

Dorota Podgórska–Jachnik¹

Długofalowa strategia wyższej uczelni w zakresie kształcenia studentów niepełnosprawnych, a odpowiedzialne włączanie się w proces ich aktywizacji zawodowej

Problem zatrudnienia i aktywizacji zawodowej ON

Problem zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych to jedno z poważniejszych wyzwań współczesnej polityki społecznej naszego kraju. Zrozumienie gospodarczych i indywidualnych, psychologicznych uwarunkowań tego zjawiska, a szczególnie skutków braku zatrudnienia i bierności zawodowej osób niepełnosprawnych, pozostaje w rażącej sprzeczności z dynamiką zmian w tym zakresie. Mimo pewnych pozytywnych zmian (np. wzrostu zainteresowania różnych instytucji zatrudnianiem i aktywnym wspomaganiem zatrudniania tej grupy osób), niepokoi tendencja wzrostu wskaźnika osób niepełnosprawnych zarejestrowanych i pozostających bez pracy. Według centralnych danych statystycznych liczba ta potrafiła w krótkim czasie dwóch lat zwiększyć się w naszym kraju o blisko połowę (2000 r. – ponad 36,5 tys., 2002 r. – ponad 56,5 tys. bezrobotnych osób niepełnosprawnych²) i nadal dane nie są zbyt optymistyczne. W literaturze zaczęły pojawiać się analizy tego problemu, jednak wobec bardzo złożonego układu wielu różnych powiązanych ze sobą czynników – ekonomiczno-prawnych, demograficznych, politycznych, psychologicznych, technologicznych i innych, trudno rynek pracy nazwać obszarem w pełni

¹ dr Dorota Podgórska-Jachnik, Uniwersytet Łódzki, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi.

² Statystyki GUS BEAL.

kontrolowanym i przewidywalnym. Niepełnosprawność pracownika jeszcze bardziej komplikuje sytuację. Jak dotąd częściej w praktyce życia społecznego można wskazać na różne pozytywne efekty wąsko lub szeroko zakrojonych działań, pro-aktywizacyjnych, które mogą stać się elementem zmian o charakterze systemowym. W niniejszym opracowaniu został podjęty problem odpowiedzialnego włączania się wyższych uczelni w proces przygotowania zawodowego i zawodowej aktywizacji niepełnosprawnych studentów i absolwentów, poprzez opracowanie przemyślanej, długofalowej strategii organizacyjno-programowej w zakresie kształcenia. Wynika to z założenia, iż wykształcenie jest jednym z istotniejszych czynników zwiększania osobistych zasobów osób niepełnosprawnych, kształtujących ich szanse zawodowe, a szkoły wyższe są instytucjami, które mogą odegrać kluczową rolę we wchodzeniu wykształconych osób niepełnosprawnych na rynek pracy.

W literaturze przedmiotu wymieniane są różne klasyfikacje barier, ograniczających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jednak najczęściej dzieli się je na trzy grupy:

1. bariery fizyczne (urbanistyczne, architektoniczne, komunikacyjne, technologiczne),
2. bariery psychospołeczne (stereotypy i uprzedzenia, postawy społeczne, postawy rodzicielskie wobec osób niepełnosprawnych, ich kompetencje osobiste, czynniki osobowościowe, motywacja, itd.).
3. bariery ekonomiczno-prawne (związane ze stanem regulacji prawnych i polityką finansową państwa, funkcjonowaniem administracji, organizacją systemu zatrudniania, edukacji, stanem rynku pracy, itd.)³.

³ Por. Waszczak S. *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 1-2 (5-6), czerwiec 2006, s. 292-293; Garbat M. *Bariery występujące w otoczeniu osób niepełnosprawnych*. „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” nr 4, 2004, s. 4-5; Kowalik S. *Psychologia rehabilitacji*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 57-58.

Z punktu widzenia jednostki, jej historii życia, jej niepełnosprawności i ograniczeń oraz jej własnej aktywności zawodowej, trudno wartościować znaczenie poszczególnych czynników. Z punktu widzenia społeczności rozwiązanie problemu aktywności/bierności zawodowej osób niepełnosprawnych można nazwać systemowym wtedy, gdy obejmuje możliwie wiele z czynników warunkujących to zjawisko, zwłaszcza że pragmatyka wskazuje, iż rozwiązania idealne, niestety nie istnieją: istnieją rozwiązania dobre, praktyczne, skuteczne i te warte są upowszechnienia. Zasada maksymalizacji efektu każe nam wobec tego szukać czynników tłumaczących największy obszar wariacji, dlatego na chwilę zostawmy psycho-pedagogiczny punkt widzenia w skali mikro, na rzecz perspektywy makro, zbudowanej z opinii specjalistów od ekonomii i zarządzania. Ten punkt widzenia prezentuje analiza R. Towalskiego *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce*, autoryzowana przez Polskie Centrum Monitorowania Stosunków Przemysłowych⁴. Analizując globalnie problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce, jako najważniejsze przyczyny niskiej aktywności zawodowej tej grupy społecznej i stopniowe obniżanie się wskaźnika jej zatrudnienia, autor wymienia:

1. Dostępność świadczeń rentowych jako alternatywę dla utraczonej pracy.
2. Przywileje ustawowe dotyczące czasu pracy, podnoszące koszty pracy lub/i powodujące barierę mentalną przed udźwignięciem tych kosztów przez pracodawcę.
3. Niższy niż przeciętny poziom wykształcenia.

Ad. 1. Paradoks negatywnego oddziaływania formy pomocy społecznej, jaką są świadczenia rentowe polega na tym, że

⁴ R. Towalski *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce*, www.eurofound.europa.eu. Tekst prezentowany przez Europejskie Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (EIRO) – projekt Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

wiele osób niepełnosprawnych obawia się utraty tego niewygórowanego, ale stałego źródła utrzymania. Jest to główne źródło ambiwalencji stosunku osób niepełnosprawnych do własnego zatrudnienia, spotykane w praktyce doradztwa zawodowego: niepełnosprawny poprzez prawo do renty zyskuje poczucie elementarnego bezpieczeństwa, ale słabnie jego motywacja do zmiany sytuacji życiowej, w tym statusu osoby niepracującej⁵. Należy przy tym pamiętać, że jednak aż 84 % osób niepełnosprawnych to osoby utrzymujące się głównie ze świadczeń społecznych, 8 % nie posiada własnych środków na życie, pozostają na utrzymaniu innych, a tylko dla 8 % głównym źródłem utrzymania jest praca⁶.

Ad. 2. W związku ze zobowiązaniami ustawowymi (krótszy czas pracy, dodatkowe przerwy, urlopy czy zwolnienia), dodatkowe koszty dla pracodawcy szacowane są na poziomie 23% wynagrodzenia brutto osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz 3% w stopniu lekkim⁷. Budzi to ostrożność pracodawców w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych lub rezygnację z takiej możliwości nawet bez dokładniejszej analizy ekonomicznej strat i zysków. W rezultacie okazuje się, że ustawowe gwarancje dla osób niepełnosprawnych zmniejszają ich szanse na znalezienie pracy, szczególnie w sytuacji gdy pracodawca może wybrać między osobą niepełnosprawną

⁵ Podgórska-Jachnik D. *Rola psychologa w identyfikacji i likwidacji wewnętrznych barier osób niepełnosprawnych poszukujących pracy*. „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” nr 3-4/2006, s. 303.

⁶ Dane z konferencji prasowej Ministra Pracy i Polityki Społecznej K. Michałkiewicza i Sekretarza Stanu – Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych P. Wypycha, [w]: *Ogólnopolska społeczna debata nad docelowym systemem wspierania osób niepełnosprawnych rozpoczęta*, „BIFRON” Biuletyn Informacyjny PFRON nr 1-2 (57-58), styczeń 2006, s. 4.

⁷ Dane MGPIPS, za: R. Towalski *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych...* poz. cyt.

a zdrową oraz osobą niepełnosprawną większym lub mniejszym stopniem niepełnosprawności⁸.

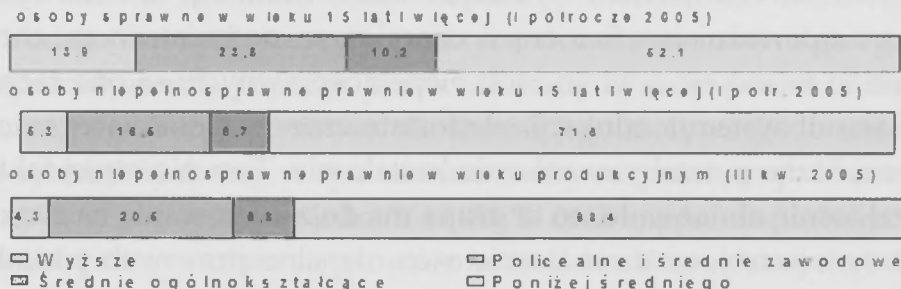
Ad. 3. Niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jest najpoważniejszą barierą o charakterze podmiotowym, choć trudno tu mówić o winie osób niepełnosprawnych: są one raczej ofiarami systemu edukacji niedostatecznie zaspokajającego ich specyficzne potrzeby w zakresie kształcenia. Tym nie mniej fakty bezlitośnie obnażają to, co ta grupa ma do zaoferowania na rynku pracy: niestety, aż dwie trzecie osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie poniżej średniego, przy czym praktycznie połowa niepełnosprawnych legitymuje się wykształceniem co najwyżej podstawowym, tylko co czwarta posiada wykształcenie średnie lub policealne i zaledwie ok. 4-5% ukończyła wyższe uczelnie⁹ (dla porównania wskaźnik wyższego wykształcenia w populacji generalnej w naszym kraju kształtuje się na poziomie ok. 9 %).

Likwidacja lub minimalizacja wymienionych trzech kategorii barier wymaga przemyślanych rozwiązań o charakterze systemowym, wpisanym w politykę gospodarczą i społeczną Państwa.

⁸ Tamże.

⁹ W większości opracowań podawany jest wskaźnik wyższego wykształcenia osób niepełnosprawnych na poziomie 4 % i taki możemy uznać za wyjściowy również w niniejszym opracowaniu, choć w literaturze są różnice wynikające m. in. z tego jak definiujemy populację osób niepełnosprawnych (np. niepełnosprawność biologiczna czy prawna) oraz jaki przedział wiekowy bierzemy pod uwagę (grupę powyżej 13 lub 15 roku życia, wyłącznie osoby w tzw. wieku produkcyjnym czy też pełną populację – z dziećmi i osobami w wieku poprodukcyjnym). Gdy analizujemy wskaźniki z tych samych źródeł w odniesieniu do tych samych grup kryterialnych, dostrzegamy jednak nieduże wzrosty wskaźników wykształcenia wyższego, np. wg danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2001 r. wykształcenie wyższe posiadało 3,8% osób niepełnosprawnych prawnie, a w 2006 w tak samo definiowanej grupie już 5,5% (www.mpips.gov.pl). Warto zwrócić uwagę i odnotować te tendencje, jednak ze względu na brak porównywalności wymienionych wyżej kryteriów w porównaniu innymi źródłami nie przeceniam tych wskaźników w globalnej analizie.

Rys 1. Poziom wykształcenia w populacji osób niepełnosprawnych (źródło: www.mpips.gov.pl)



I tak w zakresie kategorii pierwszej: walka z negatywnym efektem rozwiązań gwarantujących bezpieczeństwo socjalne – nie oznacza konieczności likwidacji tej formy wsparcia społecznego. Rozwiązanie problemu wymaga rozsądnej polityki ograniczania elementów demotywuujących do pracy, odpowiedzialnego orzecznictwa, znaczącej przebudowy mentalnej w zakresie postaw ekonomicznych pracodawców i samych niepełnosprawnych, elastycznego systemu zachęt do podejmowania zatrudnienia, jako alternatywny w dalszej perspektywie atrakcyjniejszej ekonomicznie i społecznie niż pobieranie zasiłków i rent. Likwidacja barier wymienionych w drugiej kategorii pociąga za sobą konieczność wprowadzenia bądź podtrzymania rozwiązań ekonomicznych o charakterze kompensacyjnym dla pracodawców i zatrudnionych osób niepełnosprawnych, ale także wzmożonych działań z zakresu powszechnej edukacji ekonomicznej w tym zakresie. Wartościowe analizy w tym obszarze przeprowadza A. Barczyński¹⁰, upatrując przyczyn ograniczonego efektu pomocy publicznej w zakresie zwiększania

¹⁰ Barczyński A. *Realne wsparcie finansowe zatrudniania osób niepełnosprawnych a preferencje polityki społecznej*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” nr 1-2 (5-6), czerwiec 2006, s. 83-99; zob. także inne publikacje tego autora.

wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w udowodnionych empirycznie rozbieżnościach między deklarowanymi zasadami wspierania ich zatrudnienia a istniejącymi rozwiązaniami ekonomiczno-prawnymi. Jest to jeden z głosów przemawiających za radykalnymi zmianami w systemie rehabilitacji i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Natomiast kategoria trzecia – likwidacja bariery niskiego poziomu wykształcenia – włącza do rozwiązań systemowych wyższe uczelnie i odpowiednie dla nich ministerstwa jako kluczowych partnerów szeroko rozumianego procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Wyższe wykształcenie jako czynnik zwiększający szanse zawodowe ON

Przytoczone wcześniej dane statystyczne pokazywały z jednej strony niski wskaźnik zatrudnienia, z drugiej zaś niski wskaźnik wykształcenia osób niepełnosprawnych. Czy jednak na tej podstawie możemy rzeczywiście wnioskować o tym, że wykształcenie zwiększa szanse osoby niepełnosprawnej w konkurencji na rynku pracy? Pomocne w odpowiedzi na to pytanie są dane Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące wskaźników zatrudnienia wśród niepełnosprawnych i osób bez niepełnosprawności w zależności od poziomu wykształcenia (tab. 2).

Tabela 1. Poziom wykształcenia a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w 2002 roku według danych MGPIPS.

Poziom wykształcenia	Wskaźnik zatrudnienia w %	Pracujące osoby niepełnosprawne w %
Wyższe	75.3	26.4
Średnie	53.7	17.5
Zasadnicze zawodowe	51.8	17.8
Podstawowe i niepełne podstawowe	18.1	9.8

Najbardziej zagrożone bezrobociem są osoby z najniższym wykształceniem: tak jest zarówno w grupie osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych. Optymistycznym i godnym uwagi jest to, że poziom zatrudnienia wśród osób z wykształceniem wyższym jest w obu grupach najwyższy (26,4 % wśród niepełnosprawnych i 75,3 % wśród osób bez niepełnosprawności). Jednocześnie niepełnosprawni z wyższym wykształceniem rzeczywiście zdobywają największe szanse zatrudnienia z pośród wszystkich pozostałych grup (osób z wykształceniem niższego stopnia). Jest to warte podkreślenia, zwłaszcza gdy weźmiemy pod uwagę okoliczność, że wykształcenie wyższe u osób niepełnosprawnych występuje najrzadziej (najmniej liczna grupa). Optymizm jednak tłumi nieco konstatacja R. Towalskiego, który podkreśla, iż w przypadku osób niepełnosprawnych posiadanie wyższego wykształcenia jedynie 2,7-krotnie zwiększa prawdopodobieństwo podjęcia pracy, podczas gdy dla osób bez niepełnosprawności szanse te zwiększają się 4,2-krotnie (w porównaniu do osób z wykształceniem podstawowym). Jeszcze większe dysproporcje występowały w przypadku osób z wykształceniem średnim i zasadniczym. Można odczytać to w ten sposób, iż wykształcenie, szczególnie wykształcenie wyższe, znacząco zwiększa szanse osoby niepełnosprawnej na zatrudnienie, jednak nie pozostaje jedynym i cudownym środkiem likwidującym wszelkie dysproporcje na rynku pracy między nią a osobami bez niepełnosprawności. Jeśli jednak chodzi o samą zasadę maksymalizacji szans, efekt wydaje się bezsporny. Jeszcze korzystniejsze niż prezentowane w tab. 2 są wskaźniki statystyczne GUS z roku 2005, przedstawione na rys. 2.

Z wykresu na rys. 2 bezsprzecznie wynika, iż współczynnik aktywności zawodowej już w przypadku wykształcenia średniego podnosi się o 5,5 % wobec ogólnego wskaźnika dla całej populacji osób niepełnosprawnych (przy czym wskaźnik zatrudnienia o 3,3 %), natomiast przy wykształceniu wyższym jest wyższy aż

Rys. 2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat) według wykształcenia w II półroczu 2005 r. (źródło: *www.mpips.gov.pl*)



o 12,5 % (zatrudnienie o 13,2 %). Kwalifikacje i wykształcenie stają się najważniejszym atutem osoby niepełnosprawnej szukającej pracy. Są to niepodważalne argumenty na rzecz stworzenia systemu wsparcia i wzmocnień dla osób niepełnosprawnych na drodze do wyższego wykształcenia.

Na tym tle interesująco przedstawiają się też doświadczenia różnych uczelni oraz różnych grup osób niepełnosprawnych w zakresie zwiększania konkurencyjności na rynku pracy poprzez wyższe wykształcenie. Jako wzorzec lokalnej i branżowej diagnozy sytuacji warto sięgnąć po przykład Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, jako uczelni o wysoce wyspecjalizowanym profilu kształcenia. Ze względu na specyfikę tej uczelni, jej doświadczenia mogłyby odbiegać od przedstawionych wyżej ogólnych tendencji, dlatego ciekawe jest sięgnięcie po wyniki przeprowadzonych tam badań. Warto też wskazać ten rodzaj badań pilotażowych względem działań zwiększających dostępność uczelni dla niepełno-

sprawnych studentów, jako odpowiedzialny pierwszy krok uczelni w zakresie penetracji możliwości późniejszego zatrudnienia absolwentów. Centrum Karier AGH, realizujące zadania doradztwa zawodowego i przygotowania swoich studentów do rynku pracy, przeprowadziło w roku akademickim 2002/03 interesującą ankietę wśród 168 pracodawców z otwartego rynku pracy (pracodawców branżowych, adekwatnych do profilu kształcenia w AGH), która rzuca światło na możliwości zatrudnienia absolwentów w perspektywie najbliższych pięciu lat (2003 – 2008). Ankieta dostosowana była oczywiście do potrzeb zawodów technicznych, jednak znacząca jest wymowa wyników, definiujących oczekiwania po-

Tabela 2. Wyniki w zakresie wybranych pytań ankiety Centrum Karier AGH dla pracodawców.

Pytanie	Wyniki
Zatrudnienie ON u ankietowanych pracodawców	36 % – tak 64 % – nie
Wykształcenie zatrudnionych ON	18 % – podstawowe 30 % – zawodowe 28 % – średnie 24 % – wyższe
Plany zatrudniania ON w latach 2003 – 2008	14 % – tak 51 % – nie zdecydowało 35 % – nie
Perspektywy zatrudniania ON w okresie 2003 – 2008*	62 % – propozycje dla ON z wykształceniem wyższym 30% – z wykształceniem średnim 4 % z wykształceniem zawodowym 4 % z wykształceniem podstawowym

Źródło: opracowanie własne w oparciu o wyniki ankiety G. Czop-Śliwińskiej, A. Kaczmarek 2002/2003, zamieszczone na www.ck.agh.edu.pl

* Wśród 110 pracodawców, którzy planują zatrudnienie osób niepełnosprawnych lub widzą taką ewentualność.

tencjalnego rynku pracy wobec wykształconych, wysoko kwalifikowanych specjalistów, niezależnie od tego czy posiadają status osoby niepełnosprawnej, czy też nie.

Mamy więc jeszcze jeden dowód na to, że poziom wykształcenia osoby niepełnosprawnej i jej unikalne kompetencje specjalistyczne są czynnikiem decydującym o konkurencyjności na rynku pracy. Dysproporcja pomiędzy oczekiwaniami społecznymi i osobistymi możliwościami, a rzeczywistym wskaźnikiem wykształcenia osób niepełnosprawnych, jest uwarunkowana wieloma czynnikami, lecz jest też świadectwem istnienia barier tak mentalnych, jak i fizycznych i ekonomicznych, utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobycie średniego lub wyższego wykształcenia. O lepsze warunki, aktywizujące osoby niepełnosprawne do podjęcia nauki na poziomie średnim i wyższym, powinny zabiegać szkoły średnie i wyższe, przy jednoczesnym wypracowaniu mechanizmów systemowego wsparcia moralnego, legislacyjnego i finansowego.

Inny przykład dotyczy zwiększania szans na zatrudnienie poprzez wyższe wykształcenie specyficznej grupy osób niepełnosprawnych, jaką są osoby z uszkodzonym słuchem. Od kilku lat obserwuje się wyraźne zainteresowanie studiami wyższymi osób z uszkodzonym słuchem, co wynika z co najmniej kilku czynników:

- 1) zwiększenie się liczby osób z uszkodzonym słuchem z wykształceniem średnim (średnie szkoły dla niesłyszących – technika, potem licea zawodowe zaczęły powstawać przed około 30 laty, stopniowo zwiększał się zakres oraz zróżnicowanie oferty edukacyjnej w tym zakresie i obecnie odnotowujemy pozytywny efekt upowszechnienia się kształcenia na poziomie średnim),
- 2) rozwiązanie problemu matury, zwłaszcza z języka polskiego dla absolwentów z uszkodzonym słuchem kończących szkoły średnie (problem trudno jeszcze do końca uznać za rozwiązany, bowiem wyniki tych matur budzą wiele wątpliwości, jednak odrębna forma egzaminu maturalnego dostosowanego do

ograniczeń wynikających z uszkodzenia słuchu okazała się szansą edukacyjną, nie tylko dla absolwentów szkół specjalnych, ale także dla absolwentów szkół ogólnodostępnych, w których uczniowie z uszkodzonym słuchem pobierali naukę na zasadach ogólnych),

- 3) coraz lepszy poziom kompetencji w zakresie języka polskiego coraz wcześniej diagnozowanych, aparatowanych i rehabilitowanych dzieci z uszkodzonym słuchem (znajomość języka polskiego jest kluczową umiejętnością umożliwiającą naukę, w tym naukę w szkołach wyższych),
- 4) uruchomienie przez PFRON programu PITAGORAS zabezpieczającego usługi tłumaczy języka migowego na wyższych uczelniach,
- 5) wzrost świadomości w zakresie możliwości wykorzystania kompetencji surdopedagogów z wadą słuchu w pracy z niesłyszącym dzieckiem (na świecie i w Polsce zauważa się programowe zwiększanie zatrudnienia głuchych/słabosłyszących nauczycieli w szkołach i internatach dla dzieci z uszkodzonym słuchem)¹¹.

Czynniki wymienione w punktach 1-4 spowodowały większe zainteresowanie ze strony niesłyszących studiami wyższymi w ogóle, jednak ten zawarty w punkcie 5 wywołał prawdziwy napływ tej grupy kandydatów na kierunki pedagogiczne (pedagogika, pedagogika specjalna), ze szczególnym wskazaniem na takie specjalności jak pedagogika opiekuńczo-wychowawcza i surdopedagogika. Można by wręcz mówić o nadreprezentatywności studentów niesłyszących w niektórych szkołach na tych właśnie kierunkach

¹¹ Plutecka K. *Kompetencje zawodowe surdopedagoga z wadą słuchu*. Oficyna Wyd. IMPULS, Kraków 2006; Podgórska-Jachnik D. *Nauczyciel niesłyszący w obliczu szkoły przyszłości*, „Forum Pedagogów Specjalnych XXI wieku”, t. VI, Łódź, 2006.

(np. po likwidacji barier architektonicznych na Wydziale Matematyki, Informatyki i Mechaniki na Uniwersytecie Warszawskim od razu wzrosła liczba studentów na wózkach na kierunkach matematycznych i informatycznych¹², a w Akademii Podlaskiej w Siedlcach zdecydowana większość z ponad 80 studiujących tam osób niesłyszących studiowała właśnie pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą¹³). Dysponując kilkunastoma biograficznymi wywiadami narracyjnymi z absolwentami tej uczelni¹⁴, mogę powołać się na ich osobiste relacje, z których wynika, iż nie zawsze był to wybór motywowany zainteresowaniami, a raczej potencjalnym przyszłym zatrudnieniem lub możliwością wsparcia ze strony innych studentów niesłyszących (i oczywiście zabezpieczeniem usług tłumacza, choć program PFRON nie limituje minimalnej liczby studentów, dla której będzie sfinansowanie tłumaczenie). Następuje tu wyraźne powiązanie otwierania się nowych perspektyw zatrudnienia – w tym przypadku osób niesłyszących pracujących wśród /dla innych niesłyszących – z kompetencjami do pracy, które można uzyskać wyłącznie poprzez wyższe wykształcenie (regulacje prawne dotyczące kompetencji do pracy pedagogicznej). Można powiedzieć, że tutaj studia wyższe stają się jedyną szansą na tak atrakcyjne dla osób niesłyszących zatrudnienie. Motywacja do podejmowania studiów na kierunkach pedagogicznych jest więc znacznie wyższa niż na innych, choć wtórnie zainteresowanie tego środowiska samymi studiami rodzi podnoszenie aspiracji edukacyjnych i podejmowanie prób studiów także na innych kierunkach. Są uczelnie, w których liczba osób z uszkodzonym słuchem jest wyraźnie wyższa

¹² Wdówik P., *Uniwersytety dla Wszystkich* [w]: *Niepełnosprawni. Normalna sprawa*. Raport Integracji, Wyd. Fundacja „Polska bez Barier”, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2001.

¹³ Harań B. red., *Kształcenie osób niepełnosprawnych na poziomie wyższym*, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2004.

¹⁴ Tych, którzy podjęli później studia podyplomowe w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Łodzi, najczęściej na specjalności Surdopedagogika.

niż w pozostałych, a należą do nich: wymienione już Akademia Podlaska i Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi, a także Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, Katolicki Uniwersytet Lubelski czy Dolnośląska Wyższa Szkoła Edukacji TWP we Wrocławiu. Nie jest kwestią przypadku, że głusi, czy w ogóle niepełnosprawni, skupiają się w niektórych uczelniach. I wcale nie oznacza to, że uczelnie te spełniają już wszystkie standardy dostępności, ale mają przemyślaną koncepcję rozwoju w kierunku zaspokajania specjalnych potrzeb edukacyjnych i strategicznego uzasadnienia miejsca osób niepełnosprawnych w społeczności akademickiej.

Zmiany w zakresie dostępności wyższych uczelni dla osób niepełnosprawnych

Sytuacja osób niepełnosprawnych w szkołach wyższych bardzo zmieniła się, choć ciągle jeszcze trudno mówić o pełnym zaspokojeniu potrzeb w tym zakresie. Ponadto trzeba zdecydowanie rozdzielić rozwiązania doraźne, akcyjne, fasadowe od strategii kompleksowego udostępniania szkół wyższych. Tak samo odróżnić trzeba strategię udostępniania od strategii kształcenia. W pierwszym przypadku mamy bowiem do czynienia z systemowymi standardami działań likwidującymi bariery, a drugim z czymś więcej niż przyzwoleniem: z jakimś pomysłem na obecność osób niepełnosprawnych, odpowiedzialnie zagospodarowującym także walory tkwiące w inności (podkreślam, iż nazwa uniwersytet afirmuje różnorodność). Przedstawimy kilka przykładów dobrej praktyki.

W ciągu ostatnich kilkunastu lat pojawiła się grupa uczelni wprowadzających pionierskie zmiany i kształtująca modelowe rozwiązania, jako wzorce do upowszechnienia w całej Polsce. Pierwszą, która z sukcesem otworzyła się na osoby niepełnosprawne, była Wyższa Szkoła Rolniczo-Pedagogiczna (obecnie Akademia Podlaska) w Siedlcach. Szkoła ta do dziś stanowi wzór kompleksowego podejścia do wszystkich trudnych problemów, wynikających z obecności dużej liczby studentów niepełnosprawnych i to ze znaczną niepełno-

sprawnością¹⁵. Pomoc, na którą może liczyć student w Siedlcach, to m.in. uczelniany transport, dostosowane budynki i pracownie, asystenci osobiści, tłumacze języka migowego. Uczelnia prowadzi rozległe działania na rzecz integracji społecznej niepełnosprawnych studentów w środowisku, w formie wspólnych wyjazdów, imprez, działalności artystycznej itd. Tradycją szkoły stały się coroczne wiosenne Dni Integracji, na które zapraszani są także przedstawiciele innych uczelni – także studenci niepełnosprawni.

Znaczącym krokiem na drodze przemian w polskich szkołach wyższych było przejęcie pozycji lidera przez Uniwersytet Warszawski. Ta największa polska uczelnia również już na początku lat dziewięćdziesiątych stworzyła nie tylko własne rozwiązania adaptacyjne (np. w roku 1991 powstało na UW pierwsze w Polsce centrum komputerowe dla studentów niewidomych i słabowidzących), powołała pełnomocnika (rok 1996) i utworzyła Biuro Osób Niepełnosprawnych (BON), z kompleksową obsługą niepełnosprawnych studentów, ale podjęła kroki mające na celu upowszechnić te praktyki na innych uczelniach. Podstawą tych działań stał się przygotowany w 1997 roku program pilotażowy *Uniwersytet dla Wszystkich*. W 2002 roku UW zaprosił do współpracy wszystkie polskie uczelnie, gdyż oczywistym stało się, że działania wewnątrzuczelniane – bardzo ważne i wręcz kluczowe dla wytworzenia właściwego podejścia do studenta niepełnosprawnego, o którego się zabiega – nie wystarczą. Pojawiła się potrzeba rozwiązań systemowych, aby zabezpieczenie potrzeb osób niepełnosprawnych stało się standar-

¹⁵ Ponieważ WSRP (obecnie Akademia Podlaska w Siedlcach) słynie w całym kraju z zaawansowanego serwisu wspierającego, zabezpieczanego przez specjalnie utworzoną do tego celu jednostkę Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (CKiRON), właśnie tam decydują się podjąć studia osoby z najpoważniejszymi dysfunkcjami (a więc takie, które wymagają np. stałej pomocy indywidualnego asystenta). W innych uczelniach zdecydowaną większość stanowią osoby z lżejszym stopniem niepełnosprawności, często nawet niewidocznej dla otoczenia, nawet nie wymagające w czasie studiów dodatkowej pomocy.

dem w każdej szkole wyższej. Potrzeba do tego odpowiednich regulacji prawnych, wyodrębnienia środków budżetowych, nawet systemu doradztwa, ale przede wszystkim programu rządowego, ze wskazaniem na pełną odpowiedzialność Ministerstwa Edukacji Narodowej (i odpowiednich ministerstw dla pewnego typu uczelni wyższych nie podlegających pod to ministerstwo) za kształcenie także i tej grupy studentów¹⁶. Inicjatywa UW doprowadziła do stworzenia platformy wymiany doświadczeń w nieformalnej grupie pełnomocników rektorów do spraw niepełnosprawnych studentów (lub osób pełniących porównywalne funkcje) z kilkunastu uczelni, dzięki systematycznym odbywającym się 2-3 razy do roku seminariom roboczym. Z tej grupy wyłoniła się swoista reprezentacja środowiskowa w formie międzyuczelnianego porozumienia „Uniwersytety dla Wszystkich”, w skład którego weszły uniwersytety: Warszawski, Łódzki, Gdański, Jagielloński w Krakowie, Śląski w Katowicach, Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Kardynała S. Wyszyńskiego w Warszawie oraz Katolicki Uniwersytet Lubelski. Uczelnie te nie tylko rozwiązują bieżące problemy i wymieniają swoje doświadczenia, lecz poprzez lobbings ekspercki starają się wywierać realny wpływ na decyzje podejmowane na najwyższych szczeblach. W ostatnich sześciu latach odbyło się kilka spotkań roboczych z przedstawicielami różnych ministerstw (MENiS, MEiN,

¹⁶ Traktowanie studentów niepełnosprawnych na innych zasadach, gdy np. za kształcenie w uczelniach odpowiada MEN, a za kształcenie studentów niepełnosprawnych np. PFRON czy Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych jest nieporozumieniem z punktu widzenia współczesnego, społecznego modelu niepełnosprawności i może być odczytywane – paradoksalnie! – jako ukryta forma dyskryminacji. Nawet istnienie tak znakomych programów wsparcia finansowego PFRON jak „Student”, „Pitagoras” czy „Komputer dla Homera”, bez których z pewnością liczba studentów niepełnosprawnych nie zwiększyłaby się na polskich uczelniach tak znacznie, nie rozwiązuje sprawy, gdyż są to mechanizmy umieszczone poza systemem edukacji.

MGPiPS), przedstawicielami PFRON, pełnomocnikiem rządu ds. osób niepełnosprawnych, posłami na sejm. Porozumienie pełnomocników opiniowało zmiany do ustawy o rehabilitacji, opracowało projekt programu rządowego „Dostępna Uczelnia” i aktywnie walczy o jego wprowadzenie w życie. Poprzez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) pełnomocnicy starają się wypracować świadomość odpowiedzialności za studenta niepełnosprawnego w każdej polskiej uczelni. Założona też została wspólna strona internetowa www.uniwersytetydlawszystkich.pl. Działania te przynoszą realny skutek w postaci znaczącego wzrostu wskaźników kształcenia osób niepełnosprawnych na poziomie wyższym. Na Uniwersytecie Łódzkim liczba studentów niepełnosprawnych w ciągu siedmiu lat wzrosła dziesięciokrotnie¹⁷.

Trzeba jednak stwierdzić, że strategia udostępniania/zwiększania dostępności uczelni jest w pierwszym rzędzie działaniem o charakterze antydyskryminacyjnym: ma na celu stworzenie możliwości swobodnego wyboru kierunku i specjalizacji osobom niepełnosprawnym, zgodnie z ich zainteresowaniami i osobistymi preferencjami, na zasadzie równorzędności (z możliwością rozwiązań kompensacyjnych, lecz z kolei bez dyskryminacji osób bez niepełnosprawności, nie ich kosztem). Strategia ta nie wiąże się np. z zadawaniem pytania: po co osoba niepełnosprawna podejmuje studia czy też po co osoba niepełnosprawna podejmuje takie a nie inne studia. Pytanie to pomijane jest poniekąd programowo, na zasadzie równości, gdyż nikt nie zadaje tego pytania osobom pełnosprawnym. Zakłada się, iż jest to autonomiczna decyzja dorosłej osoby i jeśli tylko spełnia ona kryteria wstępne (poziom określony egzaminem wstępnym lub pułapem punktów z egzaminu maturalnego, czasem jeszcze – specjalnymi predyspozycjami zawodo-

¹⁷ Podgórska-Jachnik D., *Uniwersytet Łódzki wobec problemów studentów niepełnosprawnych* [w]: *Kształcenie osób niepełnosprawnych na poziomie wyższym* pod red. B. Harań, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2004.

wymi), nie mamy prawa ingerować w ten wybór. Przy pełnym poszanowaniu tego prawa, nie jestem jednak pewna, czy do końca decyzja o nieingerencji jest słuszną – i w przypadku osób bez niepełnosprawności, i w przypadku niepełnosprawnych. Do takiej refleksji prowadzi mnie m.in. refleksja dotycząca dużej liczby nietrafnych wyborów, zmian kierunków studiów lub – co gorsze – rezygnacji z kontynuacji nauki. Koszty społeczne indywidualne niewłaściwych wyborów są na tyle duże, że warto zastanowić się, czy system doradztwa edukacyjnego i zawodowego dla młodzieży szkół średnich rzeczywiście działa prawidłowo? Czy działania podejmowane przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne nie mają charakteru fasadowego? Czy proces doradczy nie powinien być w większym stopniu powiązany z działaniami preorientacyjnymi ze strony uczelni? Być może niekorzystny z punktu widzenia rozwoju osobistego układ zależności, spowodowany jest tym, że wyższe uczelnie ciągle jeszcze czują się instytucjami, o które się zabiega, a niektóre zabiegają o klienta/studenta. O ile z punktu widzenia młodego człowieka bez niepełnosprawności możemy w tym miejscu mówić o sytuacji niekorzystnej, o tyle w przypadku niepełnosprawności można już w tym miejscu mówić o polityce szkodliwej dla osobistych zasobów (np. zdolności do ograniczonego wysiłku, który wymaga racjonalnego gospodarowania siłami; osobistych problemach psychologicznych wynikających z niepełnosprawności, pogłębionych porażką na studiach, poczuciu niskiej wartości, nieadekwatności itd.). Informacja, iż 40 % osób z niepełnosprawnością nie kończy szkół wyższych – choć dotyczy doświadczeń amerykańskich – nie napawa optymizmem¹⁸. Na szczególnie trudną sytuację młodzieży niepełnosprawnej, pozostającej bezradną wobec konieczności wyboru dalszej drogi życiowej zwraca uwagę T. Gałkowski: *Wielu maturzystów głuchych nie wie,*

¹⁸ Sibilski L. J. *Social Aspects of Disability: Social Movements, Social Organization, and Legislative Action*, Wyd. Naukowe "Śląsk", Katowice 2000, s. 26.

czy i jakie studia wybrać, a zarówno poradnie psychologiczno-pedagogiczne, jak i istniejące przy niektórych uczelniach placówki zajmujące się studentami niepełnosprawnymi, nie dysponują odpowiednią wiedzą i doświadczeniem, pozwalającym zapewnić właściwą pomoc zgłaszającym się kandydatom¹⁹. Wyższej uczelni nie może być obojętny ten fakt i należy podjąć działania zmieniające stan preorientacji przed decyzją o wyborze szkoły wyższej.

Zatem należy pomyśleć o tym, że szkoła wyższa ma obowiązek nie tylko myśleć o stworzeniu warunków dostępności (nawet zabiegać i walczyć o nie w imieniu swych niepełnosprawnych studentów), ale także starać się stworzyć alternatywę programową dostosowaną koncepcyjnie do celów polityki aktywizacyjnej osób niepełnosprawnych. To dodatkowy czynnik zwiększający szanse niepełnosprawnych absolwentów na rynku pracy. Tak postrzegam ofertę ukierunkowanej koncepcji kształcenia, oczywiście na zasadach wyboru. Taką ofertą programową, koncepcyjnie bardzo zaawansowaną jest np. tworzenie specjalnych kierunków czy nawet wydziałów dla osób niepełnosprawnych, jak np. w Instytucie Technologicznym w Rochester (USA), gdzie utworzono odrębny wydział, na którym na wybranych kierunkach mogą studiować osoby niesłyszące. Oczywiście, jeśli oferta nie zadowala kandydata, może studiować również na innym wydziale czy kierunku i wtedy również uzyskuje pomoc uczelni, ale oferta specjalnego wydziału podporządkowana jest np. zapotrzebowaniu na zatrudnienie, uwzględniające niepełnosprawność absolwentów. Rynek pracy w tym przypadku tworzy dla absolwentów Instytutu słynna „Krzemowa Dolina”. To bardzo atrakcyjna oferta, godząca interesy indywidualne i społeczne. Ciekawostkę stanowić może fakt, iż

¹⁹ Gałkowski T., *Potrzeby zmian w programach rehabilitacyjnych dzieci głuchych i propozycje rozwiązań*, [w]: *Rehabilitacja osób niepełnosprawnych jako służba TWK*, pod red. J. Mikulskiego. Wyd. Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, Warszawa 2004, s. 127.

oferta programowa przewiduje zaspokojenie specjalnych potrzeb edukacyjnych niesłyszących studentów przez dodatkowe lektoraty rodzimego języka amerykańskiego – mimo że jest to uczelnia techniczna – a koordynacją kształcenia dla tej licznej grupy studenckiej (ok. 1,5-2 tys. osób) zajmuje się profesor tej uczelni M. Marschark wykładowca-psycholog, autor licznych publikacji na temat rozwojowych psychologicznych aspektów głuchoty. Jeśli mówimy o Stanach Zjednoczonych nie sposób nie wspomnieć o ofercie programowej największej amerykańskiej uczelni dla głuchych Uniwersytecie Gallaudetta w Waszyngtonie. Ta wysoce specjalistyczna – poprzez wiodący system komunikacji, jakim jest język migowy – uczelnia, posiada bardzo zróżnicowaną ofertę programową, ale godne podkreślenia jest wyeksponowanie możliwości kształcenia sztuk wizualnych: na kierunku artystycznym niesłyszący studenci pod okiem specjalistów biegłych w języku migowym (często głuchych profesorów) mają możliwość studiowania np. malarstwa czy rzeźby, co dla wielu niesłyszących z uzdolnieniami plastycznymi jest obszarem kompensacji zablokowanej ekspresji. No i – oczywiście – ogromną szansą wykorzystania własnych zdolności i wiedzy akademickiej w przyszłości. Ze wspomnianych relacji studentów Akademii Podlaskiej wiem, że niektórzy studenci pedagogiki przenosili się ze specjalizacji plastycznej na pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą, ze względu na niedostosowanie programu kształcenia do ich możliwości²⁰. Inny przykład stanowi

²⁰ Trudno dyskutować nad adekwatnością tych subiektywnych ocen, jednak fakt przeniesienia się z wybranego i wymarzonego kierunku, należy traktować jako porażkę. Jednocześnie nie były to osoby, które nie wykazywały choćby podstawowych kompetencji do studiowania, bo jednak poznałam je już po ukończonych studiach magisterskich i obronie pracy w Akademii Podlaskiej, jako słuchaczy studiów podyplomowych w WSP, w kilku przypadkach na drugim już kierunku. Można przypuszczać, że problem jednak istniał i nie załatwiała go obecność tłumacza na zajęciach (niestety, nie wszyscy mieli też i taką możliwość, co tylko pokazuje złożoność problemu).

mogą studia aktorskie *Deaf Theatre* na Uniwersytecie w Reading (Wielka Brytania). Studia przygotowujące do profesjonalnej gry aktorskiej, a także prowadzenia warsztatów teatralnych czy zawodu dramaterapeuty, przygotowane są koncepcyjnie dla osób z uszkodzonym słuchem (kierowane przez głuchą aktorkę-wykładowcę Daphne Payne). Program kształtuje rzemiosło aktorskie w oparciu o elementy ekspresji ruchowej, pantomimy, ruchu scenicznego i innych elementów wizualnych, lecz wprowadza także specyficzne rozwiązania komunikacyjne, np. integralny element artystyczny jakim jest motywowana obecność na scenie języka migowego, specjalny dialog interpretacyjny czy specyficzną dla teatru głuchych technikę *voices-over*. Jako interesujący element warto podkreślić, iż mimo tak specyficznego charakteru tego teatru, na studia przyjmowani są także słyszący, gotowi przyjąć taką ofertę programową jako – jak mówi D. Payne – ofertę „integracji na odwróconych zasadach”, na zasadach ustalonych przez głuchych²¹. Dodajmy, że profil kształcenia uwzględnia możliwości późniejszego zatrudnienia tak specyficznej grupy aktorskiej. Dla słyszących pasjonatów otwiera się przy tym dodatkowa droga do poznania sposobów komunikowania się z głuchymi i późniejszej specjalistycznej pracy na rzecz tego środowiska.

Czy zatem można i należy podejmować trud specjalnej oferty programowej, uwzględniającej późniejsze oczekiwania rynku pracy, jak i rozwój specyficznych silnych stron osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności? Myślę, że warto. Systematyczna analiza rynku pracy ciągle stwarza takie możliwości. Szansą dla osób niepełnosprawnych – przede wszystkim ruchowo, ale nie tylko – stają się na przykład zawody informatyczne. Warto już w okresie studiów ukierunkować ofertę programową na ograniczenia, ale i

²¹ Podgórska-Jachnik D. *O profesjonalnym kształceniu głuchych aktorów w Anglii (na podstawie doświadczeń Theatre of the Deaf z Reading)* [w]: *Twórcza obecność niepełnosprawnych* por red. J, Roli, WSPS, Warszawa 1998.

możliwości niepełnosprawnych studentów. Szansą może okazać się np. e-praca, wprowadzanie danych, analityka informacyjna, programowanie stron internetowych, tłumaczenia itd. Są to pomysły, które w dalszej perspektywie rozwojowej przewiduje systemowa koncepcja kształcenia osób niepełnosprawnych w Wyższej Szkole Pedagogicznej, choć na razie – od czterech lat – szkoła realizuje inny etap rozwoju tej koncepcji. Problem kształcenia osób niepełnosprawnych traktowany jest w WSP w szczególny sposób, co zaznacza się już w programie kształcenia wszystkich studentów²². Od początku koordynacją spraw związanych z niepełnosprawnością studentów zajmowała się jedna osoba – autorka opracowania – pełniąca w WSP funkcję prorektora, a wcześniej przez 6 lat także funkcję pełnomocnika Rektora Uniwersytetu Łódzkiego do spraw osób niepełnosprawnych. Przygotowując przyszłych pedagogów do idei integracji edukacyjnej – przyjęliśmy w WSP zasadę „nauki integracji poprzez integrację”. Ponieważ uczelnia dysponuje specjalistycznie przygotowaną w tym zakresie kadrą pedagogów specjalnych i psychologów, blok przedmiotowy z pedagogiki specjalnej i psychologii rozbudowany jest na wszystkich specjalnościach. Idea integracji w praktyce realizowana jest zarówno na poziomie studentów (wzajemna pomoc, pomoc studentom niepełnosprawnym), jak i kadry dydaktycznej. W gronie etatowych lub współpracujących z WSP wykładowców są bowiem zatrudniane osoby niepełnosprawne (niewidome, z uszkodzonym słuchem), będące wybitnymi specjalistami w swoich dziedzinach. Uważamy, że stanowi to dla przyszłych pedagogów najlepszy przykład współdziałania i likwidacji barier społecznych wynikających z niepełnosprawności, z wykorzystaniem wysokich kompetencji merytorycznych i oso-

²² Podgórska-Jachnik D. *Multi-level cooperation with local educational entities as a development base for the private higher school of pedagogy [w]: Private Higher Education Establishments in Europe – the Present Condition and Prospects of Development*. J. Szablowski ed., University of Finance and Management, Białystok 2005.

bistych tych wykładowców. Taka polityka kadrowa i integracyjna została doceniona w roku 2006 przyznaniem WSP pierwszej nagrody w Konkursie „Lodołamacze” w regionie łódzkim. W rezultacie podjętych działań w roku akademickim 2006/2007 (czwarty rok pracy uczelni jako szkoły wyższej) w WSP studiowało już 36 osób z orzeczoną niepełnosprawnością (co w niedużej szkole wyższej stanowiło procentowo bardzo wysoki – w porównaniu z innymi uczelniami w Polsce wskaźnik – ok. 3 %). Wśród niepełnosprawnych przeważały osoby z uszkodzonym słuchem – 24. W bieżącym roku akademickim podjęło naukę kilkunastu kolejnych niepełnosprawnych²³. Niestety, obecne warunki lokalowe ograniczają architektoniczną dostępność uczelni, zanim więc zostanie rozwiązany problem dostępności dla osób znacznie niesprawnych ruchowo i niewidomych (windy), został podjęty wysiłek w celu stworzenia przyjaznego środowiska osobom słabosłyszącym i niesłyszącym. Przygotowanie do przyjęcia osób z inną niepełnosprawnością niż słuchowa²⁴ poprzedza opracowywanie oferty programowej dostosowanej do ich możliwości i realiów rynku, również z uwzględnieniem e-learningu oraz planów remontowo-adaptacyjnych budynków. Trzeba dodać, że uczelnia czuła się przygotowana do przyjęcia studentów niesłyszących, ponieważ posiada w swoim gronie kilku doświadczonych specjalistów z zakresu surdopedagogiki i surdopsychologii, włączając w to największy autorytet w zakresie języka migowego w Polsce, prof. dr hab. Bogdana Szczepankowskiego. Pracownicy uczelni zostali przeszkoleni z zakresu problemów dydaktycznych na jakie mogą napotkać w pracy z niesły-

²³ Ze względu na niedawne zakończenie rekrutacji na studia podyplomowe nie dysponujemy jeszcze tegorocznymi pełnymi informacjami liczbowymi.

²⁴ W WSP studiują/ studiowały także osoby z mniejszą niepełnosprawnością ruchową, chore somatycznie, z epilepsją, chorobą psychiczną, jednak problem pomocy tym osobom nie uwzględniał daleko idących zmian programowych (w kilku przypadkach IOS, ITS, zmiana promotora pracy dyplomowej, formy czy terminu zaliczeń) ani architektonicznych.

szącymi, wykładowcom rozdano także odpowiednio opracowane materiały. Kolejnym elementem rozbudowanej strategii programowej było to, że jako nieliczni w kraju wprowadziliśmy do oferty lektoratów z języków obcych – polski język migany. Nasza oferta dotyczy studentów wszystkich kierunków i specjalności, co jest w dalszej perspektywie szansą na stworzenie środowiska akademickiego sprzyjającego prawdziwej integracji osób słyszących i niesłyszących. Lektorat języka miganego cieszy się dużą popularnością wśród słyszących studentów i to nie tylko tych, którzy wybierają surdopedagogikę. Szkoła prowadzi m.in. wymianę studencką z Ewangeliczną Wyższą Szkołą Pedagogiki Społecznej (Fachschule Für Socialpädagogik) Stuttgart-Bontang (Niemcy) i okazało się, że jest to znakomity obszar podwójnej integracji naszych studentów: polskich studentów ze studentami niemieckimi oraz studentów niepełnosprawnych z pozostałymi. Przy rozwiązywaniu wielopłaszczyznowych trudności komunikacyjnych, przy różnym poziomie zaawansowania znajomości języka angielskiego, niemieckiego, polskiego, język migany okazał się pełnoprawną i atrakcyjną alternatywą komunikacyjną, co znacząco podniosło atrakcyjność naszych niesłyszących studentów i przełamało ich izolację i autoizolację. Tak więc aktywność studencka poza zajęciami programowymi, praktyki, wyjazdy, wymiany – wszystko to również służy budowaniu kompetencji niepełnosprawnych studentów oraz tworzeniu zintegrowanego środowiska wokół nich.

Pierwsi niesłyszący studenci pojawili się w Wyższej Szkole Pedagogicznej cztery lata temu i stopniowo obserwujemy zwiększanie się zainteresowania naszymi studiami. Stałym elementem tworzenia wizerunku uczelni są akcje informacyjne w szkołach średnich (tzw. *tour*, w którym uczestniczą wykładowcy i studenci uczelni, szkoły otrzymują materiały informacyjne w wersji papierowej i elektronicznej; nie chodzi tu tylko o zwykłą promocję szkoły w środowisku, lecz ukazanie tych specyficznych rozwią-

zań, które dotyczą osób niepełnosprawnych/są przewidziane dla osób niepełnosprawnych). Utrzymujemy stały kontakt ze specjalnymi ośrodkami szkolno-wychowawczymi, w tym ośrodkami dla niesłyszących i słabosłyszących i w kolejnym roku akademickim spodziewamy się kolejnych absolwentów tych szkół, jeśli tylko odnajdą tu przyjazne środowisko, interesującą ofertę kształcenia i wsparcie tłumaczy języka migowego. Uczelnia od trzech lat zatrudnia tłumaczy języka migowego (obecnie już pięciu), pozyskując środki na ten cel z programu PFRON „Pitagoras”. Do tej pory uzyskaliśmy dofinansowanie w rosnących z roku na rok kwotach – w roku akademickim 2006/2007 wyniosła już ona niebagatelną kwotę ok. 130 tys. zł + 96 tys. na pomoce techniczne dla studentów z uszkodzonym słuchem. Tłumaczenia obejmują zajęcia dydaktyczne, konsultacje indywidualne, egzaminy i załatwianie spraw studenckich. Uczelnia zobowiązała się do bezpłatnego powielania materiałów i opracowań dla niesłyszących studentów. Umożliwiamy indywidualizację realizacji zajęć, łącznie z indywidualnym tokiem studiów (aktualnie studiują tak np. cztery niepełnosprawne studentki). Bazą praktyk dla niesłyszących studentów są przede wszystkim trzy łódzkie ośrodki szkolno-wychowawcze dla dzieci i młodzieży z uszkodzonym słuchem.

Na kierunku *Pedagogika* w WSP niesłyszący studenci wybierają głównie specjalność *Opiekuńczo-wychowawczą*, po której jest możliwość kontynuacji nauki w naszej uczelni na studiach podyplomowych na specjalnościach *Surdopedagogika* lub *Eduktor języka migowego* (jedne i drugie posiadamy jako jeden z nielicznych ośrodków w Polsce), co pozwala naszym studentom na zdobycie pełnych kwalifikacji do pracy z niesłyszącymi dziećmi. Z kolei studenci *Pedagogiki specjalnej* wybierający specjalność *Surdopedagogika* mają możliwość uzupełnienia kwalifikacji do pracy w internacie kończąc na naszych studiach podyplomowych *Pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą*. Pojedynczne osoby niepełnosprawne z uszkodzonym

słuchem podjęły też studia na *Kształceniu zintegrowanym* (absolwentka Akademii Podlaskiej) lub *Wczesnym wspomaganie rozwoju i wczesnej interwencji* (absolwentka Akademii Podlaskiej oraz absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego). Uważamy, że bogata oferta specjalistycznych studiów podyplomowych ułatwia indywidualne kształtowanie ścieżki kariery, co jest bardzo istotne dla kwalifikacji pedagoga we współczesnych realiach oświatowych (i to nie tylko dla osób niepełnosprawnych). Instytut Studiów Podyplomowych i Kształcenia Ustawicznego WSP – stosownie do swojej nazwy – proponuje również inne, krótkie formy kształcenia – szkolenia, kursy. Chociaż podstawową formą pozostają trzy-semestralne studia podyplomowe, widzimy także możliwość wykorzystania również z krótkich form kształcenia dla utrzymania i rozbudowy kwalifikacji niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych o ukierunkowaniu psycho-pedagogicznym. Nieduża pedagogiczna szkoła zawodowa ze ściśle specjalistyczną kadram – od akademików do metodyków-praktyków – ma w tym względzie pewną przewagę nad dużą uczelnią o wybitnie akademickim nachyleniu, gdzie znacznie trudniej jest stworzyć praktyczną ofertę warsztatową nastawioną na konkretne kompetencje. Liczymy się z tym, że po takowe będą wracać nasi absolwenci w zależności od nowych wyzwań na rynku pracy pedagogicznej, a zaspokojenie tych potrzeb stanowi wsparcie absolwenta w utrzymaniu jego wysokiej konkurencyjności zawodowej. Dotyczy to też studentów niepełnosprawnych. Są to ważne uwagi, gdyż objęcie opieką przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną osób z uszkodzonym słuchem nie jest nieprzemyślaną, jednorazową akcją, ale odpowiedzialnym krokiem uczelni, powiązany z długofalową strategią rozwojową.

Uczelnia wyższa wobec procesu aktywizacji zawodowej ON i wchodzenia absolwentów na rynek pracy

Czego jeszcze brakuje w obecnych rozwiązaniach w WSP w Łodzi i w wielu innych uczelniach otwierających się na studentów

niepełnosprawnych? Najważniejszym zadaniem jest uruchomienie biura karier doradztwa zawodowego oraz specjalistycznego biura pośrednictwa pracy. Biura karier i pełnomocnicy do spraw pośrednictwa pracy/zatrudnienia absolwentów to już standard w praktyce funkcjonowania uczelni, jednak okazuje się, że jest to niewystarczające rozwiązanie dla studentów i absolwentów niepełnosprawnych. W realiach rynku pracy najczęściej pracodawca albo szuka specjalisty, albo szuka osoby niepełnosprawnej. W pierwszym przypadku szukając specjalisty bywa zaskoczony, że przedstawia mu się propozycje zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, a nieprzygotowany do takiej decyzji – woli się wycofać i podjąć bezpieczniejszy we własnym przekonaniu wariant zatrudnienia osoby bez niepełnosprawności. W biurach pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych swoje oferty zostawiają pracodawcy, którzy nauczyli się pracować z niepełnosprawnymi i mają dobre doświadczenia w tym zakresie oraz/lub tacy, którzy dostosowali strategię ekonomiczną firmy do wykorzystania mechanizmów obniżania kosztów pracy poprzez dofinansowanie stanowisk prac dla osób niepełnosprawnych. Przegląd ofert zatrudnienia z półtorarocznej działalności biura pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych łódzkiego oddziału Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON), wskazuje na to, że bardzo rzadko zdarzają się tam atrakcyjne oferty pracy dla wykształconych specjalistów z niepełnosprawnością. Również zdecydowana większość klientów biura to osoby o niskich kwalifikacjach i bez większych oczekiwań co do zatrudnienia: praca powinna być prosta, niezbyt ciężka, niedaleko miejsca zamieszkania, płatna „przyzwoicie” (nie na granicy zasiłku dla bezrobotnych, ale także nie powyżej kwoty, która spowodowałaby zawieszenie świadczeń rentowych). Tak kształtuje się system popytu i podaży ofert pracy, który nie jest dobrym tłem dla zatrudnienia młodego, wykształconego, ambitnego, ale niepełnosprawnego absolwenta wyższej

uczelni. Rysuje się wyraźna potrzeba tworzenia wyspecjalizowanych biur karier dla tych osób. Najlepiej, aby miały charakter branżowy, dostosowany do specyfiki kształcenia na uczelni lub były instytucjami międzyuczelnianymi. Niektóre uczelnie podjęły już takie próby. W poprzedniej części opracowania powołałam się już na przykład Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie. Realizuje ona od kilku lat program „AGH uczelnią przyjazną dla osób niepełnosprawnych”, z wyraźnym akcentem na zainteresowanie losem zawodowym niepełnosprawnych absolwentów i możliwościami ich zatrudnienia po ukończeniu studiów, czego przykładem jest ankieta, na którą się wcześniej powoływałam. Jak czytamy w prospekcie informacyjnym na uczelni działa Centrum Karier, które jest biurem doradztwa zawodowego działającym od 1999 roku. Centrum powstało w odpowiedzi na postępujący wzrost bezrobocia na rynku pracy oraz potrzebę wszechstronnego i optymalnego przygotowania studentów i absolwentów do skutecznego poszukiwania pracy jak i efektywnego funkcjonowania na tym rynku. W ramach otwierania się AGH na studentów niepełnosprawnych pojawiło się dodatkowe zadanie dla biura: *spowodowanie, aby osoby niepełnosprawne miały porównywalne szanse na pozyskanie pracy jak i pozostali absolwenci*²⁵. Zadanie tego szczególnego wsparcia osób niepełnosprawnych realizowane jest poprzez:

- Pomoc w indywidualnym przygotowaniu i nakreśleniu ścieżki zawodowej w oparciu o kwalifikacje zawodowe, osobiste preferencje, predyspozycje osobowościowe i fizyczne oraz w oparciu o koniunkturę na rynku pracy. Centrum prowadzi szkolenia integracyjne „planowanie ścieżki zawodowej dla inżynierów”, a następnie w miarę potrzeb dokonuje się indywidualnej korekty planu.
- Pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i przygotowanie do prezentacji osobistej przed pracodawcą.

²⁵ www.ck.agh.edu.pl

- Warsztaty doskonalące umiejętności interpersonalne, najczęściej wymagane przez pracodawców: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, asertywność, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych.
- W indywidualnych przypadkach przeprowadzania z pracodawcami wstępnych rozmów telefonicznych (głównie w imieniu osób z wadami słuchu).
- Pozyskiwanie ofert zatrudnienia dla niepełnosprawnych absolwentów od pracodawców oraz aktywny wpływ na zmianę postaw pracodawców, którzy nie widzieli wcześniej takiej możliwości lub mieli wątpliwości²⁶.

Zwracam uwagę zwłaszcza na ostatni punkt, gdyż oznacza to wchodzenie uczelni w obszar daleko wychodzący poza tradycyjnie pojmowane zadanie kształcenia. Dla pokazania sposobu działania, wartego upowszechnienia, przytaczam w załączniku treść listu intencyjnego skierowanego z uczelni do potencjalnych pracodawców (załącznik).

Warto dodać, że całość oferty CK AGH adresowanej do absolwentów AGH odnosi się w równym stopniu do studentów niepełnosprawnych, jak i bez niepełnosprawności, jest to więc również działalność o charakterze integracyjnym w gronie przyszłych potencjalnych współpracowników, co również należy uznać za prze-myślane działanie, skierowane ku przyszłości zawodowej absolwentów. W przytoczonym przykładzie programu „AGH uczelnią przyjazną dla osób niepełnosprawnych” podkreślić należy kompleksowy charakter zaproponowanych rozwiązań i poczucie odpowiedzialności za przyszłe losy niepełnosprawnych studentów, do czego chciałam zachęcić, podejmując ten temat w niniejszym opracowaniu.

²⁶ Tamże.

Na zakończenie chciałam podkreślić, że przytoczone przykłady dobrej praktyki są dowodem na to, że w polskich uczelniach wiele się dzieje na rzecz studentów niepełnosprawnych, chociaż jest jeszcze wiele barier do usunięcia. Konieczne jest natomiast wymienianie doświadczeń i dążenie do kompleksowości rozwiązań, gdyż nie jest wcale potrzebne, by każda uczelnia przechodziła przez trudy zdobywania doświadczeń na własnych błędach. Szczególnie cenne są tu inicjatywy zbliżające uczelnię do innych instytucji – innych uczelni, pracodawców, instytucji samorządowych oraz zintegrowane działania międzyuczelniane – także na rzecz wypracowania rozwiązań systemowych wspierających uczelnię w podejmowanych przez nią działaniach. Jednak to sama uczelnia powinna zdefiniować swój stosunek do niepełnosprawnego studenta i odpowiedzieć na fundamentalne pytania: dlaczego chcemy zwiększać dostępność naszej szkoły dla osób niepełnosprawnych, jakie przewidujemy dla niego miejsce oraz jak pomóc mu w tym, aby uzyskane w naszej szkole kwalifikacje przełożyły się rzeczywiście na zwiększenie szans na rynku pracy, a tym samym na podniesienie jakości życia.

Załącznik

Treść listu Centrum Karier AGH do ankietowanych pracodawców, przesłanego w charakterze listu intencyjnego, zachęcającego do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Szanowny Pracodawco,

Jestem absolwentem Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie. Studia na tak prestiżowej uczelni technicznej jaką jest AGH, wyposażyły mnie nie tylko w wiedzę związaną z moimi kwalifikacjami i zawodem inżyniera, ale przede wszystkim nauczyły mnie analitycznego myślenia oraz racjonalnego i logicznego podejścia do rozwiązywanych nowych i niekonwencjonalnych problemów.

Dzięki technicznemu wykształceniu oraz praktycznej i codziennej obsłudze komputera posiadam także duże doświadczenie w tym zakresie – mam wszelkie wymagane podstawy do ustawicznego kształcenia się w tej dziedzinie.

Moje predyspozycje psychiczne odpowiadają w pełni na wymagania obecnego rynku pracy. Są to bowiem: silna motywacja i upór w dążeniu do realizacji celu, wytrwałość, wysoka odporność na stres nawet w ekstremalnych warunkach, zaradność. Dowodem potwierdzającym wiarygodność moich słów jest ukończenie wyższej uczelni, pomimo faktu, że jestem osobą niepełnosprawną i musiałem w związku z tym przez całe dotychczasowe życie pokonywać wszelkiego rodzaju przeciwności losu oraz bariery, zarówno społeczne jak i fizyczne.

Szanowny Pracodawco, – tak jestem osobą niepełnosprawną i mam świadomość, że przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracowników do mnie podobnych mogą towarzyszyć Państwu poważne obawy. Takie obawy są mi nieobce, a także mojej rodzinie, znajomym i pracownikom uczelni, szczególnie w momencie, kiedy rozpoczynałem edukację w AGH. Obecnie już ich nie mają.

Dlatego zwracam się z prośbą o potraktowanie mojej kandydatury tylko i wyłącznie w kategoriach wymagań, które są niezbędne na danym stanowisku, bowiem nie oczekuję i nie mam zamiaru korzystać z żadnej taryfy ulgowej.

Nie ukrywam, że praca stanowi dla mnie jedną z głównych sił napędowych, a praca z ludźmi stanowi czynnik wspomagający, stąd można liczyć na moją dyspozycyjność, lojalność i zaangażowanie.

Szanowny Pracodawco, – nie odrzucaj moich dokumentów tylko dlatego, że jestem osobą niepełnosprawną, daj mi szansę na bezpośrednie potwierdzenie moich kwalifikacji i kompetencji podczas rozmowy rekrutacyjnej i wg nich oceń moją przydatność dla firmy.

Z poważaniem

.....

W imieniu wszystkich niepełnosprawnych
Grażyna Czop-Śliwińska