i usługi społeczne, zasoby ludzkie (HR)/rekrutacja, edukacja, porady biznesowe/organizacyjne
OBSZAR DZIAŁANIA	doradztwo i coaching
POZIOM ZŁOŻONOŚCI ZADANIA	POZIOM 3
WYMAGANE KOMPETENCJE	<ul style="list-style-type: none"> • myślenie analityczne, • coaching, • rozwiązywanie konfliktów, • wgląd w środowisko, • słuchanie ze zrozumieniem, • umiejętność motywowania, • umiejętność wydawania opinii, • umiejętność wywierania wpływu na ludzi,

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> • ekspresyjność w mowie i piśmie, • umiejętności dyplomatyczne, • zdolność do łatwej pracy z ludźmi, • uczciwość, • umiejętność szybkiego zdobywania zaufania innych
WYMOGI CO DO TECHNOLOGII KOMUNIKACYJNO- INFORMACYJNEJ ORAZ URZĄDZEŃ WSPOMAGAJĄCYCH	<p>dobra znajomość obsługi komputera – pakiet MS Office (Word, Excel), znajomość technologii wspomagających dla osób niewidomych i słabowidzących, w tym: czytników ekranu (NVDA, JAWS, VoiceOver itp.), programów powiększających lub urządzeń brajlowskich, np. monitorów brajlowskich</p>



CZĘŚĆ III – TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE I SŁOWNICZEK

Ta część zawiera najważniejsze odniesienia przydatne dla firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy (ale także dla osób prowadzących szkolenia oraz osób z dysfunkcją narządu wzroku i ich rodzin). Dotyczy najbardziej zaawansowanych technologii, oprogramowania i sprzętu wspomagającego oraz najbardziej rozwiniętych urządzeń multimedialnych, które mogą być wykorzystywane do pracy przez osoby niewidome lub słabowidzące. Informacje te mogą być wykorzystywane przez podmioty w celu zwiększania świadomości potencjalnych pracowników z dysfunkcją narządu wzroku na temat nowych możliwości technologicznych, z których mogliby skorzystać w celu poszerzenia zakresu swoich obowiązków i zmiany stanowiska.

Część III jest również uzupełniona małym **słowniczkiem**.

III.1) TECHNOLOGIE WSPOMAGAJĄCE

Technologie, zarówno sprzęt, jak i oprogramowanie, służą do zwiększania, utrzymywania lub ulepszania możliwości wykonywania zadań przez osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku. Dostępnych jest wiele różnych typów urządzeń. Jeśli to możliwe, dobrze jest najpierw wypróbować dany sprzęt i upewnić się, że jest to właściwa opcja.

Lista technologii i urządzeń wspomagających nie ma na celu wyczerpanie całego tematu związanego z tymi zagadnieniami, ale ma służyć jako dogodny przegląd obecnie dostępnych możliwości technologicznych dla biznesu i pracy.

Technologie komunikacyjno-informacyjne, a w szczególności urządzenia wspomagające, umożliwiają osobie niewidomej korzystanie ze sprzętów, takich jak komputery, smartfony i tablety. Dzięki temu niewidomy pracownik może:

- nabyć umiejętności posługiwania się komputerem, jego aplikacjami i korzystania z Internetu,
- pozyskiwać konkretne informacje związane z określonym zadaniem lub czynnością,
- korzystać z aplikacji internetowych i usług przydatnych w wykonywaniu pracy.

Innymi słowy, technologia wspomagająca umożliwia osobie z niepełnosprawnością narządu wzroku korzystanie z komputerów i smartfonów tak, jak osobom bez dysfunkcji narządu wzroku. W konsekwencji może ona wykonywać czynności i zawody, w których komputer odgrywa kluczową rolę w lub jest niezbędnym narzędziem do pozyskiwania treści, informacji i danych przydatnych w wykonywaniu pracy (np. zarządzanie kartotekami pacjentów, notowanie terminów, wyszukiwanie informacji, sporządzanie notatek, organizowanie imprez itp.) Ogólnie rzecz ujmując, dzięki możliwości korzystania z narzędzi technologicznych, takich jak komputery czy urządzenia mobilne, osoba niewidoma jest w stanie wykonywać wiele czynności, takich jak korzystanie z portali społecznościowych, komunikatorów internetowych, bankowości elektronicznej itp. Pozwala to jej na osiągnięcie wysokiego poziomu autonomii w życiu codziennym.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Istnieje wiele różnych opcji ułatwiających korzystanie z komputera. Obejmują one powiększenie czcionki, zmianę kolorów na ekranie, narratorów i czytników ekranu lub po prostu zmianę pozycji komputera i ekranu. Niektóre z tych funkcji są wbudowane w komputer, a inne są dostępne do pobrania. Istnieje również szereg dodatkowych programów i urządzeń, które można zakupić. Najlepsze opcje dla danej osoby będą zależeć od poziomu widzenia i rodzaju utraty wzroku.

Smartfony mogą być bardzo cennym urządzeniem dla osób słabowidzących. Istnieją dwa główne typy systemów operacyjnych smartfonów: iPhone i Android. Oba mają wbudowane czytniki ekranu i oprogramowanie powiększające, a także obsługują szereg aplikacji, które mogą okazać się przydatne dla osób z dysfunkcją narządu wzroku. Więcej informacji można znaleźć na: <https://www.fightingblindness.ie/how-we-can-help/advocacy/information-and-resource-hub/assistive-technology-and-devices/>.

Poniżej przedstawiono kilka przykładów technologii wspomagających.

CZYTNIK EKRANU

Czytnik ekranu to oprogramowanie technologii wspomagającej, które wykorzystuje głos syntetyczny lub wyświetlanie w alfabecie brajla, aby umożliwić niewidomym użytkownikom interakcję i nawigację po aplikacjach zarówno na platformach stacjonarnych, jak i mobilnych. Wykrywa on treści wyświetlane na ekranie i za pomocą syntezy mowy przetwarza je na głos lub pokazuje je w formie dotykowej za pomocą wyświetlacza brajlowskiego. Aby działał prawidłowo, interfejsy użytkownika stron internetowych i aplikacji muszą być zaprojektowane w sposób dostępny i użyteczny.

Czytnik ekranu działa zarówno na komputerach, jak i w smartfonach czy tabletach. Na komputerze działa on głównie poprzez komendy oparte na klawiaturze. JAWS, NVDA i VoiceOver to trzy z najczęściej używanych udogodnień na platformach stacjonarnych. Na urządzeniach mobilnych dostępne są specjalne polecenia oparte na gestach, które umożliwiają interakcję z aplikacjami na ekranie dotykowym. VoiceOver i Talkback to czytniki ekranu odpowiednio dla systemów iOS i Android.

- **JAWS dla Windowsa**

JAWS (Job Access With Speech) to czytnik ekranu dla systemu Microsoft Windows oferowany przez firmę Freedom Scientific, Inc. JAWS został opracowany dla użytkowników komputerów, których utrata wzroku uniemożliwia im oglądanie zawartości ekranu lub nawigację za pomocą myszy. JAWS zapewnia wyjście mowy i brajla dla najbardziej popularnych aplikacji komputerowych na PC. Posiada wiele funkcji, w tym obsługę alfabetu brajla, wielojęzyczną syntezę mowy i obsługę wielu ekranów. JAWS jest jednym z najczęściej używanych czytników ekranu. To produkt płatny, ale możliwe jest pobranie i przetestowanie darmowej wersji demonstracyjnej.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Więcej informacji na jego temat można znaleźć pod adresem:

<https://support.freedomscientific.com/Products/Blindness/JAWS>.

- **NVDA**

NVDA (NonVisual Desktop Access) jest darmowym, otwartym czytnikiem ekranu dla systemu Microsoft Windows. Jest on rozwijany przez NV Access we współpracy z globalną społecznością współpracowników. Podobnie jak JAWS, oferuje wiele funkcji dla niewidomych użytkowników. Więcej informacji o NVDA oraz o tym, jak go pobrać, znajduje się na stronie: <https://www.nvaccess.org/>.

- **VoiceOver dla Maca**

VoiceOver to wbudowany czytnik ekranu zintegrowany z systemem operacyjnym Mac OS X. Korzystając z VoiceOvera, można sterować komputerem przede wszystkim za pomocą klawiatury, monitora brajlowskiego lub gładzika (zamiast myszy). Więcej informacji można znaleźć pod adresem: https://www.apple.com/voiceover/info/guide/_1121.html.

- **VoiceOver dla urządzeń z systemem iOS**

VoiceOver działa również na urządzeniach mobilnych (tj. iPhone, iPad, iPod touch i Apple Watch). Gdy funkcja VoiceOver jest włączona, do obsługi urządzenia z ekranem dotykowym należy używać gestów VoiceOver. Więcej informacji można znaleźć pod adresem: <https://support.apple.com/guide/iphone/turn-on-and-practice-voiceover-iph3e2e415f/ios>.

- **TalkBack dla urządzeń z systemem Android**

TalkBack to czytnik ekranu oparty na gestach, umożliwiający nawigację i wykonywanie codziennych czynności na urządzeniu z systemem Android. Działa z gestami jednego i wielu palców w zależności od modelu urządzenia. Więcej informacji o tym, jak korzystać z TalkBack jest dostępnych na stronie: <https://support.google.com/accessibility/android/answer/6151827?hl=en-GB>.

LUPA EKRANOWA LUB POWIĘKSZAJĄCA

Istnieje wiele urządzeń i systemów, które pomagają osobom z dysfunkcją narządu wzroku w czytaniu druku i oglądaniu map lub fotografii. Mogą to być małe teleskopy, tradycyjne szkła powiększające, aparat fotograficzny czy wyświetlacz powiększający druk i zmieniający kontrast kolorów. Ważne jest, aby przed zainwestowaniem w urządzenie wypróbować je i upewnić się, że jest to właściwa opcja dla użytkownika z wadą wzroku. Istnieją lupy ekranowe dla komputerów stacjonarnych i urządzeń przenośnych, tradycyjne lupy ręczne oraz lupy elektroniczne/wideo.

- **Lupa ekranowa**

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Lupa ekranowa to oprogramowanie, które łączy się z wyjściem graficznym komputera w celu przedstawienia powiększonej zawartości ekranu. Powiększając część (lub całość), osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą lepiej widzieć słowa i obrazy. Ten rodzaj technologii wspomagającej jest przydatny dla osób słabowidzących; osoby niewidome będą korzystały z czytników ekranu. Supernova Magnifier, ZoomText i MAGic to popularne lupy ekranowe.

- **Tradycyjne lupy ręczne**

Dostępna jest szeroka gama szkieł powiększających w wielu rozmiarach i kształtach zapewniających różne poziomy powiększenia. Są również składane lupy kieszonkowe. Niektóre z nich posiadają lampkę.

- **Lupy elektroniczne/wideo**

Lupy elektroniczne lub telewizory z zamkniętym obwodem (CCTV) to kamery, które mogą pomóc w powiększeniu tekstu lub obrazów. Istnieją dwa rodzaje lup: stacjonarne i przenośne. Lupa biurkowa pozwala na umieszczenie dokumentu lub fragmentu materiału do czytania pod zamontowaną kamerą, aby został on powiększony i wyświetlony na monitorze. Niektóre z nich posiadają funkcje zmiany koloru i kontrastu tekstu. Bardziej zaawansowane modele mogą również czytać tekst na głos, tak jak pojawia się on na monitorze – funkcja ta nazywana jest optycznym rozpoznawaniem znaków (OCR). Urządzenie to może być szczególnie przydatne w miejscu pracy, ale może również pomagać w czynnościach domowych.

Przenośne lupy cyfrowe posiadają z jednej strony kamerę, którą trzymamy nad tym, co próbujemy przeczytać, a powiększony obraz wyświetlany jest po drugiej stronie na monitorze. Dostępne są w różnych rozmiarach ekranu, jako oddzielne urządzenie lub jako aplikacja na smartfonie. Niektóre przenośne lupy wideo można również podłączyć do własnego komputera lub laptopa, dzięki czemu można je ustawiać pod różnymi kątami, aby widzieć, np. tablicę lub ekran projektora.

WYŚWIETLACZ BRAJLOWSKI

Wyświetlacz brajlowski z możliwością odświeżania to urządzenie technologii wspomagającej, które zapewnia odczytanie w brajlu treści z komputera, smartfona lub tabletu. Jest to oprogramowanie, które można podłączyć do sprzętu za pomocą kabla lub przez Bluetooth. Do pracy z komputerem lub urządzeniem mobilnym potrzebny jest czytnik ekranu. Wiele modeli jest w stanie pracować autonomicznie, pozwalając użytkownikowi na robienie notatek, edytowanie dokumentów lub wysyłanie e-maili. Nowsze modele monitorów brajlowskich oferują również możliwość sporządzania notatek i przechowywania plików.

Wyświetlacz brajlowski jest urządzeniem, na którym czytnik ekranu kieruje tekst przechwycony z ekranu tak, aby mógł być odczytany rękoma niewidomego użytkownika. W górnej części posiada rząd igiełek, które podnoszą się i opadają zgodnie z kodowaniem

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

brajlowskim. Urządzenie jest w stanie odtworzyć linie 12, 20 lub 40 znaków w komórkach brajlowskich (niektóre urządzenia nawet do 80 znaków).

Wyświetlacz brajlowski umożliwia osobie niewidomej odczytanie zawartości wyświetlacza po jednej linii tekstu w postaci znaków dotykowych. Każdy z nich składa się z sześciu lub ośmiu ruchomych igiełek w prostokątnym układzie. Symuluje to efekt wypukłych kropek alfabetu brajla odcisniętych na papierze. Wyświetlacze te zapewniają dostęp do informacji na ekranie komputera poprzez elektroniczne podnoszenie i opuszczanie różnych kombinacji igiełek w komórkach brajlowskich. To urządzenie może wyświetlać do 20, 40 lub 80 znaków z ekranu i zmienia się w sposób ciągły, gdy użytkownik porusza kursorem po ekranie, używając klawiszy poleceń, klawiszy trasowania kursora lub poleceń systemu Windows i czytnika ekranu. Osoba niewidoma czyta więc zawartość ekranu w linii i ma możliwość poruszania się po niej sekwencyjnie lub przeskakiwania bezpośrednio do tych punktów (początek i koniec tekstu, listy itp.), które czytnik ekranu jest w stanie zlokalizować.

Wyświetlacz brajlowski jest umieszczony na biurku użytkownika, często pod klawiaturą komputera. Jego zaletą w porównaniu z mową syntetyczną (np. syntezatorem mowy) jest to, że zapewnia on bezpośredni dostęp do informacji i pozwala użytkownikowi na sprawdzenie formatu, odstępów i pisowni. Wyświetlacz czterdziestoznakowy jest wystarczający dla większości zawodów. Przykłady profesji, które mogą wymagać siedemdziesięcio- lub osiemdziesięcioznakowego wyświetlacza to programista lub przedstawiciel obsługi klienta.

DRUKARKA BRAJLOWSKA

Drukarki brajlowskie odbierają dane z urządzeń komputerowych i wyłaczają te informacje w alfabecie brajla na papierze za pomocą elektromagnesów, które sterują kołkami wyłaczającymi. Takie urządzenia zazwyczaj drukują na papierze o dużej gramaturze i zużywają więcej stron na wydrukowanie tej samej ilości informacji niż zwykłe drukarki. Są one również wolniejsze i głośniejsze. Drukarki firmy Interpoint wyłaczają brajla po obu stronach kartki.

Więcej informacji na temat tego sprzętu można znaleźć na stronie:

<https://www.afb.org/blindness-and-low-vision/using-technology/assistive-technology-products/braille-printers>.

III.2) SŁOWNICZEK

- **Dostępność**

Odnosi się do usuwania dyskryminujących aspektów urządzeń czy usług, dzięki czemu wszyscy mogą skorzystać z nich na równych prawach, również osoby z niepełnosprawnościami. Dostępność sieci oznacza, że osoby ze szczególnymi potrzebami mogą swobodnie poruszać się i korzystać ze stron internetowych. Oznacza to także, że mogą wnieść równy wkład w tworzenie treści.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

W Internecie i literaturze dostępne są liczne wytyczne z tego zakresu. Zawierają one konkretne wskazówki dla twórców stron internetowych i aplikacji, które mają na celu umożliwienie korzystania z treści i usług wszystkim, w tym osobom ze specjalnymi potrzebami. Najbardziej znane wytyczne dla sieci są opracowywane przez konsorcjum W3C. Przykładem takich udogodnień jest przypisywanie alternatywnego opisu do obrazów, stosowanie linków tekstowych i przycisków oraz stosowanie odpowiedniego kontrastu kolorów. Krótko mówiąc, aby technologia wspomagająca mogła poprawnie wykryć zawartość interfejsu użytkownika (tj. ekranu aplikacji, strony internetowej lub aplikacji mobilnej), musi on być zaprojektowany w sposób dostępny, z zastosowaniem wskazówek zawartych w wytycznych.

- **Technologia wspomagająca**

Technologie, zarówno sprzęt jak i oprogramowanie, służą do zwiększania, utrzymywania lub ulepszania możliwości wykonywania zadań przez osoby z niepełnosprawnością. Obejmują one m.in. monitor brajlowski, czytniki ekranu, urządzenia powiększające ekran, drukarki brajlowskie itp.

- **Brajl**

Brajl to dotykowy system czytania i pisania używany przez niektóre osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku. Liczne układy kropek dotykowych tworzą alfabet. Jest wiele urządzeń ułatwiających posługiwanie się alfabetem brajla, w tym notatniki, drukarki i elektroniczne monitory brajlowskie.

Broszura informacyjna na temat brajla jest dostępna na stronie: <http://www.ncbi.ie/wp-content/uploads/2016/01/All-About-Braille-PDF.pdf>.

- **Włączenie**

Poprzez inkluzję chcemy zapewnić zaangażowanie wszystkich w jak największym stopniu. Społeczeństwo inkluzywne to takie, w którym osoby z niepełnosprawnościami i o specjalnych potrzebach są włączane w wydarzenia, zadania i wszelkie inne działania. Mówimy także o edukacji włączającej i pracy włączającej gdzie osoby z niepełnosprawnościami uczestniczą w planowanych działaniach tak samo, jak wszyscy inni. W niektórych regionach pojęcie „włączenie” określa się również jako „projektowanie uniwersalne” i „projektowanie dla wszystkich”.

- **Użyteczność**

Użyteczność polega na projektowaniu produktów w taki sposób, aby były one skuteczne, efektywne i satysfakcjonujące. Obejmuje ona projektowanie doświadczeń użytkownika. Mogą to być ogólne aspekty, które mają wpływ na wszystkich, ale nie wpływają nieproporcjonalnie na osoby z niepełnosprawnością.



Praktyka i badania nad użytecznością często nie uwzględniają w wystarczającym stopniu potrzeb osób z niepełnosprawnością. W literaturze i Internecie można znaleźć wiele zasad i wytycznych dotyczących użyteczności. Dają one wskazówki, jak należy projektować i rozwijać interfejs strony internetowej lub aplikacji, aby były one łatwe w użyciu dla użytkownika.



CZĘŚĆ IV – ZASOBY INTERNETOWE

Ta część zawiera pewne zasoby internetowe dostarczające użytecznych informacji dla firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy, osób poszukujących pracy i ich rodzin. Mogą oni pogłębić niektóre aspekty, jak również uzyskać więcej informacji na temat tego, co jest niezbędne, aby umożliwić pracownikowi z niepełnosprawnością narządu wzroku wykonywanie określonych zadań i zawodów. Firmy są więc bardziej świadome tego, jakie zadania i czynności może wykonywać słabowidząca osoba, ale przede wszystkim – jakie możliwości daje im technologia wspomagająca. Zasoby internetowe oraz filmy wideo dostarczają potrzebnych informacji osobom poszukującym pracy, firmom, ale także rodzicom, rodzinom, nauczycielom i wszystkim innym zainteresowanym osobom. Firmy specjalizujące się w pośrednictwie pracy mogą wykorzystać te treści i wiedzę przy proponowaniu możliwych zawodów i zadań osobom z dysfunkcją narządu wzroku poszukującym pracy, a także pracodawcom przy zatrudnianiu tych osób na konkretne stanowiska.

Poniżej przedstawiono wybór kluczowych materiałów źródłowych, które mogą być przydatne dla firmy specjalizującej się w pośrednictwie pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu wzroku.

IV.1) WSKAZÓWKI I PROPOZYCJE

VIP Tech Job – Web App:

Aplikacja internetowa umożliwiająca użytkownikom udostępnianie i przeglądanie treści związanych z ofertami pracy odpowiednimi dla osób niewidomych lub słabowidzących, w przystępny sposób. Można ją znaleźć pod linkiem: <https://webapp.viptechjob.eu/>.

Bezpłatne kursy w języku angielskim dla osób niewidomych i słabowidzących poszukujących pracy:

Przewodnik oferuje osobom z niepełnosprawnością narządu wzroku cenne informacje i inne zasoby, które pomogą im rozpocząć karierę zawodową, począwszy od napisania atrakcyjnego i skutecznego curriculum vitae (CV) pomocnego w uzyskaniu zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Informacje są dostępne w języku angielskim, francuskim, hiszpańskim i włoskim na stronie: <https://howto.viptechjob.eu/course/index.php?categoryid=2>.

Wskazówki dotyczące interakcji z osobą niewidomą:

Eksperti przedstawili wskazówki dla nauczycieli pracujących z osobami niewidomymi i słabowidzącymi. 10 dobrych porad może być odpowiednich nie tylko dla nauczycieli, lecz także dla każdego, kto ma kontakt z osobą niewidomą:

<https://www.weareteachers.com/teaching-blind-students-visually-impaired/>.

UEB online:

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Strona internetowa oferuje bezpłatne programy szkoleniowe online w zakresie alfabetyzacji i matematyki brajla przy użyciu kodu Unified English Braille (UEB). Programy te są odpowiednie dla każdego, kto chce nauczyć się alfabetu brajla. Obejmuje to nauczycieli, rodziny, pokrewnych pracowników służby zdrowia, administratorów edukacji i decydentów, którzy promują korzystanie z alfabetu brajla jako środka dostępu do informacji i komunikacji. Więcej informacji na stronie: <https://uebonline.org/>.

IV.2) DOSTĘPNE ZASOBY I WYTYCZNE WYTYCZNE EBU DOTYCZĄCE WYDRUKÓW

Dokument oferuje podstawowe zasady wraz z przykładami dobrych praktyk, które można łatwo zastosować we wszystkich działaniach związanych z komunikacją papierową i elektroniczną.

Udostępnienie informacji wszystkim:

Ta publikacja koncentruje się na dostępności dokumentów drukowanych i elektronicznych przeznaczonych dla szerokiego grona odbiorców, w tym stron internetowych, książek, faktur, listów, ulotek itp. Jest również dostępna w języku holenderskim, francuskim, duńskim i hiszpańskim i można ją znaleźć na stronie: <http://www.euroblind.org/publications-and-resources/making-information-accessible-all>.

Dostępne ogłoszenia i formularze zgłoszeniowe:

Zobacz, co więcej możesz zrobić dzięki szybkim i łatwym korektom, aby zapewnić jak największą dostępność twoich dokumentów rekrutacyjnych:

<https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/application-and-interview-process/accessible-adverts-and-application-forms>.

Dostępność treści internetowych:

W3C Web Accessibility Initiative (WAI) od kilku lat opracowuje standardy i materiały pomocnicze, które pomogą zrozumieć i wdrożyć dostępność.

Wstępnie zaproponowano zestaw wytycznych dotyczących dostępności treści internetowych (WCAG), ale obejmuje on kilka interfejsów cyfrowych (sieć, aplikacje autonomiczne, aplikacje mobilne). Można je przeczytać na: <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>.

IV.3) FILMY – ŚWIADECTWA KONKRETYCH OSÓB

Zbiór klipów i krótkich **filmów pokazujących przykłady zawodów i zadań** możliwych do wykonania dla osób z dysfunkcją narządu wzroku można znaleźć pod adresem:

<https://drive.google.com/drive/folders/1UStgTrLDt4hxIJ9nB8veEFEcbSp4n5F6?usp=sharing>.

Wideo „Non così, ma così” znajduje się pod linkiem:

<https://drive.google.com/drive/folders/1PW9A14-OSrGTCQIEElynCUgBuxpiw4zZ?usp=sharing>.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Równe prawo do pracy

Film Europejskiej Unii Niewidomych (EBU) na temat równego prawa do pracy dla osób słabowidzących, powstały na podstawie art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD) umieszczono na stronie:

<https://www.youtube.com/watch?v=PO3ksgGuNYw>.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Wnioski

Pandemia COVID-19, jeśli kiedykolwiek istniała taka potrzeba, zwróciła naszą uwagę na szereg kwestii, które z pewnością są obecne w przepisach szczegółowych dotyczących osób z niepełnosprawnością, a także w najbardziej godnych uwagi osiągnięciach praktycznych. Praca wykonana w ramach projektu RADAR pokazała nam trafność tych kwestii i, tym bardziej, że było to konieczne, pilną potrzebę aktywacji i utrzymania metodologii pracy opartej na: a) dzieleniu się, b) idei, że „nikt się nie zbawi sam”.

W rzeczywistości, w skrajnej syntezie, punkty, które chcielibyśmy podkreślić w naszym podsumowaniu, są następujące:

- a) praca jest WARTOŚCIĄ, nie tylko dla jednostki, ale przede wszystkim dla społeczności lokalnej i narodowej; każde euro przeznaczone na tworzenie możliwości zatrudnienia, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością, oznacza setki euro zaoszczędzonych na leczeniu i życiu zależnym,*
- b) nauczyliśmy się, że jedynym pewnikiem – nawet w najbliższej przyszłości – jest zmiana, która wbrew nam samym będzie często nieprzewidziana, szybka i coraz głębsza, tzn. będzie dotyczyć nie pojedynczego zadania, nie cyklu pracy, ale częściej ram, np. skupiska czynników,*
- c) z drugiej strony, obecna sytuacja globalna dotycząca współzależności i wzajemnych powiązań może również dać większe możliwości zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami, w naszym przypadku z dysfunkcją narządu wzroku,*
- d) prace badawcze przeprowadzone w ramach projektu RADAR oraz dobre praktyki mówią nam, że idea polegania raczej na tym, co pozostaje, niż na tym, czego brakuje, jest nadal aktualna. A to, co pozostaje, tak w przeszłości, jak i dziś, w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu wzroku to przede wszystkim: wiedza, know-how, umiejętności komunikacyjne oraz zdolność do projektowania, w tym też samodzielnego. Paradoksalnie, osoba niewidoma, która w kulturze klasycznej była również „jasnowidzem”, musi nadal umieć „patrzeć poza”: poza codzienność, poza status quo; musi umieć planować przyszłość i z wyprzedzeniem rozpoznawać wiarygodne możliwości zatrudnienia.*

Możemy powiedzieć, że z reguły kluczowymi umiejętnościami na przyszłość również będą:

- siła charakteru (wytrwałość, odporność na frustrację, elastyczność),*
- wyobraźnia i kreatywność umożliwiające przewidywanie przyszłych scenariuszy,*
- umiejętności społeczne, tj. zdolność do nawiązywania i utrzymywania pozytywnych relacji oraz zwracania się o właściwą pomoc, której osoba z dysfunkcją narządu wzroku prawdopodobnie będzie potrzebować,*
- chęć uczenia się, stawiania sobie wyzwań,*
- z pewnością także umiejętność korzystania z technologii wspomagających/adaptacyjnych, dobra znajomość języków, nawet tych mniej używanych (np. chińskiego).*

Pomimo regulacji i proklamacji można przewidzieć, że będzie rosło zapotrzebowanie na usługi zdalnego wsparcia, aby maszyny, programy i procedury były rzeczywiście użyteczne, a nie tylko deklarowane jako takie. W tej kwestii organizacje zawodowe z pewnością będą musiały wykorzystać swoje tradycyjne doświadczenie, aby wpłynąć na politykę krajową dotyczącą usług wsparcia pracy, a na szczeblu międzynarodowym – na przepisy regulujące i weryfikujące użyteczność. W tym sensie

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

pożądane jest stworzenie z jednej strony usług poradnictwa zawodowego, a z drugiej usług wsparcia, aby zaspokoić potrzeby użyteczności, które zgodnie z przewidywaniami będą nadal istnieć.

Na umiejętności manualne zawsze będzie duże zapotrzebowanie, ale liczba kluczowych sektorów ulegnie zmniejszeniu: RADAR wykazał, że operator telefoniczny stoi w obliczu ograniczenia możliwości, również w związku z technologiami, które zmniejszają liczbę stanowisk operatorskich. Z drugiej strony operator w sektorze wellness prawdopodobnie zachowa swoją posadę, którą będzie się traktować z szacunkiem.

Wreszcie stosunki pracy ulegną zapewne głębokim zmianom i nie będą to już tylko klasyczne relacje między pracodawcą a pracownikiem, ale raczej do głosu dojdą indywidualne lub małe przedsiębiorstwa grupowe.

Każdy wiek ma swoje wyzwania. Po wynalezieniu alfabetu brajla, co możemy uznać za początek emancypacji osób niewidomych, sytuacja zawodowa tej grupy uległa głębokiej zmianie.

Na przykład we Włoszech sztukę masażu wprowadził Aurelio Nicolodi, a pierwszymi masażystami były osoby niewidome; w Niemczech z kolei zawód stenotypisty został stworzony ok. lat 50. przez osoby niewidome i dla nich. Te i inne przykłady powinny być dla nas wskazówką na przyszłość. Powinniśmy także pamiętać, że dziś głównym celem musi być integracja społeczna, która jest zarówno celem, który idzie naprzód, jak i metodą pracy oraz strategią mającą na celu wzmocnienie najcenniejszego zasobu, jaki posiadamy, czyli człowieka. Włączenia nie można dokonać w pojedynkę, ale zaczyna się ono dopiero wtedy, gdy wprowadzamy je w życie.

Prof. Antonio Quatraro

UIC Unione Italiana Ciechi – Firenze; I.Ri.Fo.R. Regionale Toscana ONLUS - IRIFOR

