

Zdzisława Dacko-Pikiewicz

Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej

ORCID 0000-0003-4542-5574

DOI: 10.35464/1642-672X.PS.2021.1-2.11

Dobre praktyki w kształceniu osób z niepełnosprawnościami Doświadczenia Akademii WSB

Good practices in educating of persons with disabilities WSB Academy experiences

ABSTRACT: One of the challenges facing universities is to ensure equal access to education for everybody, whether they are fully fit or disabled. Bearing in mind specific needs of persons with disabilities, university managers should take measures which, to the maximum extent possible, will support those individuals in acquiring their education goals, obtaining competences required by the labour market and in ensuring their permanent personal development. Given that professional work for persons with disabilities is of particular value, not only economic but also psychological, the role of universities is to prepare students with disabilities to function actively in the labour market.

For those people especially, employment contributes in a significant way to improving their quality of life. Hence, the actions taken by universities should be directed towards making a university an accessible place: firstly- by making it easier for students to acquire knowledge, and secondly – by eliminating all architectural barriers.

This article aims to present good practices in the development of an integrated system of support for students with disabilities on the example of one of the universities of the Silesian Voivodeship – the WSB University. The solutions presented here, which are still being developed and improved, can inspire other universities in terms of systemic support for people with disabilities.

KEYWORDS: persons with disabilities, education, the labour market, activation, support.

STRESZCZENIE: Jednym z wyzwań, jakie stoją przed uczelniami wyższymi, jest zapewnienie wszystkim osobom równego dostępu do edukacji, zarówno osobom w pełni sprawnym, jak i osobom z niepełnosprawnościami. Z uwagi na szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami zarządzający uczelniami powinni podejmować takie działania, które w maksymalnym stopniu będą stanowić wsparcie tychże osób w zdobywaniu wykształcenia, kompetencji wymaganych przez rynek pracy oraz będą zapewniać rozwój stały rozwój osobowości. Biorąc pod uwagę fakt, iż praca zawodowa dla osób z niepełnosprawnościami stanowi szczególną wartość, nie tylko ekonomiczną, ale również psychologiczną, rolą uczelni wyższej jest przygotowanie studentów z niepełnosprawnościami do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. Zwłaszcza w przypadku tych właśnie osób praca w niebagatelny sposób przyczynia się do poprawy jakości ich życia. Stąd działania podejmowane przez uczelnie powinny iść w kierunku tworzenia uczelni dostępnej, przede wszystkim w dwóch aspektach: po pierwsze w zakresie ułatwienia studentom zdobywania wiedzy, po drugie – eliminacji wszelkich barier architektonicznych.

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie dobrych praktyk w zakresie tworzenia zintegrowanego systemu wsparcia studentów z niepełnosprawnościami na przykładzie jednej z uczelni województwa śląskiego – Akademii WSB. Zaprezentowane rozwiązania, które wciąż są rozwijane i doskonalone, mogą stanowić inspirację dla innych uczelni w zakresie systemowego wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

SŁOWA KLUCZOWE: osoby z niepełnosprawnością, edukacja, rynek pracy, aktywizacja, wsparcie.

Wprowadzenie

Wiedza, wykształcenie oraz kompetencje w znaczącej mierze decydują o sposobie funkcjonowania jednostki na rynku pracy, a co za tym idzie – jakości i satysfakcji z życia tej jednostki (Bartkowiak, 2009, s. 96). Osoby z niepełnosprawnościami, z racji samego stanu zdrowia, ale również czynników ekonomicznych czy społecznych, związanych chociażby z uprzedzeniami i stereotypami w postrzeganiu ich przez społeczeństwo, mają zdecydowanie więcej trudności w zakresie uzyskania wiedzy i kompetencji, koniecznych do wykonywania w przyszłości pracy zawodowej, a co za tym idzie – dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku pracy.

Niewątpliwie w gospodarce opartej na wiedzy wykształcenie oraz konkretne zawodowe umiejętności są tymi czynnikami, które w znaczący sposób różnicują aktywny udział jednostek w różnych procesach o charakterze społecznym i gospodarczym, przede wszystkim zaś determinują aktywność zawodową jednostki. To one również stanowią filary, na których opiera się innowacyjne społeczeństwo, determinują poziom rozwoju społeczeństwa i jakości życia jednostek. Z drugiej strony – niski poziom wykształcenia wpływa na ograniczenie szans i możliwości na rynku pracy, jednocześnie stanowiąc zagrożenie wykluczeniem społecznym, ubóstwem i bezradnością. Rodzi również określone konsekwencje psychologiczne, wpływając m.in. na obniżenie samooceny i zmniejszenie ogólnej satysfakcji i zadowolenia z życia.

Wyzwaniem, jakie stoi przed uczelniami wyższymi w zakresie kształcenia osób z niepełnosprawnościami, jest zatem zapewnienie im równych szans w zdo-

bywaniu wykształcenia oraz udzielenie zintegrowanego, kompleksowego i systematycznego wsparcia, sprzyjającego odpowiedniemu funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy po zakończeniu etapu kształcenia.

Model separacyjny vs. model integracyjny w kontekście osób z niepełnosprawnościami

W odniesieniu do funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie można wyróżnić dwa przeciwstawne modele: model separacyjny i model integracyjny (Ostrowska, 2015). W przypadku pierwszego z nich proponowane są wobec osób z niepełnosprawnościami takie rozwiązania, które traktują te osoby jako odrębną kategorię osób w społeczeństwie. Wskazują również, że specyficzne potrzeby tych osób powinny być zaspokajane i realizowane właśnie w obrębie tej grupy. W związku z powyższym pewnymi instytucjonalnymi rozwiązaniami proponowanymi w tym obszarze są np. spółdzielnie inwalidzkie czy zakłady pracy chronionej. Poprzez tego typu rozwiązania społeczeństwo wskazuje na zróżnicowane kryteria dostępu osobom z niepełnosprawnościami do różnych form aktywności społecznej, np. kształcenia czy pracy. W zależności od rodzaju niepełnosprawności te kryteria mogą być mniej lub bardziej wykluczające dla osób z pewnymi deficytami. To społeczeństwo zatem tworzy poszczególne bariery związane z dostępem do poszczególnych aktywności, separując osoby z różnych form funkcjonowania społecznego (Gąciarz, 2014, s. 20). Model separacyjny powoduje w efekcie izolację i ekskluzję osób niepełnosprawnych z różnych obszarów działalności. Dotyczy to również edukacji i pracy – zamknięcie osób z niepełnosprawnościami w dedykowanych im grupach powodować może obniżenie umiejętności społecznych tych osób i może skutkować porażką np. w próbie dostania się na studia wyższe, co w efekcie spowoduje niższe kompetencje i mniejszą konkurencyjność na rynku pracy oraz konieczność podjęcia pracy mniej ambitnej i gorzej płatnej. Dodatkowo model segregacyjny powoduje również szkody w zakresie świadomości społeczeństwa na temat niepełnosprawności oraz codziennej aktywności osób z niepełnosprawnościami. To z kolei sprzyja powstawaniu uprzedzeń, stereotypów i negatywnego postrzegania osób z rozmaitymi deficytami.

Model integracyjny – przeciwnie – zakłada, że osoby z niepełnosprawnościami powinny zostać włączone do tych grup społecznych i instytucji, które normalnie funkcjonują w społeczeństwie otwartym. Zakłada jednak również konieczność dostosowania istniejących w nich warunków środowiska fizycznego i społecznego w taki sposób, by maksymalnie umożliwić tym osobom

jak najpełniejsze uczestnictwo i funkcjonowanie na równi z ludźmi w pełni sprawnymi. Pełna partycypacja osób z niepełnosprawnościami we wszystkich obszarach życia społecznego powinna stanowić fundament nowoczesnego państwa, które na równi wszystkim swoim obywatelom zapewnia szanse na pełną samorealizację. Przykładem tego typu działań jest umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami zatrudnienia w ramach otwartego rynku pracy. Z pewnością fundamentem sukcesu modelu integracyjnego jest gotowość i akceptacja tych rozwiązań obu stron – zarówno osób w pełni sprawnych, jak i osób z niepełnosprawnościami, do tego, by wspólnie funkcjonować w społeczeństwie (Ostrowska, Sikorska, 1996).

Kształcenie osób niepełnosprawnych – bariery i ograniczenia w szkolnictwie wyższym

Punktem wyjścia do aktywności osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest oczywiście właściwe przygotowanie ich w zakresie wiedzy i umiejętności wymaganych na rynku pracy.

Niestety, pomimo znaczącego rozwoju gospodarczego, technologicznego i społecznego w Polsce, wciąż istnieje wiele problemów związanych z funkcjonowaniem osób z niepełnosprawnościami na rynku edukacyjnym i rynku pracy (Gąciarz, Rudnicki, 2014; Giermanowska, Kumaniecka-Wiśniewska, Raclaw-Markowska, Zakrzewska-Manterys, 2015; Sochańska-Kawiecka, Kołakowska-Seroczyńska, Zielińska, Makowska-Belta, Ziewiec, 2017). Jednym z istotnych problemów jest to, iż wiele osób z niepełnosprawnościami w ogóle nie przystępuje do matury, w związku z czym nie ma szans na rozpoczęcie edukacji wyższej. Tymczasem brak wyższego wykształcenia stanowi dla znacznej części tych osób jedną z bardzo istotnych barier wejścia na rynek pracy oraz rozwoju zawodowego (Kubicki, 2019, s. 32–33). Problematyczny jest również fakt, iż szkolnictwo na wszystkich poziomach, również szkolnictwo wyższe, nie jest w pełni przygotowane do realizowania kształcenia osób z niepełnosprawnościami. Wskazuje się tu m.in. na brak przygotowania kadry wykładowców do pracy ze studentami o rodzajach i stopniach niepełnosprawności, kształcenie tych osób niedostosowane do potrzeb rynku pracy; bariery architektoniczne i przestrzenne w uczelniach wyższych, brak wsparcia organizacyjnego, technicznego i psychologicznego w zakresie kształcenia osób z niepełnosprawnościami, brak indywidualnej pomocy w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej, poszukiwaniu czy utrzymaniu miejsca pracy oraz postawy nauczycieli akademickich i samych studentów wobec tychże osób. Należy podkreślić, że trudności w dostępie do edukacji wyższej znacznie ogranicza osobom niepeł-

nosprawnym możliwość wyrównania różnic w obszarze umiejętności komunikacyjnych, społecznych i zawodowych w stosunku do osób w pełni sprawnych (Szczupał, 2008, s. 199).

Wyrównaniu szans osób z niepełnosprawnościami w obszarze szkolnictwa wyższego służą pewne regulacje prawne, m.in. znowelizowana w 2011 r. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, w której po raz pierwszy w historii znalazł się zapis, iż obowiązkiem uczelni jest: „stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych”¹. W ten sposób osobom z niepełnosprawnościami przyznano prawo do edukacji na poziomie akademickim, oczywiście w formach dostosowanych do ich specyficznych potrzeb i możliwości. W nowej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w art. 11 stwierdza się, iż do podstawowych zadań uczelni należy „stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w: procesie przyjmowania na uczelnię w celu odbywania kształcenia, kształceniu, prowadzeniu działalności naukowej”².

Sposoby wspierania studentów z niepełnosprawnościami w kształceniu akademickim zostały zaprezentowane w uchwale prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) z dnia 2 czerwca 2016 roku, w załączniku której opisano siedem zasad wsparcia opracowanych przez Komisję ds. Wyrównywania Szans Edukacyjnych przy KRASP. Wśród tych zasad znajdują się następujące³:

1. Zasada indywidualizacji, wedle której do każdego studenta należy podchodzić w sposób zindywidualizowany, gdyż na sytuację konkretnego studenta mogą mieć wpływ różne czynniki, związane ze specyfiką niepełnosprawności, dotychczasowymi doświadczeniami czy potrzebami i preferencjami studenta.
2. Zasada podmiotowości, zgodnie z którą to student z niepełnosprawnością decyduje o sobie i należy szanować jego decyzje. W każdym przypadku ostateczna decyzja powinna należeć do studenta, gdyż to on

¹ Art. 13 ust. 1 Ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 nr 84 poz. 455)

² Art. 11 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668)

³ Uchwała Prezydium KRASP z dnia 2 Czerwca 2016 r. w sprawie wyrównywania szans edukacyjnych studentów z niepełnosprawnościami w dostępie do kształcenia w szkołach wyższych. Konferencja Rektorów Szkół Polskich, https://www.krasp.org.pl/pl/O_krasp/KOMISJE/Komisja_ds_Wyrownania_Szans_Edukacyjnych

właśnie posiada największą wiedzę i świadomość na temat swojej niepełnosprawności.

3. Zasada rozwijania potencjału, zgodnie z którą adaptacja procesu kształcenia powinna maksymalizować możliwości rozwoju studentów. Z dostępnych form wsparcia należy wybierać takie, które pozwolą studentom na udział w konkretnych zajęciach, nie zaś rezygnację z nich.
4. Zasada racjonalności dostosowania – wybrane działania adaptacyjne powinny mieć na celu umożliwienie studentowi z niepełnosprawnością korzystania z wiedzy w takim samym stopniu i zakresie, jak w przypadku pozostałych studentów.
5. Zasada utrzymania standardu akademickiego, zgodnie z którą – niezależnie od rodzaju podjętych działań dostosowawczych – student powinien osiągnąć założone efekty kształcenia na danym kierunku.
6. Zasada adaptacji najbliższej standardowemu przebiegowi zajęć, która wskazuje na to, by podjęte działania prowadziły do równych szans studentów z niepełnosprawnościami oraz studentów w pełni sprawnych; nie powinny natomiast prowadzić do faworyzowania osób z niepełnosprawnościami.
7. Zasada równych praw i obowiązków, zgodnie z którą studentów z niepełnosprawnościami nie należy zwalniać z pewnych obowiązków, gdyż to może prowadzić do utrudnienia w realizacji efektów kształcenia, a jedynie traktować na równi z innymi studentami.

Pomimo wspomnianych regulacji kształcenie osób z niepełnosprawnościami na poziomie akademickim wciąż pozostawia wiele do życzenia. Warto przyrzeć się na postulat samych studentów w zakresie poprawy warunków kształcenia, którzy wskazują m.in. na potrzebę bardziej elastycznego organizowania harmonogramu zajęć oraz sesji egzaminacyjnych, zarówno pod względem formy, jak też czasu trwania, wsparcie studentów w gromadzeniu i kompletowaniu materiałów dydaktycznych, również notatek z zajęć, w takim formacie, który byłby dostępny dla osób z różnymi typami niepełnosprawności, konieczność stworzenia strukturze uczelni np. biura ds. osób niepełnosprawnych, które byłoby odpowiedzialne za rzecznictwo spraw studentów niepełnosprawnych, likwidację istniejących w uczelniach barier architektonicznych, bądź – gdy likwidacja jest niemożliwa – pomoc asystenta w przemieszczaniu się, wsparcie w zakresie organizacji transportu dla studentów z trudnościami w przemieszczaniu się, wsparcie psychologiczne (Cyran, Sęk, 2011, s. 101).

Oczywiście należy podkreślić, że zmiany w zakresie inkluzji osób z niepełnosprawnościami na poziomie akademickim zachodzą cały czas, jednak ich tempo pozostawia wiele do życzenia. Nie mniej jednak uczelnie w coraz większym stopniu starają się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom osób z roz-

maitymi dysfunkcjami. W efekcie podejmowanych działań z roku na rok coraz więcej tychże osób podejmuje studia wyższe

Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Praca towarzyszy człowiekowi od początku jego istnienia. Człowiek, dzięki pracy, urzeczywistnia siebie jako człowieka, jeszcze bardziej staje się człowiekiem, stąd praca jest dobrem człowieka i jego człowieczeństwa (Jan Paweł II, 1995, s. 33). Dzięki pracy urzeczywistniają się wrodzone atrybuty człowieka, a więc wolność i odpowiedzialność (Hułas, 2011, s. 68). Praca jest oczywiście również źródłem dochodu, umożliwia więc zaspokojenie potrzeb materialnych i niematerialnych jednostek. Dzięki pracy człowiek doskonali nie tylko umiejętności i kompetencje, ale też może w sposób wszechstronny rozwijać swoją osobowość, pasje i zainteresowania (Wołki, 2009, s. 17).

Praca zawodowa, szczególnie w przypadku osób z niepełnosprawnościami, może skutecznie zapobiegać wykluczeniu społecznemu tych osób, zaspokajając jednocześnie wiele innych potrzeb, np.: potrzebę afiliacji czy kontaktów społecznych, sensu, rozwoju, samoakceptacji, samorealizacji, poczucia godności (Wilk, 2013, s. 24). Z pewnością zaspokojenie tychże potrzeb stanowi znaczącą motywację dla osób z niepełnosprawnościami do poszukiwania zatrudnienia i aktywności na rynku pracy (Nowak, 2002, s. 42–43). Jak pokazują wyniki prowadzonych wcześniej badań, praca ma ogromne znaczenie dla satysfakcji z życia osób niepełnosprawnych (Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycki, 2008), które jest najwyższe wśród osób aktywnych zawodowo.

Przyczyny niskiej aktywności osób z niepełnosprawnościami są bardzo złożone i leżą zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie samych zainteresowanych.

Pracownicy z niepełnosprawnościami wciąż stanowią specyficzny segment rynku pracy, który kojarzy się zatrudnieniem ich w konkretnych miejscach i na specjalnie dostosowanych stanowiskach pracy, w tzw. miejscach pracy chronionej (Barnes, Mercner, 2008). Pomimo przyjętej na lata 2010–2020 strategii Unii Europejskiej dotyczącej niepełnosprawności, w której znalazł się postulat o konieczności stworzenia warunków, które wpłyną na umożliwienie znacząco większej grupie osób niepełnosprawnych zatrudnienia na wolnym rynku pracy⁴, znaczna część przeznaczonych dla tych osób miejsc pra-

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów 2010. Europejska strategia w sprawie niepełno-

cy dotyczy niskopłatnych miejsc pracy, wymagających niewielkich kwalifikacji i niewykorzystujących chociażby potencjału wciąż rosnącej grupy lepiej wykształconych.

Fundamentalną przyczyną niskiej aktywności osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest funkcjonowanie w społeczeństwie uprzedzeń i stereotypów dotyczących tychże osób (Giermanowska, Raclaw, 2014, s. 118–119). Osoby z niepełnosprawnościami wciąż postrzegane są na rynku pracy przez pryzmat swoich ograniczeń, jako pracownicy niepełnowartościowi, charakteryzujący się takimi cechami, jak: niedostateczna siła fizyczna, psychiczna, dążenie do izolowania się, lęklivość, osamotnienie, smutek, skrytość, nerwowość, skłonność do narzekania, brak pewności siebie, brak samodzielności (Ostrowska, 1994, s. 41).

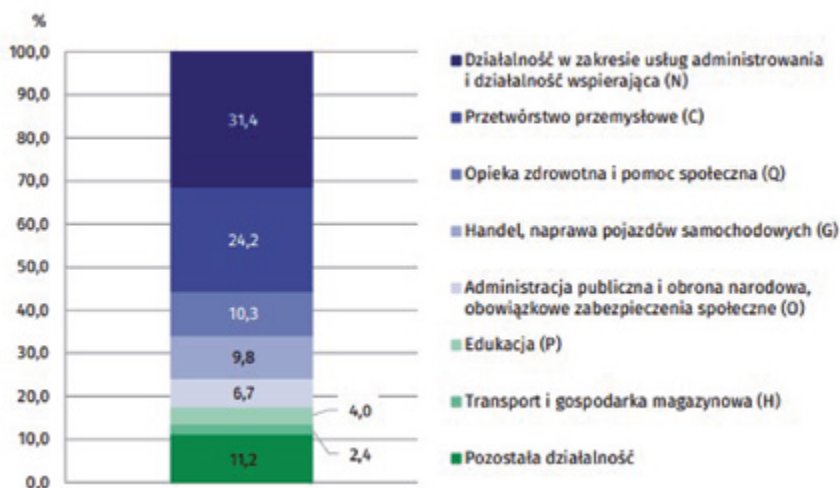
Nie bez znaczenia pozostaje również kwestia samooceny osób z niepełnosprawnościami. W wielu przypadkach niepełnosprawność jest przyczyną poczucia niskiej wartości jednostki, zwłaszcza, że z pewnymi deficytami wiąże się niemożność pełnej samorealizacji życia zawodowym i społecznym. Niska samoocena wynika też z poczucia doznanej krzywdy – osoba z niepełnosprawnością może postrzegać swoje życie w kategoriach porażki, co skutkuje brakiem wiary we własne możliwości.

Inną kwestią są także niewłaściwe regulacje instytucjonalne, które często sprawiają, że pracodawcy wolą opłacać obligatoryjne składki do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych niż zatrudnić wymaganą przez prawo kwotę pracowników z niepełnosprawnościami. Nadal brakuje bardziej kompleksowego systemu zachęt powodującego u pracodawców wzrost zatrudnienia tych pracowników. Co więcej – negatywne postawy pracodawców wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnościami często wynikają z dodatkowych obowiązków związanych z zapewnieniem tym osobom właściwie przygotowanego stanowiska pracy oraz braku znajomości przepisów regulujących zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (Barczyński, 2008, s. 102–103).

W konsekwencji powyższych rozważań zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy kształtuje się dużo słabiej niż osób w pełni sprawnych. Według danych GUS w IV kwartale 2020 r. wśród ogółu osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym niepełnosprawność stanowiła przyczynę tej bierności $\frac{1}{4}$ ogółu badanych (25,6%)⁵. Inaczej niż w przypad-

sprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 9.

⁵ I. Biały, M. Cacko, M. Łączyńska, I. Skrzypczak, H. Strzelecka, M. Szczepaniak, „Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.,” Główny Urząd Statystyczny, <https://>



Rys. 1. Struktura pracujących osób z niepełnosprawnościami – stan na 31 grudnia 2019 r.

Źródło: Osoby niepełnosprawne w 2019 r., GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>, dostęp: 14.05.2021 r.

ku osób w pełni sprawnych ryzykuje się zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami z uwagi na branże. Przykładowo raport dotyczący osób z niepełnosprawnościami, opracowany przez Główny Urząd Statystyczny wskazuje, że pod koniec 2019 r. w podmiotach, które zatrudniają 10 lub więcej osób pracowało 344,3 tys. osób niepełnosprawnych. Osoby te pracowały przede wszystkim w działalności dotyczącej usług administrowania i działalności wspierającej (31,4%), w tym w działalności detektywistycznej i ochroniarskiej (19,9%), a także działalności usługowej, dotyczącej utrzymywania porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (8,7%). Blisko jedna czwarta tych osób pracowała w przetwórstwie przemysłowym (24,2%), zaś co dziesiąty badany w opiece zdrowotnej pracowało (10,3%). W powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 57,5 tys. osób z niepełnosprawnościami, z czego 17,1% osobom przysługiwało prawo do zasiłku. Większość bezrobotnych z niepełnosprawnościami stanowili mężczyźni (55,2%) (rys. 1.)⁶.

stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2020-roku,4,40.html

⁶ Osoby niepełnosprawne w 2019 r., GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>

Należy podkreślić, że w niniejszym raporcie za osoby niepełnosprawne rozumie się te osoby, wobec których orzeczono niepełnosprawność na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2020, poz. 426, 568,875).

Należy podkreślić – w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami – iż z roku na rok ich sytuacja wydaje się poprawiać. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności pokazują, że w 2019 roku w porównaniu z rokiem 2018 współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wzrósł o 0,5 pkt. proc. i znalazł się na poziomie 28,8%. Statystyki prowadzone w okresie 2009 – 2019 r. pokazują pozytywny trend w obszarze aktywności ekonomicznej osób z deficytami, podnosząc wartość współczynnika aktywności zawodowej o 4,2 punktu procentowego⁷.

Wsparcie w kształceniu osób z niepełnosprawnościami na przykładzie Akademii WSB

Akademia WSB od początku funkcjonowania zapewnia osobom z niepełnosprawnościami odpowiednie warunki kształcenia, zdobywania wiedzy i kompetencji. Co więcej – stale pracuje nad rozbudową systemu wsparcia tychże osób, również korzystając z rozmaitych projektów dofinansowanych z instytucji zewnętrznych.

W Akademii WSB funkcjonuje Centrum ds. Osób Niepełnosprawnych, które oferuje wsparcie studentom z niepełnosprawnościami w zakresie dostosowania organizacyjnego i właściwej realizacji procesu dydaktycznego biorąc pod uwagę szczególne potrzeby tych osób. Uczelnia powołała Pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych, Asystenta ds. osób z niepełnosprawnościami oraz Specjalistę ds. dostępności, którzy nadzorują proces wsparcia studentów i słuchaczy z niepełnosprawnościami. Poprzez działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami umożliwia studentom korzystanie z pełnej oferty edukacyjnej, a także z zasobów uczelni. Akademia WSB jest jedyną Uczelnią w regionie, która stworzyła zintegrowany system, którego celem jest pomoc osobom z różnymi formami niepełnosprawności w studiowaniu (każdego roku studia w Akademii WSB rozpoczyna duża grupa studentów z niepełnosprawnościami).

Nadrzędnym celem Uczelni jest zapewnienie równych szans edukacyjnych studentom o różnych rodzajach niepełnosprawności poczynając od mo-

⁷ Rynek pracy, <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>

mentu rekrutacji, aż po zdobycie pracy przez absolwenta na otwartym rynku pracy. Dzięki nowoczesnym rozwiązaniom wprowadzonym na Uczelni studenci z niepełnosprawnościami mogą bez przeszkód korzystać z różnorodnej oferty edukacyjnej.

Z roku na rok w Akademii WSB zwiększa się liczba studiujących z niepełnosprawnościami. W roku akademickim 2020/2021 w uczelni studiuje 121 osób.

Poniższe tabele szczegółowo przedstawiają liczbę studentów z niepełnosprawnościami z podziałem na typ niepełnosprawności, stopień niepełnosprawności (Tab 1. i Tab. 2.).

Tabela 1. Liczba studentów z niepełnosprawnościami z podziałem na typ niepełnosprawności

Lp.	Typ niepełnosprawności	Liczba studentów
1	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	9
2	Choroby narządu wzroku	6
3	Dysfunkcja narządu ruchu	32
4	Upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, całościowe zaburzenia rozwoju	14
5	Choroby neurologiczne	16
6	Pozostałe schorzenia	44
RAZEM		121

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji Akademii WSB.

Tabela 2. Liczba studentów z niepełnosprawnościami z podziałem na stopień niepełnosprawności

Lp.	Stopień niepełnosprawności	Liczba studentów
1	Stopień lekki	41
2	Stopień umiarkowany	67
3	Stopień znaczny	13
RAZEM		121

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji Akademii WSB.

W Akademii WSB realizowane są następujące działania na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnościami:

1. Dostosowanie form kształcenia do potrzeb osób z różnymi typami niepełnosprawnościami.
2. Dostosowanie organizacji studiów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
3. Dostosowanie infrastruktury do osób z niepełnosprawnościami.
4. Realizacja projektów dofinansowanych ze źródeł zewnętrznych wspierających studentów z niepełnosprawnościami.
5. Szkolenie kadry dydaktycznej i administracyjnej w zakresie kształcenia osób z niepełnosprawnościami.

6. Programy stypendialne przeznaczone dla osób z niepełnosprawnościami.
7. Współpraca z instytucjami wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Dostosowanie form kształcenia do potrzeb osób z różnymi typami niepełnosprawnościami odbywa się poprzez możliwość skorzystania przez osoby z niepełnosprawnościami z konkretnych rozwiązań. Jednym z nich jest **indywidualizacja kształcenia**, która wyraża się poprzez umożliwienie studentom dostosowania warunków studiowania zarówno w wymiarze dydaktycznym, jak i organizacyjnym do ich indywidualnych potrzeb. Indywidualna organizacja studiów polega na realizowaniu obowiązującego programu kształcenia i ustaleniu indywidualnych terminów realizowania obowiązków dydaktycznych wynikających z planu studiów. Do form indywidualizacji kształcenia realizowanych w Uczelni należą: modyfikacja sposobu realizacji celów i efektów uczenia się ustalonych w programie studiów, sekwencyjnego systemu zajęć i egzaminów oraz modyfikacja formy zaliczeń i egzaminów, liczby punktów ECTS wymaganej do zaliczenia roku studiów, porządku zajęć dydaktycznych w ramach toku studiów; ustalenie indywidualnej opieki nauczyciela akademickiego; ustalenie indywidualnej formy zaliczania zajęć dydaktycznych, w porozumieniu z nauczycielem prowadzącym przedmiot; zmiana terminów egzaminów i zaliczeń przedmiotów. Indywidualna organizacja studiów może być zastosowana w odniesieniu do studentów z różnymi typami niepełnosprawności.

Dostosowanie organizacji studiów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami wyraża się poprzez umożliwienie zmiany sposobu uczestnictwa w zajęciach, w przypadku gdy choroba lub niepełnosprawność studenta nie pozwala na udział w zajęciach w trybie standardowym. Zmiany sposobu uczestnictwa w zajęciach mogą polegać w szczególności na: zwiększeniu standardowo dopuszczalnej absencji; zmianie form sprawdzania wiedzy w trakcie trwania zajęć; propozycji zastosowania rozwiązań polegających na włączaniu do udziału w zajęciach osób trzecich, w szczególności występujących jako: tłumacze języka migowego, lektorzy, stenotypiści, asystenci osób z niepełnosprawnościami; wyznaczeniu innych ekwiwalentnych działań polegających w szczególności na: udziale w innych zajęciach, zmianie formy odbywania praktyk, tak, aby umożliwić uzyskanie zaliczenia lub zdanie egzaminu; udzielaniu pozwolenia na zastosowanie dodatkowych urządzeń technicznych umożliwiających studentowi pełny udział w zajęciach.

W celu wyrównania szans student z niepełnosprawnościami może wnioskować o dokonanie zmiany trybu zdawania egzaminów lub uzyskiwania zaliczeń danego przedmiotu, a Dziekan może wydać decyzję zmiany trybu zdawania egzaminów i uzyskiwania zaliczeń zależnie od rodzaju niepełnosprawności

studenta. W ramach zmiany formy zaliczenia lub egzaminu możliwe są następujące formy: przedłużenie czasu trwania zaliczenia lub egzaminu; stosowanie dodatkowych urządzeń technicznych, takich jak: komputery, oprogramowanie udźwiękawiające, urządzenia brajlowskie, klawiatury alternatywne; zastosowanie alternatywnej formy zapisu; zamiana egzaminu pisemnego na ustny lub ustnego na pisemny; włączanie do egzaminu osób trzecich, np.: tłumacze języka migowego, stenotypiści i lektorzy.

Jeśli w danym przypadku istnieje więcej niż jedna forma alternatywna zdawania egzaminu, wyboru formy dokonuje student.

Akademia WSB systematycznie **dostosowuje infrastrukturę dydaktyczną do potrzeb studentów i słuchaczy z niepełnosprawnościami**; systematycznie modernizuje wyposażenie sal dydaktycznych oraz bibliotek w sprzęt dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Dostosowanie infrastruktury wyraża się m.in. poprzez: specjalne podjazdy, specjalnie oznaczone miejsca parkingowe, nowoczesne windy, przystosowane toalety, przestronne wnętrza sal audytoryjnych i wykładowych, nowoczesne laboratoria komputerowe, automatycznie otwierane drzwi wejściowe do siedziby Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej, a także dostosowanie strony internetowej do potrzeb osób z dysfunkcją wzroku.

Uczelnia posiada kompletny system nadawczy i odbiorczy dla osób niedosłyszących, którego zadaniem jest wzmacnianie transmisji dźwięku. System eliminuje całkowicie udział pomieszczenia w przekazie, dzięki czemu możliwe jest idealne rozumienie mowy. Dla osób niedowidzących zakupiono urządzenia czytające dowolny tekst drukowany w języku polskim i angielskim. Niedowidzący studenci mają możliwość korzystania z elektronicznej przenośnej kolorowej lupy, posiadającej 3 tryby powiększania oraz automatyczne dostrajanie ostrości obrazu. Ogólnodostępne stanowiska komputerowe zlokalizowane w bibliotece wyposażone są w programy komputerowe pozwalające na powiększanie zawartości z ekranu komputera do 60 razy oraz syntezy mowy do udźwiękowania stanowisk, zawierające 8 różnych głosów (4 polskie i 4 angielskie). Do dyspozycji niedowidzących użytkowników są przenośne urządzenia odczytujące elektroniczną wersję książek zapisanych w formacie DAISY. Format ten pozwala na precyzyjne oznaczenie fragmentów publikacji umożliwiając swobodną nawigację pomiędzy elementami książki (rozdziałami, podrozdziałami, stronami, adnotacjami, przypisami). Dodatkowo studenci mają do dyspozycji Multilektor SARA – urządzenie skanujące tekst pisany i przekształcający je automatycznie w mowę, Multilektor MAXI Braille Plus – urządzenie przetwarzające tekst na mowę syntetyczną, które pozwala na pełne udźwiękowanie i ubrajlowienie systemu z pełnym dostępem do wszelkich aplikacji

PC, Internetu oraz poczty elektronicznej, monitor brajlowski – komputerowe urządzenie służące do wyświetlania pisma Braille’a, program Lunar Plus – pozwalający na znaczne powiększanie obrazu oraz aplikację Expressivo, która umożliwia przekształcenie tekstu na mowę o naturalnym, ludzkim brzmieniu.

Celem zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami jak najszerszego dostępu do nauki, zakupiono specjalistyczne wyposażenie tj. programy i urządzenia komputerowe, m.in. mobilne specjalistyczne stanowiska laboratoryjne, notatniki brajlowskie Braille Pen i drukarki brajlowskie Braille Labeler-1000 oraz ROMEO ATTACHE, klawiatury z dużymi klawiszami przeznaczone dla studentów z dysfunkcją wzroku, specjalistyczne myszy komputerowe przeznaczone dla osób z dysfunkcją kończyn górnych, notebooki wyposażone w syntezytor mowy, program udźwiękawiający NVDA wraz z wykazem skrótów klawiszowych do NVDA w brajlu oraz audiobooki, co pozwoliło na prowadzenie zajęć laboratoryjnych, w szczególności przedmiotów informatycznych i języków obcych dla osób niewidomych i słabo widzących oraz studentów z dysfunkcją ruchu.

Ważną dla Uczelni inwestycją skierowaną w stronę potrzeb osób z niepełnosprawnościami będzie również wirtualizacja przestrzeni wewnętrznej i zewnętrznej uczelni w celu łatwego funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami. Przy pomocy gogli VR studenci będą mieli możliwość odbycia wirtualnej podróży po budynku Uczelni, pozwalającej na zapoznanie się z rozkładem pomieszczeń, korytarzy i infrastruktury wspomagającej osoby z niepełnosprawnościami. Dodatkowo Awatary pracowników pozwolą na wejście w interakcje z wirtualnym personelem Uczelni.

Dotacja podmiotowa, uzyskiwana z MNiSW na realizację zadań związanych ze stwarzaniem studentom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia, przeznaczana jest na zakup odpowiedniego sprzętu oraz oprogramowania ułatwiającego naukę przez osoby z różnymi typami niepełnosprawności oraz na wypłatę wynagrodzeń dla tłumaczy migowych. (tłumacz migowych jest obecny na wszystkich zajęciach dydaktycznych objętych programem nauczania, a także podczas ćwiczeń klinicznych oraz podczas odbywania praktyk studenckich). W ramach ostatniej dotacji zakupiono m.in. specjalistyczną i naukową literaturę do Biblioteki Akademickiej AWSB; zakupiono sprzęt do uczelnianej wypożyczalni sprzętu dla studentów z niepełnosprawnościami, w tym m.in. tablety, komputery, głośniki, słuchawki oraz zatrudniono trzech psychologów udzielających porad psychologicznych.

Akademia WSB realizuje programy i projekty wspierające studentów z niepełnosprawnościami. Wśród realizowanych ocenie znajdują się m.in. „Sprawny model funkcjonowania AWSB wspierający osoby z niepełnospraw-

nością” w ramach konkursu POWR.03.05.00-IP.08-00-DOS/19, ogłoszonego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, „Absolwent Uniwersalny” w ramach konkursu POWR.03.05.00-00-PU25/19, ogłoszonego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Wcześniej realizowane projekty tj.: „Chcemy się rozwijać! – rozszerzenie oferty edukacyjnej Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej”, „Edukacja dla przyszłości – program rozwoju Wyższej Szkoły Biznesu Dąbrowie Górniczej”, „Nowoczesne kształcenie – pewna przyszłość”, „Nowoczesna wiedza = nowoczesna gospodarka – program rozwoju potencjału Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej” i pozyskane dzięki nim dofinansowanie, pozwoliło na podjęcie szeregu działań zmierzających do poprawy warunków studiowania osób z niepełnosprawnościami w uczelni.

Akademia WSB **permanently podnosi stan wiedzy swoich wykładowców oraz kadry administracyjnej w zakresie jak najpełniejszego odpowiadania na potrzeby studentów z niepełnosprawnościami.** W ostatnim tylko okresie przeprowadzono 11 szkoleń świadomościowych, w tym 5 szkoleń dla kadry administracyjnej oraz 6 szkoleń dla kadry dydaktycznej, w których łącznie uczestniczyło 106 pracowników.

Uczelnia oferuje również **kompleksowy system stypendialny**, w skład którego wchodzi m.in. stypendia dla osób z niepełnosprawnościami, stypendia o charakterze socjalnym, zapomogi, stypendia o charakterze naukowym, stypendia MNiSW, stypendia wypłacane z Naukowego Funduszu Stypendialnego im. Profesora Henryka Walicy. Kluczowe w tym obszarze są stypendia dla osób z niepełnosprawnościami, które są przyznawane na semestr i wypłacane przez 4 miesiące w semestrze. Miesięczna wysokość świadczenia dla studentów z niepełnosprawnościami w roku akademickim 2020/2021 wynosiła od 590 zł do 890 zł, zarówno w semestrze zimowym jak i letnim. Dodatkowo każda osoba z niepełnosprawnościami, która złoży orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, otrzymuje zniżkę w opłatach czesnego w wysokości 100 zł. W roku akademickim 2020/2021 przyznano w Akademii WSB łącznie 210 stypendiów osobom z niepełnosprawnościami na łączną kwotę 582 690,00 zł.

Akademia WSB nawiązuje i rozwija współpracę z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Dzięki temu studenci uzyskują m.in. bieżące informacje o aktualnych inicjatywach w regionie. Wśród instytucji współpracujących z Uczelnią można wyróżnić: PFRON (realizacja programu „Aktywny Samorząd” finansowanego ze środków PFRON, który umożliwił uzyskanie dofinansowania do nauki na poziomie wyższym) czy LODOŁAMACZE (Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych FAZON, której założycielem jest Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych od 15 lat przyznająca statuetki dla Pracodawców Wraź-

liwych Społecznie – Lodołamacze). Uczelnia współpracuje także ze Stowarzyszeniem na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „KLUCZ”, w ramach którego zaprasza studentów oraz absolwentów do udziału w projekcie „Absolwent – Praca – Stabilizacja: kompleksowe wsparcie niepełnosprawnych studentów ostatniego roku oraz absolwentów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy”; Komisją KRASP ds. Wyrównywania Szans Edukacyjnych; Fundacją Instytutu Rozwoju Regionalnego w Krakowie; Specjalnym Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym dla Młodzieży Niepełnosprawnej w Dąbrowie Górniczej; Specjalnym Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym dla Młodzieży Niewidomej i Słabowidzącej w Chorzowie; Regionalną Fundacją Pomocy Niewidomym w Chorzowie; Fundacją: Elektrownia Inspiracji; Stowarzyszeniem: Twoje Nowe Możliwości; Polskim Związkiem Głuchych, Oddział Śląski; Fundacją Anny Dymnej „Mimo wszystko”; Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji z Katowic; Centrum Integracja w Katowicach i wieloma innymi instytucjami.

Opisane powyżej działania, stanowią jedynie część realizowanych w Akademii WSB działań na rzecz osób z niepełnosprawnością. Kompleksowy system wsparcia osób z niepełnosprawnościami ma na celu przede wszystkim podnoszenie ich kwalifikacji i kompetencji oraz pomoc w nabywaniu predyspozycji do konkurowania na rynku pracy, a także stworzenie warunków umożliwiających integrację ze społeczeństwem.

Podsumowanie

Szacuje się, że w Polsce osób z niepełnosprawnościami, które mają prawne potwierdzenie niepełnosprawności, jest ponad 3 mln. W rzeczywistości prawdopodobnie jest ich znacznie więcej – od 4 do 7 mln. W dokumentach publicznych wskazuje się, że Polska na tle krajów gorzej radzi sobie z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami. W związku z tym konieczne jest podjęcie kompleksowych działań na rzecz integracji i włączenia osób z niepełnosprawnościami do społeczeństwa, otwartego rynku edukacyjnego i rynku pracy.

Na przykładzie Akademii WSB wskazano kompleksowy system działań, jakie są podejmowane aby stworzyć przyjazną przestrzeń w zakresie edukacji i codziennego funkcjonowania dla osób z różnymi dysfunkcjami. Dzięki temu, że system obejmuje bardzo różne typy działań, co więcej – stale podlega ewaluacji i poszerzaniu – możliwe jest reagowanie i indywidualne dostosowanie proponowanych rozwiązań do każdego studenta Akademii WSB. Dzięki tego typu działaniom, połączonym z wysoką jakością kształcenia, uczelnie

skutecznie przyczynia się do zdobywania wyższego wykształcenia przez osoby z niepełnosprawnościami, co skutkuje otrzymaniem przez nich możliwości osiągnięcia sukcesu na rynku pracy.

Wskazane w artykule przykłady dobrych praktyk stosowanych wobec osób z niepełnosprawnościami przez Akademię WSB niewątpliwie mogą stanowić inspirację dla innych uczelni, pragnących skutecznie wdrażać zintegrowany system wsparcia dla studentów z niepełnosprawnościami.

Bibliografia

- Barczyński, A. (2008). *Koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, s. 102–103.
- Barnes, C., Mercer, G. (2008). *Niepełnosprawność*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!.
- Bartkowiak, G. (2009). *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*. Warszawa: PWE.
- Biały, I., Cacko, M., Łączyńska, M., Skrzypczak, I., Strzelecka, H., Szczepaniak, M. (2020). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2020-roku,4,40.html>
- Brzezińska, A. I., Kaczan, R., Piotrowski, K., Rycielski, P. (2008). *Aktywność osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy – czynniki wspomagające i czynniki ryzyka*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS.
- Cyran, K., Sęk, A. (2011). Sytuacja studentów Niepełnosprawnych na przykładzie Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. W: M. Struck-Peregończyk, A. Rozmus (red.), *Między integracją a wykluczeniem. Wybrane problemy edukacji akademickiej Osób Niepełnosprawnych* (ss.101). Rzeszów: Konsorcjum Akademickie.
- Gąciarz, B. (2014). Przemysław niepełnosprawność na nowo. Od instytucji państwa opiekuńczego do integracji i aktywizacji społecznej. *Studia Socjologiczne*, 2 (213), s. 20.
- Gąciarz, B., Rudnicki, S. (red.) (2014). *Polscy niepełnosprawni: od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*. Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Giermanowska, E., Kumaniecka-Wiśniewska, A., Raclaw-Markowska, M., Zakrzewska-Manterys, A. (2015). *Niedokończona emancypacja: wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Giermanowska, E., Raclaw, M. (2014). Pomędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych. *Studia Socjologiczne*, 2, s. 118–119.
- Hułas, M. (2011). *Ujarmiony kapitał. Praca – kapitał według Oswalda von Nell-Breuninga*. Lublin: KUL, s. 68.
- Jan Paweł II (1995). *Laborem exercens*. Wrocław: WWKA, s. 33.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów 2010. Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier*. Komisja Europejska, Bruksela 2010.
- Kubicki, P. (2019). *Wyzwania polityki publicznej wobec osób z niepełnosprawnościami*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, s. 32–33.

- Nowak, A. (2002). *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 42–43.
- Ostrowska, A. (1994). *Niepełnosprawni w społeczeństwie*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN, s. 41.
- Ostrowska, A. (2015). Stosunek społeczeństwa do osób z niepełnosprawnością na podstawie badań z lat 1993–2013. Jak postępuje proces integracji?. *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie*, 13 (3), s. 233.
- Ostrowska, A., Sikorska, J. (1996). *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Sochańska-Kawiecka, M., Kołakowska-Seroczyńska, Z., Zielińska, D., Makowska-Belta, E., Ziewiec, P. (2017). *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*. Warszawa: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- Szczupał, B. (2008). Marginalizacja młodzieży niepełnosprawnej w procesie edukacji i zatrudnienia. W: P. Bury, D. Czajkowski-Ziobrowski (red.), *Edukacja bez granic – mimo barier. Przestrzeń tworzenia* (ss. 199). Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa.
- Uchwała Prezydium KRASP z dnia 2 Czerwca 2016 r. w sprawie wyrównywania szans edukacyjnych studentów z niepełnosprawnościami w dostępie do kształcenia w szkołach wyższych*, Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, 2016.
- Wilk, E. (2013). Urobienie bezrobociem. *Polityka*, 11 (2899), s. 24.
- Wołk, Z. (2009). *Kultura pracy, etyka i kultura zawodowa*, Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, s. 17.