Rola Pracodawców w Tworzeniu Programów Studiów a rynek pracy osób z Niepełnosprawnościami



Agata Cebera

Jakub G. Firlus

Spis

treści

[Wprowadzenie 3](#_Toc154588183)

[tworzenie nowego kierunku studiów na uczelni 4](#_Toc154588184)

[Monitorowanie i ocena wewnętrzna kierunków studiów 5](#_Toc154588185)

[Ocena kierunków studiów przez PKA 7](#_Toc154588186)

[Popyt na specjalistów z niepełnosprawnościami 8](#_Toc154588187)

[Podsumowanie 8](#_Toc154588188)

# Wprowadzenie

Misją systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowanie postaw obywatelskich, a także uczestnictwo w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach (art. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; zwanej dalej jako u.o.s.w.[[1]](#footnote-1)). Realizacja tych dwóch ostatnich, możliwa jest tylko przy zapewnieniu efektywnej współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym przedstawicielami pracodawców. Ustawa o szkolnictwie wyższym i nauce przewiduje wielość form współpracy z przedstawicielami pracodawców, my w niniejszym opracowaniu skupimy się na jednej z nich, a to współpracy w zakresie kształtowania programu studiów.

Zgodnie z art. 67 u.o.s.w.  studia są prowadzone na określonym kierunku, poziomie i profilu na podstawie programu studiów, który określa: 1) efekty uczenia się[[2]](#footnote-2); 2) opis procesu prowadzącego do uzyskania efektów uczenia się; 3) liczbę punktów ECTS przypisanych do zajęć.

Wpływ na program studiów przedstawicieli pracodawców odbywa się na 3 etapach:

* utworzenie nowego kierunku studiów na danej uczelni;
* w ramach wewnętrznych systemów monitorowania prowadzonego kierunku studiów na danej uczelni;
* oceny instytucjonalnej prowadzonego kierunku studiów na danej uczelni przez Polską Komisję Akredytacyjną.

# tworzenie nowego kierunku studiów na uczelni

Zgodnie z § 9 ust. 1 lit. b) i ust 2 rozporządzenia o studiach[[3]](#footnote-3), wniosek o pozwolenie na utworzenie studiów zawiera m.in. koncepcję kształcenia, w tym wskazanie potrzeb społeczno-gospodarczych utworzenia studiów oraz zgodności efektów uczenia się z tymi potrzebami oraz uzasadnienie utworzenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu. Wymóg ten aktualny pozostaje nie tylko wobec uczelni ogólnoakademickich, ale także tych o zawodowym profilu kształcenia. Z kolei o relewancji wskazanego wymogu świadczy to, że minister może odmówić wydania pozwolenia na utworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu, nawet bez zasięgania opinii PKA, jeżeli według stanu na dzień złożenia wniosku kształcenie na studiach na danym kierunku nie odpowiada potrzebom społeczno-gospodarczym**[[4]](#footnote-4)**.

Analiza regulacji prawnych uzasadnia wniosek, że nowe kierunki studiów mogą być wspólnie z pracodawcami tworzone, a nawet wspólnie z nimi prowadzone[[5]](#footnote-5) (tzw. studia dualne)[[6]](#footnote-6). Daje to nie tylko możliwość dobrego kształcenia, lecz także łatwiejszego znalezienia pracy. Zyskują na tym zarówno studenci, jak i pracodawcy, którzy są w stanie zatrudnić najlepszych jeszcze na etapie studiów[[7]](#footnote-7).

# Monitorowanie i ocena wewnętrzna kierunków studiów

Jeżeli chodzi z kolei o studia już prowadzone na uczelni wyższej, to zgodnie z § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia program studiów podlega systematycznej ocenie i doskonaleniu, w tym w szczególności w programie studiów uwzględnia się wnioski z:

* analizy zgodności efektów uczenia się z potrzebami rynku pracy, poprzez udział przedstawicieli pracodawców w komisjach ds. jakości kształcenia na danym kierunku studiów czy komisjach ds. reformy danego kierunku studiów;
* analizy wyników ogólnopolskiego monitoringu karier studentów i absolwentów studiów, który przeprowadza Minister Nauki w trybie art. 352 u.s.w. Monitoring ten jest prowadzony na podstawie: danych zawartych w Systemie POL-on oraz danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na kontach ubezpieczonych lub kontach płatników składek. Wyniki badań dostępne są publicznie w Internecie i ukazują poziom zarobków absolwentów po ukończeniu studiów na danym kierunku, w danej uczelnie. Monitoring ten nie odnosi się jednak do kryterium szczególnych potrzeb, w tym niepełnosprawności. W celu doskonalenia programu studiów można dokonywać w nim zmian;
* analizy wyników własnego (wewnątrzuczelnianego) monitoringu karier zawodowych swoich absolwentów w celu dostosowania programu studiów do potrzeb rynku pracy (art. 352 ust. 14 u.s.w.).

Z powyższego wynika, że na etapie prowadzenia studiów na danym kierunku wpływ pracodawców na ich kształt może być:

* pośredni, a to poprzez wyniki monitoringu ogólnopolskiego i wewnątrzuczelnianego;
* bezpośredni, a to poprzez udział w komisjach ds. jakości kształcenia oraz komisjach ds. reformy danego kierunku studiów.

Wskazać przy tym należy, że standardy wskazane powyżej nie pozostają w sferze dyskrecjonalnych uprawnień uczelni wyższej ani tym bardziej nie można ujmować ich jako *lex imperfecta* - stanowią bowiem element obowiązków prawnych i standardów jakości kształcenia, które uczelnia wyższa zobowiązana jest wypełniać. Zgodnie bowiem z § 1 pkt 6 rozporządzenia z 12 września 2018 roku w sprawie kryteriów oceny programowej[[8]](#footnote-8), kryteriami oceny programowej są m.in. relacje z otoczeniem społeczno-gospodarczym w odniesieniu do programu studiów. Szczegółowe kryteria dokonywania oceny programowej obejmuje z kolei Załącznik nr 2 do Statutu Polskiej Komisji Akredytacyjnej[[9]](#footnote-9), który w odniesieniu do współkształtowania programu studiów przez przedstawicieli pracodawców przewiduje:

### Profil ogólnoakademicki:

**Standard jakości kształcenia 1.1 -** Koncepcja i cele kształcenia są zgodne ze strategią uczelni, mieszczą się w dyscyplinie lub dyscyplinach, do których kierunek jest przyporządkowany, są powiązane z działalnością naukową prowadzoną w uczelni w tej dyscyplinie lub dyscyplinach oraz zorientowane na potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego, w tym w szczególności zawodowego rynku pracy.

**Standard jakości kształcenia 6.1** - Prowadzona jest współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym z pracodawcami, w konstruowaniu programu studiów, jego realizacji oraz doskonaleniu.

**Standard jakości kształcenia 6.2.** - Relacje z otoczeniem społeczno-gospodarczym w odniesieniu do programu studiów i wpływ tego otoczenia na program i jego realizację podlegają systematycznym ocenom, z udziałem studentów, a wyniki tych ocen są wykorzystywane w działaniach doskonalących.

**Standard jakości kształcenia 10.1 -** Zostały formalnie przyjęte i są stosowane zasady projektowania, zatwierdzania i zmiany programu studiów oraz prowadzone są systematyczne oceny programu studiów oparteo wyniki analizy wiarygodnych danych i informacji, z udziałem interesariuszy wewnętrznych, w tym studentów oraz zewnętrznych, mające na celu doskonalenie jakości kształcenia.

### Profil praktyczny

**Standard jakości kształcenia 1.1** - Koncepcja i cele kształcenia są zgodne ze strategią uczelni, mieszczą się w dyscyplinie lub dyscyplinach, do których kierunek jest przyporządkowany, uwzględniają postęp w obszarach działalności zawodowej/gospodarczej właściwych dla kierunku, oraz są zorientowane na potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego, w tym w szczególności zawodowego rynku pracy.

**Standard jakości kształcenia 2.1.** - Treści programowe są zgodne z efektami uczenia się oraz uwzględniają aktualną wiedzę i jej zastosowania z zakresu dyscypliny lub dyscyplin, do których kierunek jest przyporządkowany, normy i zasady, a także aktualny stan praktyki w obszarach działalności zawodowej/

gospodarczej oraz zawodowego rynku pracy właściwych dla kierunku.

**Standard jakości kształcenia 6.1** - Prowadzona jest współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym z pracodawcami, w konstruowaniu programu studiów, jego realizacji oraz doskonaleniu.

**Standard jakości kształcenia 6.2** - Relacje z otoczeniem społeczno-gospodarczym w odniesieniu do programu studiów i wpływ tego otoczenia na program i jego realizację podlegają systematycznym ocenom, z udziałem

studentów, a wyniki tych ocen są wykorzystywane w działaniach doskonalących.

**Standard jakości kształcenia 10.1** - Zostały formalnie przyjęte i są stosowane zasady projektowania, zatwierdzania i zmiany programu studiów oraz prowadzone są systematyczne oceny programu studiów oparte o wyniki analizy wiarygodnych danych i informacji, z udziałem interesariuszy wewnętrznych, w tym studentów oraz zewnętrznych, mające na celu doskonalenie jakości kształcenia.

# Ocena kierunków studiów przez PKA

Przepisy prawa powszechnie obowiązującego przewidują system gwarancji ukierunkowanych na zapewnienie realizacji wymagań przewidzianych w ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce. Z tych też przyczyn art. 241 ust. 1 u.o.s.w. stanowi, że jakość kształcenia na studiach podlega ewaluacji przeprowadzanej przez PKA. Ewaluacji dokonuje się w formie oceny programowej lub oceny kompleksowej.

Co istotne w procesie oceny programowej, w świetle wzorca wyznaczonego przytoczonymi powyżej standardami, biorą udział także przedstawiciele pracodawców. Ich udział zapewniony jest poprzez odpowiednie ukształtowanie składu Polskiej Komisji Akredytacyjnej (zob. art. 251 u.s.w.). Otóż kandydatów na członków PKA mogą zgłaszać także organizacje pracodawców. Kandydat zgłoszony przez organizację pracodawców powinien mieć co najmniej wykształcenie wyższe.

# Popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników

Coraz częściej misją pracodawców w Polsce staje się budowa inkluzywnego środowiska pracy, czego istoty upatrywać należy w otwarciu się na różnorodność. Dla części podmiotów rozwój tego elementu polityki ESG (*Environment, Society and Governance*)[[10]](#footnote-10) stanowi obszar wdrażania reguł ładu korporacyjnego (*good governance*). U innych wewnętrzna motywacja i przekonanie, że polityka różnorodności jest korzystna dla biznesu[[11]](#footnote-11), ponieważ pozwala uzyskać dostęp do pracowników o zróżnicowanych, w tym unikatowych talentach. Pracownicy z niepełnosprawnościami czy też pracownicy neuroróżnorodni z uwagi na bogate i unikatowe doświadczenie często wprowadzaj kreatywne pomysły i rozwiązania, stając się pionierami innowacji w korporacji[[12]](#footnote-12). Na docenienie potencjału pracowników z różnorodnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami wpływają również negatywne trendy demograficzne i utrzymująca się niska stopa bezrobocia[[13]](#footnote-13). Wskazuje się ponadto, że już co piąty pracownik jest osobą z neroróznordonością[[14]](#footnote-14). Marki, które z powodzeniem wdrożyły model tworzenia środowiska pracy oparty na inkluzywności, zyskały sposób na zwiększenie efektywności w biznesie, a także employer brandingowe narzędzie do dbania o zespół[[15]](#footnote-15).

# Podsumowanie

Cechą charakterystyczną strategii różnorodności i inkluzywności[[16]](#footnote-16) jest postawa proaktywna pracodawców na etapie poszukiwania pracownika. Zazwyczaj pomijany jest etap wcześniejszy, a to „współwykształcenie” sylwetki studenta-absolwenta na rynek pracy. W tym właśnie obszarze naświetlenia wymaga rola i potencjał szkolnictwa wyższego w Polsce, którego podstawy prawne funkcjonowania otwarte są na współpracę z pracodawcami. Należy podkreślić, że współpraca ta może nie ograniczać się li tylko - jak to często bywa w praktyce - do organizacji praktyk, staży zawodowych i współpracy z Biurami Karier[[17]](#footnote-17), ale także do aktywnego współtworzenia programów studiów. Dlaczego okoliczność ta jest tak ważna dla studentów z niepełnosprawnościami? Ponieważ kształt programów studiów, a w ślad za tym sylabusy oferowanych przedmiotów mogą nie być dostępne, a tym samym ograniczać lub zamykać drogę do kształcenia wyższego dla szeregu osób o wyjątkowych talentach i zdolnościach. Aktywny udział w współtworzeniu programów studiów przez przedstawicieli pracodawców pozwoli ukazać, które kompetencje i umiejętności rzeczywiście na rynku pracy są poszukiwane, a które są irrelewantne. Gdyby te ostatnie, a zatem irrelewantne (jak np. w konkretnym przypadku: zdolność wejścia samodzielnego po schodach, własnoręcznego napisania wyrazu lub znaku graficznego) były bezwzględnie wymagane i tworzyły bariery w usłudze edukacyjnej nie dającej się usunąć w trybie racjonalnych usprawnień procesu kształcenia, to mielibyśmy do czynienia z nieuzasadnionym zamykaniem drogi do kształcenia stanowiącym zaprzeczenie uczestnictwa uczelni wyższej w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach (art. 2 u.o.s.w.). Aktywny udział pracodawców w tworzeniu programów studiów jest niezbędny aby zestawić akademickie wyobrażenia o oczekiwaniach rynku pracy, z ich rzeczywistym, acz nie w pełni „akademickim kształtem”.

1. Tekst jedn. Dz.U. z 2023, poz. 742 ze zm. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tzn. efekty uczenia się, o których mowa w [ustawie](https://sip.lex.pl/#/document/18267966?cm=DOCUMENT) z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, z uwzględnieniem uniwersalnych charakterystyk pierwszego stopnia określonych w tej [ustawie](https://sip.lex.pl/#/document/18267966?cm=DOCUMENT) oraz charakterystyk drugiego stopnia określonych w przepisach wydanych na podstawie [art. 7 ust. 3](https://sip.lex.pl/#/document/18267966?unitId=art(7)ust(3)&cm=DOCUMENT) tej ustawy. [↑](#footnote-ref-2)
3. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów; Dz.U. z 2021, poz. 661 – zwane dalej: rozporządzeniem. [↑](#footnote-ref-3)
4. G. Laskowski, *Dlaczego i w jaki sposób uczelnie powinny zmieniać ofertę kierunków studiów?*, <https://irsw.pl/dlaczego-i-w-jaki-sposob-uczelnie-powinny-zmieniac-oferte-kierunkow-studiow-tks/> ; dostęp: 27.11.2023 r. [↑](#footnote-ref-4)
5. [https://kadry.infor.pl/wiadomosci/700160,Programy-studiow-tworzone-we-wspolpracy-z-pracodawcami.html](https://kadry.infor.pl/wiadomosci/700160%2CProgramy-studiow-tworzone-we-wspolpracy-z-pracodawcami.html) (dostęp: 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-5)
6. Zob. art. 67 u.o.s.w., który stanowi, że: „Uczelnia może prowadzić studia dualne, które są studiami o profilu praktycznym prowadzonymi z udziałem pracodawcy. Organizację studiów określa umowa zawarta w formie pisemnej”. [↑](#footnote-ref-6)
7. [https://kadry.infor.pl/wiadomosci/700160,Programy-studiow-tworzone-we-wspolpracy-z-pracodawcami.html](https://kadry.infor.pl/wiadomosci/700160%2CProgramy-studiow-tworzone-we-wspolpracy-z-pracodawcami.html) (dostęp: 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-7)
8. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2018 r. w sprawie kryteriów oceny programowej wydane na podstawie art. 248 pkt 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668). [↑](#footnote-ref-8)
9. Statut Polskiej Komisji Akredytacyjnej stanowiący załącznik do uchwały nr 4/2018 Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 13 grudnia 2018 r.: <https://www.pka.edu.pl/wp-content/uploads/2022/03/statut-PKA-tekst-ujednolicony-2022.pdf> (dostęp: 28.01.2023); zwany dalej statutem PKA. [↑](#footnote-ref-9)
10. Zob. szerzej E. Solecka, *Neuroróżnorodność, czyli jak stworzyć inkluzywne miejsce pracy?* <https://focusonbusiness.eu/pl/ludzie/neuroroznorodnosc-czyli-jak-stworzyc-inkluzywne-miejsce-pracy/28197> (dostęp: 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-10)
11. Zob. np. <https://www.impactinternational.com/pl/blog/rozwoj-biznesu-inkluzywne-miejsce-pracy> (dostęp 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-11)
12. M. Gorczyca-Antosz, *Inkluzywność w miejscu pracy. Dlaczego inkluzywny pracodawca wygrywa?* (dostęp: <https://mywspieramy.org/porady/inkluzywnosc/> , dostęp: 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/kazdy-pracownik-chce-byc-wysluchany-inkluzywna-organizacja.html> (dostęp:27.11.2023 r.); [↑](#footnote-ref-13)
14. <https://mycompanypolska.pl/artykul/neuroroznorodni-w-biurze-jak-tworzyc-inkluzywne-miejsce-pracy/12011> ; dostęp: 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-14)
15. Inkluzywne środowisko pracy kluczem do biznesowego sukcesu (https://mobiletrends.pl/diversity-is-the-key-w-pracy/ ;dostęp: 27.11.2023 r.) [↑](#footnote-ref-15)
16. *Strategię różnorodności i inkluzywności sekretariatu generalnego rady UE*; dostęp: [https://www.consilium.europa.eu/media/67086/strategia-różnorodności-i-inkluzywności-sekretariatu-qc0921337pln.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/67086/strategia-r%C3%B3%C5%BCnorodno%C5%9Bci-i-inkluzywno%C5%9Bci-sekretariatu-qc0921337pln.pdf) ; 27.11.2023 r.). [↑](#footnote-ref-16)
17. Zob. *raport z badań pt. Diagnoza potrzeb pracodawców i instytucji współpracujących z pw 2018/2019*, passim. [↑](#footnote-ref-17)