



Politechnika
Wrocławska



POLITECHNIKA NOWYCH SZANS

Uczelnia dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami,
w tym dla osób z niepełnosprawnościami

Podręcznik dobrych praktyk



POLITECHNIKA NOWYCH SZANS

Uczelnia dostępna
dla osób ze szczególnymi potrzebami,
w tym dla osób z niepełnosprawnościami
Podręcznik dobrych praktyk

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

Wrocław 2023 r.

Autorki:

Anna Borkowska

Katarzyna Jach

Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka

Konsultacja dostępności:

Stowarzyszenie na rzecz równego dostępu do kształcenia

„Twoje Nowe Możliwości”, www.tnm.org.pl, biuro@tnm.org.pl

Zdjęcia:

Grafpol, Politechnika Wroclawska

Projekt okładki:

Dział Informacji i Promocji Politechniki Wroclawskiej

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

Grafpol sp. z o.o.

ul. Żmudzka 21, 51-354 Wrocław

www.argrafpol.pl

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

ISBN druk 978-83-970381-5-8

ISBN on-line 978-83-970497-2-7



Politechnika Wroclawska



POLITECHNIKA
NOWYCH SZANS



twoje
nowe
możliwości

Spis treści

1. Diagnoza wstępna	6
2. Założenia Uczelni Dostępnej	15
3. Rozwój dostępności Politechniki Wrocławskiej i jednostek Uczelni za nią odpowiedzialnych	25
4. Liderzy Dostępności	32
5. Wsparcie psychologiczne	42
6. Szkolenia w ramach projektu	50
7. Podręczniki Dobrych Praktyk	56
Podsumowanie – rekomendacje w zakresie wzmacniania dostępności	61
Bibliografia	65

Szanowni Państwo,

niniejsza publikacja stanowi podsumowanie działań Politechniki Wrocławskiej jako lidera wśród polskich szkół wyższych w obszarze rozwijania dostępności uczelni, szczególnie w ramach projektu „Politechnika nowych szans”. Jest to zarazem zbiór dobrych praktyk i rekomendacji dla innych instytucji, przede wszystkim szkół wyższych. Wierzymy, że nasze doświadczenia i podjęte przez nas działania mogą pomóc Państwu w kreowaniu własnych rozwiązań. Jest to także możliwość dla nas samych – społeczności Politechniki Wrocławskiej – przyjrzenia się własnym dokonaniom, rozwiązaniom oraz osiągnięciom i zastanowienia się, w jaki sposób chcemy rozwijać i doskonalić dostępność naszej Uczelni.

Publikacja ta z jednej strony dotyczy fundamentalnych założeń etycznych, opartych na wartościach, które wyznajemy oraz procedurach, które nas obowiązują. Z drugiej zaś strony prezentujemy w jej ramach szczegółowe rozwiązania i pomysły do autorskiego rozwinięcia i adaptacji, w szczególności w obszarze:

- rozwoju Działu Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami,
- doskonalenia dostępności w postaci stworzenia zespołu Liderów Dostępności,
- wdrożenia kompleksowego programu szkoleń dla pracowników Uczelni oraz
- wsparcia psychologicznego osób studiujących i pracujących na Uczelni.

Chcemy też podzielić się z Państwem naszą wiedzą i doświadczeniem w budowaniu dostępnej Uczelni, opisując proces powstawania Podręczników Dobrych Praktyk.

Podręcznik ten przygotowany jest zgodnie z zasadami i dobrymi praktykami dostępności cyfrowej, które obejmują między innymi:

odpowiednią czcionkę, wyrównanie do lewej i opisy alternatywne ilustracji, co poprawia dostępność dla osób korzystających z czytników ekranu. Lista wszystkich Podręczników znajduje się na końcu dokumentu, wraz z kodem QR i linkiem dostępu do nich.

Mamy nadzieję, że wysiłek Auterek i Autorów Podręcznika (tego i pozostałych), specjalistek i specjalistów od lat zajmujących się wsparciem w niwelowaniu barier, pozwoli nam wszystkim uczynić z Politechniki Wrocławskiej miejsce nie tylko przyjazne, dostępne i wspierające osoby ze szczególnymi potrzebami, ale również dzielące się swoją wiedzą i doświadczeniem na zewnątrz Uczelni.

Pragniemy podziękować wszystkim Osobom Współpracującym z nami:

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

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

Zespół Auterek i Autorów serii

1. Diagnoza wstępna

Przed przystąpieniem do konkursu Uczelnia Dostępna, Politechnika Wrocławska przeprowadziła badania wewnętrzne celem zdiagnozowania wśród jej społeczności akademickiej poziomu wiedzy, świadomości oraz problemów związanych zarówno z funkcjonowaniem osób z niepełnosprawnościami, jak i z dostępnością Uczelni.

Politechnika Wrocławska była uważana za lidera krajowych uczelni w zakresie kształtowania i rozwijania dostępności. Opinia ta była uzasadniona przede wszystkim działaniami rozwijającej się w ostatnich latach Sekcji ds. Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami, Laboratorium Technologii Asystujących oraz aktywnością na Uczelni i poza nią Pełnomocnika Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami. Dzięki tym doświadczeniom Politechnika Wrocławska z sukcesem aplikowała w ścieżce maxi w konkursie Uczelnia Dostępna. Warunkiem przystąpienia do konkursu było przeprowadzenie autodiagnozy i w jej efekcie zaplanowanie rozwoju dostępności zarówno własnej, jak i w zakresie wsparcia innych uczelni, będących na wcześniejszych etapach rozwoju dostępności.

Diagnoza ta opierała się na analizie zarówno faktów i dostępnych danych, jak też danych uzyskanych w badaniach społeczności akademickiej Politechniki Wrocławskiej, przeprowadzonych na potrzeby diagnozy. Przeprowadzone analizy wykazały, że:

- Udział procentowy studentów z niepełnosprawnościami studiujących na PWr wynosi 1,4%, a więc jest na podobnym poziomie jak wskaźnik ogólnopolski 1,87% (dane z 2015 – NIK, 2018). Jednak uczestnicy przeprowadzonych badań (należący do społeczności akademickiej PWr) mają stosunkowo niewielkie

doświadczenie kontaktów z osobami z niepełnosprawnościami, co przekłada się na ich wiedzę dotyczącą funkcjonowania tej grupy osób. Świadczy to o potrzebie rozszerzenia kontaktów z osobami z niepełnosprawnościami – zarówno wśród pracowników, jak i studentów. Powinno to sprzyjać redukcji dystansu, przełamaniu stereotypów i wzmocnieniu pozytywnych przekonań dotyczących tej grupy studentów.

- Najbardziej otwartą postawę wobec osób z niepełnosprawnościami wykazują pracownicy administracyjni Uczelni (oraz same osoby z niepełnosprawnościami), co prawdopodobnie wynika z ich doświadczenia życiowego, gdyż jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, w PWr większość badanych nie styka się z osobami z niepełnosprawnościami.
- Poziom wiedzy ogólnej na temat osób z niepełnosprawnościami jest porównywalny we wszystkich badanych grupach, tzn. wśród studentów, nauczycieli akademickich i kadry administracyjnej. Natomiast poziom wiedzy o formach wsparcia osób z niepełnosprawnościami w PWr jest istotnie wyższy w grupie jego adresatów (studentów z niepełnosprawnościami) oraz pracowników administracyjnych.

W ramach zintegrowania wyników diagnozy przeprowadzonej na Uczelni sporządzono profile badanych grup:

Kadra zarządzająca

Profil tej grupy sporządzono w oparciu o dane uzyskane wyłącznie w ramach badań jakościowych – wywiadów pogłębionych. Przedstawiciele kadry zarządzającej prezentowali wyższy poziom wiedzy i świadomości w obszarze budowania dostępności Uczelni dla osób z niepełnosprawnościami. Definiowali dostępność jako ideę możliwie szerokiego udostępnienia Uczelni grupom, które do tej pory miały utrudniony dostęp do edukacji wyższej z powodu

niepełnosprawności. Uważali, że likwidacja różnego rodzaju barier jest obowiązkiem Uczelni, wypływającym z jej misyjnego, a nie ściśle użytecznego charakteru. Jednak w prezentowaniu przez przedstawicieli kadry zarządzającej poglądów dało się odczuć napięcie między użytecznym a społecznym, równościowym i antydyskryminacyjnym podejściem.

Najczęściej próbowano pogodzić te dwie perspektywy, z jednej strony powołując się na zobowiązania Uczelni oraz prawa osób z niepełnosprawnościami, z drugiej natomiast wskazując korzyści, które może uzyskać społeczność akademicka i szerzej – społeczeństwo lub gospodarka, dzięki wsparciu w edukacji i rozwoju zawodowym osób z niepełnosprawnościami.

Opisywana grupa miała świadomość wysokiej pozycji Politechniki Wrocławskiej na tle innych uczelni w obszarze wsparcia studentów z niepełnosprawnościami oraz innowacyjności wprowadzanych i stosowanych koncepcji. Dostrzegano pewne ich niedoskonałości, akcentując jednocześnie nieustający i ewolucyjny charakter procesu zwiększania poziomu dostępności Uczelni i poszukiwania nowych, lepszych i zaawansowanych technologicznie rozwiązań. Niektórzy z przedstawicieli kadry zarządzającej wprost wyrażali przekonanie, że Politechnika Wroclawska przoduje we wdrażaniu dostępności, a na pewno w tym zakresie jest liderem wśród polskich uczelni technicznych.

Wydaje się jednak, że w grupie tej (wyłączając poziom zarządzających wyższego szczebla – rektora i prorektorów) brakowało pełnej wiedzy na temat spójnej strategii i celów, które są do osiągnięcia w obszarze budowania dostępności. Przedstawiciele kadry zarządzającej nie byli w stanie w sposób systematyczny określić swojej wiedzy i zaangażowania w likwidowanie barier w ramach dostępności informatycznej lub komunikacyjnej. Kwestie te rzadko też

wybrzmiewały w wypowiedziach zebranych w ramach prowadzonych wywiadów.

Wydaje się zatem, że rozwiązania stworzone na poziomie centralnym, jakkolwiek wykorzystywane przez studentów wszystkich Wydziałów, nie były powszechnie znane na poziomie dziekanów, prodziekanów czy kierowników dziekanatów poszczególnych jednostek.

Rozpowszechnienie tej wiedzy, usystematyzowanie jej i ugruntowanie, a może też włączenie tych osób w proces tworzenia nowych rozwiązań uznano za pożądane działanie, które stało się istotnym celem projektu „Politechnika nowych szans”.

Założono też, że poza wypracowaniem i wdrażaniem nowych rozwiązań należy skoncentrować się na skutecznym informowaniu wszystkich członków społeczności akademickiej o istniejących już sposobach działania oraz założeniach rozszerzania dostępności Uczelni.

Nauczyciele akademicki

Profil tej grupy zbudowano w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych, przy założeniu, że grupa ta jest kluczowa w obszarze zwiększania poziomu dostępności Uczelni. Codzienny kontakt nauczycieli akademickich ze studentami z niepełnosprawnościami oraz uzależnienie zwiększenia poziomu dostępności procesów edukacyjnych od wiedzy, przekonań i postaw tej grupy są podstawą upowszechnienia założeń i praktyk dostępności.

Wśród badanych nauczycieli akademickich panowała zgoda co do tego, że reguły, które obowiązują w edukacji, powinny być jasne, uczciwe i równe dla wszystkich. Jednak nauczyciele nie zawsze mieli wiedzę, a także nie dysponowali konkretnymi narzędziami i wsparciem umożliwiającym im rozszerzanie dostępności w codziennej pracy dydaktycznej. Ponadto koncentracja na pracy dydaktycznej i badawczej nie ułatwia przedstawicielom tej grupy śledzenia na

bieżąc procedur czy rozwiązań w zakresie dostępności, nawet już tych wdrożonych na Uczelni. Nierzadko sami starają się poradzić sobie z trudnymi – także dla nich – sytuacjami, opierając się na osobistych, a nie uczelnianych zasobach oraz przejawiając empatię, zrozumienie i gotowość do pomagania.

Większość badanych nauczycieli opisywała siebie jako otwartych i tolerancyjnych, jednak w wypowiedziach zarówno samych nauczycieli, jak i innych pracowników oraz studentów pojawiały się niejednokrotnie postacie dydaktyków nieprzyjaznych i nierozumiejących szczególnych potrzeb niektórych studentów. Można to interpretować bądź jako mechanizm projekcji, czyli przeniesienia na innych swoich nieakceptowanych postaw lub zachowań, lub też po prostu jako realnie występujące w rzeczywistości akademickiej przypadki negatywnych postaw i zachowań niektórych nauczycieli.

W opisywanej grupie wyraźnie wybrzmiewa potrzeba szkoleń, wyjazdów studyjnych i aktywności budujących świadomość. Wydaje się, że w działaniach będących odpowiedzią na te potrzeby należy skupić się na możliwym kontakcie nauczycieli akademickich z osobami ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, gdyż tylko osobiste doświadczenie pozwala przełamać bariery emocjonalne i mentalne. Obraz tej grupy – jako osób oddanych swojej pracy, charakteryzujących się wysokim poziomem refleksyjności, świadomości i poczucia misji – potwierdziło wiele uzyskanych w badaniu wyników. W profilu tej grupy zbiór wartości wyznawanych w pracy, obraz osób z niepełnosprawnościami oraz postawę wobec studentów ze szczególnymi potrzebami można uznać za fundament, pozwalający rozszerzać dostępność Uczelni, pod warunkiem zapewniania odpowiedniego wsparcia dla samych wspierających.

Pracownicy administracyjni

Profil tej grupy zbudowano w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych, które ujawniły jej zróżnicowanie pod względem poziomu wiedzy, doświadczenia oraz postaw wobec osób z niepełnosprawnościami. Wśród przedstawicieli tej grupy znalazły się osoby, które w zakresie obowiązków mają wspieranie studentów, a szczególnie studentów z niepełnosprawnościami. Byli to szefowie jednostek Uczelni, których zadaniem jest wspieranie procesu dydaktycznego. Wśród tych osób deklarowana wiedza, postawy, ale też podejmowane indywidualne działania w sytuacjach problemowych i trudnych, świadczyły o tym, że przewyższają one poziomem wiedzy i świadomości nauczycieli akademickich. Co więcej, grupa ta wykazała się najbardziej pozytywnymi postawami wobec osób z niepełnosprawnościami.

Należy pamiętać, że pracownicy administracji, w szczególności ci, którzy mają bezpośredni kontakt ze studentami, budują wizerunek Uczelni i często w swoich działaniach przekazują jej wartości, normy, sposoby reagowania, w tym wspierania studentów z niepełnosprawnościami. Dlatego należy inwestować w przygotowanie, przeszkolenie, uświadomienie osobom z tej grupy właściwych, oczekiwanych przez Uczelnię i skutecznych działań. Należy też pamiętać, że w badaniu uczestniczyły także osoby z niższych szczebli hierarchii administracyjnej, które niezależnie od deklarowanej otwartości i empatii mają niższy poziom dostępu do wiedzy, procedur czy sposobów zwiększania dostępności.

W przypadku pracowników administracyjnych, podobnie jak w przypadku kadry zarządzającej, przeprowadzona diagnoza pozwoliła na zdefiniowanie działań pożądaných, w postaci wprowadzenia rozwiązań sprzyjających

- zwiększaniu dostępności,
- wymianie dobrych praktyk,

- wspieraniu i docenianiu osób już zaangażowanych we wspieranie studentów ze szczególnymi potrzebami.

Rozpowszechnienie tej wiedzy, usystematyzowanie jej i ugruntowanie, ale też włączenie tych osób w proces tworzenia nowych rozwiązań stało się istotnym celem projektu „Politechnika nowych szans”.

Studenci z niepełnosprawnościami

Profil tej grupy zbudowano w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych, z założeniem, że grupa ta stanowi najważniejszych beneficjentów wszelkich działań zwiększających dostępność Uczelni. Studenci z niepełnosprawnościami, badani w ramach przeprowadzonej na Uczelni diagnozy, okazali się bardzo świadomą grupą, którą charakteryzują postawy równościowe, znaczna wiedza na temat niepełnosprawności oraz znajomość rozwiązań służących zwiększaniu poziomu dostępności na Uczelni.

Przedstawiciele tej grupy pozytywnie ocenili Politechnikę Wrocławską jako uczelnię zapewniającą wsparcie i dostępność. Analizy te potwierdziły opinię, że Politechnice Wrocławskiej udało się stworzyć kompleksowy zestaw rozwiązań i narzędzi wsparcia, a co najważniejsze – środowisko, wspólnotę studentów z niepełnosprawnościami. Cel ten osiągnięto niewątpliwie dzięki działaniom integrującym, wspólnotowym, m.in. dzięki uczestnictwu studentów z niepełnosprawnościami w obozach Dżamp, łączących integrację społeczną, aktywność fizyczną i rozwój osobisty. Podstawą systemu wsparcia jest nieustająca aktywność osób i instytucji wewnątrz samej Uczelni:

- Prorektora ds. studenckich,
- Pełnomocnika Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami,
- ówczesnej Sekcji Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami

oraz współpraca z instytucjami zewnętrznymi, między innymi ze Stowarzyszeniem „Twoje Nowe Możliwości”.

Ocena form wsparcia dostępnych dla studentów z niepełnosprawnościami była w opinii ich samych naprawdę wysoka. Studenci ci czuli się równoprawną częścią społeczności akademickiej, a przypadki niezrozumienia ich położenia i zbyt małego wsparcia ze strony np. nauczycieli akademickich nie były w stanie zaburzyć tego pozytywnego obrazu.

Przeprowadzone analizy pozwoliły na dostrzeżenie potencjału tej grupy, która przy wsparciu organizacyjnym może – i powinna – być partnerem Uczelni w tworzeniu i implementowaniu rozwiązań równościowych i włączających edukacyjnie. Osoby te mogą pełnić rolę zarówno ekspertów czy ewaluatorów rozwiązań, jak też liderów zmian czy swoistych „tutorów niepełnosprawności” dla innych studentów. Diagnoza pozwoliła na uznanie za konieczne stworzenie mechanizmów i narzędzi komunikacji studentów z niepełnosprawnościami z pozostałymi członkami społeczności akademickiej, aby ich osiągnięcia stały się częścią tożsamości Uczelni i trwałym elementem jej wizerunku wewnętrznego i zewnętrznego.

Studenci pełnosprawni

Profil tej grupy zbudowano w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych. Podobnie jak w przypadku pracowników administracyjnych, ta grupa wydawała się dość różnorodna, ale nie ze względu na miejsce w organizacji czy hierarchii, lecz ze względu na osobiste profile wartości, wiedzy, postaw. Wśród osób, z którymi przeprowadzono wywiady indywidualne, znalazły się przede wszystkim osoby o niewielkim stopniu wiedzy, świadomości i doświadczenia w kontaktach z osobami z niepełnosprawnościami.

Członkowie tej grupy to osoby młode, otwarte i pełne entuzjazmu, które często przypadkowo dowiadywały się o problemie wspierania osób z niepełnosprawnościami na Politechnice Wrocławskiej. Ich stosunkowo niski poziom wiedzy i świadomości wynikał zarówno

z mniejszych doświadczeń życiowych (wskazywano na szkoły lub szkoły integracyjne jako element wzmacniający otwartą postawę i wiedzę młodych ludzi), jak też z systemu wartości i obrazu samych siebie – jako skupionych na sobie i swoich osobistych celach, m.in. przygotowaniu się do kariery zawodowej. Pomysły na integrację, wspólną naukę i inne działania podejmowane wraz ze studentami z niepełnosprawnościami były przyjmowane pozytywnie. Jednocześnie założono, że większość studentów nie wykaże samodzielnej inicjatywy w tym obszarze. W związku z tym, w oparciu o wyniki diagnozy, wydaje się, że lepszym rozwiązaniem wobec tej grupy byłaby jasna, atrakcyjna komunikacja i zachęty ze strony Uczelni do uczestnictwa w działaniach integrujących. Obszar ten zapewne można powierzyć, przynajmniej częściowo, Samorządowi Studenckiemu i inicjatywom samych studentów z niepełnosprawnościami.

Podsumowując, należy podkreślić, że wstępna diagnoza wykazała wyraźne zróżnicowanie w zakresie posiadanej wiedzy, znajomości narzędzi, a nawet podstawowych zasad wsparcia osób z niepełnosprawnościami na Politechnice Wrocławskiej. Jednak, co wydaje się najważniejsze, wśród wszystkich grup społeczności Uczelni zidentyfikowano otwartość na studentów z niepełnosprawnościami, co należy uznać za pozytywne w kontekście zwiększania dostępności Uczelni. Wnioski z analiz wskazywały wyraźnie na konieczność budowania świadomości i poszerzania wiedzy z jednej strony, z drugiej zaś – na konieczność stworzenia rozwiązań dopasowanych do potrzeb uczelni technicznej. W diagnozie wskazano również na potrzebę wprowadzenia rozwiązań pozwalających na zwiększenie widoczności studentów z niepełnosprawnościami, włączając ich perspektywę, potrzeby, ale też dokonania i sukcesy w główną narrację Uczelni.

2. Założenia Uczelni Dostępnej

Przeprowadzona diagnoza pozwoliła na wskazanie głównych kierunków rozwoju dostępności Uczelni oraz potwierdziła potrzebę poszerzania wiedzy i świadomości w tym zakresie. Dlatego też pierwszym krokiem w ramach prac Zespołu Projektowego, powołanego do realizacji projektu „Politechnika nowych szans”, była analiza prawnych i aksjologicznych podstaw planowania polityki oraz konkretnych działań Uczelni w obszarze wzmocnienia jej dostępności i uważności na zróżnicowane potrzeby wszystkich osób tworzących wspólnotę akademicką.

Analiza ta pokazała, że założenia projektu, mającego za cel stworzenie szerokiego modelu Uczelni Dostępnej, wynikają z regulacji wewnętrznych Uczelni oraz prawa polskiego, europejskiego, międzynarodowego i odnoszą się do zasadniczego postulatu dostępności instytucji i usług publicznych. W związku z tym jako kluczowe elementy służące budowaniu wspólnoty, opartej o równość, akceptację różnorodności, rozumianą także jako wsparcie i zapewnienie równych warunków studiowania, pracy i rozwoju osobom ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, wskazano następujące podstawy:

1. **Prawo do godności** – godność człowieka to przysługująca każdemu człowiekowi bez wyjątku wartość samego człowieczeństwa, zasługująca na szacunek własny i innych ludzi. Obejmuje poszanowanie odmienności i akceptację osób z niepełnosprawnościami, będących częścią ludzkiej różnorodności i całej ludzkości (art. 3 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych). Godność człowieka stanowi źródło wolności oraz praw człowieka i obywatela (art. 30 Konstytucji RP).

- 2. Prawo do autonomii i niezależności**, które wynika bezpośrednio z poszanowania przyrodzonej godności. Autonomia to samostanowienie o sobie jednostek, prawo do własnych decyzji i działań niezależnych od wpływów innych osób, instytucji, systemów społecznych, religijnych, edukacyjnych (o ile te działania nie zagrażają bezpieczeństwu, dobrostanowi, wolności innych ludzi). Nierealizowanie tego etycznego prawa może dawać efekt podważania decyzji osób z niepełnosprawnościami w postaci wpływających na ich decyzje stereotypizujących opinii, np.: „to jest za trudne”, „nie dla ciebie”, „nie dasz sobie rady”, „nie licz na wsparcie”, „takie osoby jak ty raczej nie studiują” itp. Prawo do autonomii jest też prawem do ponoszenia konsekwencji swoich działań i nabywania doświadczenia (np. niezgłoszenie przez studiującą osobę z niepełnosprawnością w wymaganym terminie szczególnych potrzeb edukacyjnych skutkuje brakiem wsparcia w ustalonym zakresie). Z prawa do godności wynika również **podmiotowość człowieka**, to znaczy uznanie jego istnienia jako **niezależnego bytu**, podmiotu, a nie obiektu prowadzonych działań, nawet działań związanych ze wsparciem.
- 3. Prawo do równości i niedyskryminacji** – prawo do równego traktowania, równych szans, równych obowiązków wszystkich obywateli, zapewnione przez Konstytucję RP, art. 32 (równość wobec prawa i wolność od dyskryminacji oraz zapewnienie braku przywilejów). Wynika ono m.in. z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych i innych aktów. Na podstawowym, etycznym poziomie wywodzi się z etyk religijnych (m.in. chrześcijańskiej), filozoficznych i kulturowych. Równość społeczna wymaga braku dyskryminacji opartej na części tożsamości danej osoby (np. niepełnosprawności).

4. Prawo do pełnego udziału w życiu społeczności akademickiej. Prawo to wyrażone jest zasadą pełnego i efektywnego uczestnictwa w życiu społecznym i integracji społecznej (art. 3 lit. C Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych). Oznacza to prawo do pełnego i skutecznego udziału we wszystkich sferach życia społeczności akademickiej, w tym zatrudnienia, kształcenia i prowadzenia badań naukowych, a także udziału w organizacjach studenckich i pracowniczych, udziału w życiu kulturalnym i sportowym oraz możliwości korzystania z infrastruktury nieedukacyjnej i socjalnej (np. akademiki, baseny, boiska, sale gimnastyczne, stołówki). Z ogólnie przyjętego na świecie społecznego modelu niepełnosprawności wynika konieczność:

- indywidualnego traktowania osób z niepełnosprawnościami,
- uznania ich autonomii i sprawczości,
- negocjacyjnego charakteru tworzenia i oferowania form wsparcia,
- elastycznego podejścia do wspierania osób z niepełnosprawnościami przez uczelnie i inne instytucje,
- kooperacji z innymi instytucjami, interesariuszami, stronami.

Należy też pamiętać, że doświadczenie studiowania to nie tylko możliwość zdobycia wiedzy, kompetencji i dyplomu, ale też zdobywanie doświadczeń, społecznych kompetencji i innych korzyści, takich jak:

- budowanie sieci społecznej z osobami o wysokim potencjale,
- doświadczanie sprawczości, wspólnoty i kooperacji,
- uczestniczenie w ważnych wydarzeniach, projektach, aktywnościach,
- budowanie samodzielności,
- uświadamianie i włączanie w istotne problemy

współczesnego świata (technologiczne, ekologiczne, społeczne i inne).

5. **Prawo do prywatności** – poszanowanie prywatności osób z niepełnosprawnościami, w szczególności w zakresie dysponowania wiedzą o własnej kondycji psychofizycznej. Zgodnie z zasadą wolności zapisaną w art. 31 Konstytucji RP („każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje”) oraz w art. 22 Konwencji („Żadna osoba niepełnosprawna (...) nie może być narażona na arbitralną lub bezprawną ingerencję w życie prywatne”), **osoba z niepełnosprawnością ma pełne prawo zataić lub ujawnić fakt swojej niepełnosprawności.**
6. Zgodnie z zasadami przetwarzania danych osobowych, w tym danych wrażliwych (o stanie zdrowia), prawo do prywatności oznacza **ograniczenie dostępu do danych wrażliwych do niezbędnego minimum**, a więc przetwarzanie w szerszym zakresie danych o przysługujących danej osobie z niepełnosprawnością dostosowaniach, niezbędnych do przeprowadzenia dostępnego procesu edukacyjnego, a nie danych o jej stanie zdrowia. Prawo to musi być realizowane na zasadzie równości z innymi osobami, w sposób zapewniający jego pełną i efektywną realizację.
7. **Prawo do nauki i wykształcenia**, wpływające z podstawowego zestawu praw człowieka oraz Konstytucji RP („Każdy ma prawo do nauki. [...] Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia”), a także z art. 24 Konwencji i art. 11 pkt 6 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tzw. Ustawa 2.0.) wynika z prawa do systemu edukacji przeciwdziałającego dyskryminacji jednostek w dostępie do wykształcenia, poprzez czynniki ekonomiczne, społeczne, związane

z niepełnosprawnościami i inne. Prawo to obejmuje wszystkich uczestników procesu kształcenia, a więc także pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Mimo tego z danych demograficznych (niedoreprezentowanie młodzieży z niepełnosprawnościami wśród młodzieży studiującej, a także niski odsetek pracowników z niepełnosprawnościami wśród pracowników Uczelni) wynika, że zjawisko dyskryminacji istnieje, choć w formie ukrytej. Prawo to musi być realizowane w pełni i efektywnie, na zasadzie równości osób z niepełnosprawnościami z innymi osobami.

- 8. Prawo do prowadzenia badań naukowych.** Zgodnie Ustawą 2.0 (art. 11 pkt 6), podstawowym zadaniem uczelni jest m.in. „stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w prowadzeniu działalności naukowej”. Wynika ono z prawa do zapewnienia dostępności poprzez zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia, badaniach naukowych i w życiu społeczności akademickiej. „Zapewnienie dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami jest obowiązkiem [...] podmiotów publicznych” (art. 3 Ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, art. 9 Konwencji). Publiczny charakter usług edukacji wyższej w Polsce i finansowanie jej ze środków publicznych, tzn. z podatków obywateli, którzy utrzymują publiczne uniwersytety i szkoły wyższe, skutkuje prawem wszystkich obywateli do korzystania (o ile spełnią ustalone warunki rekrutacyjne) z tej oferty. Prawo to musi być realizowane w pełny i efektywny sposób, na zasadzie równości osób z niepełnosprawnościami z innymi osobami.
- 9. Prawo do zatrudnienia** będące nieodłącznym elementem prawa do pełnego uczestnictwa w procesie kształcenia, realizowane w sposób pełny i efektywny na zasadzie równości

osób z niepełnosprawnościami z innymi osobami. Zgodnie z art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do pracy na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami.

10. Prawo do bycia partnerem Uczelni – priorytet godności i równości nad wsparciem ograniczającym prawo do autonomii. Uczelnia powinna być włączająca i dostępna, a nie pomocowa (na swoich zasadach) i wyręczająca. Uczelnia jest raczej dysponentem i organizatorem zapewnienia dla osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami edukacyjnymi warunków do pełnego udziału w jej życiu. Osoby te, zachowując podstawowe prawo do godności i równości, powinny być partnerami w procesie włączania (por. pkt 6). Mogą być też samorzecznikami lub organizować rzecznictwo grup. Model partnerski, równościowy i partycypacyjny powinien dominować nad podejściem pomocowym i nadopiekuńczością, często przejawiającą się w działaniach osób i instytucji wobec osób odbiegających od kulturowej normatywności. Prawo to musi być stosowane na zasadzie równości osób z niepełnosprawnościami z innymi osobami w sposób zapewniający jego pełną i efektywną realizację.

11. Zapewnienie dostępności przez stosowanie projektowania uniwersalnego procesów i infrastruktury, a w szczególnych i uzasadnionych przypadkach, gdy nie jest to możliwe – racjonalnych usprawnień. Zgodnie z art. 2 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych: „Uniwersalne projektowanie odnosi się do takich rozwiązań, które są użyteczne dla wszystkich ludzi, w jak największym zakresie, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznych zmian”.

12. Prawo do adekwatnego i spersonalizowanego wsparcia

– przyjęcie zasady elastyczności w zakresie stosowania standardowych rozwiązań wynikających z przyjętych procedur w zakresie zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami warunków do pełnego uczestnictwa w procesie kształcenia, badaniach naukowych i życiu społeczności akademickiej wynika ze społecznego modelu niepełnosprawności (por. pkt 6), jak również art. 24 i 26 Konwencji (Art. 24 ust. 2: „Realizując to prawo [prawo do edukacji], Państwa Strony zapewnią, że (...) wprowadzane będą racjonalne usprawnienia, zgodnie z indywidualnymi potrzebami [i] stosowane będą skuteczne środki zindywidualizowanego wsparcia w środowisku, które maksymalizuje rozwój edukacyjny i społeczny, zgodnie z celem pełnego włączenia”. Art. 26 ust. 1 zdanie 2 i lit. a: „Strony zorganizują, wzmocnią i rozwiną usługi i programy w zakresie wszechstronnej rehabilitacji, w szczególności w obszarze zdrowia, zatrudnienia, edukacji i usług socjalnych, w taki sposób, aby usługi i programy były (...) oparte na wielodyscyplinarnej ocenie indywidualnych potrzeb i potencjału”). Zasada ta wymaga od Uczelni stosowania rozwiązań **uniwersalnych** (patrz punkt 9), a także **elastyczności**, tj. dostosowywania konkretnych rozwiązań i oferowanych form wsparcia do potrzeb konkretnych osób w konkretnych sytuacjach, a nie np. do typu i stopnia niepełnosprawności. Elastyczność wymaga partnerskiego podejścia i założenia, że to osoby z niepełnosprawnościami wiedzą, jakiego wsparcia potrzebują najbardziej w danym momencie. Istotny jest zatem zmienny, dynamiczny charakter radzenia sobie przez osoby z niepełnosprawnościami z różnymi wyzwaniami związanymi z edukacją, np. prawdopodobnie większe wsparcie jest potrzebne na początku studiów).

Innym aspektem elastyczności jest potrzeba systematycznej ewaluacji form wsparcia i potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Założenie o elastycznym podejściu we wspieraniu tej grupy zakłada z jednej strony oparcie się na procedurach, a z drugiej – kooperację w tworzeniu potrzebnych ad hoc form wsparcia. To z kolei pociąga za sobą nieco inną strukturę, funkcjonowanie oraz inny rodzaj zasobów (mniej sztywne budżety), którymi dysponują jednostki Uczelni (Dział Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami, Pełnomocnik ds. Osób z Niepełnosprawnościami, jednostki wydziałowe, Liderzy Dostępności i in.). Jest to forma zabezpieczenia z jednej strony praw osób z niepełnosprawnościami, a z drugiej strony Uczelni jako dysponenta środków, zgodnie z zasadą racjonalnych usprawnień (Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami). Prawo to musi być realizowane w sposób pełny i efektywny, na zasadzie równości osób z niepełnosprawnościami z innymi osobami.

Przedstawione powyżej prawa stanowią ramę działań Uczelni na rzecz zwiększenia jej dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami. Pełna realizacja tych praw oraz zaspokojenie potrzeb w tym zakresie to cel długotrwałego procesu. Dlatego też Politechnika Wrocławska deklaruje zaangażowanie w ten proces, dążąc do zwiększenia poziomu świadomości wszystkich członków jej społeczności oraz aktywne działania i inwestowanie zasobów w realizację postulatów równości i dostępności. Ta deklaracja znalazła odzwierciedlenie w nowej, uchwalonej w 2023 roku, Strategii Uczelni. Jako jedną z kluczowych wartości wskazano w Strategii otwartość, także na osoby ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, jako członków wspólnoty. Kluczowe elementy wskazane w strategii to m.in.:

- **akceptacja różnorodności** – rozumiana jako wsparcie i zapewnienie równych warunków studiowania, pracy

i rozwoju osobom ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, oraz reprezentującym mniejszości, w tym obcokrajowcom i osobom o odmiennej kulturze, czyli rozwój w kierunku modelu „uniwersytetu włączającego” (ang. inclusive university),

- **równość** – dążenie do wyrównywania szans w dostępie do edukacji i realizacji indywidualnych aspiracji zawodowych w ramach określonych misją Uczelni; dbałość o równe możliwości kształcenia, prowadzenia badań, rozwoju i awansu zawodowego, korzystania z zasobów Uczelni, itp.,
- **komfort** – dążenie do poprawy warunków studiowania i pracy na Uczelni, w szczególności tworzenie bezpiecznego środowiska, priorytetowo traktującego zdrowie fizyczne i psychiczne członków społeczności, dbałość o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Dla realizacji tych wartości podjęto inicjatywy strategiczne w obszarze społeczności Uczelni, w tym działania na rzecz zwiększania szeroko rozumianej dostępności i otwartości oraz wdrożenie programów wspierających zdrowie i dobrostan. Te ostatnie to m.in. zapewnienie wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego (m.in. konsultacje psychologiczne oraz warsztaty zarządzania stresem), promocja równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz programów profilaktycznych i wspierających aktywność fizyczną.

Co więcej, w Strategii wprost zapisano, że Politechnika Wrocławska przykłada dużą wagę do kwestii dostępności, co znajduje swoje odbicie w dbałości o uniwersalność nowej i odpowiednim dostosowywaniu istniejącej już infrastruktury. Prace w tym zakresie wspierają koordynatorzy dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej. Inicjatywą strategiczną w tym obszarze jest wdrażanie zasad projektowania uniwersalnego dla nowych obiektów.

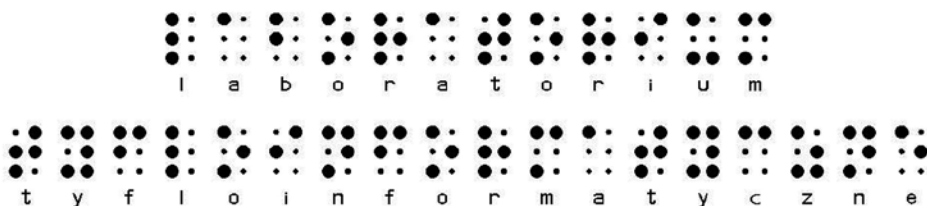
3. Rozwój dostępności Politechniki Wrocławskiej i jednostek Uczelni za nią odpowiedzialnych

Początki organizacyjnego wsparcia osób z niepełnosprawnościami na Politechnice Wrocławskiej sięgają 2005 roku, kiedy to decyzją Rektora powołany został **Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych** – mgr inż. Jerzy Borowiec, który sprawował niezmiennie tę funkcję aż do przejścia na emeryturę w roku 2020. Od tego czasu funkcję **Pełnomocniczki Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami** sprawuje dr hab. inż. Katarzyna Jach, prof. uczelni.

Od 2006 roku Politechnika Wroclawska prowadzi **program stypendiów specjalnych dla uzdolnionych i aktywnych studentów z niepełnosprawnościami**. Podstawowym źródłem finansowania programu stypendialnego są środki pozyskiwane od darczyńców w formie darowizn oraz podczas Charytatywnego Balu Rektora Politechniki Wrocławskiej. W 2023 roku odbyła się jego 21 edycja. Początkowo wypłacano kilka stypendiów. Obecnie laureatami stypendium specjalnego jest co roku kilkadziesiąt osób, a środki przeznaczane na ten cel to prawie 200 000 zł rocznie.

Od 2012 roku na Politechnice Wrocławskiej działa **Laboratorium Tyfloinformatyczne (obecnie Laboratorium Technologii Asystujących; <https://ddo.pwr.edu.pl/dla-studentow/laboratorium-tyfloinformatyczne>)**, które powstało jako jedna z pierwszych w Polsce placówek wyspecjalizowanych w adaptacji materiałów dydaktycznych dla potrzeb studentów z niepełnosprawnością wzroku. Obecnie Laboratorium Technologii Asystujących prowadzi znacznie szerszą działalność, podejmując działania zwiększające dostępność Uczelni,

które skierowane są zarówno do osób ze szczególnymi potrzebami, jak i do wszystkich osób korzystających z infrastruktury Uczelni.



Rys. 1 Logo Laboratorium Tyfloinformatycznego PWr

Na Politechnice Wrocławskiej od 2006 roku funkcjonuje także **pomoc psychologiczna**. Początkowo była ona realizowana w formie dyżurów psychoterapeuty w wymiarze kilku godzin w tygodniu. Stopniowo zakres wsparcia psychologicznego się powiększał. Obecnie na Uczelni funkcjonuje Poradnia Psychologiczna oraz Centrum Konsultacji Psychologicznych i Mediacji. Wsparciem psychologicznym świadczonym w języku polskim i angielskim objęci są zarówno studenci, jak i pracownicy Uczelni. Więcej informacji na temat wsparcia psychologicznego na Uczelni znajduje się w kolejnych częściach podręcznika.



Rys. 2 Logo Działu Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami PWr

W 2013 roku na Uczelni działalność zapoczątkowała **Samodzielna Sekcja ds. Wsparcia Osób z Niepełnosprawnością (SWON)** kierowana przez Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych, Jerzego Borowca. Początkowo podlegała ona Prorektorowi ds. studenckich.

W 2020 roku została przekształcona w **Dział Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami (DDO)** (<https://ddo.pwr.edu.pl>) znajdujący się w pionie Prorektora ds. organizacji. W ramach funkcjonowania Działu oferowane jest:

- wsparcie w sferze dydaktycznej,
- wsparcie w sferze materialnej,
- wsparcie w sferze organizacyjnej,
- wsparcie w sferze socjalno-bytowej.



Rys. 3 Plakat akcji Nocne Listowanie z 2023 r.

W 2017 roku na Politechnice Wrocławskiej rozpoczęty został projekt **Nocne Listowanie**. Inicjatywa polega na odręcznym pisaniu listów przez członków społeczności akademickiej – studentki i studentów (w tym osoby z niepełnosprawnościami), osoby zatrudnione na Uczelni na różnych stanowiskach, a także władze dziekańskie i rektorskie Uczelni. Listy są personalizowane, a ich adresatami są przedstawiciele przedsiębiorstw i fundacji, zapraszani do wsparcia finansowego uczelnianego programu stypendialnego dla studentów z niepełnosprawnościami. Efektem tych corocznych Maratonów Pisania Listów jest ponad 3000 wysłanych listów. Celem tego wydarzenia jest jednak nie tylko zebranie funduszy na stypendia, ale również integracja społeczności Politechniki Wrocławskiej wokół istotnych dla Uczelni wartości: otwartości, równości i akceptacji różnorodności.



Fot. 1. Nocne Listowanie na Politechnice Wrocławskiej – edycja 2018 r.



Fot. 2. Nocne Listowanie na Politechnice Wrocławskiej – edycja 2023 r.

Przełomem w działaniach związanych z budowaniem dostępności Uczelni stał się **projekt „Politechnika nowych szans” (PNS)** realizowany w ramach konkursu Uczelnia Dostępna. Projekt od momentu tworzenia wniosku aplikacyjnego był pomyślany jako kooperacja z wieloletnim partnerem Uczelni w wielu działaniach związanych ze wsparciem studentów z niepełnosprawnościami – Stowarzyszeniem „Twoje Nowe Możliwości” (TNM, <https://tnm.org.pl>). Projekt realizowany w latach 2019–2023 pozwolił na wzmocnienie działań związanych z dostępnością Politechniki Wrocławskiej zarówno w zakresie infrastruktury (np. uniwersalne tyflomapy w wybranych budynkach PWR), jak i usystematyzowania i rozwinięcia postrzegania dostępności Uczelni jako istotnego jej komponentu. Opisane powyżej działania, skierowane bezpośrednio do uczestników społeczności

PWr, zostały zrealizowane w ramach projektu PNS, a także umożliwiły istotne rozszerzenie już wcześniej prowadzonych działań, jak na przykład wsparcie psychologiczne.



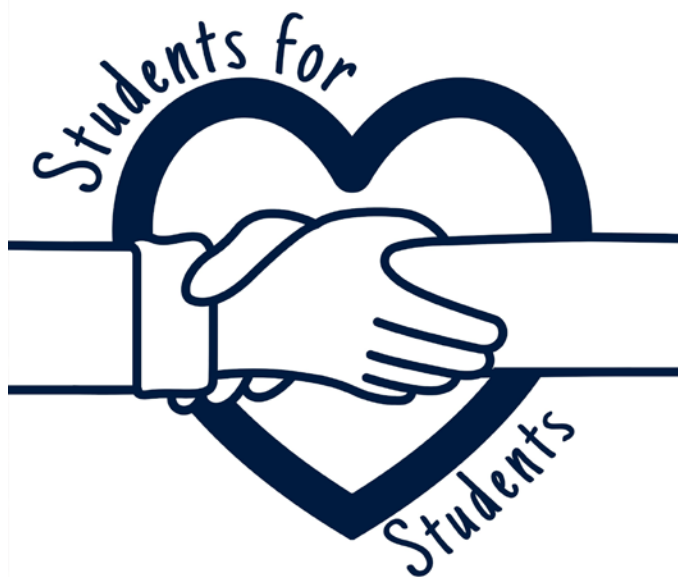
Rys. 4 Logo projektu „Politechnika nowych szans”

Dzięki projektowi PNS możliwe było też powołanie w PWr już od 2020 roku koordynatorów ds. dostępności:

- cyfrowej (https://dostepnosc.pwr.edu.pl/dostepnosc_cyfrowa),
- architektonicznej (<https://dostepnosc.pwr.edu.pl/dostepnosc-architektoniczna>), a następnie także
- informacyjno-komunikacyjnej (<https://dostepnosc.pwr.edu.pl/baza-wiedzy/standardy-dostepnosci-pwr>).

Możliwe było też wdrażanie, przetestowanie i przeprowadzenie ewaluacji kolejnych wersji standardów dostępności PWr, począwszy od 2021 roku. A co być może najważniejsze, projekt PNS umożliwił przeszkolenie większości pracowników Politechniki Wrocławskiej w zakresie:

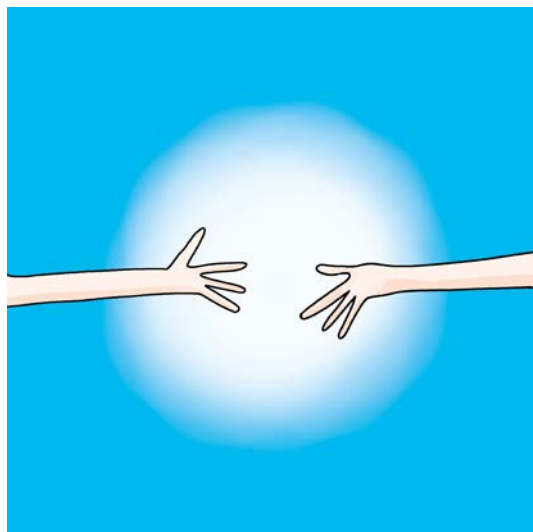
1. budowania i podnoszenia ich świadomości dotyczącej funkcjonowania osób ze szczególnymi potrzebami, w tym niepełnosprawnościami;
2. szeroko rozumianej dostępności;
3. powołania na Uczelni Liderów Dostępności.



Rys. 5 Logo organizacji Students for Students

Równoległe z działaniami podejmowanymi w ramach projektu „Politechnika nowych szans”, na Uczelni pojawiły się inne inicjatywy. W 2023 roku powstała organizacja Students for Students, zrzeszająca osoby zainteresowane pomaganiem i angażowaniem się w działania charytatywne na Politechnice Wrocławskiej. Jej celem jest organizacja akcji charytatywnych oraz wspieranie członków organizacji w realizacji własnych pomysłów na wydarzenia. Organizacja ta prowadzi także bazę wolontariuszy zainteresowanych działalnością społeczną i chcących uczestniczyć w organizowaniu różnych wydarzeń. Obecnie najważniejszą akcją koordynowaną przez Students for Students jest Nocne Listowanie na Politechnice Wrocławskiej, organizowane we współpracy ze Stowarzyszeniem Absolwentów PWr. Członkowie organizacji w lutym 2023 roku wygrali konkurs Unite!4Future, przedstawiając projekt „Nighttime letter writing. Rezultatem ma być wprowadzenie Nocnego Listowania na innych uczelniach w sieci Unite!, co powinno nastąpić w 2024 roku.

4. Liderzy Dostępności



Rys. 6 Logo Liderów Dostępności

W ramach prac nad założeniami Projektu PNS dostrzeżono potrzebę zorganizowania na Uczelni nowej formy wsparcia, która byłaby bliżej studentów i ich miejsca codziennych aktywności, czyli na wydziałach i w jednostkach Uczelni. Idea ta przekształciła się w złożony proces najpierw zrekrutowania, a następnie przygotowania grupy osób (pracowniczek i pracowników Uczelni) do wspierania zarówno osób ze szczególnymi potrzebami na wydziałach, jak też do rozwijania różnorodnych form i narzędzi dostępności Uczelni. Początkowo zakładano, że zespół ten składać się będzie tylko z nauczycieli akademickich, pełniących funkcję tutorów dla osób ze szczególnymi potrzebami. Jednak już na etapie rekrutacji okazało się, że pełnieniem takiej funkcji zainteresowane są także osoby pracujące w administracji. Dostrzeżono wagę różnorodności zespołu Liderów Dostępności.

W lutym 2023 roku Rektor Politechniki Wrocławskiej powołał Zespół Liderów Dostępności, rozszerzany później o kolejne osoby. Zespół ten tworzą pracownicy Uczelni, przedstawiciele wszystkich jednostek, będący zarówno nauczycielami akademickimi, jak i pracownikami administracji.

Wszyscy Liderzy Dostępności odbyli 10-dniowe szkolenie, obejmujące szerokie spektrum zagadnień, takich jak:

- **Psychoedukacja:** psychologia człowieka dorosłego, trudności komunikacji wynikające ze specyficznych potrzeb, komunikacja z rodzicami dorosłych dzieci w sytuacjach konfliktowych i kryzysowych, mediacje oraz negocjacje, feedback i feedforward, asertywność,
- **Dostępność:** Ustawa o Dostępności, rodzaje dostępności, równość szans, dostępność na Politechnice Wrocławskiej, podstawy WCAG – dostępność materiałów dydaktycznych,
- **Osoby ze szczególnymi potrzebami** – kontynuacja i rozszerzenie szkolenia podstawowego, warsztaty symulacyjne,
- **Tutoring i mentoring** w kontekście współczesnej edukacji, narzędzia coachingowe i tutoring rozwojowy, planowanie procesu tutorskiego.

Szkolenia Liderów Dostępności odbyły się w kilku edycjach, od października 2022 do czerwca 2023 roku, a łącznie ukończyło je 57 osób. Prócz tego wszyscy Liderzy Dostępności przeszli podstawowe szkolenie dotyczące świadomości niepełnosprawności oferowane w ramach projektu „Politechnika nowych szans”, a większość z nich ukończyła także szkolenia specjalistyczne, szczególnie z obszaru wsparcia osób w kryzysie zdrowia psychicznego.

Zadania Liderów Dostępności

Zadaniem Liderów Dostępności jest wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami oraz podejmowanie i wspieranie działań zwiększających

dostępność Politechniki Wrocławskiej na wydziałach oraz w innych jednostkach i komórkach organizacyjnych Uczelni.

Obecne działania Liderów można podzielić na trzy główne sfery:

- wsparcie studentów ze szczególnymi potrzebami,
- wsparcie projektów oraz wydarzeń dotyczących dostępności oraz
- udział w opracowywaniu dokumentów Politechniki Wrocławskiej dotyczących wsparcia osób ze szczególnymi potrzebami i dostępności Uczelni.

Każdemu z działań towarzyszy bieżący kontakt Liderów za pomocą standardowych kanałów komunikacji Uczelni. Co miesiąc odbywają się także spotkania Zespołu. Na spotkaniach omawiane są sprawy bieżące, pytania Liderów oraz przyszłe plany. Liderzy Dostępności biorą też udział w szkoleniach z obszaru dostępności.

Wsparcie studentów ze szczególnymi potrzebami

Obecność Lidera na każdym wydziale pozwoliła na realne zwiększenie wsparcia studentek i studentów w procesie dydaktycznym. Wsparcie to przejawia się przede wszystkim poprzez organizację na początku semestru – przy układaniu siatki zajęć i wcześniejszych zapisach na zajęcia – oraz w ciągu jego trwania. Dzięki działaniom podjętym przez Liderów Dostępności, osoby ze szczególnymi potrzebami mogły liczyć na wydłużenie czasu na oddanie zaliczenia, zwiększenie limitu nieobecności czy zmianę formy obrony pracy dyplomowej. Szczególną formą wsparcia były zrealizowane na Wydziale Architektury oraz Wydziale Mechanicznym Politechniki Wrocławskiej symulowane obrony prac dyplomowych dla studentów obawiających się sytuacji egzaminacyjnej. Same Wydziały również angażują się w promocję swoich Liderów Dostępności, informując o nich na stronach internetowych i za pomocą innych kanałów komunikacji wewnętrznej.

Niektórzy z Liderów Dostępności podczas całego semestru wspierali studentów, realizując z nimi procesy tutoringów czy mentoringu. Efektem tego było realne wzmocnienie kompetencji studentów ze szczególnymi potrzebami, którzy pod koniec procesu czuli się pewniejsi siebie i własnych umiejętności.

Stały kontakt pomiędzy Zespołem Liderów Dostępności oraz Działem Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami

umożliwia szybsze wspieranie studentów, ocenę i weryfikację ich potrzeb oraz podjęcie odpowiednich działań w tym zakresie, takich jak chociażby pomoc w poszukiwaniu asystenta edukacyjnego, przekazywanie informacji o różnych usługach, akcjach czy wydarzeniach. Niezwykle ważne jest również to, że Liderzy – w odpowiedzi na wzrastającą liczbę kryzysów zdrowia psychicznego – mogą być w pewnym stopniu oparciem dla osób ze szczególnymi potrzebami, ale przede wszystkim mogą studentów poinformować i skierować do Poradni Psychologicznej Politechniki Wrocławskiej.

Udział w wydarzeniach i projektach dotyczących dostępności

Politechnika Wrocławska jest aktywnym uczestnikiem działań środowiskowych i stale wymienia się doświadczeniami dotyczącymi wsparcia i dostępności także z innymi uczelniami w kraju oraz z partnerami zagranicznymi. Organizowane są m.in. **wizyty studyjne**, w ramach, których na Uczelni gościli między innymi przedstawiciele Uniwersytetu Gdańskiego, Szkoły Głównej Handlowej, Politechniki Częstochowskiej oraz Politechniki Łódzkiej. W każdej z tych wizyt brali udział Liderzy Dostępności, a przedstawiciele goszczonych uczelni mogli usłyszeć, w jaki sposób odbywa się wsparcie w danej jednostce oraz wymienić się doświadczeniami i dobrymi praktykami.

Drugim ważnym wydarzeniem w zakresie budowania i wspierania dostępności są coroczne **Akademickie Dni Integracji**, organizowane przez Radę Ekspertów oraz Stowarzyszenie „Twoje Nowe

Możliwości”. Podczas ostatniego wydarzenia (2023 r.) aż sześciu Liderów przygotowało specjalne wystąpienia, prezentując następujące tematy:

- Dostępność obiektów architektonicznych a możliwości architektów na podstawie badań jakościowych
- Liderzy Dostępności jako wentyl bezpieczeństwa dla społeczności akademickiej. Jak to zrobić?
- Świat własności intelektualnej – miejsce kreacji i źródło rozwiązań dla osób ze szczególnymi potrzebami
- Jak zbudować przyjazną społeczność dla osób z zespołem Tourette’a?
- Dysleksja – szansa, wyzwanie czy zagrożenie?

Zespół Liderów Dostępności angażuje się także w projekty mające na celu pokazanie wsparcia, jakie dostępne jest na Uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz przybliżenie tematyki dostępności. Takie inicjatywy to np. zrealizowane w Studium Języków Obcych wydarzenia: „**Na drodze do dostępności**” oraz „**Żywa Biblioteka**”. Mówienie o problemach osób ze szczególnymi potrzebami przez nie same oraz z ich udziałem jest cennym i ważnym doświadczeniem dla wszystkich uczestników. Mają oni bowiem możliwość osobistego spotkania się z osobami funkcjonującymi nierzadko w odmienny sposób, przeżywającymi trudności ze względu na ich szczególne potrzeby lub niepełnosprawności, co często prowadzi do przewyżniania stereotypów, strachu i budowania postawy otwartości i akceptacji dla różnorodności.



Fot. 3 „Żywa Biblioteka” w Studium Języków Obcych, lipiec 2023 r.

Integrację pomiędzy nauczycielami akademickimi oraz studentami zapewnił także projekt „**Zobacz Laboratorium z Liderem Dostępności**”. W ramach tego projektu można było odwiedzić wybrane laboratoria na Politechnice Wrocławskiej, których opiekunami są Liderzy Dostępności. Działania takie są dobrym przykładem budowania i wzmacniania dostępności w wymiarze społecznym – tak ważnej, kiedy mówimy o likwidacji barier w komunikacji oraz o rozumieniu sposobu funkcjonowania, myślenia i odczuwania osób ze szczególnymi potrzebami.

Inicjatywą, która połączyła wszystkie te aspekty, jest **studencki projekt „FAQ 2.0”**, czyli badanie prowadzone wśród studentów Politechniki Wrocławskiej, dotyczące ich szczególnych potrzeb.

W oparciu o zebrane dane zaproponowano rozwiązania dotyczące usprawnienia komunikacji ze studentami oraz wprowadzenia nowych działań związanych z budowaniem dostępności. Liderzy Dostępności pomagali w promocji badań, w analizie zebranych w ich trakcie danych oraz sprawowali opiekę merytoryczną nad projektem.

Udział w tworzeniu dokumentacji i innych treści

Wielu Liderów Dostępności jest zaangażowanych w działania związane z pracami nad dokumentacją wewnętrzną Politechniki Wrocławskiej (np. Zarządzeniami Wewnętrznymi), Podręcznikami Dobrych Praktyk, prezentacjami, videokursami i e-kursami. Efektem ich zaangażowania jest większa uważność na kwestie związane z budowaniem i zwiększaniem dostępności oraz wsparcia dla osób ze szczególnymi potrzebami. Dbają oni też o własną widoczność na Uczelni. Świadectwem wagi pracy Liderów mogą być opinie zebrane od nich po pierwszych miesiącach działalności:

Najczęściej mam do czynienia z osobami w kryzysie zdrowia psychicznego – głównie depresji, wsparcie zazwyczaj odbywa się poprzez szereg rozmów i tymczasowe wsparcie. Poznanie problemów, z jakimi zmagają się nasi studenci, bardzo uwrażliwiło mnie na to, by obserwować innych ludzi i samemu wychodzić z inicjatywą pomocy dla nich.

Szkolenia dały mi więcej zrozumienia na temat tego, jak ja mam sobie radzić z emocjami, gdy spotykam trudną sytuację, jak zadbać o siebie - i to uważam za najbardziej istotne. Ponadto poznałam i dzięki temu włączyłam się w społeczność wspierających, którzy dobrowolnie i serdecznie dzielą ze mną i trud, i radość z bycia Liderem Dostępności.

Pojawiło się też kilka osób, które zgłaszały się ze znacznie głębszymi problemami, konsultacje wówczas trwały znacznie dłużej niż 15 min na osobę – nawet do godziny na osobę. Omawialiśmy wówczas dokładnie problem dydaktyczny wynikający z doświadczanych sytuacji niepełnosprawności, szukaliśmy dopasowanych idealnie rozwiązań, zastanawialiśmy się, jak je wdrożyć i jak mają pomóc. Te konsultacje były chyba najbardziej owocne dla mnie – mogłam się wiele nauczyć.

Co się zmieniło w ich lub moim życiu? Wielokrotnie przełamaliśmy bariery komunikacyjne z prowadzącymi, odkryliśmy razem, że wszyscy jesteśmy ludźmi i nie wiemy o wszystkich wszystkim! Że studenci i prowadzący mają emocje i uczucia, którymi się kierują w życiu.



Fot. 4 Wyjazd szkoleniowy pierwszej edycji Liderów Dostępności do Ustronia, listopad 2022 r.

Podsumowując, należy podkreślić, że stworzenie i przygotowanie grupy Liderów Dostępności, a następnie jej intensywna i pełna zaangażowania praca, jest wyjątkowo ważnym osiągnięciem projektowym. Aktywność Liderów jest widoczna dla całej społeczności Politechniki Wrocławskiej i dotyczy wielu aspektów funkcjonowania Uczelni. Samo powołanie, przygotowanie i wewnętrzna kooperacja tej grupy jest dobrą praktyką, która wciąż ewoluuje w reakcji na potrzeby studentów i zmieniające się potrzeby otoczenia Uczelni. Najważniejsze jednak w działaniu Liderów Dostępności jest to, że ich istnienie sprawia, że bezpieczniej mogą czuć się sami studenci ze szczególnymi potrzebami, wiedząc, że działa blisko ich codziennych aktywności uczelnianych, czyli na Wydziale lub w innych jednostkach Uczelni, ktoś, do kogo zawsze mogą zwrócić się z prośbą o pomoc czy wsparcie.

Wszystkie sylwetki Liderów Dostępności znajdują się na podstronie Działu Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami: ddo.pwr.edu.pl/liderzy-dostepnosci.



Fot. 5 Druga edycja Liderów Dostępności na terenie Politechniki Wrocławskiej, czerwiec 2023 r.

5. Wsparcie psychologiczne

Pomoc psychologiczna dostępna jest na większości polskich uczelni, a fakt ten jest wyrazem zarówno podnoszenia standardów działania, jak też realnych, zwiększających się potrzeb wsparcia psychologicznego różnych grup społecznych związanych z uczelniami (osób studiujących, osób pracujących i in.). Przyczyny zwiększonych potrzeb wsparcia psychologicznego są szeroko analizowane i dyskutowane w literaturze naukowej, mediach oraz na wielu forach debaty publicznej. Należy jednak wskazać na wzrastającą liczbę silnie stresogennych czynników w środowisku akademickim oraz przyczyny globalne: społeczne, ekonomiczne, a nawet polityczne, jak pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie czy boleśnie zwiększające się koszty życia (szczególnie odczuwalne przez grupę studentek i studentów).

Dane z badań przeprowadzonych w 2020 roku przez Biuro Rzecznika Praw Pacjenta pokazują, że konsultacje psychologiczne dostępne były na 70% polskich uczelni. Badania pokazują też, że przed pandemią COVID-19 niemalże wszystkie uczelnie medyczne w Polsce oferowały pomoc studentom, zwykle w formie kilku spotkań lub interwencji kryzysowej. Jednak zapotrzebowanie na wsparcie psychologiczne wzrosło w trakcie pandemii (Rzecznik Praw Pacjenta, 2020).

Według danych Ministerstwa Edukacji i Nauki z kwietnia 2021 roku specjalistyczne konsultacje (psychologiczne, psychoterapeutyczne, psychiatryczne) oferowało 84,4% polskich uczelni publicznych (76 z 90, które przekazały dane do raportu). Z powodu braku standardu wsparcia psychologicznego, każda uczelnia samodzielnie wypracowuje swój własny system wsparcia, choć pewne zalecenia zawarte są w raporcie MEiN z 2021 roku, między innymi w zapisie: „uczelnia powinna zapewnić studentom możliwość indywidualnego spotkania z psychologiem” (MEiN, 2021).

Funkcjonowanie wsparcia psychologicznego na Politechnice Wrocławskiej

Na Politechnice Wrocławskiej od ponad 15 lat (od 2006 roku) oferowana jest stała pomoc psychologiczna i psychoterapeutyczna. Od 2017 roku Uczelnia dysponuje Poradnią Psychologiczno-Psychoterapeutyczną (zwaną dalej Poradnią Psychologiczną) zlokalizowaną w jednym z akademików. Do roku 2020 w Poradni pracowało dwóch psychoterapeutów.

Wsparcie psychologiczne na Politechnice Wrocławskiej podczas pandemii

W związku ze stanem pandemii, od 14 marca 2020 roku wsparcie psychologiczne przyjęło postać konsultacji telefonicznych i online z terapeutami, umawianych drogą elektroniczną. Zaobserwowano rosnące zapotrzebowanie na konsultacje psychologiczne, spowodowane zarówno zaniepokojeniem i niepewnością w sytuacji rozpoczynającej się pandemii, jak i przede wszystkim istotną zmianą procesu dydaktycznego – edukacją zdalną. Obserwacje te potwierdziło badanie przeprowadzone w czerwcu 2020 roku wśród prodziekanów i kierowników jednostek dydaktycznych. 16 z 23 (70%) uczestników badania potwierdziło wzrost liczby studentów zgłaszających się z problemami natury psychicznej. Wszyscy uczestnicy uznali za ważne lub niezbędne wsparcie psychologiczne studentów. Prodziekani i kierownicy wskazali także potrzebę zwiększenia ilości pomocy psychologicznej, w tym wprowadzenia szybkiej ścieżki wsparcia psychologicznego w przypadku kryzysu, oraz pomocy psychologicznej dla cudzoziemców, a także szkoleń z tego zakresu dla osób zarządzających wydziałami, pracowników dziekanatów oraz kadry akademickiej.

Według danych uzyskanych od pracujących na Uczelni psychoterapeutów, w ciągu 2020 roku udzielono porad

psychologicznych około 400 osobom, czasami kilkakrotnie. 52 osoby nie mogły umówić się na spotkanie z powodu braku miejsc.

Dane te potwierdziły, że istniejące do tej pory wsparcie psychologiczne na Uczelni jest niewystarczające. Narastający kryzys pandemiczny, wymuszający podjęcie działań w tym zakresie, brak wiedzy na temat oceny istniejącego systemu wsparcia oraz wiedzy na temat potrzeb stanowił przesłankę do przeprowadzenia badań. Ich celem była diagnoza funkcjonującego systemu wsparcia i rozpoznanie stanu psychicznego studentów.

Pierwszą edycję badania przeprowadzono w listopadzie 2020 roku, a drugą w styczniu i lutym 2022 roku. Badania zrealizowano we współpracy z Samorządem Studenckim PWr oraz Działem Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami. Łącznie w obu edycjach badania wzięło udział 2299 osób, w tym 34% (785) w 2020 roku, a 66% (1514) w 2022 roku.

Tab. 1 Działania podjęte po badaniu w 2020 roku

Problem	Podjęte działanie
Niewystarczająca liczba psychologów, brak wsparcia dla cudzoziemców i pracowników Uczelni	Powołano Centrum Konsultacji Psychologicznych i Mediacji (nazywane dalej Centrum) jako jednostkę działającą i finansowaną w ramach projektu „Politechnika nowych szans” (konkurs Uczelnia Dostępna), stanowiącą uzupełnienie działalności Poradni Psychologicznej

Problem	Podjęte działanie
Problemy z uzyskaniem wsparcia psychologicznego związane z umówieniem spotkania, dopasowaniem terminu spotkania oraz innymi problemami organizacyjnymi	Od września 2021 roku uruchomiono aplikację umożliwiającą umówienie spotkania z wybranym psychologiem lub psychoterapeutą w dogodnym terminie
Niski poziom wiedzy i świadomości kadry, sygnalizowany zarówno przez prodziekanów i kierowników, jak i przez uczestników badania	Od lutego 2020 roku organizowano szkolenia świadomościowe podnoszące wiedzę w zakresie funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, w tym osób z problemami psychicznymi i w kryzysie zdrowia psychicznego
Brak wiedzy o istnieniu wsparcia psychologicznego (46% uczestników badania w 2020r, 40% w 2022 r.), błędne przekonania o zakresie wsparcia	Zaplanowanie i zrealizowanie kampanii informacyjnej, obejmującej m.in. informację przeznaczoną na Dni Wstępne, informację przekazywaną pracownikom dydaktycznym i wszystkim studentom przez pocztę elektroniczną na początku każdego semestru, informację na stronach PWr oraz na stronach Samorządu Studenckiego, informację w radiu studenckim oraz na Facebooku. Działania prowadzone we współpracy z Samorządem Studenckim oraz Działem Promocji Politechniki Wrocławskiej

Problem	Podjęte działanie
Potrzeba uczestnictwa w formach warsztatowych uczestników badania	Uruchomienie form wsparcia grupowego dla studentów głównie o charakterze psychoedukacyjnym, profilaktycznym, w formie warsztatów, webinarów; także (w ramach Centrum) prowadzone w języku angielskim dla studentów z zagranicy
Problem stygmatyzacji osób korzystających ze wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego	Podjęcie działań informacyjnych, w tym wywiadów z psychologami, w których zawarte zostały wypowiedzi studentów i doktorantów korzystających ze wsparcia psychologicznego; informacja o formach wsparcia psychologicznego dostępnych poza PWr, w tym o projekcie „Strefa Komfortu PSRP” prowadzonym przez Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej, zapewniającym możliwość indywidualnej konsultacji studentom
Potrzeba monitoringu działań w obszarze wsparcia psychologicznego	Kontynuowanie diagnozy wsparcia psychologicznego; monitorowanie obciążenia systemu wsparcia dzięki aplikacji, wprowadzenie oceny satysfakcji z konsultacji

Problem	Podjęte działanie
Konieczność szkoleń i wsparcia dla kadry akademickiej w kontaktach z osobami w kryzysie zdrowia psychicznego	Udostępnienie (marzec 2022 roku) podręcznika na temat wsparcia psychologicznego przeznaczonego dla kadry akademickiej (wydany w ramach PNS); od września 2022 roku przeszkolenie i wprowadzenie Liderów Dostępności – osób wspierających osoby ze szczególnymi potrzebami, w tym w kryzysie zdrowia psychicznego, bezpośrednio w jednostkach PWr
Brak dokładnej informacji o przebiegu konsultacji i zakresie zainteresowań terapeutów	Rozszerzenie informacji na stronie www.
Problemy związane z jakością techniczną i użytkową aplikacji do umawiania się na konsultacje	Poprawki i uzupełnienie funkcjonalności w aplikacji

Podsumowując, należy wskazać, że podstawową formą wsparcia psychologicznego na Politechnice Wrocławskiej pozostaje wsparcie indywidualne, (stacjonarne oraz zdalne) kierowane do studentek i studentów. Jednak w ostatnim czasie poszerzono zakres działalności Poradni Psychologicznej o możliwość konsultacji dla pracowników. Ze względu na dostrzegane zalety konsultacji zdalnych dla niektórych osób (większe poczucie anonimowości, brak ryzyka ujawnienia się jako pacjent Poradni wśród bliskich, brak konieczności dojazdu do Poradni i Centrum) utrzymano konsultacje w formie zdalnej również po ustaniu pandemii.

Uczelnia, odpowiadając na potrzeby w zakresie wsparcia psychologicznego, planuje rozwinięcie jego formy. W związku z tym organizowane i planowane są dalsze szkolenia i warsztaty zwiększające świadomość potrzeb osób z problemami psychicznymi, w tym osób w kryzysie zdrowia psychicznego, dla pracowników Uczelni, w tym nauczycieli akademickich. Planowane są także warsztaty umiejętności społecznych, z możliwością treningu pod okiem prowadzącego, gdyż taka forma wykazuje się największą efektywnością w porównaniu z wykładami teoretycznymi oraz warsztatami bez zajęć praktycznych.

Rozwijanie wsparcia psychologicznego oznaczać będzie też rozwijanie jego form. Dotyczy to zarówno pomocy indywidualnej (choć wyzwaniem będzie zróżnicowanie podejść terapeutycznych oferowanych przez zespół terapeutów oraz rosnąca potrzeba wsparcia psychiatrycznego lub seksuologicznego), jak i wsparcia grupowego oraz psychoedukacji i psychoprophylaktyki, opartych nie tylko o formy związane z nabywaniem wiedzy i podnoszeniem poziomu świadomości, ale także o warsztaty pozwalające na rozwijanie konkretnych kompetencji osobistych i społecznych.

W dalszym ciągu prowadzone będą działania mające na celu zmniejszenie tabuizacji i wspieranie przez Uczelnię normalizacji problemów ze zdrowiem psychicznym. Akcje uświadamiające w Światowym Dniu Depresji lub Dniu Zdrowia Psychicznego oraz wprowadzanie do głównej komunikacji Uczelni osób z doświadczeniami kryzysu, neuroatypowości czy z innymi problemami – powinno przyczyniać się do redukcji stereotypów i nieprawdziwych przekonań na temat tych grup osób.

Kontynuowane i rozwijane będzie również monitorowanie systemu wsparcia – jego jakości i skuteczności. W związku z tym planowane jest coroczne lub co dwa lata przeprowadzanie badań kondycji psychicznej studentów, zadowolenia z formy wsparcia oraz stałe

monitorowanie działań terapeutów, tak aby dostosowywać aktywność i wykorzystanie zasobów do bieżącej sytuacji i potrzeb osób zainteresowanych wsparciem.

6. Szkolenia w ramach projektu

Zgodnie z rekomendacjami przedstawionymi w Diagnozie, która poprzedzała przystąpienie Politechniki Wrocławskiej do projektu Uczelnia Dostępna, za jedno z istotniejszych działań projektowych uznano potrzebę przeprowadzenia szkoleń budujących świadomość w zakresie dostępności i potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W odpowiedzi na tę rekomendację w projekcie „Politechnika nowych szans” zaplanowano rozbudowany program szkoleń na różnych poziomach zaawansowania dla szerokiego grona członków społeczności akademickiej Politechniki Wrocławskiej. Szkolenia te, prowadzone wraz z kompetentnym i doświadczonym w tym obszarze partnerem, tj. Stowarzyszeniem „Twoje Nowe Możliwości”, były naturalnym narzędziem zrealizowania założonych celów w obszarze zmiany świadomościowej na Uczelni. Bardziej szczegółowe cele, to:

- poszerzenie wiedzy na temat niepełnosprawności, a także dostępności Uczelni,
- podniesienie kompetencji pracowników Uczelni w zakresie wsparcia i pracy z osobami z niepełnosprawnościami,
- zmiana postaw wobec niepełnosprawności.

W ramach Projektu zaplanowano przeprowadzenie łącznie 254 szkoleń lub warsztatów dla 2400 pracowników oraz 72 Liderów Dostępności, w kilku blokach adresowanych do różnych grup pracowników. Były to następujące szkolenia:

- szkolenia świadomościowe – podstawowy poziom wiedzy dotyczącej funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami oraz dostępności,

- warsztaty z zakresu sposobów pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności w procesie dydaktycznym, warsztaty specjalistyczne skierowane do kadry administracyjnej i pomocniczej,
- warsztaty dla kadry zarządzającej.

W założeniach projektu podstawowe szkolenia z bloku świadomościowego miały mieć charakter stacjonarny, trwać 4 godziny, a grupy szkoleniowe miały liczyć kilkanaście osób. Zaplanowano skupienie się na doświadczeniu niepełnosprawności, czyli przeprowadzeniu symulacji funkcjonowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Badania prowadzone w ramach diagnozy wykazały bowiem istotną różnicę w wiedzy, postawach i kompetencjach osób, które w jakiś sposób – nawet za pośrednictwem (np. poprzez osoby bliskie) – doświadczyły niepełnosprawności, i osób niemających takich doświadczeń. Stąd w programie szkoleń szczególny nacisk położono na elementy symulacyjne oraz dzielenie się własnymi doświadczeniami. Ze względu na pandemię COVID-19 i obostrzenia z nią związane, realizacja znacznej części szkoleń przebiegała w trybie online, w podobnym czasie, tj. 4 godzin, grupy szkoleniowe były natomiast zróżnicowane liczbowo. Należy podkreślić, że pomimo ograniczeń starano się także w tych warunkach zastosować wspomniane wcześniej symulacje.

Dwa podstawowe bloki szkoleniowe skupiały się na następujących treściach:

Szkolenie świadomościowe dla pracowników Uczelni dotyczące pracy ze studentami z różnym rodzajem niepełnosprawności.

Szkolenie to miało charakter wprowadzający w zagadnienia dotyczące zarówno niepełnosprawności, jak i dostępności. W trakcie szkolenia uczestnicy zapoznawali się z podstawowymi informacjami na temat niepełnosprawności, mieli możliwość doświadczenia niektórych

aspektów niepełnosprawności poprzez ćwiczenia i symulacje oraz zastanowienia się nad funkcjonowaniem osób z różnymi niepełnosprawnościami na Uczelni.

Tematycznie szkolenie obejmowało: osoby słabowidzące i niewidome, osoby niesłyszące i słabosłyszące, osoby w spektrum autyzmu, osoby z doświadczeniem kryzysu zdrowia psychicznego, osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu oraz osoby z niepełnosprawnościami niewidocznymi.

Warsztaty specjalistyczne realizowane dla kadry dydaktyczno-naukowej Uczelni oraz kadry administracyjnej

Szkolenia te koncentrowały się na konkretnym rodzaju niepełnosprawności. Dla kadry dydaktyczno-naukowej dotyczyły wsparcia w procesie nauczania osób z danym rodzajem niepełnosprawności, natomiast dla kadry administracyjnej i pomocniczej Uczelni – wsparcia w trakcie pobytu na Uczelni osób z danym rodzajem niepełnosprawności.

Z założenia warsztaty specjalistyczne powinny zostać poprzedzone udziałem w szkoleniach świadomościowych i z reguły tak przebiegał ten proces. Szkolenia te realizowane były jako warsztaty specjalistyczne, w znacznej mierze przez pracę w grupach.

Tematy warsztatów realizowanych dla kadry dydaktyczno-naukowej:

1. Dostępność tekstu, grafiki oraz stron www dla osób z niepełnosprawnością wzroku
2. Nauczanie osób z niepełnosprawnością wzroku i słuchu
3. Nauczanie języków obcych osób z niepełnosprawnością słuchu
4. Wsparcie w kryzysie zdrowia psychicznego
5. Wsparcie w procesie nauczania osób ze spektrum autyzmu
6. Wsparcie w procesie nauczania osób z niepełnosprawnością ruchu

Tematy warsztatów realizowanych dla kadry administracyjnej i pomocniczej uczelni:

1. Dostępność tekstu, grafiki oraz stron www dla osób z niepełnosprawnością wzroku
2. Komunikacja ze studentami Głuchymi i niedosłyszącymi
3. Wsparcie w kryzysie zdrowia psychicznego
4. Warsztat wprowadzający do tematyki dostępności architektonicznej
5. Komunikacja z osobami ze spektrum autyzmu

Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się warsztaty związane ze wsparciem osób w kryzysie zdrowia psychicznego. Wynika to prawdopodobnie ze wzrostu zainteresowania tą tematyką zarówno w kontekście wzrastającej jej obecności w debacie publicznej, jak i w kontekście wyraźnego wzrostu liczby osób doświadczających kryzysu zdrowia psychicznego na Uczelni i wynikającej stąd potrzeby nauczycieli oraz pozostałej kadry – wspierania, ale też zrozumienia sytuacji i przeżyć tych osób.

Mimo dużej, artykułowanej przed rozpoczęciem projektu PNS, jak i w jego trakcie, potrzeby przeprowadzenia takich szkoleń i prowadzenia akcji promującej szkolenia, napotkano na pewne istotne trudności. Pierwszą z nich była zmiana sposobu pracy, w tym szkoleń, z trybu stacjonarnego na zdalny, ze względu na obostrzenia pandemiczne. Kolejna trudność dotyczyła procesu rekrutacji uczestników na szkolenia, która była skutkiem niskiej świadomości zarówno wagi problemu, jak i osobistych możliwych „zysków” (przede wszystkim nabywanej wiedzy i świadomości) które można było uzyskać w trakcie szkoleń. Zdecydowana większość uczestników oceniała je po szkoleniach pozytywnie i wyrażała zaskoczenie ich wartością.

W ramach Projektu i kooperacji Zespołu Projektowego z władzami Uczelni i poszczególnych jej jednostek, przedsięwzięto szereg działań

na rzecz zwiększenia frekwencji, obejmujących między innymi: wykorzystanie standardowych kanałów komunikacji wewnątrz Uczelni, marketingu szeptanego, współpracy z dziekanami i kierownikami jednostek, działania rektora i prorektorów. Działania te przyniosły pożądane rezultaty.

Zamieszczone niżej cytaty z ankiet ewaluacyjnych oraz wyniki ilościowe wskazują na wysoką ocenę programu szkoleniowego, choć jak wspomniano – część uczestników uświadomiła sobie potrzebę i wartość szkoleń dopiero w ich trakcie.

Tego typu szkolenia powinny być organizowane częściej, aby świadomość w społeczeństwie była większa.

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

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

Bardzo ważne jest budowanie otwartości i świadomości społecznej, a potrzeby osób z niepełnosprawnościami są dynamiczne – podobnie jak cały otaczający nas świat.

Wiedza, jak stworzyć równe szanse dla studentów, jest niezwykle cenna. Nie wszystko jest intuicyjne. Świadomość tego, jak pomagać i jak współpracować z osobami z niepełnosprawnościami, jest bardzo ważna.

Standardy dotyczące niepełnosprawności stale się zmieniają i ewoluują. Naturalnym tego następstwem jest konieczność odświeżenia i ewaluacji wiedzy z tego zakresu.

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

Każdy może na swojej drodze spotkać osobę z omawianymi niepełnosprawnościami, więc poczuwam się do obowiązku jako człowiek, żeby pomóc drugiej osobie, a do tego wymagana jest również wiedza, którą zdobyć można na takim szkoleniu. 😊

7. Podręczniki Dobrych Praktyk

Projekt „Politechnika nowych szans”, mający na celu zwiększenie dostępności Uczelni jako jedno z głównych zadań wyznaczył analizę zgromadzonej dotychczas wiedzy i praktyk w zakresie wspierania osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami. Wyniki diagnozy pokazały bowiem, że Politechnika Wrocławska jest postrzegana przez studentów z niepełnosprawnościami jako uczelnia zapewniająca wsparcie i dostępność, wskazując jednocześnie na zróżnicowany poziom świadomości niepełnosprawności, a co za tym idzie zróżnicowanie działań mogących i mających wzmacniać dostępność. Z tych powodów zadanie to miało pomóc w usystematyzowaniu zasobów Uczelni, zebraniu dotychczasowych praktyk w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami i budowania dostępności. Na tej bazie zaplanowano wypracowanie nowych, dopasowanych do potrzeb Politechniki Wrocławskiej rozwiązań, pozwalających na wzmocnienie i zwiększenie dostępności Uczelni.

By zapewnić skuteczność tego procesu, do udziału w pracach nad Podręcznikami Dobrych Praktyk zaproszono specjalistów Uczelni z różnych dziedzin, a udział w Projekcie partnera społecznego, tj. Stowarzyszenia Twoje Nowe Możliwości, przyczynił się w znacznym stopniu do zwiększenia poziomu wiedzy oraz pomógł spojrzeć na wiele kwestii z różnych perspektyw. Przyniosło to skutek w postaci innowacyjnych rozwiązań tworzonych w trakcie realizacji tego zadania projektu.

Prace nad Podręcznikami Dobrych Praktyk powierzono zespołowi, w którego skład wchodziłi specjaliści i badacze z obszaru ergonomii, architektury, nauk społecznych, prawa oraz zarządzania uczelniami. Zespół ten, jeszcze przed przystąpieniem do właściwych prac

nad tworzeniem Podręczników, przyjął konkretne założenia, które decydować miały nie tylko o sukcesie tego zadania, ale też o sukcesie we wdrażaniu praktyk zapisanych w podręcznikach w obrębie całej Uczelni oraz jej otoczenia. Przyjęto bowiem, że podręczniki mają stanowić element budowania świadomości pracowników Uczelni i wzmacniania ich działań w zakresie dostępności.

Założenia dotyczące Podręczników Dobrych Praktyk:

- **Użyteczność** – oznaczało to, że w procesie tworzenia podręczników uwzględnione powinny zostać potrzeby i perspektywy ich odbiorców. By to osiągnąć, zorganizowano między innymi badania fokusowe, z celowo dobranymi grupami, skupionymi na konkretnym temacie. Grupy te składały się między innymi z przedstawicieli pracowników dziekanatów, Działu Rekrutacji, Działu Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami, Biura Karier, Domów Studenckich itd. Przeprowadzono też badania jakościowe i ilościowe z przedstawicielami kadry zarządzającej w postaci wywiadów pogłębionych z dziekanami i prodziekanami.
- **Adekwatność** – oznaczało to, że w podręcznikach powinny znaleźć się treści wskazane jako ważne przez ich odbiorców, co uwzględniało konieczność partycypowania w pracach nad podręcznikami tych z pracowników Uczelni, których temat danego podręcznika dotyczył.
- **Praktyczność** – oznaczało to zadbanie, by w podręcznikach znalazły się konkretne wskazówki i przykłady do stosowania, będące pochodną wiedzy i praktyk zebranych w trakcie badań fokusowych oraz w trakcie konsultacji i wspólnych prac z zapraszanymi specjalistami i ekspertami – osobami pracującymi w różnych jednostkach i obszarach działalności Uczelni.

Efektom tych prac jest powstanie 18 podręczników, które zawierają wiedzę, praktyki, zalecenia oraz rekomendacje dla odbiorców przede wszystkim z wewnątrz Uczelni (czyli pracowników akademickich, administracyjnych, osób zarządzających, nauczycieli szczególnych obszarów, m.in. lektorów i instruktorów sportu i wychowania fizycznego), ale także dla partnerów i interesariuszy spoza Uczelni.

Tematyka podręczników jest szeroka: od wstępnych założeń, wiedzy, zasad i ogólnych praktyk w zakresie dostępności po konkretne rekomendacje w obszarze wsparcia psychologicznego, działania bibliotek, studium języków obcych, studium wychowania fizycznego i sportu, organizacji dostępnych wydarzeń na Uczelni czy ewakuacji. Dodatkowo niemal każdy z podręczników zawiera komponent poświęcony komunikacji z osobami ze szczególnymi potrzebami, co jest efektem zgłaszania wyraźnych potrzeb przez różne grupy pracowników Uczelni w trakcie pracy nad podręcznikami.

Ze względu na bardzo zróżnicowanych odbiorców podręczników (od kadry akademickiej po osoby pracujące na stanowiskach technicznych czy obsługi), podręczniki zaprojektowano w zróżnicowany sposób i dostosowano ich formę do możliwości odbiorców. W związku z tym w treściach podręczników można znaleźć zarówno analizy ekspertów, słowniczki podstawowych pojęć, jak i elementy zbliżone do formy komiksu – wszystko po to, by uczynić każdy podręcznik użytecznym dla jego odbiorcy, zarówno obecnego, jaki i potencjalnego, w przyszłości.

Poniżej znajduje się pełna lista podręczników wypracowanych w ramach Projektu PNS:

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

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



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

Podsumowanie – rekomendacje w zakresie wzmacniania dostępności

W podsumowaniu przedstawionych w tym Podręczniku działań i rozwiązań wypracowanych w ramach projektu „Politechnika nowych szans” należy podkreślić, iż znaczna ich część została zaplanowana już na etapie tworzenia wniosku projektowego. Jednak sama realizacja zaplanowanych działań, towarzyszące temu podnoszenie wiedzy i świadomości oraz tworzenie społeczności wspierającej dostępność stanowią bezcenną wartość dla całej Uczelni oraz poszczególnych interesariuszy.

Poniżej zamieszczamy rekomendacje w postaci konkretnych działań, które wydają nam się niezbędne dla wzmocnienia dostępności Uczelni, jak i dla utrzymania efektów projektu „Politechnika nowych szans”. Rekomendowane działania oparte są na analizie danych dotyczących wskaźników z działań realizowanych w ramach projektu, ale przede wszystkim na obserwacjach zespołu projektowego w czasie trwania całego projektu.

1. Odnoszenie się do profili grup określonych na etapie diagnozy. Oznacza to, że kluczowe jest ponowne badanie społeczności akademickiej Politechniki Wrocławskiej i uwzględnienie wyników badania. Z jednej strony pozwoli to na zweryfikowanie efektów zmian, jakie nastąpiły w obrębie społeczności w efekcie realizacji projektu. Z drugiej strony natomiast umożliwi wzięcie pod uwagę opinii grup docelowych i realne włączenie ich w proces wzmacniania dostępności poprzez dialog i konsultacje.
2. Rozwijanie działań w odpowiedzi na narastający problem zdrowia psychicznego. Kwestia ta wymaga pilnego rozważenia i podjęcia działań. Dlatego poza wsparciem w zakresie pomocy psychologicznej warto zainicjować programy i wsparcie dla

studentów oraz pracowników Uczelni w dziedzinie profilaktyki zdrowia psychicznego, a także promować świadomość i ważność tego tematu. Warto też rozwijać nie tylko indywidualne, ale i grupowe oraz warsztatowe formy wsparcia, w postaci grup spotkaniowych lub grup wsparcia w zakresie psychoedukacji i psychoprofilaktyki. Powinny one być oparte na rozwijaniu konkretnych kompetencji osobistych i społecznych. Warto także wdrażać programy przeciwdziałania kryzysom, wypaleniu zawodowemu lub studenckiemu i innym negatywnym zjawiskom psychicznym, dotyczącym osoby studiujące i pracujące na Uczelni.

3. Ciągła koordynacja wzmocnienia dostępności w jednostkach Uczelni z działaniami zarządczymi na Uczelni. Władze Uczelni, biorąc pod uwagę perspektywę zarządzania jej istotnymi zasobami – finansowymi, organizacyjnymi, ale też na przykład wizerunkiem, nie kwestionując w żadnej sytuacji wagi i wartości zwiększania dostępności Uczelni, wykazują jednak bardziej zachowawczą postawę i podejmują decyzje w sposób stosunkowo powolny. Dlatego też dalsze działania uświadamiające, budujące społeczność sprzyjającą akceptacji i wdrażaniu nowych rozwiązań, a także systematyczna komunikacja z władzami Uczelni wraz z budowaniem sieci uczelni działających w obszarze wzmocnienia dostępności wydają się konieczne. Działania te mogą pomóc w wypracowaniu spójnej strategii i podejścia do rozwiązywania problemów w zakresie zarówno wspierania studentów ze szczególnymi potrzebami, jak i w zakresie wzmocnienia dostępności.
4. Systematyczna współpraca z interesariuszami wewnętrznymi. Współpraca z różnymi jednostkami Uczelni, takimi jak Samorząd Studencki, media studenckie czy różne organizacje studenckie, jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu we

wzmacnianiu dostępności. Istotne przy tym jest zbudowanie systematycznej współpracy z osobami ze szczególnymi potrzebami, będącymi członkami społeczności akademickiej. Może to pomóc w identyfikowaniu oraz priorytetyzowaniu problemów i dostosowywaniu Uczelni do ich, zmiennych w czasie, potrzeb.

5. Trwałe uznanie studentek i studentów za główny podmiot wsparcia w zakresie wiedzy i świadomości. W kontekście studentów z niepełnosprawnościami istotne jest zapewnienie im dostępu do informacji i wsparcia, które mogą pomóc w ich integracji i aktywnym uczestnictwie w życiu akademickim Uczelni. Dni Wstępne, a nawet Dni Otwarte mogą być doskonałą okazją do dostarczenia studentom potrzebnych informacji i wsparcia. Także ścisła współpraca z jednostkami studenckimi, chociażby z Samorządem Studenckim i jego wydziałowymi odpowiednikami, może także przyczynić się do bardziej efektywnego zaangażowania studentów w życie Uczelni.
6. Wzmacnianie działań wspólnotowych, jak działania Liderów Dostępności, Nocne Listowanie i inne działania społeczne. Włączanie do działań szerokiego grona osób studiujących i pracujących w różnych jednostkach Uczelni. Wszystkie te aktywności z jednej strony przyczyniają się do budowania otwartej na problemy osób ze szczególnymi potrzebami społeczności akademickiej, a z drugiej strony przyczyniają się do tworzenia środowiska, w którym osoby z niepełnosprawnościami czują się akceptowane i wiedzą, że mogą otrzymać adekwatne do ich potrzeb wsparcie.

Podsumowując, kwestie zapewniania dostępności i wsparcia dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami powinny być integralną częścią strategii rozwoju Politechniki Wrocławskiej, ale też każdej uczelni. W naszym przekonaniu realizacja powyższych

rekomendacji pozwoli na wzmocnienie działań prowadzących do tego, by Uczelnia była miejscem otwartym i dostępnym dla wszystkich.



Edukacja nie powinna ograniczać się jedynie do przygotowania studentów do świata, który już istnieje, lecz także do stworzenia świata, który jeszcze nie istnieje – świata, w którym każdy głos, każda historia i każda perspektywa ma swoje miejsce i wartość. – Angela Davis

Bibliografia

1. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. Dz. U. 2012 r. poz. 1169: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf>. Dostęp: 22.09.2022 r.
2. Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEiN). (2021). Raport dotyczący pomocy psychologicznej w uczelniach. Dokument nieopublikowany.
3. Najwyższa Izba Kontroli (NIK). (2018). Realizacja przez uczelnie akademickie i zawodowe obowiązku stworzenia niepełnosprawnym studentom i doktorantom warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,18209.vp,20806.pdf>. Dostęp: 22.09.2022 r.
4. Rzecznik Praw Pacjenta. (2020). Zdrowie psychiczne na polskich uczelniach. Raport Rzecznika Praw Pacjenta: <https://www.gov.pl/attachment/fb92ef01-2e59-41c5-9aca-14874f3f80bb>. Dostęp: 22.09.2022 r.



Politechnika
Wroclawska



POLITECHNIKA
NOWYCH SZANS

ISBN 978-83-970381-5-8



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



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