

KSZTAŁCENIE DLA RYNKU PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI. KOMPLEKSOWY PROGRAM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ NA AKADEMII GÓRNICZO-HUTNICZEJ

Marzena MAMAK-ZDANECKA¹ Dorota ŻUCHOWSKA-SKIBA² Anna LULEK³

1. Miejsce pracy: AGH Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Wydział Humanistyczny
tel.: 12 617 43 93, e-mail: mamak@agh.edu.pl
2. Miejsce pracy: AGH Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Wydział Humanistyczny
tel.: 12 617 43 93, e-mail: zuchowskadorota@gmail.com
3. Miejsce pracy: AGH Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych AGH
tel.: 12 622 26 04, e-mail: lulek@agh.edu.pl

Streszczenie. Celem artykułu jest prezentacja zarysu wiedzy na temat współczesnego podejścia do metod i narzędzi motywacji w kontekście wchodzącego na rynek edukacji i rynek pracy pokolenia millenium. Odpowiedzią na to, jak skutecznie pobudzać do nabywania wiedzy i nowych kompetencji jest koncepcja zarządzania różnorodnością diversity management. Celem szczegółowym artykułu jest przybliżenie zagadnień związanych z edukacją wyższą osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem uczelni o profilu technicznym (AGH). W artykule przedstawiono działania, jakie są podejmowane w odniesieniu do studentów z niepełnosprawnościami na Akademii Górniczo-Hutniczej w zakresie ich aktywizacji zawodowej.

Słowa kluczowe: motywacja, diversity management, nowe technologie edukacyjne, niepełnosprawność, aktywizacja zawodowa, rynek pracy.

1. WPROWADZENIE

Podstawą funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa i gospodarki jest wiedza, technologia i rozwój. Jak pisze Jeremy Riffkin „Nasze dzieci będą żyły w zupełnie innym świecie niż my. Tak odmiennym od naszego, że aż trudno go sobie wyobrazić. Przeobrażeniu ulegnie nie tylko życie codzienne i praca, ale cały system społeczny. I to w ciągu najbliższych 30 lat” [1]. Według danych OECD, aż 65% dzieci będących obecnie na etapie wczesnej i podstawowej edukacji, w przyszłości będą pracować w zawodach, które jeszcze nie istnieją, a zawody już istniejące będą podlegać dużym zmianom [2]. Jakkolwiek - dzieci mają naturalny przymus poznawania świata, przejawiają potrzebę uczenia się nowych rzeczy, stałego odkrywania rzeczywistości, to w przypadku dorosłych ta spontaniczna aktywność jest mniejsza. Dorosłym należy stworzyć sprzyjające temu środowisko – „muszą mieć poczucie kompetencji w każdym obszarze swojego życia – a szczególnie w miejscu, w którym spędzają większość swojego czasu” [3]. Nieskuteczne jest wywieranie presji na kształcenie i rozwój, ale skuteczne jest stworzenie środowiska motywującego do nauki oraz możliwości weryfikacji nabytych nowych umiejętności w sytuacji ważnego celu lub zadania. Nauka powinna mieć związek z czymś istotnym w życiu zawodowym lub osobistym.

Zwróćmy uwagę na związek pomiędzy potrzebą aktywności edukacyjnej osób dorosłych, a ich poziomem wykształcenia. Perspektywa motywacyjna osób z wyższym wykształceniem jest bardziej wyraźna niż osób z niskim i średnim wykształceniem. Badacze Bilansu Kapitału Ludzkiego nazwali to „efektem Mateusza”. Zatem im wyższy poziom wykształcenia, tym większa skłonność do dalszego inwestowania w swoją edukację i rozwój kompetencji. Pomnażają tym samym w przyszłości zysk z inwestycji w kształcenie, dyskontując to jako bardziej satysfakcjonujące miejsce pracy, wyższe zarobki, wyższy status zawodowy [4]. Zwróćmy uwagę, że adresaci programów kształcenia akademickiego – studenci zarówno studiów stacjonarnych jak i niestacjonarnych - to zróżnicowane środowisko pod względem nie tylko płci, narodowości, statusu rodzinnego, ale także przynależą do niego studenci z deficytami sprawności. Istotne jest zatem, że są podejmowane przez uczelnie działania na rzecz edukacji wyższej osób niepełnosprawnych. Aktualnie proces kształcenia osób z deficytami sprawności ułatwiają technologie mobilne, m.in. kształcenie przy wykorzystaniu metod: elearning i blended learning, czy też elektronicznych platform edukacyjnych. Podkreślmy, że edukacja ma nie tylko wymiar pragmatyczny, ale również społeczno-kulturowy, socjalizujący, autoteliczny.

Modele kształcenia studentów z wpisaniem w nie wsparciem dla osób z niepełnosprawnościami oraz uzupełniające je modele aktywizacji zawodowej są tego egzemplifikacją (realizowane w ścisłym porozumieniu z Biurem ds. Osób Niepełnosprawnych, Centrum Karier i organizacjami pozarządowymi, co jest przedmiotem rozważań w dalszej części artykułu). Oprócz oferowania wiedzy, równie istotnym działaniem ze strony uczelni wyższej jest budowanie relacji pomiędzy studentami i przyszłymi pracownikami jako pełnoprawnymi uczestnikami środowiska akademickiego oraz przyszłego środowiska pracy. Motywowanie do uczestnictwa w szerszej zbiorowości, budowania relacji w przyszłym środowisku zawodowym jest skutecznym „programem” do tego, aby nie wpadać w pułapkę defaworyzacji. Obecnie studenci, a przyszli absolwenci jako osoby z niepełnosprawnościami

nie muszą być „problemową” i nie mobilną grupą na rynku pracy. Podobnie jak wdrożenie nowoczesnych rozwiązań informatycznych i komunikacyjnych zrewolucjonizowało metody dydaktyczne, tak też zmieniło prowadzenie działalności biznesowej, dając szanse osobom z niepełnosprawnościami. Prowadzenie firmy w przestrzeni internetu umożliwia elastyczne – na odległość - zatrudnienie w ramach pracy etatowej oraz pobudza wyobraźnię młodych ludzi, motywując ich do zakładania własnych przedsięwzięć biznesowych [5].

2. POKOLENIE Y WKRACZA NA RYNEK EDUKACYJNY I RYNEK PRACY

Generacja Y (pokolenie millenium) oraz następująca po niej Z lub C (ang. digital natives) zmodyfikowały w znacznym stopniu metodykę nauczania oraz podejście pracodawców do pracobiorców. Obecni 20-30 latkowie to wielozadaniowi reprezentanci kultury przedsiębiorczości [6]. W system wartości pokolenia millenium wpisuje się: asertywność, ambicja, kreatywność, łączenie rozrywki z pracą, korzystanie ze ścieżek edukacyjnych i ustawiczne kształcenie się. Potrafią sprostać oczekiwaniom synchronicznego wykonywania zadań i wyrażają gotowość zespołowego działania [7]. Pokolenie C (urodzeni po 1990 roku) – ang. connect, communicate, always clicking, wyróżnia powszechne uczestnictwo w mediach społecznościowych, uzależnienie od wyszukiwania rozwiązań online, wzajemne motywowanie się, potrzeba zdobywania wiedzy (ang. just in time), poprzez uznawany za najlepszy kanał komunikacji - internet [8]. Na rynek edukacyjny i rynek pracy wkroczyło zatem pokolenie Y i C, które zdefiniować można jako „ludzie z umysłem ‘natychmiastowym’ – chłoną wszystko w jednym czasie. W technologicznej codzienności natychmiastowość odgrywa kluczową rolę – żyjemy w czasach ciągłej dostępności, kiedy wszystko powinno być tu i teraz” [9]. Poziom wykształcenia nowego pokolenia jest zdecydowanie wyższy niż pokoleń poprzednich, a samoocena kompetencji jest również najwyższą w ich przypadku [10]. Ponieważ pokochaliśmy nowe technologie, w sukurs pokoleniu millenium przychodzą konkurencyjne, alternatywne dla edukacji formalnej, a zakończone procesem dyplomowania oferty edukacyjne on-line. Wiele z uniwersytetów na świecie oferuje wykłady w formie otwartych masowych kursów przez Internet. Może to zagrozić formalnemu i regularnemu, a niejednokrotnie kosztownemu kształceniu akademickiemu. Przywołajmy dwa przykłady alternatywnej edukacji, wykorzystującej metody elearning i blended learning - pozwalające na uzyskanie dyplomu:

- Strona www.coursera.org, oferująca bezpłatny dostęp do wykładów uniwersytetów m.in. w Illinois, University of Michigan, Stanford, UC San Diego (na każdym urządzeniu z dostępem do internetu, w dowolnym miejscu i czasie); EdX – organizacja non-profit utworzona przez Uniwersytet Harvardzki oraz Massachusetts Institute of Technology FutureLearn – elektroniczna platforma edukacyjna, utworzona przez otwarty Uniwersytet w brytyjskim Milton Keynes [11].
- Strona e-Tutor, największa w Polsce multimedialna inteligentna platforma do nauki języka angielskiego i konkurencyjna cenowo wobec tradycyjnych kursów językowych [12].

Podkreślmy, kapitał pracowników, jakim dysponuje rynek pracy, zależy od motywacji edukacyjnych i zawodowych jednostek oraz podjętych ścieżek kształcenia.

3. O KSZTAŁTOWANIU POTRZEB I MOTYWACJI

Pojęcie „motywacja” niesie w sobie szeroki zakres znaczeń. W publikacjach znajdziemy odwołanie do motywacji jako „sztuki” [13]. Nazywana jest też „Świątym Graalem zarządzania” [14]. Proces motywacji rozpoczyna się od zdefiniowania sytuacji w jakiej się znajdujemy. Chęć do działania, którą można określić jako siłę motywacji, jest skalkulowanym bilansem atrakcyjności wyniku końcowego i możliwych do osiągnięcia korzyści oraz poniesionego w tym celu wysiłku.

Współcześnie deskrypcja procesu motywowania podlega transformacji w kierunku modelu „spektrum motywacji”. Ken Blanchard podkreśla, że nowe podejście zmieni całkowicie sposób myślenia o motywacji [15]. Proponuje nam zmianę perspektywy myślenia z: czy mamy dostateczną motywację? na: co i dlaczego nas motywuje? Pomimo że wspólnym mianownikiem nadal pozostają potrzeby i determinanty ich zaspakajania, to zmienia się perspektywa. Pytanie „dlaczego” pozwala uświadomić sobie, czy jest to perspektywa narzucona, czy nasza własna optymalna. Pytanie „dlaczego” pozwala na dopasowanie potrzeb „autonomii”, „relacyjności” i „kompetencji” do własnej sytuacji [16].

Potrzeba autonomii, zaspokojona daje poczucie niezależności, sprawstwa i wyboru z własnej woli. Potrzeba relacyjności - warunkiem jej realizacji jest poczucie przynależności do szerszej zbiorowości, budowanie sieci kontaktów społecznych i zawodowych. Trzecia to potrzeba kompetencji, której zaspokojenie oznacza umiejętność radzenia sobie z wyzwaniami i sytuacjami nie rutynowymi. To także potrzeba realizowania własnych umiejętności i nabywania nowych.

Istnieje ważna przyczyna, dla której proces zarządzania motywacją ewoluuje – społeczna różnorodność. Odpowiedzią na potrzebę zarządzania różnorodnością w edukacji i na rynku pracy jest nowoczesna koncepcja diversity management. Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach i instytucjach podlega rygorom zarządzania różnorodnością w dwóch głównych wymiarach [17].

1. Różnorodność o charakterze obserwowalnym, „widocznym”, np.: płeć, wiek, rasa, język, pochodzenie etniczne, wygląd zewnętrzny, deficyty sprawności (fizyczne inwalidztwo).
2. Różnorodność o charakterze nieobserwowalnym, „niewidocznym”, np.: zawód, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, staż pracy, postawy życiowe, preferencje stylu życia, przynależność do grup, stan zdrowia.

Istota zarządzania różnorodnością, jak definiuje ją J. Charles, jest „metodą wyjścia poza ramy dyskryminacji w pracy” [18]. Zatem sukces zarządzania różnorodnością polega na kreowaniu inkluzywnego środowiska pracy ze zróżnicowanymi zespołami, przyjaznego dla wszystkich grup, w tym osób niepełnosprawnych. Niestety, nadal do marginalizowanych, należą kwestie wynikające z różnorodności stopnia sprawności intelektualnej i fizycznej przyszłych i obecnych pracowników, a wiedza o korzyściach zatrudnienia i potencjale osób z niepełnosprawnościami, wymaga stałego aktualizowania i upowszechniania [19].

W tym kontekście w dalszej części artykułu przedstawione zostały instrumenty motywowania i zróżnicowanego wsparcia w kształceniu studentów z niepełnosprawnościami – przyszłych inżynierów.

4. EDUKACJA WYŻSZA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH A RYNEK PRACY

Postęp techniczny oraz społeczny sprawiły, że niepełnosprawność przestała być barierą dla podejmowania studiów wyższych. Rozwój internetu oraz technologii mobilnych, nowe technologie edukacyjne zainspirowały wiele innowacyjnych rozwiązań dydaktycznych, które sprzyjają edukacji na poziomie wyższym osób z deficytami sprawności. Od 1998 roku stale wzrasta liczba studentów z niepełnosprawnością na uczelniach wyższych. W 1998 roku ich liczba wynosiła 826 osób, co stanowiło 0,08% ogółu studiujących. W 2013 roku było ich już 31 613 i stanowili 1,88% ogółu studentów [20]. Dane GUS dotyczące szkolnictwa wyższego [21] wskazują, że liczba niepełnosprawnych studentów, która do roku 2012 systematycznie rosła, zaczęła spadać od 2013 roku. W 2012 roku studiowało 31613 osób z deficytami sprawności, w 2013 roku 28 940, w 2014 roku 27 730 a w 2015 roku 26 341. Wydaje się, że stanowi to spóźniony efekt niżu demograficznego, który od 2006 roku dał o sobie znać, powodując spadek liczby sprawnych studentów. Osoby z niepełnosprawnością w latach od 2011 do 2015 roku najczęściej wybierały studia na uniwersytetach, na drugim miejscu lokowały się wyższe szkoły techniczne, w których studia podejmowało niemal dwa razy mniej studentów niż na uniwersytetach. Ta tendencja utrzymywała się od 2013. Od tego roku możemy zaobserwować, że coraz więcej studentów wybiera szkoły wyższe techniczne, w stosunku do osób studiujących na uniwersytetach. Wzrost ten nie jest duży, ale w ciągu trzech lat studentów na uczelniach technicznych, stanowiła ponad połowę osób studiujących na uniwersytetach. Wskazuje to, że wykształcenie techniczne stało się atrakcyjne dla osób z niepełnosprawnościami.

Kształcenie z zakresu nauk ścisłych, podobnie jak związanych ze zdrowiem i humanistycznych pozytywnie wpływało na poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Jednak nie łączyło się z zatrudnianiem ich. Na rynku pracy znacznie większe szanse na pracę mieli niepełnosprawni absolwenci szkół wyższych, którzy legitymowali się dyplomem z nauk pedagogicznych, społecznych i związanych z ochroną zdrowia niż technicznych [22].

Stawia to przed uczelniami technicznymi nowe wyzwanie, polegające na przygotowaniu w trakcie studiów swoich absolwentów nie tylko merytorycznie do wykonywania roli zawodowej, ale także wyposażenie ich w kompetencje i umiejętności pozwalające tym młodym i wykształconym osobom z niepełnosprawnością odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Ma to szczególne znaczenie, bowiem absolwenci z deficytami sprawności opuszczając mury uczelni zderzają się barierami niepozwalającymi im na realizację karier zawodowych na równi z ich pełnosprawnymi rówieśnikami, legitymizującymi się zbliżonymi poziomem wykształcenia [23]. Wyniki badań nad aktywnością edukacyjną i zawodową osób z niepełnosprawnościami wskazują, że uczelnie wyższe są gotowe na kształcenie studentów z niepełnosprawnościami, ale rynek pracy nie jest przygotowany na przyjęcie wykształconych absolwentów z niepełnosprawnościami [24]. Pokazuje to, że samo otwarcie wyższych uczelni, przy jednoczesnym zablokowaniu rynku pracy jest niewystarczające dla aktywizacji zawodowej tej kategorii i sprawia, że absolwenci, którzy po okresie studiów są gotowi do dalszego aktywnego życia, natrafiają na

instytucjonalną pustkę i brak wsparcia w poszukiwaniu pracy. Zatrudnienie znajdują tylko dzięki własnej determinacji, bez pomocy instytucji systemowo wspierających osoby bezrobotne [25].

Wymaga to podjęcia na wyższych uczelniach aktywności mających na celu zwiększenie szans absolwentów z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Działania te wymagają po pierwsze, wsparcia studentów z deficytami sprawności w zakresie umożliwienia im zdobycia w czasie studiów takich samych bądź ekwiwalentnych umiejętności, jak ich sprawni rówieśnicy [26]. Po drugie wymuszają poszukiwanie alternatywnych rozwiązań pozwalających kompensować ich deficyty w okresie studiowania oraz rozwiązywać problemy z niedostępnością otoczenia fizycznego (akademiki, biblioteka, sale wykładowe, itp.), które zmniejszają możliwość równoprawnego studiowania studentów sprawnych i tych z niepełnosprawnościami [27]. Po trzecie, wywołują one konieczność budowania wśród studentów „zdrowych” postaw względem przysługujących im świadczeń i uprawnień w okresie studiów i na rynku pracy oraz informowania ich o możliwych formach wsparcia w trakcie studiowania oraz po skończeniu edukacji wyższej [28, 29]. Działania te pozwalają na wykształtowanie wśród osób z niepełnosprawnościami poczucia, że mogą odnieść sukces na rynku pracy mimo istniejących ograniczeń, mających swoje źródło w stereotypowym postrzeganiu niepełnosprawności przez środowiska kreujące rzeczywistość gospodarczą [30]. Wśród pracodawców osoby z niepełnosprawnością nadal traktowane są jako inna kategoria pracowników i nawet kiedy ich kompetencje są wysokie są oni traktowani jak potencjalne źródło obciążeń dla wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa [31]. Prowadzone badania wskazują jednak, że pracodawcy mający wiedzę na temat niepełnosprawności i dobre doświadczenia z niepełnosprawnymi pracownikami, są bardziej chętni do zatrudniania osób z deficytami sprawności [32].

Wskazuje to, że aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami powinna być zorientowana na podnoszenie kompetencji samych studentów oraz na budowanie wśród pracodawców otwartych postaw, na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami i promowanie w tym środowisku polityki zatrudnienia bazującej na docenianiu inności. Prowadzone badania pokazują, że przedsiębiorstwa, których kultury organizacyjne były nastawione na docenianie wartości płynących z różnorodności, były bardziej chętnie do prowadzenia polityki personalnej wspierającej zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami [33].

5. KOMPLEKSOWY PROGRAMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ STUDENTÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA AGH

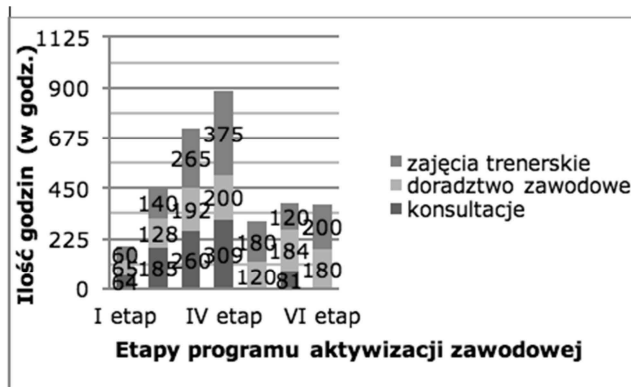
Model aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami w okresie studiów został oparty na ścisłej współpracy BON, Centrum Karier oraz organizacji pozarządowych. Wspólne realizowanie przez te podmioty projektów wspierających w wejściu na rynek pracy absolwentów z niepełnosprawnościami pozwoliło na lepsze rozpoznanie rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców wobec nich. Kompleksowe działania aktywizujące studentów z niepełnosprawnością były możliwe dzięki znalezieniu zewnętrznych źródeł finansowania z PFRON-u.

Stanowiących uzupełnienie dla podstawowej działalności wsparcia bezpośredniego w toku zdobywania wykształcenia przez osoby z dysfunkcjami realizowanego przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych (BON).

W pierwszym etapie przygotowanie zawodowe osób z niepełnosprawnościami na AGH zorientowane było na kształtowanie postaw aktywnych wśród studentów. Służył temu projekt Indywidualna Praca z Coachem, który realizowany był od 2010 do 2015 roku. W trakcie VI etapów tego programu skorzystało z niego 261 osób. W latach 2015-2016 i 2016-2017 program został poszerzony o staże w sektorze publicznym w ramach projektu, współfinansowanego przez PFRON Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W latach 2017-2019 umożliwiono odbywanie stażu również w innych podmiotach gospodarczych w ramach programu Staże drogą do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, który również był realizowany przy wsparciu PFRON-u. Wynikało to z profilu Akademii Górniczo-Hutniczej, która kształci w kierunkach umożliwiających zatrudnienie na otwartym rynku pracy przede wszystkim w podmiotach prywatnych, a nie publicznych. Inicjatywy te spotkały się z dużym zainteresowaniem studentów. W pierwszym projekcie wzięły udział łącznie 34 osoby (w pierwszym etapie 12 osób, a w drugim 22), a w drugim projekcie 24 osoby. Firmy, w których studenci odbywali staże to obok instytucji publicznych i kulturalnych również przedsiębiorstwa z branży IT, czyli zgodne z profilem wykształcenia inżynierów.

Celem tych inicjatyw było umożliwienie pracodawcom poznania studentów z niepełnosprawnościami jako pracowników, co, zgodnie z założeniami projektu, miało zredukować obawy po obu stronach i zaowocować w przyszłości z jednej strony większą aktywnością absolwentów w poszukiwaniu pracy, a z drugiej wzrostem otwartości pracodawców na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Podjęcie działań w ramach tych programów obejmowały konsultacje, doradztwo zawodowe oraz zajęcia trenerskie. Świadczone były one indywidualnie, co umożliwiło ich dostosowanie do specyficznych potrzeb studentów z niepełnosprawnościami (rys. 1). Największa liczba godzin dla studentów uczestniczących w programie aktywizacji zawodowej prowadzonej przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych (BON), była poświęcona na zajęcia trenerskie. Wynikało to z konieczności uzupełnienia braków w wiedzy i umiejętnościach absolwentów kierunków technicznych w zakresie obsługi podstawowych w pracy inżyniera programów komputerowych oraz znajomości języków obcych. Zajęcia te obejmowały przede wszystkim rozwój kompetencji „twardych”. Rozwijane one były w ramach warsztatów i szkoleń indywidualnych, m.in.: AutoCad, Inventor, Solidworks, Corel, PhotoShop, a także kursów językowych, które spełniały wymogi rynku pracy. Na drugim miejscu znalazły się usługi z zakresu doradztwa zawodowego, nastawione na rozwój umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym, planowaniem kariery i umiejętności podejmowania pracy. Skorzystanie z tych usług na etapie studiowania jest bardzo istotne z punktu widzenia planowania swojej kariery przez jednostkę, jest to tym ważniejsze, że jak pokazują prowadzone badania poradnictwo zawodowe w urzędach pracy nie jest dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych [34].



Rys. 1. Narzędzia wsparcia studentów z niepełnosprawnościami (w godz.); źródło: opracowanie własne na podstawie danych BON AGH

Na ostatnim miejscu pod względem czasu ulokowały się konsultacje, które obejmowały przede wszystkim problematykę prawa pracy, systemu zabezpieczeń społecznych, ulg i uprawnień wynikających z niepełnosprawności. Stanowiły one punkt wyjścia dla działań z zakresu poradnictwa zawodowego i zajęć trenerskich. Ich celem było również wzmacnianie samodzielności i poczucia niezależności studentów z niepełnosprawnościami oraz udzielanie im wsparcia i pomocy w samym studiowaniu. Działania te wynikały z trudności, z jakimi zmagają się studenci podczas studiów, zarówno w relacjach z innymi studentami, jak i wykładowcami i pracownikami uczelni wyższej [35]. Równolegle w ramach projektów aktywizujących BON wspomagał studentów finansując szkolenia z rynku komercyjnego, wybierane pod kątem indywidualnych potrzeb uczestników. Podnosiły one ich szanse na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W znacznej mierze stanowiły one efekt odbytych staży i wynikały z zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na specjalne umiejętności, które będą zwiększały możliwości absolwentów z niepełnosprawnością na zatrudnienie. Wynikała stąd duża różnorodność szkoleń finansowanych przez BON. Były tu kursy księgowe (2 osoby), kształcące trenerów personalnych (1 osoba), pozwalające na tworzenie dokumentacji urzędowej (1 osoba) oraz poznanie języka migowego (2 osoby). Najczęściej jednak studenci z niepełnosprawnością uczestniczyli w szkoleniach podnoszących ich kompetencje w zakresie programowania i użytkowania programów specjalistycznych umożliwiających oprogramowanie 3D oraz efektywne korzystanie z narzędzi pozwalających na projektowanie, przeprowadzanie symulacji powstałych produktów, a także zarządzanie dokumentacją techniczną produktu, tworzenie aplikacji internetowych oraz projektowanie stron www. Z takich kursów skorzystało 21 osób. Sześć osób uczestniczyło w szkoleniach ponoszących ich kompetencje językowe, a trzy poszerzały swoje umiejętności na kursach projektowania graficznego oraz video.

6. PODSUMOWANIE

Współczesne realia społeczne i gospodarcze – dynamika innowacji, decentralizacja i rozproszenie rynku pracy tworzy nową perspektywę dla edukacji. Obszarami wspólnego działania uczelni wyższych i biznesu jest m.in.: realizacja prac dyplomowych, staży i praktyk studentów w firmach, wykłady eksperckie i nauczanie przez przedsiębiorców – praktyków, a na bardziej

zaawansowanym poziomie - komercjalizacja wiedzy i działalność wdrożeniowa. Wchodzącemu na rynek edukacji i rynek pracy nowemu pokoleniu Y i C towarzyszy zainteresowanie nie tylko edukatorów, ale również pracodawców. Kształtuje się nowy układ sił na rynku pracy, gdzie szczególnie cenionymi są dążący stale do rozwoju pracownicy. W tym kontekście istotne z punktu widzenia rozważań w artykule jest zwrócenie uwagi na dwa aspekty.

- Po pierwsze, na nowoczesne podejście do motywacji warunkujące chęć uczenia się, nabywania nowych kompetencji i wykorzystania tej wiedzy w środowisku pracy, wzbogacone o wiedzę na temat kultury organizacyjnej opartej na zarządzaniu różnorodnością.
- Po drugie, na edukację wyższą osób niepełnosprawnych, w uczelni o profilu technicznym w wymiarze kształcenia formalnego oraz oferowanego im kompleksowego programu aktywizacji zawodowej.

W artykule celem stało się nakreślenie działań, jakie są podejmowane w odniesieniu do studentów niepełnosprawnych AGH, na drodze ścisłej współpracy AGH z Biurem ds. Obsługi Niepełnosprawnych (BON), Centrum Karier oraz firm i organizacji pozarządowych.

U źródeł tej kooperacji leży potrzeba wdrożenia narzędzi skutecznego motywowania do nabywania wiedzy i kompetencji przez studentów z deficytami sprawności, tak aby w przyszłości zaadaptowali się z sukcesem na rynku pracy. Wartością dodaną jest to, że podczas kontaktów w ramach programu aktywizacji zawodowej pracodawcy mogą dostrzec potencjał osób niepełnosprawnych. Należy zauważyć, że osoby z niepełnosprawnościami, gdy zostaną dla nich stworzone odpowiednie warunki, w okresie studiów podejmują aktywności, które w przyszłości mogą zaowocować ich sukcesem na rynku pracy. W ramach oferowanego wsparcia aktywnie korzystają w form pozwalającym im zdobywać kompetencje miękkie i twarde, atrakcyjne na rynku pracy oraz rozwijać swoje zainteresowania i zdolności projektując swoje kariery zawodowe. Współczesne realia biznesowe umożliwiają również studentom niepełnosprawnym szerszą aktywność zawodową – nie tylko pracę najemną, ale również prowadzenie działalności gospodarczej.

7. BIBLIOGRAFIA

1. Rifkin J.: Społeczeństwo zerowych kosztów krańcowych. Internet przedmiotów. Ekonomia współdzielenia. Zmierz kapitalizmu, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2016, s. 7.
2. Ochociński M.: Transformacja i transfer wiedzy w dobie cyfryzacji. „Harvard Business Review Polska”, nr 171 (maj 2017).
3. Fowler S.: Dlaczego motywowanie ludzi nie działa... I co działa. Przedmowa Ken Blanchard, Wydawnictwo MT Biznes sp.z o.o. Warszawa 2015, s. 55.
4. Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2019-2015, PARP, Warszawa 2015, s.89.
5. Cieślak J.: Przedsiębiorczość polityka rozwój. Sedno Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 2014, s. 58.
6. Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A, Kliombka – Jarzyna J.: Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego, Wolters Kluwers Warszawa, 2016, s. 21, 31-32.
7. Mamak_Zdanecka M., Maksymowicz A.: Towards the inter-generation labour market, „Zeszyt Naukowy, Zarządzanie” nr 36, 2015, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie, dostęp: http://zeszytnaukowy.pl/archiwum/?change_lang=en, dostęp: 10.01.2018
8. Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A, Kliombka – Jarzyna J.: Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego, Wolters Kluwers Warszawa, 2016, s. 32.
9. Prokurat S.: Praca 2.0. Nie ukryjesz się przed rewolucją na rynku pracy, Wydawnictwo Hellion, Gliwice 2016, s. 86.
10. Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A, Kliombka – Jarzyna J.: Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego, Wolters Kluwers Warszawa, 2016, s. 25.
11. www.coursera.org, dostęp: 15.01.2018
12. www.etutor.pl, dostęp: 15.01.2018
13. Mamak-Zdanecka M. Motywacja – teoria i praktyka, w: J. Bugiel (red.) Zarządzanie. Aspekty psychologiczne i socjologiczne, AGH Uczelniane Wydawnictwa Naukowo-Dydaktyczne, Kraków 2002, s. 99-132.
14. Heidtman J.: Dwie ręce i „przyrośnięty” do nich człowiek, czyli co zabija motywację? <https://www.hbrp.pl/b/dwie-rece-i-przyrosniety-do-nich-czlowiek-czyli-co-zabija-motywacje/wNo9M8w9>, dostęp: 12.01.2018
15. Fowler S.: Dlaczego motywowanie ludzi nie działa... I co działa. Przedmowa Ken Blanchard, Wydawnictwo MT Biznes sp.z o.o. Warszawa 2015, s. 11-12.
16. Fowler S.: Dlaczego motywowanie ludzi nie działa... I co działa. Przedmowa Ken Blanchard, Wydawnictwo MT Biznes sp.z o.o. Warszawa 2015, s. 45 – 58.
17. Wziątek-Staśko A.: Diversity management. Narzędzie skutecznego motywowania pracowników, Difin, Warszawa 2012, s. 21 – 23, 25.
18. Wziątek-Staśko A.: Diversity management. Narzędzie skutecznego motywowania pracowników, Difin, Warszawa 2012, s. 26.
19. Wziątek-Staśko A.: Diversity management. Narzędzie skutecznego motywowania pracowników, Difin, Warszawa 2012, s.38.
20. Garbart M., Paszkowicz M. A.: Studenci z niepełnosprawnościami na Polskich Uczelniach, Studia Oeconomica Posnaniensia, vol. 3, no. 10: 113-130, 2015, s. 117-118.
21. Raporty GUS „Szkoły wyższe i ich finanse 2010-2015”, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2011-r-,2,8.html>; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2012-r-,2,9.html>; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2013-r-,2,10.html>; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2014-r-,2,11.html>; <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2015-r-,2,12.html>, dostęp: 05.01.2018
22. Wojdyło-Preisner M., Zawadzki K.: Determinanty podejmowania aktywności zawodowej i pracy przez osoby niepełnosprawne, „Polityka Społeczna, nr 7, 2015, s. 29-34, 33.

23. Giermanowska E.: Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca, w: *Samodzielni zaradni niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji.* red. Elżbieta Zakrzewska-Manterys, Jakub Niedbalski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016, s. 67-98, 81.
24. Giermanowska E., Kumaniecka-Wiśniewska. A., Raclaw M., Zakrzewska-Manterys E.: *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół nazwach na ramek pracy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015.
25. Giermanowska E., Raclaw M.: *Pomiędzy polityka życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model zatrudnienia osób niepełnosprawnych,* *Studia Socjologiczne*, nr 2, 2014, s.107-128, 117.
26. Szobryn-Giercukiewicz J.: *Alter idem – student z niepełnosprawnością w systemie szkolnictwa wyższego,* w: *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji.* red. Elżbieta Zakrzewska-Manterys, Jakub Niedbalski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016, s. 99-146, 137.
27. Holloway, 2001 Holloway, S.: *The experience of higher education from the perspective of disabled students.* *Disability & Society*, 16, 2001, s. 597–615.
28. Izdebski A.: *Niepełnosprawni studenci na uniwersytecie Warszawskim,* w: *Niepełnosprawni studenci w społeczności akademickiej,* Wydawnictwo IFIS, Warszawa 2010, s.161-180.
29. Kulpa A.: *Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w roli studenta w: Niepełnosprawni studenci w społeczności akademickiej,* Wydawnictwo IFIS, Warszawa 2010, s.118-146.
30. Kirenko J., Sarzyńska E., *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby,* Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej, Lubin s. 25.
31. Kirenko J., Sarzyńska E.: *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby,* Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej, Lubin 2010, s. 25.
32. Giermanowska E.: *Zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników. Oczekiwania pracodawców,* w: *Zatrudniając niepełnosprawnych* red. Ewa Giermanowska. *Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy,* Kraków: Wydawnictwa Akademii Górniczo- Hutniczej, Kraków 2014, s. 61-95, 63.
33. Gąciarz B., Giermanowska E.: *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie, doświadczenia pracodawców,* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
34. Moriña Díez, A., López, R., & Molina, V. M.: *Students with disabilities in higher education: A biographical-narrative approach to the role of lecturers.* *Higher Education Research & Development*, 2015, s. 34, 147–159.
35. Giermanowska E., Raclaw M.: *Poradnictwo zawodowe i doradztwo kariery w przebiegu całego życia jednostki, w: Polscy niepełnosprawni. Pomiędzy deklaracjami a realiami.* Barbara Gąciarz, Seweryn Rudnicki, Dorota Żuchowska-Skiba (red.), Wydawnictwa Akademii Górniczo-Hutniczej, Kraków 2015, s. 16-42.

EDUCATION FOR THE LABOR MARKET OF PEOPLE WITH DISABILITY. A COMPREHENSIVE PROFESSIONAL ACTIVITY PROGRAM AGH UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

The aim of the article is to present an outline of knowledge about the modern approach to methods and tools of motivation. This is important in the context of the millennium generation coming into the market of education and the labor market. The concept of diversity management is the answer to how to effectively stimulate the acquisition of knowledge and new competences among this generation. The specific objective of the article is to present issues related to higher education of people with disabilities. Who study at a technical university. The article presents activities that are undertaken in relation to students with disabilities in AGH University of Science and Technology in terms of their professional activation.

Key words: motivation, diversity management, new educational technologies, disability, professional activation, labor market.