



Politechnika
Wrocławska



POLITECHNIKA NOWYCH SZANS

Szkolenia z obszaru dostępności
dla środowiska akademickiego

Podręcznik dobrych praktyk



POLITECHNIKA NOWYCH SZANS

Szkolenia z obszaru dostępności dla środowiska
akademickiego

Podręcznik dobrych praktyk

Publikacja powstała w ramach projektu „Politechnika nowych szans”.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego
Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja
Rozwój 2014–2020. Nr projektu POWR.03.05.00-00-A054/19

Wrocław 2023 r.

Autorki:

Anna Borkowska

Małgorzata Franczak

Konsultacja dostępności:

Stowarzyszenie na rzecz równego dostępu do kształcenia
„Twoje Nowe Możliwości”, www.tnm.org.pl, biuro@tnm.org.pl

Zdjęcia:

Stowarzyszenie na rzecz równego dostępu do kształcenia
„Twoje Nowe Możliwości”

Projekt okładki:

Dział Informacji i Promocji Politechniki Wrocławskiej

Projekt graficzny, skład, łamanie, redakcja, druk i oprawa:

Argrafpol sp. z o.o.

ul. Żmudzka 21, 51-354 Wrocław

www.argrafpol.pl

Autorki i Autorzy serii: Anna Borkowska, Marta Cygan, Ariel Fecyk,
Małgorzata Franczak, Beata Gulati, Piotr Górski, Katarzyna Jach,
Tadeusz Lewandowski, Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka,
Magdalena Peda, Anetta Stypułkowska, Anna Warda,
Sebastian Zalipski

ISBN druk 978-83-970381-4-1

ISBN on-line 978-83-970497-1-0



Politechnika Wrocławska



POLITECHNIKA
NOWYCH SZANS



twoje
nowe
możliwości

Spis treści

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Osoba ze szczególnymi potrzebami, czyli kto? | 7 |
| 2. Szkolenia świadomościowe jako narzędzie zmiany kulturowej w organizacji | 9 |
| 3. Szkolenia zalecane | 17 |
| 3.1 Szkolenia świadomościowe | 17 |
| 3.2 Szkolenia specjalistyczne | 21 |
| 4. Szkolenia obowiązkowe | 30 |
| 5. Ramowe programy szkoleń | 32 |
| 5.1 Dostępność dokumentów tekstowych, prezentacji multimedialnych oraz stron www dla osób z niepełnosprawnością wzroku. | 32 |
| 5.2 Nauczanie osób z niepełnosprawnościami wzroku i słuchu | 33 |
| 5.3 Nauczanie języków obcych osób z niepełnosprawnością słuchu | 33 |
| 5.4 Wsparcie w procesie nauczania osób w spektrum autyzmu | 35 |
| 5.5 Wsparcie w procesie kształcenia osób z niepełnosprawnością ruchu | 35 |
| 5.6 Komunikacja ze studentami i studentkami głuchymi i słabosłyszącymi | 37 |
| 5.7 Wsparcie w kryzysie zdrowia psychicznego | 38 |
| 5.8 Komunikacja z osobami w spektrum autyzmu | 38 |
| 5.9 Doradztwo zawodowe i zagadnienia prawa pracy przy obsłudze studentów z niepełnosprawnościami | 39 |
| 5.10 Warsztat wprowadzający do tematyki dostępności architektonicznej | 40 |
| 5.11 Tworzenie dokumentów tekstowych dostępnych cyfrowo | 41 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.12 Redagowanie dostępnej cyfrowo treści strony internetowej | 42 |
| 5.13 Multimedia dostępne cyfrowo | 43 |
| 5.14 Dostępne cyfrowo media społecznościowe | 43 |
| 5.15 Audytowanie stron internetowych zgodnie ze standardem WCAG | 43 |
| 5.16 Program warsztatów dla kandydatów i kandydatek na liderów dostępności w PWr | 44 |
| Podsumowanie | 46 |
| Bibliografia | 48 |

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce Podręcznik, który w naszym przekonaniu jest potrzebny i przydatny. Przede wszystkim dlatego, że dotyczy osób, z którymi możemy spotkać się na naszej Uczelni na co dzień, a które często potrzebują do sprawnego działania i efektywnej nauki naszego wsparcia.

W podręczniku prezentujemy tematy i programy szkoleń z zakresu wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami i innymi szczególnymi potrzebami w edukacji na Uczelni oraz dostępności usług świadczonych przez Politechnikę Wrocławską. Szkolenia te są adresowane do aktualnych i przyszłych pracowników i współpracowników naszej Uczelni bez względu na formę ich zatrudnienia. Rekomendujemy ich cykliczną realizację.

Zagadnienia podstawowe – związane z tym, kim są osoby ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, jak funkcjonują, jak się z nimi komunikować, czym jest dostępność i dlaczego ważne jest jej zapewnianie – znajdują się w Podręczniku Wprowadzającym. Lista wszystkich podręczników znajduje się na końcu dokumentu wraz z kodem QR i linkiem dostępu do nich.

Podręcznik ten przygotowany jest zgodnie z zasadami i dobrymi praktykami dostępności cyfrowej, co obejmuje między innymi: odpowiednią czcionkę, wyrównanie do lewej i opisy alternatywne ilustracji dostępne dla osób korzystających z czytników ekranu.

Mamy nadzieję, że wysiłek Autorów i Autorów Podręcznika (tego i pozostałych) pozwoli nam wszystkim uczynić z Politechniki Wrocławskiej miejsce przyjazne, dostępne i wspierające dla jak najszerszej grupy osób, także tych, które tego wsparcia na co dzień potrzebują szczególnie.

Jesteśmy przekonani, że może się to dokonać dzięki dostarczeniu Państwu standardów, dobrych praktyk, ale przede wszystkim konkretnych wskazówek i narzędzi pracy z osobami ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami.

Pragniemy podziękować wszystkim Osobom Współpracującym z nami:

- pracowniczkom i pracownikom Uczelni,
- jej ekspertkom i ekspertom wewnętrznym,
- Liderkom i Liderom Dostępności,
- a także specjalistkom i specjalistom spoza Uczelni,

za wszystkie cenne uwagi, komentarze, wkład merytoryczny i wsparcie w procesie tworzenia treści i formy podręcznika. Mamy nadzieję, że nasz wspólny wysiłek przyczyni się do poszerzenia wiedzy i świadomości w obszarze dostępności uczelni, edukacji i pracy.

Zespół Auterek i Autorów serii

1. Osoba ze szczególnymi potrzebami, czyli kto?

Szczególne potrzeby – różne, na różnych etapach życia – może mieć każdy z nas. Wyobraźmy sobie, że pewnego dnia złamaliśmy nogę i aby wyjść z domu, musimy skorzystać z kul, a może nawet wózka. Przed nami standardowy dzień pracy i niestety nie możemy skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Nasze miejsce pracy znajduje się na drugim końcu miasta, w budynku bez windy, na drugim piętrze. Jak dotrzemy do pracy na czas? Czy jesteśmy w stanie samodzielnie prowadzić samochód, a jeśli zazwyczaj podróżujemy komunikacją miejską, to czy jesteśmy w stanie samodzielnie dotrzeć na przystanek, a potem wsiąść do tramwaju lub autobusu? Jak dotrzemy na drugie piętro budynku z teczką pełną ważnych dokumentów? Jak wykonamy wszystkie nasze codzienne zadania? Czy będziemy w stanie spędzić w pozycji siedzącej, przy biurku, cały dzień?

Z takimi dylematami mierzą się każdego dnia osoby ze szczególnymi potrzebami. Są nimi nie tylko osoby z niepełnosprawnościami, na przykład wzroku, słuchu, ruchu, ale również osoby z czasowo naruszoną sprawnością organizmu. W tej grupie będą na przykład:

- osoby ze złamanymi kończynami,
- osoby w kryzysie zdrowia psychicznego,
- osoby chorujące przewlekłe, np. onkologicznie,
- osoby z trudnościami manualnymi,
- osoby z małymi dziećmi,
- osoby niskiego czy wysokiego wzrostu,
- osoby z otyłością,
- osoby w ciąży,
- osoby z trudnościami poznawczymi,
- osoby transpłciowe i niebinarne,

- cudzoziemcy, dla których język polski jest językiem obcym.

Powyższy katalog nie jest zamknięty. Nie jest też jedynym obowiązującym. Ważne jest to, że osoby ze szczególnymi potrzebami to nie tylko osoby z niepełnosprawnościami. Każdy z nas w zasadzie w każdej chwili, na przykład na skutek wypadku lub choroby, może stać się osobą zmuszoną do mierzenia się z wyzwaniami otaczającego świata.

Dlatego ważne jest, abyśmy zaprojektowali przestrzeń fizyczną, w której żyjemy, systemy komunikowania się, czy usługi tak, aby były przyjazne dla wszystkich ich potencjalnych użytkowników i użytkowników. Szukajmy rozwiązań, które w możliwie największym zakresie będą odpowiadały różnorodnym potrzebom wszystkich ludzi.

Pamiętajmy, że zapewnianie dostępności nie jest już dziś wyłącznie powinnością społeczną, ale jest to obowiązek wprost wynikający z przepisów prawa. Dlatego naszym celem powinno być zapewnienie pełnego i skutecznego udziału we wszystkich sferach życia społeczności Politechniki Wrocławskiej wszystkim osobom, w tym osobom z niepełnosprawnościami i innymi szczególnymi potrzebami.

2. Szkolenia świadomościowe jako narzędzie zmiany kulturowej w organizacji

Podręcznik „**Szkolenia z obszaru dostępności dla środowiska akademickiego**” powstał na podstawie doświadczeń z realizacji zadania szkoleniowego w ramach projektu „Politechnika nowych szans” (nr projektu POWR.03.05.00-00-A054/19). Wiedza i wskazówki zawarte w tej publikacji odzwierciedlają wiele doświadczeń, zarówno zespołu pracującego nad koncepcją projektu, zespołu realizującego projekt, jak i uczestników samych szkoleń. Treść Podręcznika obejmuje samą realizację szkoleń oraz pracę nad ich przygotowaniem, zawartością merytoryczną oraz ewaluację.

Początkiem tych prac była analiza potrzeb dokonana na podstawie wstępnej diagnozy stanu wiedzy i świadomości na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami i szerzej – szczególnymi potrzebami, wśród pracowniczek i pracowników Politechniki Wrocławskiej. Jednakże sama koncepcja szkoleń, ich zakres, treści, sposób prowadzenia, jak i grupy ich odbiorców podlegały zmianom w trakcie prac koncepcyjnych oraz w ciągu trwania projektu (np. ze względu na pandemię COVID 19).

Dane z diagnozy pozwoliły na stworzenie profili najliczniejszych grup pracowniczych Uczelni. Ich syntetyczny obraz przedstawiono poniżej:

1. Kadra akademicka:

- pełni kluczową rolę w edukacji studentów z niepełnosprawnościami,
- osoby studiujące są często w pewnym stopniu zależne od nich i w codziennym kontakcie wchodzą z nimi w ważne i znaczące interakcje,

- grupa nauczycieli oczekuje jasnych, uczciwych i równych reguł w edukacji dla wszystkich,
- grupa ta wskazuje także na deficyt wiedzy i narzędzi w zakresie wspierania studentek i studentów ze szczególnymi potrzebami,
- nauczyciele deklarują jednak gotowość do osobistych „inwestycji”, ale skupienie na procesie dydaktycznym utrudnia bieżące śledzenie dokumentów i procedur oraz nowych narzędzi,
- nauczyciele wykazują się raczej indywidualnym niż systemowym podejściem do trudnych sytuacji, opartym na empatii, zrozumieniu i pomocy,
- oczywista jest zatem w tej grupie zawodowej potrzeba szkoleń, wyjazdów studyjnych i działań budujących świadomość w zakresie funkcjonowania i wspierania osób ze szczególnymi potrzebami.

2. Kadra administracyjna:

- jest to grupa mocno zróżnicowana pod względem wiedzy, doświadczenia i postaw wobec osób z niepełnosprawnościami,
- jednocześnie są to często osoby bezpośrednio odpowiedzialne za wspieranie studentów, także z niepełnosprawnościami, i często stanowią pierwszy kontakt studentów z uczelnią,
- wśród przedstawicieli tej grupy nierzadkie są pozytywne postawy i godne uznania indywidualne działania podejmowane w celu rozwiązania trudnych sytuacji,
- istnieje zatem wyraźna potrzeba inwestowania w przygotowanie pracowników administracyjnych do pracy z osobami ze szczególnymi potrzebami,
- rekomendacje dla tej grupy obejmują wprowadzenie rozwiązań wspierających zmianę, gwarantujących możliwość szkoleń i wymiany dobrych praktyk oraz nagradzanie zaangażowanych członków społeczności.

Przeprowadzona diagnoza w jasny sposób wykazała potrzebę szerokiej akcji szkoleniowej, która mogłaby w istotny sposób przyczynić się do zmiany w zakresie wiedzy, sposobów myślenia, a przede wszystkim postaw i działań osób pracujących na Uczelni, w ich pracy z osobami ze szczególnymi potrzebami.

Ostatecznie, w ramach zadania szkoleniowego, dla osób pracujących na Politechnice Wrocławskiej zaplanowano 4 bloki szkoleniowe:

1. szkolenie świadomościowe dla wszystkich pracowników i pracownic Uczelni, skoncentrowane na pracy ze studentami i studentkami z różnymi niepełnosprawnościami,
2. szkolenia specjalistyczne dla kadry badawczo-dydaktycznej,
3. szkolenia specjalistyczne dla kadry administracyjnej,
4. szkolenia specjalistyczne dla kadry zarządzającej.

Szkolenia świadomościowe koncentrowały się na podstawowych zagadnieniach dotyczących potrzeb i możliwości osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz budowania i wzmacniania dostępności, czyli na działaniach znoszących lub ograniczających bariery we współpracy z takimi osobami.

Szkolenia specjalistyczne dotyczyły wsparcia dla osób z konkretnym typem niepełnosprawności, np. w spektrum autyzmu, w kryzysie zdrowia psychicznego, lub konkretnym obszarze wsparcia, np. dostępność procesu kształcenia, dostępność cyfrowa, czy nauczanie języków obcych osób z niepełnosprawnością słuchu.

Realizację szkoleń rozpoczęto w lutym 2020 roku. Prowadzili je trenerzy partnera projektu, tj. Stowarzyszenia na rzecz równego dostępu do kształcenia „Twoje Nowe Możliwości” (www.tnm.org.pl). Do marca 2020 roku warsztaty były realizowane w formie stacjonarnej. Pandemia Covid-19 sprawiła, że dużą część szkoleń musieliśmy przenieść do przestrzeni wirtualnej. Sytuacja nagłej i niezaplanowanej zmiany trybu prowadzenia szkoleń wygenerowała sporo problemów

organizacyjnych, związanych m.in. z dostosowaniem treści szkoleń do formuły zdalnej, wyborem platformy szkoleniowej, zakupem odpowiedniego sprzętu czy opracowaniem procesu rekrutacji.

Zasadą przyjętą w Projekcie oraz rekomendowaną dla kolejnych działań szkoleniowych na Uczelni oraz w innych instytucjach akademickich jest **dobrowolność udziału w szkoleniach**. Z tego powodu cel założony w Projekcie, tj. przeszkolenie min. 50% osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych na każdym wydziale Uczelni oraz 50% kadry administracyjnej, okazał się niezwykle ambitny. Jednak przekonanie o konieczności istotnej zmiany świadomościowej na całej Uczelni – pozwalające na utrwalenie jej efektów w kulturze organizacyjnej, oparte na wynikach wcześniejszych badań – wymagało realizacji właśnie tak ambitnego planu.

Jednym z największych wyzwań okazało się przekonanie dużej liczby tak różnorodnych osób do wzięcia udziału w szkoleniach. Trudności, jakie pojawiły się na tym etapie, wynikały z niedostatecznej świadomości wśród potencjalnych uczestników i uczestniczek szkoleń, jak ważna jest tematyka poruszana w czasie szkoleń oraz ile osobistych korzyści można z nich odnieść. Te zyski to przede wszystkim zdobycie wiedzy i konkretnych narzędzi oraz kształtowanie świadomości na temat rzeczywistych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami. Kolejną wartością dodaną okazały się spotkania z osobami mającymi podobne problemy we własnej pracy i możliwość wymiany doświadczeń, a nawet osobistych przeżyć.

Rekrutacja została wsparta kampanią informacyjną adresowaną do wszystkich osób pracujących na Uczelni. W tym celu wykorzystano pocztę elektroniczną i inne standardowe kanały komunikowania się na Uczelni, ogłoszenia umieszczone w eBiP oraz marketing szeptany. W rekrutację zaangażowane były władze Uczelni i poszczególnych Wydziałów oraz kierownictwo wszystkich jednostek organizacyjnych.

Ze względu na konieczność pracy hybrydowej, rekrutacja prowadzona była w formie elektronicznej, a dokumenty w wersji papierowej trafiły później do zespołu projektowego.

W efekcie wszystkich wspomnianych działań i znacznego wysiłku organizacyjnego, w okresie wiosna 2020 roku – jesień 2023 roku przeszkolono prawie 2,5 tysiąca osób pracujących na Uczelni, reprezentujących:

- kadre dydaktyczną i badawczo-dydaktyczną (prawie 1270 osób),
- kadre administracyjną i personel pomocniczy (ponad 1120 osób),
- kadre zarządzającą Uczelni (80 osób),
- zespół Liderów Dostępności (57 osób).

Ponad 330 osób wzięło udział w więcej niż jednym szkoleniu. Zdecydowana większość uczestniczek i uczestników skorzystała z warsztatów świadomościowych i na ich podstawie wybierała konkretne szkolenia specjalistyczne.

W tej drugiej grupie największym powodzeniem cieszyły się następujące tematy:

- wsparcie osób w kryzysie zdrowia psychicznego,
- wsparcie osób w spektrum autyzmu,
- nauczanie języków obcych osób głuchych i słabosłyszących,
- zarządzanie dostępnością na uczelni.

Wśród kwestii, jakie uczestnicy chętnie podjęliby lub zgłębili na kolejnych szkoleniach, znalazły się przede wszystkim:

- depresja, mania, stany lękowe i inne problemy związane ze zdrowiem psychicznym,
- spektrum autyzmu,
- niepełnosprawności, których nie widać,
- niebinarność i transpłciowość.

Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia poświęcone dostępności cyfrowej oraz uniwersalnemu projektowaniu programów studiów.



Fot. 1. Symulacja niepełnosprawności wzroku

Doświadczenia Projektu wskazują, iż bardzo ważne jest, aby szkolenia prowadzić metodami warsztatowymi, maksymalnie angażującymi osoby w nich uczestniczące. Istotne jest zaangażowanie nie tylko poznawcze, poszerzające wiedzę, ale przede wszystkim to oparte na empatii poznawczej, która motywuje do doświadczania i poszerzania własnych umiejętności rozumienia i współpracy z osobami ze szczególnymi potrzebami w środowisku akademickim. Służą temu metody stosowane w szkoleniach w formie warsztatowej, w tym przede wszystkim: symulacje niepełnosprawności i innych szczególnych potrzeb, praca w grupach, praca na własnych doświadczeniach i przeżyciach, dyskusja, odgrywanie ról, burza mózgów itp.

Podsumowując, należy podkreślić, że zadanie szkoleniowe w ramach projektu „Politechnika Nowych Szans” było niezwykle wyzwaniem merytorycznym, organizacyjnym, logistycznym i komunikacyjnym. Zaplanowana w jego efekcie zmiana kulturowa w organizacji miała jednak szansę zajść tylko przy dużym wysiłku, ciągłości i kompleksowości działań szkoleniowych. Efekty szkoleń dotyczące trwałości zmian postaw wobec osób ze szczególnymi potrzebami, nabycia wiedzy przekładającej się na konkretne działania i wzmacniania dostępności Uczelni można będzie obiektywnie oszacować dopiero za jakiś czas. Już teraz można przyjąć, że działania te okazały się sukcesem Projektu, a przede wszystkim sukcesem społeczności Uczelni oraz jej liderów i liderów w tym obszarze.

Inne konkretne wskazówki do realizacji szkoleń w przyszłości:

- szkolenia powinny być dobrowolne,
- wskazana jest cykliczność szkoleń, rozumiana jako możliwość systematycznego pogłębiania wiedzy z różnych obszarów, dotyczących wspierania osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, i dostępności,

- pojedyncze szkolenie nie powinno trwać dłużej niż 4 godziny,
- warto rozważyć włączenie szkoleń świadomościowych, np. w postaci videokursów, do obowiązkowych szkoleń BHP dla osób przyjmowanych do pracy.



„Bardzo ważne jest budowanie otwartości i świadomości społecznej, a potrzeby osób z niepełnosprawnościami są dynamiczne – podobnie jak cały otaczający nas świat. Wiedza o tym, jak stworzyć równe szanse dla studentów, jest niezwykle cenna. Nie wszystko jest intuicyjne. Świadomość tego, jak pomagać i jak współpracować z osobami z niepełnosprawnościami jest bardzo ważna”.

„Niewiedza prowadzi do strachu przed takimi osobami i ich wykluczenia, także w środowisku pracy”.

(Wypowiedzi osób uczestniczących
w szkoleniach z ankiet oceniających te szkolenia)

3. Szkolenia zalecane

Tematowi dostępności szeroko rozumianego procesu kształcenia na Politechnice Wrocławskiej poświęcone są w całości szkolenia, w których udział jest dobrowolny, ale zalecany. W tym obszarze zaplanowano i zrealizowano w ramach Projektu, planowane do kontynuowania w przyszłości, szkolenia świadomościowe i specjalistyczne.



„Każdy pracownik powinien posiadać wiedzę o niepełnosprawnościach – niezależnie od tego, czy pracuje z osobami niepełnosprawnymi, czy jest tego świadomy, czy nie. Każda edukacja w miejscu pracy to edukacja nie tylko pracowników, ale i społeczeństwa”.

(Wypowiedź osoby uczestniczącej w szkoleniu z ankiety oceniającej to szkolenie)

3.1 Szkolenia świadomościowe

Szkolenia świadomościowe mają dwa zasadnicze cele:

1. dostarczenie uczestnikom i uczestniczkom podstawowej wiedzy na temat rzeczywistych trudności i barier, z jakimi na co dzień mogą się borykać osoby z różnymi niepełnosprawnościami oraz
2. rozwijanie umiejętności pokonywania tych barier i rozwijania współpracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami z zachowaniem zasad *savoir-vivre*.

Szkolenia świadomościowe prowadzone są w formie interaktywnych warsztatów. Osoby w nich uczestniczące mogą same doświadczyć, w formie interaktywnych ćwiczeń i symulacji, trudności w codziennym funkcjonowaniu wynikających z niepełnosprawności.

Pierwsza część szkolenia jest wprowadzeniem do tematu niepełnosprawności. W jej ramach poruszane są następujące zagadnienia:

- Rozumienie pojęć „niepełnosprawność” i „osoba z niepełnosprawnością” w prawie międzynarodowym i prawie polskim. Formalnoprawne następstwa definiowania niepełnosprawności.
- Modele wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Model medyczny, model interaktywny (społeczny) oraz model prawoczułowieczy.
- Co kształtuje nasze postawy wobec osób z niepełnosprawnościami? Stereotypy i mity na temat niepełnosprawności i różnego jej charakteru.

Druga część szkolenia świadomościowego dotyczy pracy z osobami, w tym ze studentkami i studentami, z różnymi rodzajami niepełnosprawności:

- dotknąć ciemności – osoby niewidome i słabowidzące,
- dotknąć ciszy – osoby niesłyszące i słabosłyszące,
- osoby w spektrum autyzmu,
- osoby z doświadczeniem kryzysu zdrowia psychicznego,
- osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu,
- osoby z innymi niewidocznymi niepełnosprawnościami.

Szkolenie świadomościowe jest zaplanowane na 4,5 godziny zegarowej. Rekomenduje się realizację szkolenia w formie stacjonarnej, przede wszystkim dlatego, że elementem każdego szkolenia są symulacje funkcjonalnych następstw niepełnosprawności. Jeśli z istotnych powodów szkolenie miałooby

być realizowane w formule zdalnej, należy zapewnić 10-minutowe przerwy nie rzadziej niż co 60 minut. Także w formule zdalnej można zapewnić doświadczenie niepełnosprawności. Podczas szkoleń było to realizowane w postaci krótkich fragmentów filmów, ale także w postaci zadania do samodzielnego wykonania (nalanie wody z dzbanka do szklanki z zamkniętymi oczami). Możliwość podzielenia się z uczestnikami szkolenia i prowadzącymi swoimi obserwacjami po takich doświadczeniach była bardzo cenna.



Fot. 2. Symulacja niepełnosprawności ruchowej

Zagadnienia poruszane w drugiej części szkolenia świadomościowego

Dotknąć ciemności – osoby słabowidzące i niewidome:

- prowadzenie osoby niewidomej – symulacja,
- savoir-vivre wobec osób niewidomych i słabowidzących,
- wybrane trudności widzenia: charakterystyka, rozwiązania i technologie wspierające.

Dotknąć ciszy – osoby niesłyszące i słabosłyszące:

- trudności osób z problemami słyszenia – symulacja,
- savoir-vivre w kontakcie z osobami niesłyszącymi i słabosłyszącymi,
- medyczny model wsparcia osób z niepełnosprawnościami vs. kultura Głuchych,
- jak komunikują się osoby niesłyszące – rozwiązania i technologie wspierające.

Osoby w spektrum autyzmu:

- czym jest spektrum autyzmu – charakterystyka i następstwa funkcjonalne,
- trudności i potrzeby osób w spektrum autyzmu,
- jak wspierać osoby w spektrum autyzmu – rozwiązania i technologie wspierające.

Osoby z doświadczeniem kryzysu zdrowia psychicznego:

- kryzys zdrowia psychicznego a choroba psychiczna,
- klasyfikacja medyczna zaburzeń zdrowia psychicznego,
- funkcjonalne następstwa kryzysu zdrowia psychicznego w kontekście edukacyjnym.

Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu:

- symulacja niepełnosprawności ruchowej,
- źródła niepełnosprawności narządu ruchu,

- czy osoba poruszająca się na wózku ma inne utrudnienia poza barierami architektonicznymi?
- savoir-vivre w kontakcie z osobami z niepełnosprawnością ruchu.

Osoby z innymi, niewidocznymi niepełnosprawnościami:

- przykłady niepełnosprawności niewidocznych,
- bariery funkcjonalne w procesie dydaktycznym dla osób z niepełnosprawnościami niewidocznymi – narzędzia, metody i technologie wspierające.



„Na co dzień nie jesteśmy świadomi, że tak wiele osób z niepełnosprawnościami nas otacza. Studenci też rzadko informują o swoich 'problemach' i specjalnych potrzebach. Warto mieć chociażby niewielką wiedzę w tym zakresie.

Coraz więcej osób boryka się z niepełnosprawnościami, w tym także studenci, ale także w administracji zatrudniane są takie osoby, więc warto wiedzieć, jak się zachować w ich obecności, na co zwrócić uwagę”.

(Wypowiedź osoby uczestniczącej
w szkoleniu z ankiety oceniającej to szkolenie)

3.2 Szkolenia specjalistyczne

Szkolenia specjalistyczne adresowane są do osób, które po ukończeniu szkoleń świadomościowych chcą pogłębiać swoją wiedzę o dostępności w jej różnych obszarach czy o wyrównywaniu szans osób kształcących się i pracujących na naszej Uczelni.

Każde szkolenie dotyczy bądź wspierania osób z konkretną niepełnosprawnością lub innymi trudnościami w uczeniu się, bądź odnosi się do konkretnego problemu w procesie wsparcia. Osoba prowadząca szkolenie koncentruje się na zagadnieniach z obszaru komunikowania się oraz wsparcia w życiu akademickim osób z określonymi funkcjonalnymi następstwami niepełnosprawności. Warsztat jest obudowany zadaniami aktywnie włączającymi uczestników. Uczestnicy szkolenia poprzez ćwiczenia i pracę w grupach mają możliwość zapoznania się i zaprojektowania rozwiązań wspierających osoby w różnych aspektach życia akademickiego.

Większość szkoleń jest zaplanowana na 8-10 godzin dydaktycznych. Rekomenduje się realizację szkoleń w formie stacjonarnej, przede wszystkim dlatego, że elementem każdego spotkania są symulacje funkcjonalnych następstw różnych niepełnosprawności lub nauka korzystania z tzw. technologii wspierających.

Technologie wspierające (asystujące) pozwalają użytkownikom na swobodne korzystanie z rozwiązań cyfrowych. Dzięki tym technologiom osoby z niepełnosprawnościami, np. osoby niewidome i niedowidzące lub z niepełnosprawnością manualną, mają swobodny dostęp do informacji i pełnego korzystania z zasobów cyfrowych. Do technologii asystujących należą np.:

- zamiana tekstu na mowę, np. czytnik ekranu, synteza mowy,
- zamiana mowy na tekst (speech-to-text, Speechnotes),
- urządzenia do bezdotykowej obsługi komputera i innych urządzeń, np. eye tracking, klawiatura ekranowa, rozpoznawanie mowy,
- asystent głosowy,
- oprogramowanie powiększające, lupy i powiększalniki,

- oprogramowanie OCR (optical character recognition),
- specjalistyczne klawiatury i myszki,
- urządzenia nagrywające dźwięk i obraz,
- linijki i monitory brajlowskie,
- urządzenia wspomagające słyszenie, np. pętla indukcyjna, system FM, aparat słuchowy,
- nagrania podręczników i innych materiałów dydaktycznych,
- karty do komunikowania się z osobą głuchą,
- smartfony z systemem operacyjnym IOS lub Android.

Jeśli z istotnych powodów szkolenie musi być realizowane w formule zdalnej, rekomendujemy podzielenie materiału na minimum dwa dni szkoleniowe.

W ramach szkoleń specjalistycznych proponujemy warsztaty:

- dla kadry badawczo - dydaktycznej,
- dla kadry administracyjnej i technicznej,
- dla kandydatów i kandydatek na liderów dostępności,
- dla pracowników funkcyjnych.

a) szkolenia dla kadry badawczo-dydaktycznej Uczelni

dotyczą m.in.:

1. dostępności dokumentów tekstowych, prezentacji multimedialnych oraz stron www dla osób z niepełnosprawnością wzroku,
2. nauczania osób z niepełnosprawnościami wzroku lub słuchu,
3. nauczania języków obcych osób z niepełnosprawnością słuchu,
4. wsparcia w kryzysie zdrowia psychicznego,
5. wsparcia w procesie nauczania osób w spektrum autyzmu,
6. wsparcia w procesie nauczania osób z niepełnosprawnością ruchu.



Fot. 3. Symulacja niepełnosprawności słuchu

b) szkolenia dla kadry administracyjnej i technicznej uczelni

mogą obejmować m.in.:

1. dostępność dokumentów tekstowych, prezentacji multimedialnych oraz stron www dla osób z niepełnosprawnością wzroku,
2. komunikację ze studentami i studentkami g/Głuchymi i słabosłyszącymi,
3. wsparcie w kryzysie zdrowia psychicznego,
4. komunikację z osobami w spektrum autyzmu,
5. doradztwo zawodowe i zagadnienia prawa pracy przy obsłudze studentów i studentek z niepełnosprawnościami,
6. warsztat wprowadzający do tematyki dostępności architektonicznej,
7. warsztaty z dostępności cyfrowej.

c) szkolenia dla kandydatów i kandydatek na Liderów Dostępności

Grupa Liderów i Liderów Dostępności to osoby, które zadeklarowały swoje zaangażowanie w zwiększanie dostępności Uczelni, głównie poprzez bezpośrednie działania i wsparcie dla osób studiujących na Politechnice Wrocławskiej, a mających szczególne potrzeby. Aktualnie grupa Liderów i Liderów liczy 57 pracowników badawczo-dydaktycznych i administracyjnych. Każda i każdy z nich zna specyfikę własnego Wydziału lub innej jednostki, przez co staje się pomostem pomiędzy pracownikami Uczelni a osobami ze szczególnymi potrzebami. W sumie ponad 20 jednostek Uczelni, w tym każdy Wydział i Studium, posiada obecnie przynajmniej jedną Liderkę lub Lidera Dostępności.

Do zadań Zespołu Liderów Dostępności należą w szczególności:

- wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami na wydziałach i w innych jednostkach czy komórkach organizacyjnych Uczelni, w tym wsparcie w kontaktach z władzami i pracownikami danej jednostki,
- informowanie osób ze szczególnymi potrzebami o formach wsparcia dostępnych na Politechnice Wrocławskiej,
- kierowanie osób ze szczególnymi potrzebami do Działu Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami, Poradni Psychologicznej lub Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami,
- podejmowanie i wspieranie działań na wydziałach i w innych jednostkach lub komórkach organizacyjnych, zwiększających dostępność Politechniki Wrocławskiej dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Liderzy komunikują się na bieżąco za pomocą standardowych kanałów komunikacji Uczelni. Co miesiąc odbywają się także spotkania Zespołu. Na spotkaniach omawiane są sprawy bieżące, pytania Liderów oraz przyszłe plany. Liderzy Dostępności biorą

też udział w szkoleniach z obszaru dostępności, a także sami je prowadzą.

Zespołowi Liderów Dostępności przewodniczy Pełnomocniczka Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami – Katarzyna Jach, profesor Uczelni. Koordynatorką Zespołu jest Anna Zgrzebnicka, obecnie konsultantka w Dziale Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami (DDO).



Więcej na temat Liderów dostępności i ich działań: <https://ddo.pwr.edu.pl/liderzy-dostepnosci> oraz w podręczniku „Uczelnia dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym dla osób z niepełnosprawnościami”

(<https://dostepnosc.pwr.edu.pl/baza-wiedzy/podreczniki-pns>)

Osoby powołane do grupy Liderów Dostępności przeszły szkolenie z zakresu wsparcia i dostępności w ramach 8-dniowych warsztatów, których program obejmował tematy:

- rola lidera dostępności,
- komunikacja i relacje,
- rzecznik dostępności,
- narzędzia tutora.

Uzupełnieniem sesji stacjonarnych był trzydniowy wyjazd integracyjno-szkoleniowy, którego zasadniczym celem była integracja zespołu liderów, budowanie relacji i społeczności oraz wymiana doświadczeń w obszarze wspierania osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.

„Mam dużą chęć do działania i niesienia pomocy innym. Czuję to także pośród grupy osób, z którą mam przyjemność pracować. Szkolenia pomogły mi w zrozumieniu, czego mogą potrzebować osoby ze szczególnymi potrzebami i, że nie trzeba się obawiać podejścia do nich.

Chciałabym, aby przepisy oraz procedury w zamówieniach publicznych były bardziej „przyjazne”, aby pamiętano o wszystkich, w tym np. o osobach potrzebujących specjalistycznych diet przy zamawianiu cateringu”.

[Magdalena Kułczyńska-Hajdun, Wydział Matematyki, Dział Zakupów i Zamówień Publicznych, <https://ddo.pwr.edu.pl/aktualnosci/liderzy-dostepnosci-na-politechnice-wroclawskiej-124.html>]

d) szkolenia dostępnościowe dla osób funkcyjnych

Osobom funkcyjnym, tj. osobom, które realizują wyznaczone zadania w różnych obszarach działań Uczelni, rekomendowane są szkolenia dostępnościowe:

- z obsługi osób ze szczególnymi potrzebami uczestniczących w różnego typu wydarzeniach organizowanych przez naszą Uczelnię, m.in. okazjonalnych uroczystościach, konferencjach, wydarzeniach kulturalnych, zawodach sportowych itp.;
- ze wsparcia w ewakuacji osób ze szczególnymi potrzebami, w szczególności tych, które w sytuacji zagrożenia nie są w stanie ewakuować się samodzielnie.

Pracownicy, wolontariusze, asystenci odpowiedzialni za organizację i realizację każdego wydarzenia powinni być przeszkoleni we wspieraniu zgodnie z zasadami savoir-vivre’u oraz w komunikowaniu

się z osobami z niepełnosprawnościami i innymi szczególnymi potrzebami. W organizacji takiego szkolenia może pomóc **Dział Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami** – w miarę posiadanych przez siebie zasobów. Kontakt do DDO: tel. 71 320 43 20, e-mail: pomoc.n@pwr.edu.pl.

Osoby wskazane jako funkcyjne w trakcie ewakuacji oraz osoby ze szczególnymi potrzebami mogą skorzystać ze szkoleń specjalistycznych organizowanych przez Zespół Inspektorów ds. Ochrony Przeciwpożarowej oraz Dział BHP. Z działem możesz się skontaktować: tel. 71 320 29 98; e-mail: zop.dat@pwr.edu.pl, bezpośrednio: bud. C-13, pok. 2.18, Wybrzeże St. Wyspiańskiego 23-25, 50-370 Wrocław.

e) szkolenia z dostępności cyfrowej

Laboratorium Technologii Asystujących Politechniki Wrocławskiej stworzyło autorski program szkoleń cyfrowych opartych na wytycznych WCAG. Celem szkoleń jest zwiększenie świadomości kadry akademickiej i wdrażanie najlepszych praktyk w tworzeniu dostępnych materiałów dydaktycznych zgodnie z założeniami „Otwartego Standardu Tworzenia Materiałów Edukacyjnych” (<https://dostepnosc.pwr.edu.pl/baza-wiedzy/otwarty-standard-tworzenia-materialow-edukacyjnych>). Szkolenia te dotyczą m.in.:

- tworzenia dokumentów tekstowych dostępnych cyfrowo (e-dokumenty i materiały dydaktyczne),
- redagowania dostępnej cyfrowo treści strony internetowej,
- dostępnych cyfrowo multimediiów i mediów społecznościowych oraz
- wstępnego audytowania stron internetowych.

Osoby chętne do skorzystania z tych szkoleń powinny się skontaktować z koordynatorem ds. dostępności cyfrowej PWr: bud. D-21, p. 005, tel. 71 320 36 49.

e-mail: dostepnosc.pwr@pwr.edu.pl

Tematyka podejmowana w ramach pozostałych szkoleń specjalistycznych zależy od aktualnych potrzeb pracowników Uczelni. Zapotrzebowanie na szkolenie z zakresu dostępności możesz zgłosić do: DDO tel. 71 320 43 20, e-mail: pomoc.n@pwr.edu.pl.

Harmonogram szkoleń udostępniamy również na stronie: www.dostepnosc.pwr.edu.pl



Fot. 5. Szkolenie z pierwszej pomocy

4. Szkolenia obowiązkowe

Kwestie związane z zapewnianiem dostępności Uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, są elementem obowiązkowych szkoleń BHP i ochrony przeciwpożarowej adresowanych do pracowników oraz studentów i doktorantów Uczelni.

Są to:

- ogólne szkolenie wstępne – jest to instruktaż prowadzony przez pracowników Działu BHP (kontakt: tel.: 71 320 25 81, e-mail: bhp@pwr.edu.pl, bezpośrednio: bud. P-20, ul. Chełmońskiego 12, 51-630 Wrocław);
- wstępne szkolenie na stanowisku pracy, tzw. instruktaż stanowiskowy w pierwszym dniu pracy, prowadzony przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest dany pracownik;
- szkolenia okresowe dla wszystkich pracowników Uczelni, tj.
 - nauczycieli akademickich oraz kierowników i osób kierujących pracownikami (forma zdalna),
 - pracowników technicznych, administracyjno-biurowych, kierowników, portierów i wartowników (forma stacjonarna),
- obowiązkowe szkolenia BHP dla osób kształcących się na Politechnice Wrocławskiej (szkolenie zdalne w formie samokształcenia na ePortalu).

W programie wszystkich wymienionych wyżej szkoleń uwzględniamy:

- potencjalne trudności dla osób ze szczególnymi potrzebami w sytuacji zagrożenia miejscowego,
- zasady wsparcia osób ze szczególnymi potrzebami w trakcie praktycznego sprawdzania organizacji oraz warunków ewakuacji,
- zasady ewakuacji osób ze szczególnymi potrzebami w sytuacji zagrożenia,

- praktyczne umiejętności korzystania z krzesła (wózka) ewakuacyjnego i innych sprzętów ułatwiających ewakuację osób o ograniczonej zdolności przemieszczania się.



„Takie szkolenie powinno być obowiązkowe dla nowych pracowników ze względu na uświadomienie oraz przeszkolenie osób, które mogły nie spotkać się nigdy z osobami z niepełnosprawnościami”.

(Wypowiedź osoby uczestniczącej w szkoleniu z ankiety oceniającej to szkolenie)

Osoby pracujące w dziekanatach, bibliotekach, na portierniach, w szatniach i innych miejscach obsługi powinny być w ramach szkolenia stanowiskowego również przeszkolone:

- z obsługi stanowiskowej pętli indukcyjnej lub innych stacjonarnych urządzeń wspomagających słyszenie,
- z uruchomienia oraz obsługi sprzętu służącego do realizacji usługi zdalnego tłumaczenia na polski język migowy.



SZKOLENIA OKRESOWE

Zapoznaj się z aktualną ofertą i terminarzem szkoleń okresowych: <https://bhp.pwr.edu.pl/szkolenia-bhp>

5. Ramowe programy szkoleń

5.1 Dostępność dokumentów tekstowych, prezentacji multimedialnych oraz stron www dla osób z niepełnosprawnością wzroku.

1. Kto jest narażony na wykluczenie cyfrowe?
2. Jak z informacji wizualnych korzystają osoby z niepełnosprawnościami wzroku?
3. Czym jest dostępność cyfrowa?
4. WCAG – czym jest i jakie są jego wymagania?
5. Dostępność cyfrowa w prawie krajowym.
6. Standard dostępności cyfrowej Politechniki Wrocławskiej.
7. Narzędzia do analizy stron internetowych pod kątem dostępności cyfrowej.
8. Tworzenie dostępnych stron internetowych – problemy i ich rozwiązania.
9. Zasady tworzenia tekstu alternatywnego – ćwiczenia.
10. Dostępność treści publikowanych w mediach społecznościowych.
11. Zasady projektowania grafiki pod kątem osób z trudnościami rozpoznawania barw.
12. Tworzenie dostępnego dokumentu tekstowego.
13. Dostępne formularze elektroniczne.
14. Dostępny arkusz kalkulacyjny.

5.2 Nauczanie osób z niepełnosprawnościami wzroku i słuchu

1. Prowadzenie zajęć dydaktycznych dla grup, w których uczestniczą osoby z niepełnosprawnością słuchu:
 - a. trudności i możliwości osób g/Głuchych i słabosłyszących w trakcie zajęć dydaktycznych,
 - b. technologie oraz inne rozwiązania wspierające osoby g/Głuche i słabosłyszące w trakcie zajęć,
 - c. dostosowanie materiałów dydaktycznych do potrzeb osób g/Głuchych i słabosłyszących,
 - d. współpraca osoby prowadzącej zajęcia z tłumaczem pjm.
2. Prowadzenie szkoleń dla grup, w których uczestniczą osoby z niepełnosprawnością wzroku:
 - a. trudności i możliwości osób niewidomych oraz słabowidzących w trakcie zajęć dydaktycznych,
 - b. technologie oraz inne rozwiązania wspierające osoby niewidome i słabowidzące w trakcie zajęć,
 - c. tworzenie dostępnych materiałów dydaktycznych dla osób niewidomych i słabowidzących.
3. Standardy dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej Politechniki Wrocławskiej w kontekście osób z niepełnosprawnościami wzroku i słuchu.

5.3 Nauczanie języków obcych osób z niepełnosprawnością słuchu

1. Kim jest osoba g/Głucha– specyfika niepełnosprawności słuchu:
 - a. model medyczny,
 - b. model społeczny,
 - c. przyczyny i rodzaje niedosłuchu jako element rozwoju jednostki,
 - d. symulacje funkcjonowania osób z ubytkiem słuchu – ćwiczenia.

2. Specyfika i formy wsparcia: aparaty słuchowe i implanty, czytanie z ruchu ust.
3. Savoir-vivre – czyli od czego zacząć nauczanie języka obcego.
4. PJM, SJM, język polski – jakimi językami posługuje się g/Głuchy?
 - a. czy język migowy jest na całym świecie taki sam?
 - b. PJM, SJM, SKOGN, alfabet Lorma itp.,
 - c. język przyswojony czy nauczony,
 - d. edukacja językowa od podstaw (przedszkole, szkoła, studia).
5. Elementy gramatyki PJM:
 - a. język wizualno-przestrzenny,
 - b. mimika i gestykulacja,
 - c. język niezapisywalny.
6. Budowanie zdań w PJM.
7. Tłumaczenie z i na PJM:
 - a. rola tłumacza (lektora),
 - b. umiejscowienie tłumacza (lektora),
 - c. dosłowność tłumaczenia,
 - d. materiały dla tłumacza (lektora).
8. W jakiej formie i w jaki sposób przygotować materiały dla studenta z niepełnosprawnością słuchu?
9. Jak dostosować pomoce dydaktyczne:
 - a. prezentacja multimedialna,
 - b. materiał video i audio,
 - c. rekwizyty,
 - d. tablice interaktywne,
 - e. inne formy zoptymalizowania nauki osoby z wadą słuchu.
10. Wymagania i formy zaliczeń i egzaminów:
 - a. testy wyboru,
 - b. prezentacje multimedialne,
 - c. odpowiedzi ustne i dialogi.

5.4 Wsparcie w procesie nauczania osób w spektrum autyzmu

1. Informacje ogólne – zarys historyczny oraz charakterystyka spektrum autyzmu.
2. Fakty i mity na temat spektrum autyzmu.
3. Przyczyny oraz diagnozowanie spektrum autyzmu.
4. Problematyka komunikacji, relacji oraz emocji osób w spektrum autyzmu.
5. Charakterystyczne zachowania: meltdown, shutdown, zachowania autostymulujące.
6. Teoria umysłu a zdolności komunikacyjne osób w spektrum autyzmu.
7. Jak wspierać osoby w spektrum autyzmu?
8. Standard dostępności informacyjno-komunikacyjnej Politechniki Wrocławskiej – tworzenie przyjaznego środowiska na Uczelni.

5.5 Wsparcie w procesie kształcenia osób z niepełnosprawnością ruchu

1. Kim jest osoba z niepełnosprawnością?
2. Osoby studiujące i pracujące z niepełnosprawnością ruchu.
3. Symulacja niepełnosprawności ruchowej.
4. Wytyczne w zakresie dostępności architektonicznej – wymagania oraz przykłady:
 - a. miejsce parkingowe dla osób ze znacznie ograniczonymi możliwościami samodzielnego poruszania się,
 - b. dojście i wejście do budynku, domofony i włączniki,
 - c. komunikacja pozioma, w tym oznakowanie dotykowe w nawierzchni,
 - d. recepcja, punkt informacyjny, portiernia, szatnia,
 - e. schody, pochylnie, podnośniki i platformy, dźwigi osobowe,
 - f. materiały wykończeniowe,



Fot. 6. Symulator starości

- g. systemy informowania o rozmieszczeniu pomieszczeń w budynku,
 - h. pomieszczenia dydaktyczne,
 - i. łazienki i toalety bez barier,
 - j. kuchnia,
 - k. pokój dzienny,
 - l. informacje nt. zagrożeń, ewakuacji lub uratowania w inny sposób.
5. Pochodzenie niepełnosprawności narządu ruchu.
 6. Wózki, laski, balkoniki i inne urządzenia wspierające.
 7. Czy osoba poruszająca się na wózku może mieć inne utrudnienia niż bariery architektoniczne?
 8. Savoir-vivre w kontakcie z osobami z niepełnosprawnością ruchu.
 9. Standardy dostępności cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej Politechniki Wrocławskiej.

5.6 Komunikacja ze studentami i studentkami głuchymi i słabosłyszącymi

1. Definicje głuchoty – wprowadzenie do rozumienia osób z wadą słuchu: medyczną i kulturową.
2. Mity funkcjonujące na temat osób g/Głuchych.
3. Fakty o osobach g/Głuchych.
4. Savoir-vivre w komunikowaniu się z osobami z trudnościami słyszenia.
5. Audyzm – czym jest i jak go zminimalizować?
6. Czy i jak wspierać osoby z trudnościami słyszenia? Standard dostępności informacyjno-komunikacyjnej Politechniki Wrocławskiej.
7. Metody komunikowania się z osobami niesłyszącymi. Tłumacz języka migowego.

8. Jakim specjalistą może być osoba z wadą słuchu?
9. Podstawy Polskiego Języka Migowego.

5.7 Wsparcie w kryzysie zdrowia psychicznego

1. Oblicza kryzysu zdrowia psychicznego (np. choroby psychiczne, zaburzenia odżywiania, epizod depresyjny, bezsenność, lęk napadowy).
2. Stereotypy związane ze zdrowiem psychicznym.
3. Codziennosc osób doświadczających kryzysu zdrowia psychicznego.
4. Jakie zachowania wspierają osoby doświadczające kryzysu zdrowia psychicznego? Czego nie warto robić i mówić?
5. Uwaga kryzys! – praktyczne metody wspierania innych w kryzysie zdrowia psychicznego.
6. Co to jest dobrostan psychiczny i jak go osiągnąć? Jak zadbać o swoje zdrowie i dawać sobie wsparcie?
7. Sposoby na radzenie sobie ze stresem. Sytuacje trudne: zmiana.

5.8 Komunikacja z osobami w spektrum autyzmu

1. Informacje ogólne – zarys historyczny oraz charakterystyka spektrum autyzmu.
2. Fakty i mity na temat spektrum autyzmu.
3. Przyczyny oraz diagnozowanie spektrum autyzmu.
4. Problematyka komunikacji, relacji oraz emocji osób w spektrum autyzmu.
5. Charakterystyczne zachowania: meltdown, shutdown, zachowania autostymulujące.
6. Teoria umysłu a zdolności komunikacyjne osób ze spektrum.
7. Jak wspierać osoby ze spektrum?
8. Tworzenie przyjaznego środowiska na uczelni – Standard dostępności informacyjno-komunikacyjnej Politechniki Wrocławskiej.

5.9 Doradztwo zawodowe i zagadnienia prawa pracy przy obsłudze studentów z niepełnosprawnościami

Część prawna

1. Orzecznictwo o niepełnosprawności – stopnie, rodzaje, niepełnosprawności specjalne.
2. Regulacje Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:
 - a. czas pracy pracownika z niepełnosprawnością,
 - b. urlop, w tym urlop dodatkowy,
 - c. uprawnienia pracowników z niepełnosprawnościami,
 - d. wynagrodzenie.
3. Niepełnosprawność a rynek pracy.
4. Dofinansowania dla pracodawców.
5. Chroniony a otwarty rynek pracy.
6. Niepełnosprawność a rozmowa kwalifikacyjna – kontekst prawny.

Część doradcza

1. Wybór kierunku studiów a realne możliwości osoby z niepełnosprawnością. Ograniczenia i bariery zawodów technicznych oraz możliwości ich pokonania.
2. Realizacja praktyk studenckich przez osoby z niepełnosprawnością.
3. Przeszkody towarzyszące osobom z niepełnosprawnościami w podjęciu zatrudnienia. Stereotypy i lęki pracodawców przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.
4. Podjęcie pracy jako radykalna zmiana w życiu osoby z niepełnosprawnością – dylematy studentów i studentek z niepełnosprawnościami dotyczące zatrudnienia i ich rozwiązywanie w procesie doradczym.
5. Komunikacja doradcy zawodowego ze studentem lub studentką z niepełnosprawnością (przeszkody, bariery, sposoby rozwiązania):

- a. osoby niesłyszące i słabosłyszące,
- b. osoby z trudnościami neurologicznymi.

5.10 Warsztat wprowadzający do tematyki dostępności architektonicznej

Część 1: Omówienie wytycznych architektonicznych

1. Kim jest osoba z niepełnosprawnością?
2. Osoby studiujące i pracujące ze szczególnymi potrzebami.
3. Obowiązujące akty prawne, normy i standardy dostępności architektonicznej.
4. Standard dostępności architektoniczno-urbanistycznej Politechniki Wrocławskiej.
5. Wytyczne w zakresie dostępności architektonicznej – wymagania oraz przykłady:
 - a. miejsce parkingowe dla osób ze znacznie ograniczonymi możliwościami samodzielnego poruszania się,
 - b. dojście i wejście do budynku, domofony i włączniki,
 - c. komunikacja pozioma, w tym oznakowanie dotykowe w nawierzchni,
 - d. recepcja, punkt informacyjny, portiernia, szatnia,
 - e. schody, pochylnie, podnośniki i platformy, dźwigi osobowe,
 - f. materiały wykończeniowe,
 - g. systemy informowania o rozmieszczeniu pomieszczeń w budynku,
 - h. pomieszczenia dydaktyczne,
 - i. łazienki i toalety bez barier,
 - j. kuchnia,
 - k. pokój dzienny,
 - l. informacje nt. zagrożeń, ewakuacji lub uratowania w inny sposób.
6. Lista sprawdzająca dostępność architektoniczną.

Część 2: Warsztat audytowy obiektu

Praca w terenie, w trakcie której osoby uczestniczące poprzez symulacje niepełnosprawności będą mogły doświadczyć i sprawdzić dostępność architektoniczną konkretnego budynku.



Fot. 7. Symulacja niepełnosprawności neurologicznej

5.11 Tworzenie dokumentów tekstowych dostępnych cyfrowo

1. Wprowadzenie do dostępności cyfrowej: regulacje prawne, standardy, odbiorcy, oprogramowanie.
2. Standard dostępności cyfrowej Politechniki Wrocławskiej.
3. Dostępny dokument tekstowy w MS Word:
 - a. tytuł dokumentu i język,
 - b. nagłówki,
 - c. listy elementów – punktowane i numerowane,
 - d. nagłówki tabel,

- e. znaki niedrukowane,
 - f. kontrast między tłem a treścią,
 - g. teksty alternatywne dla treści graficznych,
 - h. hiperłącza (linki),
 - i. eksport do pliku PDF.
4. Dostępne publikacje elektroniczne w Adobe Acrobat Pro:
- a. rodzaje niedostępności w dokumentach PDF,
 - b. zapewnianie dostępu:
 - ustawianie tytułu,
 - ustawianie języka i znaczników,
 - automatyczne sprawdzanie dostępności:
 - c. kolejność czytania,
 - d. znaczniki w dokumencie – ręczne dodawanie i edycja,
 - e. ustawianie tekstu zastępczego,
 - f. raport dostępności.
5. Jak przeprowadzić audyt dokumentu elektronicznego?

5.12 Redagowanie dostępnej cyfrowo treści strony internetowej

1. Grupy użytkowników narażone na wykluczenie cyfrowe.
2. Dostępność (accessibility) stron internetowych – wytyczne prawne i standardy.
3. Standard dostępności cyfrowej Politechniki Wrocławskiej.
4. Omówienie głównych zasad WCAG – w kontekście redaktorów.
5. Dostępne treści:
 - a. zrozumiały tekst,
 - b. formatowanie tekstu,
 - c. użycie nagłówków,
 - d. użycie list,
 - e. tabele i ich wykorzystanie,
 - f. odnośniki,
 - g. informacje alternatywne dla grafik,

- h. kontrast,
 - i. audio i wideo.
6. Dokumenty do pobrania (DOC, PDF).

5.13 Multimedia dostępne cyfrowo

1. Odbiorcy dostępnych multimediiów.
2. Podstawy prawne dostępności multimediiów oraz dostępność multimediiów wg WCAG 2.1.
3. Charakterystyka dostosowań:
 - a. napisy,
 - b. napisy rozszerzone,
 - c. napisy na żywo,
 - d. tłumaczenie na język migowy,
 - e. transkrypcja,
 - f. audiodeskrypcja.
4. Praktyczne przykłady tworzenia napisów.

5.14 Dostępne cyfrowo media społecznościowe

1. Tworzenie napisów do filmów na Facebooku i YouTube.
2. Opis alternatywny do treści graficznych.
3. Audiodeskrypcja i deskrypcja.

5.15 Audytowanie stron internetowych zgodnie ze standardem WCAG

1. Osoba o szczególnych potrzebach w Internecie:
 - a. Kto jest narażony na wykluczenie cyfrowe?
 - b. Zasady działania screen readerów (czytników ekranu).
2. Wytyczne WCAG 2.1. – teoria i praktyka, np.:
 - a. semantyczny kod HTML, m.in.:
 - tekst alternatywny,
 - formularze,
 - nagłówki, listy, tabele,

- tytuły stron,
 - hiperłącza.
- b. odpowiedni kontrast,
 - c. obsługa za pomocą klawiatury,
 - d. kolejność informacji,
 - e. oznaczanie języka,
 - f. dodatkowe ułatwienia,
 - g. walidacja kodu.
3. WAI-ARIA: czym jest WAI-ARIA i jak należy ją stosować?
 4. Audyt stron internetowych:
 - a. walidacja automatyczna i manualna, narzędzia do walidacji,
 - b. typowanie podstron do audytu i zadań dla użytkowników,
 - c. analiza ekspercka,
 - d. warsztaty z audytowania stron wg standardu WCAG 2.1.,
 - e. raport z audytu.

5.16 Program warsztatów dla kandydatów i kandydatek na liderów dostępności na Politechnice Wrocławskiej

Sesja 1: Rola lidera dostępności

1. Tutoring i mentoring w kontekście współczesnej edukacji
2. Psychologia człowieka dorosłego
3. Tutoring jako narzędzie kształtowania wiedzy, umiejętności i kompetencji
4. Rozwój osobisty tutora/lidera dostępności

Sesja 2: Komunikacja i relacje

5. Trudności komunikacyjne wynikające ze szczególnych potrzeb
6. Komunikacja z rodzicami dorosłych dzieci
7. Komunikacja w sytuacjach konfliktowych i kryzysowych
8. Mediacje i negocjacje
9. Feedback i feedforward
10. Asertywność – sztuka wyrażania własnych potrzeb

Sesja 3: Rzecznik dostępności

11. Obowiązki Uczelni w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami i z innymi szczególnymi potrzebami
12. Równość praw i wyrównywanie szans osób ze szczególnymi potrzebami
13. Projektowanie uniwersalne i racjonalne dostosowania
14. Obszary dostępności
15. Dostępność na PWr – zasady, formy, działania, plany
16. Koordynatorzy dostępności na PWr
17. Podstawy WCAG – dostępność e-dokumentów i materiałów dydaktycznych

Sesja 4: Narzędzia tutora

18. Narzędzia coachingowe i tutoring rozwojowy
19. Planowanie procesu tutorskiego
20. Zarządzanie zmianą – motywowanie do zmian i efektywna komunikacja w zmianie

Sesja 5: Tematyka wyjazdu integracyjnego

21. Team building i networking
22. Budowanie relacji w oparciu o autorytet wiedzy
23. Trudności studentów i pracowników ze szczególnymi potrzebami
24. Współpraca w zakresie wsparcia osób ze szczególnymi potrzebami
25. Warsztaty kreatywne

Podsumowanie

Szkolenia są jednym z podstawowych narzędzi zarządzania wiedzą i rozwojem kompetencji pracowników w organizacji. Mogą i powinny też służyć zmianom przeprowadzanym w organizacji, w tym zmianom świadomościowym i kulturowym. Taką funkcję szkoleniom przypisał zespół projektu „Politechnika Nowych Szans”, który postawił sobie ambitny cel zmiany świadomości, postaw i zakresu wiedzy istotnej części społeczności akademickiej Uczelni (ponad 50% przeszkolonych pracowniczek i pracowników).

W trakcie prac koncepcyjnych zadanie to ewoluowało, aby ostatecznie przyjąć formę podstawowego programu szkoleń świadomościowych, bazujących na wiedzy i empatii poznawczej oraz zestawie bardzo zróżnicowanych treściowo szkoleń specjalistycznych. Warto, aby z tych ostatnich korzystały osoby pełniące specyficzne role na Uczelni lub spotykające się w swojej pracy ze szczególnymi kategoriami problemów i wyzwań generowanych przez pracę z osobami ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnością.

Niewątpliwie szkoleniowy cel projektowy i wskaźniki zostały osiągnięte. Jednak dla Auterek tego podręcznika i całej ich serii, dla szerokiego zespołu projektowego, ale też dla wielu osób, które w tym czasie stały się liderkami i liderami zmian w kierunku wzmacniania dostępności Uczelni, inny cel okazał się ważniejszy. Jest to realna zmiana wiedzy, postaw i zachowań, ale też wyraźna zmiana kulturowa, docenienie nowych wartości, odkrycie osób, które nie zawsze były do tej pory zauważane i wysłuchiwane na naszej Uczelni. Są to osoby ze szczególnymi potrzebami, w różnych sytuacjach życiowych, zdrowotnych i z różnymi typami niepełnosprawności.

Dzięki ambitnemu programowi szkoleniowemu społeczność akademicka przekonała się, że osoby te nie tylko istnieją i funkcjonują

wokół nas, ale czasami potrzebują wsparcia i rozwiązań, które umożliwiają im edukację i pracę na równi z innymi osobami. Przede wszystkim jednak realizacja tego celu pozwoliła na uświadomienie społeczności akademickiej faktu, że dzięki takim osobom Uczelnia jest bardziej różnorodnym, pełnym i otwartym miejscem nauki i pracy.

Docenienie takiego podejścia Uczelni znalazło też wyraz w Strategii Politechniki Wrocławskiej, przyjętej na lata 2023-2030. Wskazuje się w niej bezpośrednio na postawę otwartości wobec osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, jako na jedną z trzech podstawowych wartości Uczelni.

Bibliografia

- Liderzy Dostępności: <https://ddo.pwr.edu.pl/liderzy-dostepnosci>. Dostęp: 8.12.2023 r.
- Otwarty Standard Tworzenia Materiałów Edukacyjnych: <https://dostepnosc.pwr.edu.pl/baza-wiedzy/otwarty-standard-tworzenia-materialow-edukacyjnych>. Dostęp: 8.12.2023 r.
- Politechnika Wroclawska (2021). Plan działania na rzecz poprawy dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na lata 2021-2024. https://bip.pwr.edu.pl/fcp/DGBUKOQtTKIQ_hbx08SlkFTxYCEi8pMgQGS39TBFJbWCECWR1pXhs_W3dN/4/public/plan_poprawy_dostepnosci.pdf. Dostęp: 8.12.2023 r.
- Ratajczak-Szponik, N. (2023). Standard dostępności architektoniczno-urbanistycznej Politechniki Wroclawskiej: <https://dostepnosc.pwr.edu.pl/baza-wiedzy/standardy-dostepnosci-pwr/standard-dostepnosci-architektonicznej>. Dostęp: 8.12.2023 r.
- Ratajczak-Szponik, N., Marek-Kwocz, A. (2023). Standard informacji wizualnej Politechniki Wroclawskiej: <https://dostepnosc.pwr.edu.pl/baza-wiedzy/standardy-dostepnosci-pwr/standard-projektowania-informacji-wizualnej>. Dostęp: 8.12.2023 r.
- Strategia Politechniki Wroclawskiej Szkolenia dla pracowników Politechniki Wroclawskiej 2023-2030: <https://pwr.edu.pl/uczelnia/informacje-ogolne/strategia>. Dostęp: 8.12.2023 r.
- Szkolenia dla pracowników Politechniki Wroclawskiej, https://dostepnosc.pwr.edu.pl/dostepnosc_cyfrowa/szkolenia
- Wypowiedzi osób uczestniczących w szkoleniach z ankiet oceniających jakość przeprowadzonego szkolenia (2020-2023). Zbiory Stowarzyszenia Twoje Nowe Możliwości.

- Zarządzenie Rektora PWr nr 13/2023 z dnia 7 lutego 2023 r. w sprawie powołania Zespołu Liderów Dostępności: <https://bip.pwr.edu.pl/strona-glowna/akty-prawne/zarzadzenia-wewnetrzne>.
Dostęp: 8.12.2023 r.

W ramach serii „Politechnika Nowych Szans” opracowaliśmy następujące podręczniki:

- 1) Dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami. Podręcznik wprowadzający
- 2) Prowadzenie zajęć dostępnych dla osób ze szczególnymi potrzebami. Podręcznik dobrych praktyk dla kadry dydaktycznej
- 3) Dostępna Biblioteka. Obsługa osób o zróżnicowanych potrzebach. Podręcznik dobrych praktyk
- 4) Organizacja zajęć sportowych z uwzględnieniem zróżnicowanych potrzeb osób studiujących na Politechnice Wrocławskiej. Podręcznik dobrych praktyk
- 5) Organizacja nauczania języków obcych dostosowanego do zróżnicowanych potrzeb studentów. Podręcznik dobrych praktyk
- 6) Obsługa osób ze szczególnymi potrzebami w dziekanatach i punktach obsługi. Podręcznik dobrych praktyk dla kadry administracyjnej
- 7) Edukacja zdalna z uwzględnieniem zróżnicowanych potrzeb osób uczestniczących w różnych formach kształcenia
- 8) Obsługa osób ze zróżnicowanymi potrzebami. Podręcznik dla pracowników szatni, straży i portierni
- 9) Konferencje, szkolenia i inne wydarzenia dostępne dla wszystkich. Podręcznik dobrych praktyk
- 10) Dostępność w procesie zamówień publicznych. Podręcznik dobrych praktyk
- 11) Dostępna ewakuacja lub uratowanie w inny sposób. Podręcznik dobrych praktyk
- 12) Standard utrzymania budynków i innych obiektów. Podręcznik dobrych praktyk
- 13) Wsparcie psychologiczne na Politechnice Wrocławskiej. Podręcznik dobrych praktyk

- 14) Prowadzenie procesu rekrutacji z uwzględnieniem zróżnicowanych potrzeb osób kandydujących na studia. Podręcznik dobrych praktyk
- 15) Stosowanie standardu dostępności informacyjno-komunikacyjnej Politechniki Wrocławskiej. Podręcznik dobrych praktyk
- 16) Adaptacja materiałów dydaktycznych do potrzeb osób z niepełnosprawnością narządu wzroku. Podręcznik dobrych praktyk
- 17) Szkolenia z obszaru dostępności dla środowiska akademickiego. Podręcznik dobrych praktyk
- 18) Uczelnia dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym dla osób z niepełnosprawnościami. Podręcznik dobrych praktyk





Politechnika
Wrocławska



POLITECHNIKA
NOWYCH SZANS

ISBN 978-83-970381-4-1



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Politechnika nowych szans” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.