

ANNA GRONKIEWICZ

ORCID: 0000-0003-1603-0565

Uniwersytet Śląski

AGNIESZKA ZIÓŁKOWSKA

ORCID: 0000-0002-9933-2667

Uniwersytet Śląski

DOSTĘPNOŚĆ UCZELNI WYŻSZYCH: ZAŁOŻENIA A RZECZYWISTOŚĆ — WYBRANE ZAGADNIENIA

Abstrakt: Celem artykułu jest przybliżenie zagadnienia dostępności uczelni wyższych dla osób ze szczególnymi potrzebami, a dokładnie niektórych problemów z tym związanych. Wdrożenie koncepcji i zasad dostępności na uczelniach wyższych wymaga bowiem refleksji oraz uwzględnienia w ramach polityk i procedur dostępności współzależności wszystkich członków społeczności akademickiej. W podsumowaniu podjęto próbę oceny dotychczasowych działań oraz wskazano potencjalne płaszczyzny konfliktów związanych z dostępnością.

Słowa kluczowe: dostępność, osoby ze szczególnymi potrzebami, szkolnictwo wyższe, urynkowienie, różnorodność

UWAGI OGÓLNE

Społeczność akademicka to zróżnicowana wspólnota, którą współtworzą studenci, akademicy (tak nauczyciele akademicy, jak i pracownicy dydaktyczni) oraz pracownicy administracyjni. Jak w każdej grupie, tak i w społeczności akademickiej pojawia się współzależność między jej członkami. Teoria współzależności społecznej może mieć pozytywny i negatywny aspekt. Pierwszy z nich oznacza współdziałanie przyczyniające się „do ułatwiania interakcji i występuje wówczas, kiedy jednostki zachęcają się i ułatwiają sobie wzajemne podejmowanie wysiłku ku osiągnięciu wspólnych celów, zaś negatywna współzależność społeczna to konkurencja i rywalizacja, a działania stron hamują się wzajemnie”¹. Siła społeczności akademickiej zależy niewątpliwie od poszanowania praw wszystkich jej członków

¹ A. Krajewska, *Stan współdziałania dydaktycznego nauczycieli i studentów w procesie kształcenia oraz jego uwarunkowania*, [w:] *Edukacja zorientowana na ucznia i studenta*, red. A. Karpińska, W. Wróblewska, P. Remża, Białystok 2021, s. 46.

oraz jednocześnie rozsądnego zachowania władz uczelnianych oferujących rozwiązania zaspokajające oczekiwania członków społeczności, w tym te z zakresu dostępności uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Ram prawa do dostępności można doszukiwać się zarówno w normach prawa międzynarodowego (Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych²), jak i prawa krajowego (ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami³ czy ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 roku o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych⁴). Przepisy u.z.d. z jednej strony definiują pojęcie osoby ze szczególnymi potrzebami (art. 2 pkt 3 u.z.d.), a z drugiej zobowiązują podmioty publiczne do zapewnienia dostępności (art. 3 pkt 1 u.z.d.) poprzez wdrożenie minimalnych jej wymagań w zakresie dostępności architektonicznej (art. 6 pkt 1 ppkt a–e u.z.d.), cyfrowej (art. 6 pkt 2 u.z.d.) i informacyjno-komunikacyjnej (art. 6 pkt 3 ppkt a–d u.z.d.). Stanowią one niewątpliwie punkt wyjścia dla definiowania tak dostępności, jak i osób ze szczególnymi potrzebami w przestrzeni akademickiej. Warto w tym miejscu podkreślić, że definicja osoby ze szczególnymi potrzebami przyjęta w ustawie wydaje się mieć bardzo szeroki zakres. Nie jest to tylko i wyłącznie osoba z niepełnosprawnościami. Do tego grona, jak się wydaje, zaliczyć będzie można choćby osoby czasowo wyłączone z funkcjonowania wskutek na przykład złamania kończyny czy pogorszenia stanu zdrowia przy chorobie autoimmunologicznej lub przewlekłej bądź wyłączone z tytułu opieki nad członkiem rodziny (małżonkiem czy rodzicem)⁵. Wreszcie do grona osób ze szczególnymi potrzebami trzeba po-niekąd zaliczyć studentów zagranicznych (przynajmniej w zakresie dostępności informacyjno-komunikacyjnej)⁶.

W ostatnich latach rozwiązania z zakresu dostępności są uzupełniane prawodawstwem wewnętrznym uczelni. W ramach wewnętrznych regulacji przyjmuje się rozmaite polityki⁷ czy inne akty planistyczne (na przykład: plany działania

² Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.

³ Tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1411, dalej: u.z.d.

⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1440.

⁵ Skoro w uzasadnieniu do u.z.d. wskazano, że do osób ze szczególnymi potrzebami należą osoby z ciężkim bagażem [sic!], tym bardziej do grupy tej, jak się wydaje, powinno zaliczyć się pracowników uniwersyteckich opiekujących się starszymi czy niepełnosprawnymi członkami rodziny. Zob. uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, druk nr 3579 Sejmu VIII kadencji, s. 6–7.

⁶ Często problemem dla studentów cudzoziemców jest nie tyle kształcenie (które odbywa się w języku obcym najczęściej im znanym), co właśnie kontakt z administracją uczelni czy administracją państwa. Zob. K. Pędziwiatr, J. Brzozowski, J. Mucha, M. Stonawski, *Imigranci w Krakowie. Od studentów do przedsiębiorców*, Kraków 2021, s. 113, 116; M.P. Malinowski Rubio, *Imigranci a komunikacja międzykulturowa w sferze usług publicznych w Polsce*, Kraków 2013, s. 286–287.

⁷ Na przykład Polityka zapewniania dostępności na Politechnice Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki z dnia 21 stycznia 2022 roku, <https://bon.pk.edu.pl/wp-content/uploads/sites/41/2023/08/Polityka-zapewniania-dostepnosci-na-PK-21.01.2022-1.pdf> (dostęp: 28.10.2024) czy Polityka dostępności w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie im. Stanisława Staszica z dnia 15 września

na rzecz poprawy dostępności⁸, strategię dostępności⁹ czy strategię projektowania uniwersalnego¹⁰), na podstawie których w dalszej kolejności tworzy się stosowne procedury dostępnościowe obowiązujące w konkretnej uczelni. Przy tym konstrukcja ewentualnych strategii dostępności wymaga właściwej organizacji i uważności, a ponadto nie może być redukowana wyłącznie do grupy studentów¹¹. Jednocześnie osoby z niepełnosprawnościami niezależnie od grupy akademickiej, do której przynależą, nie mogą być też automatycznie kategoryzowane jako osoby ze szczególnymi potrzebami¹².

1. DOSTĘPNOŚĆ UCZELNI — PERSPEKTYWA STUDENTA

Z perspektywy studentów uczelnia jest miejscem zobowiązanym do zapewnienia dostępności przynajmniej w minimalnym zakresie przez spełnienie określonych ustawowo wymogów dostępności. W tym celu w uczelniach tworzy się nowe jednostki zajmujące się wsparciem osób ze szczególnymi potrzebami lub przekształca się już istniejące, powołuje się określone organy — które dostępność włączyły do swoich działań, a także udoskonala się system procedur oraz świadczeń niematerialnych i materialnych, z których mogą skorzystać studenci ze szczególnymi potrzebami.

2023 roku, https://www.agh.edu.pl/home/ckim/dokumenty/inne/Polityka_dostepnosci_w_AGH.pdf (dostęp: 10.02.2024).

⁸ Na przykład Plan działania na rzecz poprawy zapewnienia dostępności 2024–2027 na podstawie § 8 zarządzenia nr 19/23 z dnia 22 lutego 2023 roku Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach w sprawie zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, https://bip.ue.katowice.pl/fileadmin/user_upload/bip/zapewnienie-dostepnosci-dokumenty/Plan_dzialania_na_rzecz_poprawy_zapewnienia_dostepnosci_2024-2027.pdf (dostęp: 13.02.2024).

⁹ Na przykład Strategia działania Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na rzecz poprawy dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na lata 2022–2025, <https://bon.urk.edu.pl/strategia-dostenosci> (dostęp: 28.10.2024), Strategia dostępności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie z dnia 17 stycznia 2023 roku, https://www.sgh.waw.pl/sites/sgh.waw.pl/files/2023-03/wprowadzenie_strategii_dostepnosci_uczelni.pdf czy Strategia dostępności Akademii Leona Koźmińskiego 2021–2024, <https://www.kozminski.edu.pl/sites/leon/files/files/Strategia%20Dostepnosci%20ALK.pdf> (dostęp: 10.02.2024).

¹⁰ Na przykład Strategia uniwersalnego projektowania na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej z 2022 roku, <https://phavi.umcs.pl/at/attachments/2022/0908/144938-strategia-projektowania-ost.pdf> (dostęp: 10.02.2024).

¹¹ W modelowym ujęciu jej wprowadzenie powinno zostać konsultowane z interesariuszami wewnętrznymi, a zatem ze wszystkimi członkami wspólnoty akademickiej.

¹² Wśród osób niepełnosprawnych wyróżnia się też grupę osób niepełnosprawnych wysoko funkcjonujących. Zob.: P. Drąg, *Nie potrzebuję specjalnych praw*, „Przegląd” 2021, nr 11, s. 56–57; M. Sepioło, *Dwunasta runda*, „Tygodnik Powszechny” 2021, nr 30, s. 25–28; N. Frątczak, *Pełnosprawni*, „Polityka” 2022, nr 28, s. 36–37; M. Piątek, *Kuloodporni*, „Polityka” 2023, nr 13, s. 82–84; N. Szczepańska-Piszczyńska, *Nie chcemy litości*, „Przegląd” 2023, nr 4, s. 40–44; D. Tworek, *Inny nie znaczy gorszy*, „Przegląd” 2023, nr 11, s. 58–61.

Specjalne jednostki są nazywane biurami do spraw osób niepełnosprawnych (BON)¹³ albo centrami wsparcia dla osób z niepełnosprawnością¹⁴, centrami wsparcia i dostępności¹⁵, centrami równości, dostępności i wsparcia¹⁶ albo działami Wsparcia Osób ze Szczególnymi Potrzebami¹⁷, a także Centrami Dostępności¹⁸. Ich zadaniem jest wyrównywanie szans edukacyjnych osób z niepełnosprawnościami czy inaczej poszerzenie dostępności uczelni dla osób ze szczególnymi potrzebami, przede wszystkim studentów.

Osoby ze szczególnymi potrzebami mogą ponadto uzyskać wsparcie przed organami uczelni, społecznością akademicką czy podmiotami zewnętrznymi ze strony pełnomocników rektora do spraw studentów i doktorantów ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi¹⁹, rzeczników do spraw studentów i doktorantów.

W ramach rozwiązań systemowych studenci i doktoranci mogą natomiast wnioskować o Indywidualną Organizację Studiów²⁰, Indywidualny Program Studiów²¹, Indywidualne Dostosowanie Studiów²², Indywidualny Tok Studiów²³, adaptację procesu studiowania²⁴ oraz mogą skorzystać z arsenału ogólnych środków, jak wniosek o dodatkowy termin egzaminu, wniosek o przedłużenie sesji czy wniosek o urlop dziekański. Dodatkowo na podstawie art. 86 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce²⁵ studenci ze szczególnymi potrzebami mogą ubiegać się o wsparcie materialne w postaci stypendium dla osób niepełnosprawnych. Wskazane stypendium nie jest uzależnione od sytuacji materialnej studenta. Wsparcie materialne studenta z niepełnosprawnością następuje po przeprowadzeniu na jego wniosek — złożony najczęściej drogą elektroniczną²⁶

¹³ Zob. <https://bon.uw.edu.pl/dla-studentow/studenckie-zrzeszenie-osob-niepelnosprawnych-uw/> (dostęp: 9.02.2024).

¹⁴ Zob. <https://wszop.edu.pl/centrum-wsparcia-osob-z-niepelnosprawnoscia/> (dostęp: 9.02.2024).

¹⁵ Zob. <https://upwr.edu.pl/studia/wsparcie-dla-studenta/centrum-wsparcia-i-dostepnosci> (dostęp: 9.02.2024).

¹⁶ Zob. <https://crdw.uz.zgora.pl/> (dostęp: 9.02.2024).

¹⁷ Zob. <https://uwb.edu.pl/student/centrum-wsparcia> (dostęp: 9.02.2024).

¹⁸ Zob. <https://cd.uj.edu.pl/> (dostęp: 28.10.2024); <https://www.ue.katowice.pl/jednostki/centrum-dostepnosci.html> (dostęp: 09.02.2024).

¹⁹ Zob. <https://www.ue.katowice.pl/jednostki/centrum-dostepnosci/uczelnia-przyjazna-studentom-z-niepelnosprawnoscia/pelnomocnik.html> (dostęp: 28.10.2024); <https://bon.prz.edu.pl/pelnomocnik-rektora-ds-osob-z-niepelnosprawnoscia> (dostęp: 9.02.2024). Szerzej o zadaniach realizowanych przez pełnomocników zob. np. M. Kilian, *Studenci z niepełnosprawnościami — doświadczenia, potrzeby, wyzwania*, „Forum Pedagogiczne” 2016, nr 1, s. 273–275.

²⁰ Zob. np. § 26 Regulaminu Studiów Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 19 czerwca 2019 roku.

²¹ Zob. np. § 19 Regulaminu Studiów Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 21 kwietnia 2021 roku.

²² Zob. np. § 16 Regulaminu Studiów Uniwersytetu Śląskiego z dnia 25 kwietnia 2023 roku.

²³ Zob. np. § 11 pkt 3 Regulaminu WSB-NLU Wyższej Szkoły Biznesu — National Louis University z siedzibą w Nowym Sączu z dnia 19 czerwca 2019 roku.

²⁴ Zarządzeniem nr 150 Rektora UJ.

²⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571, dalej: p.s.w.n.

²⁶ Zdarza się, że uczelnie przewidują uruchomienie postępowania stypendialnego najpierw poprzez rejestrację, a następnie niezbędne jest wydrukowanie wniosku i doręczenie do organu

poprzez system obsługi studentów wykorzystywany w uczelni — postępowania stypendialnego, w którym niezbędne jest potwierdzenie niepełnosprawności aktualnym orzeczeniem właściwego organu. Postępowanie kończy decyzja administracyjna (pozytywna lub negatywna, czyli odpowiednio, na podstawie której student nabywa uprawnienie lub nie), od której przysługują zwykle środki zaskarżenia. Przyznane wsparcie może zatem stanowić rzeczywistą pomoc dla studentów z niepełnosprawnościami i uznawane jest za jeden z elementów solidaryzmu społecznego w sferze kształcenia i nauki. Zasady przyznawania stypendium oraz przesłanki negatywne określone są w p.s.w.n. oraz w uczelnianych regulaminach świadczeń dla studentów. Świadczenia te są finansowane z funduszu stypendialnego, o którym mowa w art. 412 ust. 1 p.s.w.n. i art. 413 p.s.w.n. (w odniesieniu do uczelni niepublicznych). Ich wysokość jest jednak zróżnicowana, porównując różne uczelnie, i dodatkowo może (choć nie musi) różnić się w zależności od stopnia niepełnosprawności.

Odrębnym obszarem, w ramach którego zachodzą zmiany, jest także dydaktyka akademicka, gdzie wprowadza się elementy projektowania uniwersalnego, choć nie zawsze jest możliwe ich pełne zastosowanie, na przykład przy przeprowadzaniu eksperymentów²⁷.

Analizując kwestie dostępności uczelni dla studentów ze szczególnymi potrzebami, trzeba zwrócić uwagę, że niezbędnym zabiegiem powinno być zaangażowanie wszystkich studentów, tak na poziomie ich organizacji (samorządu studenckiego), jak i osobiste, na poziomie oferty dydaktycznej, w ramach której powinno się obowiązkowo udostępniać studentom kurs prawa antydyskryminacyjnego czy kurs dostępności²⁸. Przemawia za tym kilka argumentów. Po pierwsze w polskiej oświacie od lat istnieją zaniedbania w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej na

stypendialnego — zob. § 9 ust. 1 i 2 „Regulaminu świadczeń dla studentów i doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego: „1. Wniosek o przyznanie świadczenia składa się w formie papierowej wraz z wymaganą dokumentacją do koordynatora ds. stypendialnych po uprzednim zarejestrowaniu formularza elektronicznego w USOSweb z zastrzeżeniem że zarejestrowanie formularza elektronicznego w USOSweb jest czynnością techniczną i nie stanowi złożenia wniosku. 2. Przed zarejestrowaniem formularza elektronicznego w USOSweb w przypadku stypendium dla osób niepełnosprawnych należy uprzednio przedłożyć w Centrum Dostępności UJ właściwy dokument potwierdzający niepełnosprawność.”, https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/154654206/zarz_115_2023.pdf/28dcb-980-d7f5-41c1-884d-40feafc8d71b (dostęp: 10.02.2024).

²⁷ Zob. szerzej E. Domagała-Zyśk, *Model projektowania uniwersalnego w akademickiej edukacji inkluzyjnej. Strategie i rekomendacje*, [w:] *Oblicza życia. Księga jubileuszowa Profesor Doroły Kornas-Bieli*, red. E. Domagała-Zyśk, A. Borowicz, R. Kołodziejczyk, K. Martynowska, Lublin 2021, s. 857–870; K. Czykier, *Projektowanie uniwersalne w edukacji ludzi dorosłych*, [w:] *Projektowanie uniwersalne w przestrzeni uniwersyteckiej — idee, możliwości, dobre praktyki*, red. M.M. Perkowska, T. Bajkowski, Białystok 2022, s. 344–355.

²⁸ Zresztą Rada Dostępności podjęła uchwałę nr 3 z dnia 10 lipca 2023 roku skierowaną do ministra właściwego do spraw edukacji w sprawie przyjęcia rekomendacji w zakresie nauczania na temat potrzeby włączenia komponentów dostępności do programów edukacji. Zob. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/119845/UchwałaRDnr3.pdf> (dostęp: 26.02.2024).

poziomie szkół podstawowych i średnich²⁹, a w ostatnich latach edukacja ta była wręcz programowo eliminowana nawet z zakresu zajęć dodatkowych³⁰. Po drugie w ostatnich kilkunastu latach kształcenie w Polsce skupia się przede wszystkim na pogłębianiu nabytej już wiedzy czy umiejętności. W jego toku nie dba się o poszerzanie wiedzy poprzez przekazywanie szeroko rozumianej wiedzy ogólnej, niezwiązanej z konkretnym przedmiotem czy kierunkiem wykształcenia. Wreszcie po trzecie studenci współtworzą środowisko akademickie, a w dobie silnego indywidualizmu³¹ i narastającego poczucia samotności³² tylko nieliczni z nich są zainteresowani kwestiami dostępności czy niepełnosprawności³³, a w konsekwencji zrozumieniem koleżanek i kolegów bądź nauczycieli i pracowników ze szczególnymi potrzebami.

2. DOSTĘPNOŚĆ UCZELNI — PERSPEKTYWA PRACOWNIKA

Perspektywa pracowników uczelni, tak administracyjnych, dydaktycznych, jak i naukowych, wydaje się jednak odmienna niż studentów, gdyż w pierwszej kolejności są oni osobami realizującymi wymogi dostępności, a dopiero w dalszej kolejności osobami uprawnionymi z tytułu szczególnych potrzeb. Taki wniosek płynie z analizy dotychczasowych działań podejmowanych w zakresie dostępności na poziomie uczelni wyższych czy nawet innych podmiotów publicznych³⁴.

²⁹ Zob. na przykład E. Pogorzała, *Backlash? — stan i wyzwania edukacji antydyskryminacyjnej w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem odmienności etnicznej*, „Wschodnioznawstwo” 2018, nr 12, s. 357–364.

³⁰ Zob. na przykład M. Sewastianowicz, *Edukacja antydyskryminacyjna nadal na cenzurowanym*, 15.12.2018, <https://www.prawo.pl/oswiata/edukacja-antydyskryminacyjna-problemy-prawne,344207.html> (dostęp: 25.02.2024).

³¹ Trzeba podkreślić, że w testach PISA 2022 poniżej przeciętnej prezentowały się wyniki umiejętności społeczno-emocjonalnych wśród polskich piętnastolatków, między innymi takie jak współpraca czy empatia. Zob. M. Konczal, *Ekspert pokazał wyniki polskich uczniów. Te kompetencje są na najniższym poziomie. Znacznie poniżej średniej*, 29.01.2024, <https://strefaedukacji.pl/ekspert-pokazał-wyniki-polskich-uczniow-te-kompetencje-sa-na-najnizszym-poziomie-znacznie-ponizej-sredniej/ar/c5-18271077> (dostęp: 25.02.2024).

³² Ł. Gawęda, *Samotność a kryzys psychiczny*, [w:] *Kryzys psychiczny w nowoczesnym świecie*, red. Ł. Gawęda, Warszawa 2021, s. 89–112; D. Tworek, *Samotność roznosi się jak wirus*, „Przeгляд” 2023, nr 39, s. 58–60.

³³ Zob. na przykład J. Podworska, *Osoby z niepełnosprawnościami w społeczności akademickiej*, [w:] *Kultura akademicka i relacje uniwersyteckie w XXI wieku*, red. K. Grzybczyk, Warszawa 2021, s. 69–86.

³⁴ Można zaznaczyć, że podobne rozłożenie akcentów widoczne jest w urzędach czy sądach. W ramach planów na rzecz zapewnienia dostępności przede wszystkim uznaje się, że dostępność dotyczy klientów tychże instytucji i zapomina się o osobach ze szczególnymi potrzebami wykonujących pracę na rzecz tych podmiotów, czyli urzędnikach administracyjnych czy sądowych.

Odnosząc się do tej pierwszej roli, można wskazać na różne niezbędne rozwiązania z punktu widzenia pracowników, które powinny być podjęte przez władze uczelni. W pierwszej kolejności pracownicy muszą mieć zapewnione rzeczywiste wsparcie właściwych jednostek uczelnianych zajmujących się dostępnością, a także osób pełniących funkcje właściwych koordynatorów do spraw dostępności wydziałowych bądź uczelnianych oraz rzeczników praw studentów i doktorantów czy rzeczników praw i wartości akademickich. Warto wskazać, że jednostki i podmioty zajmujące się dostępnością dopiero kształtują swoje funkcjonowanie, stąd też poziom świadczonego przez nich wsparcia oraz sposób ich działania zależny jest w dużej mierze od ich organizacji (w tym kadr w nich zatrudnionych³⁵), a także określonych rozwiązań przyjętych na uczelni na rzecz dostępności. Porównując działania rzeczników praw studentów oraz rzeczników praw i wartości akademickich, można jednak zauważyć, że ci pierwsi zdecydowanie częściej angażują się w działania z zakresu dostępności, co wprawdzie może, ale nie musi być podyktowane tym, że studenci stanowią liczbowo większą grupę niż pracownicy uczelni. Przy tym, jak się wydaje, fakt ten nie powinien zwalniać rzeczników praw i wartości akademickich z podejmowania działań na rzecz dostępności uznawanej w ostatnich latach za jedną z wartości uniwersyteckich czy wręcz koncepcji przenikającej wszystkie polityki państwa. Kolejnym koniecznym wsparciem dla nauczycieli muszą być szkolenia, a te, jak pokazuje praktyka, mają różny wymiar i charakter. Przybierają postać spotkań jednorazowych lub cyklicznych, mają charakter obowiązkowy i nieobowiązkowy. Myśląc o dostępności jako wartości akademickiej, należałoby jednakże dążyć do wprowadzenia kursów dostępności nie tylko dla osób chętnych, lecz dla wszystkich pracowników akademickich, w tym obowiązkowo dla nowo zatrudnianych pracowników, jak i słuchaczy Szkół Doktorskich, gdyż to oni w przyszłości będą kształtować jej rozumienie czy jej wymogi w ramach uczelni wyższych.

Wreszcie pracownicy uniwersyteccy mogą wystąpić też w drugiej roli, czyli osób ze szczególnymi potrzebami. Wobec tego polityki i procedury uczelniane

³⁵ Przepis art. 14 u.z.d. nie przewiduje żadnych wymagań formalnych dla koordynatorów dostępności. W Polsce niestety nie ma zbyt wielu specjalistów od dostępności, co skutkuje tym, że dostępnością może zajmować się każdy. Tym samym z jednej strony istnieje problem „upośledzających specjalistów” (zob. C. Barnes, G. Mercer, *Niepełnosprawność*, przeł. P. Morawski, Warszawa 2008, s. 51), a z drugiej nie rozróżnia się specjalistów do spraw dostępności mediów od specjalistów do spraw dostępności wydarzeń czy od koordynatorów do spraw dostępności od facylitatorów czy tłumaczy języka migowego, których traktuje się jednakowo i uznaje, że wykonują te same zadania (zob. M. Szczygielska, *Rola profesjonalnego tłumacza języka migowego w zapewnieniu dostępności wydarzeń i transmisji*, [w:] *Tłumacz języka migowego. Kim był? Kim jest? Kim będzie?*, red. A. Kalata-Zawłocka, Warszawa 2021, s. 113–117). Z kolei, jak podkreśla K. Kutek-Sładek, pracownicy biur do spraw osób niepełnosprawnych powinni posiadać przygotowanie merytoryczne, a także choćby ogólne przygotowanie psychologiczne. Zob. K. Kutek-Sładek, *Wyrównywanie szans edukacyjnych studentów z niepełnosprawnościami — 10 lat doświadczeń w Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II w Krakowie*, [w:] *Edukacja zorientowana na ucznia i studenta*, red. A. Karpińska, W. Wróblewska, P. Remża, Białystok 2021, s. 250.

dotyczące dostępności powinny w większym stopniu ich uwzględniać (tak nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi), wzięwszy pod uwagę fakt, że wśród nich są także między innymi: osoby starsze, pracownicy wychowujący dzieci niepełnosprawne czy pracownicy będący osobami z niepełnosprawnościami. Starsi pracownicy mogą mieć określone dysfunkcje wzroku, słuchu czy ograniczenia wynikające z chorób przewlekłych. Co więcej, jak się wydaje, liczba pracowników w starszym wieku będzie się zwiększać z uwagi na coraz bardziej starzejące się polskie społeczeństwo³⁶. Odnosząc się do pracowników będących rodzicami dzieci niepełnosprawnych, można wprawdzie zauważyć, że istnieją odpowiednie rozwiązania w postaci opieki nad dzieckiem, niemniej nie zawsze są one wystarczające³⁷. Ponadto pracownicy jako osoby zasadniczo starsze od studentów/doktorantów opiekują się dość często swoimi rodzicami bądź współmałżonkami/partnerami³⁸. Inaczej ujmując, o ile w prawie powszechnie obowiązującym oraz w przyjętych w uczelniach procedurach istnieją rozwiązania związane z macierzyństwem/opieką nad dziećmi, to już w przypadku innych sytuacji kryzysowych takich procedur zwyczajnie brak. Wyjątkiem jest tu urlop opiekuńczy wprowadzony do Kodeksu pracy dopiero w 2023 roku wskutek wdrożenia prawa unijnego³⁹. Trudno jednak w tym momencie przesądzić, jak ukształtuje się praktyka jego stosowania w szkołach wyższych, a dokładnie możliwość jego wykorzystania. Niewątpliwie w sytuacjach kryzysowych konkretna organizacja zajęć dla nauczyciela akademickiego czy pracownika dydaktycznego zależy przede wszystkim od dobrej woli współpracowników (na przykład wymiana zajęć, przejęcie zajęć kolegi/koleżanki). Wydaje się, że swego rodzaju rozwiązaniem w takich przypadkach mogłoby być uelastycznienie zajęć w zakresie pensum czy czasowe umożliwienie prowadzenia zajęć online przez nauczyciela akademickiego bądź pracownika dydaktycznego niemające charakteru uznaniowego, a określone stosowną procedurą. Jeszcze trudniejszym zagadnieniem jest z kolei zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami, których praca, w szczególności w charakterze pracowników naukowych (jak się wydaje), jest możliwa wyłącznie przy zaangażowaniu ich rodziny oraz współpracowników z uczelni, gdyż istniejące obecnie

³⁶ Zob. A. Stachowiak, *Prawie 10 milionów seniorów*, „Przegląd” 2023, nr 7, s. 14–16.

³⁷ Na temat rodziców dzieci niepełnosprawnych zob. np. M. Moskal, *Emil i my. Monolog wiodłozietnej matki*, Kraków 2021; J. Hołub, *Żeby umarło przede mną. Opowieści matek dzieci niepełnosprawnych*, Wołowiec 2020.

³⁸ Zob. J. Cieśla, *Kawałek świata do zbawienia [rozmowa z prof. dr. hab. Anną Gizą-Poleszczuk]*, „Polityka” 2019, nr 51/52, s. 46–48; E. Smolińska-Borecka, *Choroba, czyli rewolucja w rodzinie*, „Przegląd” 2021, nr 12, s. 26–28.

³⁹ Urlop opiekuńczy to dodatkowy pięciodniowy bezpłatny urlop, umożliwiający pracownikom łączenie opieki nad bliskim z pracą (art. 173¹ k.p.). Słusznie zwraca się jednak uwagę, że niepokojący jest obowiązek wskazania we wniosku urlopowym przyczyny konieczności zapewnienia opieki lub wsparcia przez pracownika na rzecz osoby trzeciej. Zob. szerzej B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance po polsku. Najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2023, nr 2(35), s. 20–21.

rozwiązania dostosowawcze⁴⁰ w kontekście funkcjonowania uczelni wyższych są niewystarczające i nieadekwatne, bowiem (jak się wskazuje) brak w prawie choćby takiej konstrukcji, jak na przykład etat inkluzywny⁴¹. Tym samym zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami nie ma charakteru oczywistego czy standardowego⁴².

Teoretycznie poszerzenie zakresu praw przynależnych jednym nie może odbierać praw innym. Praktycznie jest to jednak zależne w dużej mierze od rozwiązań dostępnościowych przyjętych w konkretnej jednostce oraz w nie mniejszym zakresie od kultury organizacyjnej występującej w konkretnej uczelni, a z tą (jak wiadomo) bywa różnie⁴³. Ponadto, co warto zauważyć, skutek reformy 2.0⁴⁴ wzrosła biurokracja na uczelniach, co odczuwają zarówno nauczyciele akademicy, jak i pozostali pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Ocena ostatniej dużej reformy szkolnictwa wyższego w Polsce jest zróżnicowana. Nie ulega jednak wątpliwości, że w części nie przyniosła ona zakładanych efektów, a wręcz odwrotnie — przyczyniła się do różnego rodzaju wypaczeń⁴⁵, takich jak „absurd parametryzacyjny”, zgodnie z którym celem polskich uniwersytetów jest ściganie się w globalnych rankingach poprzez produkcję artykułów⁴⁶ w ramach tak zwanej punktozy⁴⁷ oraz — co ważniejsze — odejście od funkcji społecznej

⁴⁰ Na przykład obowiązek zapewnienia przez pracodawcę niezbędnych racjonalnych usprawnień na podstawie art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.).

⁴¹ Przykładem może być historia dra Macieja Oksztulskiego, który aktualnie jest zatrudniony w Uniwersytecie w Białymstoku w wymiarze 1/4 etatu. Zob. szerzej A. Sowa, *Przekleństwo geniuszu*, „Polityka” 2022, nr 17, s. 39–41; A. Sowa, *Człowiek bez barier*, „Polityka” 2022, nr 51, s. 99.

⁴² Na temat patologii w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w Polsce zob.: A. Trzyna, *Patologie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, [w:] *Patologie w administracji publicznej*, red. P.J. Suwaj, D.R. Kijowski, Warszawa 2009, s. 391–400; A. Golus, *Sprawnego z orzeczeniem szukam*, „Tygodnik Powszechny” 2022, nr 49, s. 20–23.

⁴³ Zob. szerzej D. Nowicki, *Z akademii do baru*, „Tygodnik Powszechny” 2022, nr 50, s. 22–25; K. Kaczorowska, *Wyższa szkoła polityki*, „Polityka” 2024, nr 11, s. 62–65.

⁴⁴ Reforma 2.0 czy inaczej Konstytucja dla nauki to pakiet ustaw dotyczących szkolnictwa wyższego, jakie wprowadzono w 2018 roku. Obejmują one rozwiązania przyjęte w ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668) oraz w ustawie z dnia 3 lipca 2018 roku — Przepisy wprowadzające ustawę — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1669).

⁴⁵ J.A. Majcherek, *Gowinoza*, „Polityka” 2021, nr 41, s. 26–27.

⁴⁶ J. Hartman, *Uniwersytet w Polsce przestał być oazą wyrafinowanego myślenia i erudycji*, 20.01.2023, <https://wyborcza.pl/magazyn/7,124059,26339060,uniwersytet-przestal-byc-oaza-wy-rafinowanego-myslenia-i.html> (dostęp: 25.02.2024); M. Kędzierski, *Król jest nagi! Obserwujemy właśnie zmierzch uniwersytetu*, 22.02.2023, <https://klubjagiellonski.pl/2023/02/22/krol-jest-nagi-obszerwujemy-wlasnie-zmierzch-uniwersytetu/> (dostęp: 25.02.2024).

⁴⁷ Jak wynika z badań, źle to wpływa na atmosferę panującą wśród akademików, ich zdrowie czy jakość procesu badawczego, który się obniża. Zob. K. Kulikowski, E. Antipow, *Niezamierzone konsekwencje punktozy jako wartości kulturowej polskiej społeczności akademickiej*, „Studia Socjologiczne” 2020, nr 3(238), s. 207–236.

uniwersytetu na rzecz jego korporacyjnego modelu⁴⁸. Podejście rynkowe charakteryzuje jednak pośpiech, użyteczność czy produktywność, które nie do końca sprzyjają refleksyjności czy współdziałaniu, które z kolei wydają się ważne dla zrozumienia i wdrażania dostępności.

W efekcie, uwzględniając obowiązki naukowe i dydaktyczne, w szczególności nauczyciele akademicki w pogoni za punktami mogą nie mieć już przestrzeni dla analizy i wdrażania polityk równościowych czy dostępnościowych. W takim środowisku trudno też o zachowanie *work-life balance*, które według samych naukowców na większości uczelni polskich nie istnieje⁴⁹. Zresztą „wypalony” pracownik nie będzie w stanie efektywnie realizować procedur dostępnościowych względem studentów, doktorantów czy współpracowników. Co więcej, wszelkie formalne polityki równości czy dostępności automatycznie same w sobie nie zapewniają współpracy czy wzajemnego szacunku na linii nauczyciel akademicki–student, przełożony–podwładny, a także nie zastępują pracownikom braku odpowiednich procedur w sytuacjach kryzysowych, spłaszczenia hierarchicznych struktur podległości oraz motywacji do współpracy zamiast do rywalizacji. Podobnie ewentualne benefity⁵⁰ nie są w stanie wynagrodzić „obowiązkowych” nadgodzin⁵¹. Podkreślenia wymaga, że rolą uniwersytetów nie jest produkcja dyplomantów czy publikacji dla publikacji⁵², a zatem tworzenie statystyk, lecz oddziaływanie na społeczeństwo poprzez prowadzenie badań, nauczanie studentów oraz wpływanie na środowisko lokalne wskutek inicjowania dyskusji, ścierania się odmiennych poglądów, świadczenie usług eksperckich, a tym samym czynienie ludzi bardziej świadomymi i mądrymi. Niestety wskutek odejścia od funkcji społecznej przez szkoły wyższe zauważalny jest spadek zaufania do uniwersytetów i nauki, który wydaje się być stałym trendem

⁴⁸ J. Blicharz, *Między globalnym dobrem publicznym a rynkiem. Kilka refleksji na temat transformacji sektora uniwersyteckiego w kierunku konkurencji rynkowej*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2023, nr 134, s. 71–78; G. Krawiec, *Prof. Krawiec: Podążanie w kierunku uniwersytetu przedsiębiorczego oznacza prekaryzację pracowników naukowych*, 25.11.2023, <https://www.prawo.pl/student/uniwersytet-przedsiębiorczy-i-likwidacja-habilitacji-opinia-prof-krawca,524134.html> (dostęp: 25.02.2024).

⁴⁹ J. Filek, R. Kmieciak, P. Sekuła, *Zmiany kulturowe w uczelniach w zakresie zakazu dyskryminacji, równego traktowania oraz kultury pracy*, [w:] *Trendy, modele i perspektywy rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce: 2021–2025 z projekcją do roku 2030*, red. J. Woźnicki, Gliwice 2022, s. 114.

⁵⁰ Takim benefitem przykładowo w Uniwersytecie Śląskim jest możliwość skorzystania z kart Multisport, <https://znp.us.edu.pl/karta-multisport-plus/> (dostęp: 25.02.2024), czy z abonamentu teatralnego, <https://znp.us.edu.pl/abonament-teatralny/> (dostęp: 25.02.2024).

⁵¹ Zob. Z. Kowalczyk, *Jak trwoga, to do...*, „Pismo” 2021, nr 7, s. 88; R. Purser, *McMindfulness. How Mindfulness Became the New Capitalist Spirituality*, London 2019.

⁵² D. Aksamit, *Jak astrofizyk kaleczył przepiórki*, „Polityka” 2020, nr 34, s. 52–55.

wobec działań przyjmowanych na uczelniach zachodnich (głównie amerykańskich), częściowo przeniesionych reformą z 2018 roku do Polski⁵³.

PODSUMOWANIE

Prawidłowe rozumienie idei dostępności obejmuje dostrzeżenie przez system uczelniany człowieka w człowieku, niezależnie od roli, w jakiej występuje on w uczelni. Ograniczenie się do wytworzenia stosownych aktów planistycznych czy procedur, bez uwzględnienia wszystkich członków wspólnoty akademickiej oraz ich wzajemnych zależności, nie do końca jest tożsame z realizacją koncepcji dostępności. Dostępności nie da się też zadekretować i osiągnąć bez stałej ewaluacji przyjętych procedur, w tym odpowiedniej ich korekty, niezbędnej wówczas, gdy są one wprowadzone w sposób bezrefleksyjny, a tym samym są niewystarczające czy nieadekwatne do celu, który mają realizować⁵⁴. Trzeba też zwrócić uwagę, że różnorodność to nie równość. Co więcej, różnorodność dla różnorodności nie jest tożsama z realizacją koncepcji dostępności, a raczej zdaje się być cechą wolno-rynkowego otoczenia. Zresztą to nie różnorodność jest sposobem na osiągnięcie dostępności, lecz odwrotnie, to właśnie dostępność jest warunkiem uzyskania czy zwiększenia różnorodności. Dostępność obejmuje bowiem podjęcie realnych działań wyrównawczych (afirmatywnych), w tym działań celowanych.

Nie można nie zauważyć, że dostosowując funkcjonowanie uczelni wyższych do wymogów dostępności, nie da się także uniknąć zjawisk, które można określić mianem „szarej strefy dostępności”, obejmujących takie kwestie, jak pozorna dostępność⁵⁵, nadużywanie instrumentów dostępnościowych przez studentów lub pracowników czy wreszcie przerzucenie obowiązku zapewnienia dostępności przez władze uczelni wyłącznie na nauczycieli akademickich czy pracowników dydaktycznych bez ich odpowiedniego wsparcia. Sami pracownicy akademicy, jeżeli chodzi o postawy wobec osób ze szczególnymi potrzebami, są oceniani pozytywnie⁵⁶, chociaż potrzebują wsparcia w celu zapewnienia

⁵³ Zob. J. Gryz, *Jak naprawić naukę?*, „Tygodnik Powszechny” 2024, nr 9, s. 66–70; M.C. Nussbaum, *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, przeł. Ł. Pawłowski, Warszawa 2016.

⁵⁴ S. Milbern, *Notes on »Access Washing«*, 25.04.2020, <https://www.djno.ca/post/notes-on-access-washing> (dostęp: 25.02.2024); M. Hagan, *Participatory Design for Innovation in Access to Justice*, „Daedalus” 2019, nr 1, s. 120.

⁵⁵ Tak zwany *access washing* na wzór nazw przyjętych dla fasadowych działań na rzecz ochrony środowiska (*greenwashing*) czy pozornego wspierania praw osób nieheteronormatywnych (*pinkwashing*). Przez *access washing* należy rozumieć podejmowanie wyłącznie formalnych działań na rzecz zapewnienia dostępności bez ich praktycznego przełożenia w celu wywołania wrażenia namacalnej i rzeczywistej dostępności. Tak też S. Milbern, *Notes on »Access Washing«*.

⁵⁶ J. Filek, R. Kmiecik, P. Sekuła, *Zmiany kulturowe w uczelniach...*, s. 109 i cytowana tam literatura.

dostępności architektonicznej, która nie jest od nich zależna⁵⁷, czy w zakresie dostępności cyfrowej, którą tylko częściowo mogą samodzielnie zapewnić⁵⁸. Wszystkie te kwestie także wymagają dyskusji i współdziałania. Refleksja nad dostępnością wymaga ponadto uwzględnienia rozmaitych sytuacji trudnych, to jest faktu, że naprzeciw siebie mogą stanąć dwie jednostki będące osobami ze szczególnymi potrzebami (student–nauczyciel), czy choćby faktu, że sama w sobie dostępność (jej zapewnienie bądź nie) w przyszłości może stanowić przedmiot postępowań dyscyplinarnych podejmowanych tak wobec studentów, jak i pracowników naukowych. Niewątpliwie prawidłowo wdrożona koncepcja dostępności może być też okazją do pokonania wzajemnych stereotypów na linii osoba pełnosprawna–osoba z niepełnosprawnościami, stary–młody⁵⁹ czy student–nauczyciel, które wpływają na kulturę organizacyjną akademii. Przy tym, by tak się stało, to dla urzeczywistnienia koncepcji dostępności ważne wydaje się nie tylko „know-how”, lecz nade wszystko „know-what”, czyli nie tylko informacja, jak to zrobić, co świadomość, dlaczego i po co się to robi, a tego (jak się wydaje) brakuje wśród osób odpowiedzialnych za wdrażanie dostępności w rozmaitych podmiotach publicznych, w tym także w uczelniach. Pomimo że część szkół wyższych, w szczególności w dużych ośrodkach, przyjęła stosowne akty i procedury dotyczące dostępności, nadal niewątpliwie pozostaje konflikt pomiędzy intencją a jej wykonaniem. Aktualnie wiele rozwiązań ma charakter dobrych praktyk⁶⁰. Te zaś z punktu widzenia prawa nie stanowią wystarczającego zabezpieczenia praw osób ze szczególnymi potrzebami. Czym innym bowiem są dobre praktyki, a czym innym standardy powtarzalne i regularnie stosowane. Oczywiście dobre praktyki mogą być sposobem dojścia do określonego standardu prawnego, lecz wcale nie muszą, a wręcz odwrotnie — mogą spowodować wystarczające samozadowolenie i brak dalszych działań o charakterze systemowym. Jeszcze w 2022

⁵⁷ Przykładowo autorki pracują na Wydziale Prawa i Administracji UŚ, gdzie ścieżka dojścia do budynku wydaje się utrudniona z uwagi na brak na deptaku punktów orientacyjnych dla osób niewidomych czy niedowidzących. Na deptaku prowadzącym do wejścia nie ma bowiem jakichkolwiek płyt prowadzących czy ostrzegawczych. Dodatkowo teren dojścia jest pochyły. Z kolei wewnątrz budynku wyłącznie jedna z ośmiu auli wyposażona jest w pętlę indukcyjną wspomagającą osoby słabosłyszące. Zob. <https://us.edu.pl/deklaracja-dostepnosci/dostepnosc-architektoniczna-katowice-ul-bankowa-11b/> (dostęp: 25.02.2024).

⁵⁸ W tym miejscu warto zaznaczyć, że pandemia koronawirusa uwypukliła poniekąd problem obsługi nowych technologii przez starsze pokolenie naukowców, co także należy zrozumieć i przepracować.

⁵⁹ Trzeba podkreślić, że w spolaryzowanym polskim społeczeństwie istnieje wyczuwalne napięcie i wzajemne niezrozumienie pomiędzy młodzieżą a osobami starszymi. Zob. J. Ćwieluch, *To nie jest kraj dla starych ludzi [rozmowa z dr Elżbietą Ostrowską, Przewodniczącą Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów]*, „Polityka” 2023, nr 4, s. 40. Na temat różnic międzypokoleniowych zob. szerzej T. Sobierajski, M. Kuszewska, *Pokolenia. Jak się uczyć od siebie nawzajem*, Poznań 2023, *passim*.

⁶⁰ M. Bełza-Gajdzica, *Uczelnia w dobie ustawy o dostępności — dobre praktyki w Uniwersytecie Śląskim*, „Konteksty Pedagogiczne” 2, 2022, nr 19, s. 115–121.

roku eksperci z zakresu równego traktowania, uczelniani pełnomocnicy do spraw równego traktowania czy pełnomocnicy do spraw osób z niepełnosprawnościami negatywnie oceniali dotychczasowe działania podejmowane w ramach szkół wyższych. Szeregowi pracownicy unikali natomiast ich oceny. Przy tym ocena pełnomocników do spraw osób z niepełnosprawnościami miała dwoisty charakter. Z jednej strony zauważyli zmianę w samoświadomości beneficjentów ustaw dostępnościowych, to jest studentów czy pracowników z niepełnosprawnościami, z drugiej zaś podkreślali, że o ile hasła dotyczące równości czy dostępności istnieją w konkretnych statutach, regulaminach czy komunikatach, to nie przekładają się one jednak na realia życia⁶¹.

ACCESSIBILITY OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: ASSUMPTIONS VERSUS REALITY — SELECTED ISSUES

Summary

The purpose of this article is to introduce the issue of accessibility of higher education institutions for people with special needs, and more precisely some of the problems associated with it. Indeed, the implementation of accessibility concepts and principles in higher education institutions requires reflection and consideration of the interdependence of all members of the academic community within the framework of accessibility policies and procedures. The conclusion attempts to assess what has been done so far and identifies potential levels of conflict related to accessibility.

Keywords: accessibility, people with special needs, higher education, marketization, diversity

BIBLIOGRAFIA

- Aksamit D., *Jak astrofizyk kaleczył przepiórki*, „Polityka” 2020, nr 34.
Barnes C., Mercer G., *Niepełnosprawność*, przeł. P. Morawski, Warszawa 2008.
Bełza-Gajdzica M., *Uczelnia w dobie ustawy o dostępności — dobre praktyki w Uniwersytecie Śląskim*, „Konteksty Pedagogiczne” 2, 2022, nr 19.
Blicharz J., *Miedzy globalnym dobrem publicznym a rynkiem. Kilka refleksji na temat transformacji sektora uniwersyteckiego w kierunku konkurencji rynkowej*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2023, nr 134.
Cieśla J., *Kawałek świata do zbawienia [rozmowa z prof. dr. hab. Anną Gizą-Poleszczuk]*, „Polityka” 2019, nr 51/52.
Czykier K., *Projektowanie uniwersalne w edukacji ludzi dorosłych*, [w:] *Projektowanie uniwersalne w przestrzeni uniwersyteckiej — idee, możliwości, dobre praktyki*, red. M.M. Perkowska, T. Bajkowski, Białystok 2022.
Ćwieluch J., *To nie jest kraj dla starych ludzi [rozmowa z dr. Elżbietą Ostrowską, Przewodniczącą Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów]*, „Polityka” 2023, nr 4.

⁶¹ J. Filek, R. Kmiecik, P. Sekuła, *Zmiany kulturowe w uczelniach...*, s. 110–113.

- Domagała-Zyśk E., *Model projektowania uniwersalnego w akademickiej edukacji inkluzyjnej. Strategie i rekomendacje*, [w:] *Oblicza życia. Księga jubileuszowa Profesor Doroty Kornas-Bieli*, red. E. Domagała-Zyśk, A. Borowicz, R. Kołodziejczyk, K. Martynowska, Lublin 2021.
- Drąg P., *Nie potrzebuję specjalnych praw*, „Przegląd” 2021, nr 11.
- Filek J., Kmiecik R., Sekuła P., *Zmiany kulturowe w uczelniach w zakresie zakazu dyskryminacji, równego traktowania oraz kultury pracy*, [w:] *Trendy, modele i perspektywy rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce: 2021–2025 z projekcją do roku 2030*, red. J. Woźnicki, Gliwice 2022.
- Frątczak N., *Pełnosprawny*, „Polityka” 2022, nr 28.
- Gawęda Ł., *Samotność a kryzys psychiczny*, [w:] *Kryzys psychiczny w nowoczesnym świecie*, red. Ł. Gawęda, Warszawa 2021.
- Godlewska-Bujok B., *Work-life balance po polsku. Najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2023, nr 2(35).
- Golus A., *Sprawnego z orzeczeniem szukam*, „Tygodnik Powszechny” 2022, nr 49.
- Gryz J., *Jak naprawić naukę?*, „Tygodnik Powszechny” 2024, nr 9.
- Hagan M., *Participatory Design for Innovation in Access to Justice*, „Daedalus” 2019, nr 1.
- Hartman J., *Uniwersytet w Polsce przestał być oazą wyrafinowanego myślenia i erudycji*, 20.01.2023, <https://wyborcza.pl/magazyn/7,124059,26339060,uniwersytet-przestal-byc-oaza-wyrafinowanego-myslenia-i.html> (dostęp: 25.02.2024).
- Hołub J., *Żeby umarło przede mną. Opowieści matek dzieci niepełnosprawnych*, Wołowiec 2020.
- Kaczorowska K., *Wyższa szkoła polityki*, „Polityka” 2024, nr 11.
- Kilian M., *Studenci z niepełnosprawnościami — doświadczenia, potrzeby, wyzwania*, „Forum Pedagogiczne” 2016, nr 1.
- Kędzierski M., *Król jest nagi! Obserwujemy właśnie zmierzch uniwersytetu*, 22.02.2023, <https://klubjagiellonski.pl/2023/02/22/krol-jest-nagi-obszerwujemy-wlasnie-zmierzch-uniwersytetu/> (dostęp: 25.02.2024).
- Konczal E., *Ekspert pokazał wyniki polskich uczniów. Te kompetencje są na najniższym poziomie. Znacznie poniżej średniej*, 29.01.2024, <https://strefaedukacji.pl/ekspert-pokazal-wyniki-polskich-uczniow-te-kompetencje-sa-na-najnizszym-poziomie-znacznie-ponizej-sredniej/ar/c5-18271077> (dostęp: 25.02.2024).
- Kowalczyk Z., *Jak trwoga, to do...*, „Pismo” 2021, nr 7.
- Krajewska A., *Stan współdziałania dydaktycznego nauczycieli i studentów w procesie kształcenia oraz jego uwarunkowania*, [w:] *Edukacja zorientowana na ucznia i studenta*, red. A. Karpińska, W. Wróblewska, P. Remża, Białystok 2021.
- Krawiec G., *Prof. Krawiec: Podążanie w kierunku uniwersytetu przedsiębiorczego oznacza prekaryzację pracowników naukowych*, 25.11.2023, <https://www.prawo.pl/student/uniwersytet-przedsiębiorczy-i-likwidacja-habilitacji-opinia-prof-krawca,524134.html> (dostęp: 25.02.2024).
- Kulikowski K., Antipow E., *Niezamierzone konsekwencje punktozy jako wartości kulturowej polskiej społeczności akademickiej*, „Studia Socjologiczne” 2020, nr 3(238).
- Kutek-Sładek K., *Wyrównywanie szans edukacyjnych studentów z niepełnosprawnościami — 10 lat doświadczeń w Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II w Krakowie*, [w:] *Edukacja zorientowana na ucznia i studenta*, red. A. Karpińska, W. Wróblewska, P. Remża, Białystok 2021.
- Majcherek J.A., *Gowinoza*, „Polityka” 2021, nr 41.
- Malinowski Rubio M.P., *Imigranci a komunikacja międzykulturowa w sferze usług publicznych w Polsce*, Kraków 2013.
- Milbern S., *Notes on »Access Washing«*, 25.04.2020, <https://www.djno.ca/post/notes-on-access-washing> (dostęp: 25.02.2024).
- Moskal M., *Emil i my. Monolog wielodzietnej matki*, Kraków 2021.
- Nowicki D., *Z akademii do baru*, „Tygodnik Powszechny” 2022, nr 50.
- Nussbaum, *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, przeł. Ł. Pawłowski, Warszawa 2016.

- Pędziwiatr K., Brzozowski J., Mucha J., Stonawski M., *Imigranci w Krakowie. Od studentów do przedsiębiorców*, Kraków 2021.
- Piątek M., *Kuloodporni*, „Polityka” 2023, nr 13.
- Piątek M., *Najłatwiejsze pieniądze w Polsce*, „Polityka” 2023, nr 17.
- Podworska J., *Osoby z niepełnosprawnościami w społeczności akademickiej*, [w:] *Kultura akademicka i relacje uniwersyteckie w XXI wieku*, red. K. Grzybczyk, Warszawa 2021.
- Pogorzała E., *Backlash? — stan i wyzwania edukacji antydyskryminacyjnej w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem odmienności etnicznej*, „Wschodnioznawstwo” 2018, nr 12.
- Purser R., *McMindfulness. How Mindfulness Became the New Capitalist Spirituality*, London 2019.
- Sepioło M., *Dwunasta runda*, „Tygodnik Powszechny” 2021, nr 30.
- Sewastianowicz M., *Edukacja antydyskryminacyjna nadal na cenzurowanym*, 15.12.2018, <https://www.prawo.pl/oswiata/edukacja-antydyskryminacyjna-problemy-prawne,344207.html> (dostęp: 25.02.2024).
- Smolińska-Borecka E., *Choroba, czyli rewolucja w rodzinie*, „Przegląd” 2021, nr 12.
- Sobierajski T., Kuszewska M., *Pokolenia. Jak się uczyć od siebie nawzajem*, Poznań 2023.
- Sowa A., *Przekleństwo geniuszu*, „Polityka” 2022, nr 17.
- Sowa A., *Człowiek bez barier*, „Polityka” 2022, nr 51.
- Szczepańska-Piszc N., *Nie chcemy litości*, „Przegląd” 2023, nr 4.
- Stachowiak A., *Prawie 10 milionów seniorów*, „Przegląd” 2023, nr 7.
- Szczygielska M., *Rola profesjonalnego tłumacza języka migowego w zapewnieniu dostępności wydarzeń i transmisji*, [w:] *Tłumacz języka migowego. Kim był? Kim jest? Kim będzie?*, red. A. Kalata-Zawłocka, Warszawa 2021.
- Trzyna A., *Patologie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, [w:] *Patologie w administracji publicznej*, red. P.J. Suwaj, D.R. Kijowski, Warszawa 2009.
- Tworek D., *Inny nie znaczy gorszy*, „Przegląd” 2023, nr 11.
- Tworek D., *Samotność roznosi się jak wirus*, „Przegląd” 2023, nr 39.