

Okolo pedagogii

Zeszyty Naukowe

Nr 4/2024



Okolo Pedagogii

Zeszyt naukowy nr 4/2024

Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Akademii Nauk Stosowanych w Szczecinie

Pedagogia, refleksja o edukacji oraz o edukacyjnej praktyce, odnosi się także do paradygmatu edukacyjnego, który może przybierać formę doktryny pedagogicznej, ideologii edukacyjnej bądź ukrytego programu wychowawczego. Tak rozumiana jest głównym obszarem zainteresowań autorów naszego zeszytu. Lecz prócz samych nauk pedagogicznych zajmować nas będą także: filozofia, etyka, logika, historia, socjologia, antropologia, biologia, medycyna społeczna, nauki psychologiczne, nauka o komunikacji, prakseologia, nauki o organizacji i zarządzaniu, cybernetyka, informatyka, teoria systemów, ekonomia społeczna, ekonomika oświaty, praca socjalna, profilaktyka społeczna, geragogika czy nauki polityczne – rzecz jasna wszystkie ujmowane w szeroko rozumianym kontekście edukacyjno-wychowawczym.

KOMITET REDAKCYJNY

Agnieszka Jankowska (sekretarz redakcji),

Grażyna Erenc-Grygoruk, Grażyna Maniak, Edward Wiktor Radecki

REDAKTOR NACZELNY

Edward Wiktor Radecki

eradecki@zpsb.pl

Tel mobil. 508 015 408

ZESZYT RECENZOWANY

Recenzentka: Prof. dr Grażyna Maniak

Adres redakcji

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie

Wydział w Gryficach Ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 34 72-300 Gryfice

Wydawca

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie

Adres: ul. Żołnierska 53, 71-210 Szczecin

Spis treści

Od redaktora.....	5
Dwadzieścia lat minęło.....	9

Edward W. Radecki

Rozmowa redakcyjna z osobami kierującymi pracą wydziału gryfickiego	21
---	----

Artykuły

Michał Trubas

Ludzie starsi w społeczności. Wpływ interakcji międzypokoleniowych na bezpieczeństwo społeczności lokalnych	27
---	----

Grażyna Erenc-Grygoruk

Starość i osoby starsze w oczach dzieci	33
---	----

Edward Wiktor Radecki

Jak mówić i słuchać w ponowoczesnym świecie	41
---	----

Przemysław Małodobry

Niewidzialni w środowisku pracy. Aktywność zawodowa osób ze spektrum autyzmu	49
Invisible in the work environment. Professional activity of people with autism spectrum disorder	69

Doniesienia z badań i konferencje

Rozalia Ryżyk

Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha w Choszczynie	75
--	----

Katarzyna Kramek

Terapeuta zajęciowy Dom Pomocy Społecznej „Prometeusz” w Choszczynie.....	77
---	----

Edward Wiktor Radecki

Raport końcowy z realizacji projektu Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha w Choszczynie	83
ANEKSY.....	110

Nasi rozmówcy i autorzy.....	113
Kalendarium najważniejszych wydarzeń z życia Wydziału	111

Od redaktora

Z okazji mijającego dwudziestolecia placówki, korzystając z uprzejmości Pani Dziekan prof. Grażyny Maniak, zaprosiliśmy pełniących funkcję dziekana Wydziału gryfickiego naszej Akademii, szefów byłych i dzisiaj urzędujących. A dostępnych, bo pomimo tego, że wszyscy żyją i cieszą się zasłużonym zdrowiem, życiowe koleje losu rzuciły niektórych z nich w różne miejsca, powierzając im wiele innych jeszcze odpowiedzialnych zadań zawodowych i ról życiowych. Z takich właśnie przyczyn w spotkaniu nie wzięły udziału zaproszone dwie bardzo ważne dla wydziału osoby: Panie dziekan prof. Anna Turczak i Pani mgr Helena Stenzel. Obie Panie obiecały jednak uzupełnić nasze notatki o swoje własnoręcznie sporządzone wspomnienia. Zaproszoną dodatkowo uczestniczką spotkania była Pani mgr Halina Adomat, dyrektorka Liceum Sztuk Plastycznych w Gryficach, mieszczącego się od lat gościnnie w budynku Wydziału.

Poprosiłem uczestników spotkania o opowiedzenie swoich wrażeń, wspomnień, emocji i przeżyć, towarzyszących tworzeniu, rozwijaniu i doskonaleniu tego dzisiaj ważnego lokalnego ośrodka akademickiego. O swoich planach i nadziejach, sukcesach i lękach, radościach, a nawet smutkach i wątpleniach. Krótko mówiąc o tym, co Im w przez te lata duszy grało, determinując konsekwentną pracę twórczą. Dodałem, że nie najważniejsza jest chronologia zdarzeń i decyzji, bo ona wynika z kronikarskich zapisów Uczelni, ale to, co trwale zapadło w pamięć uczestników spotkania.

Po krótkiej autoprezentacji, z której wynikało, że jako gryficzanie z urodzenia, wychowania i wykształcenia średniego, a jednocześnie jako współzałożyciel i udziałowiec spółki założycielskiej naszej Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Akademii Nauk Stosowanych, z pełnym zaangażowaniem kibicowałem pomysłowi powołania wydziału naszej uczelni właśnie w moich Gryficach, poprosiłem obecnych byłych i aktualnych jego szefów o ich wspomnienia z czasu jego budowania.

Reminiscencje rozpoczął doktor Antoni Cieśliński, przypominając, że w Gryficach w SP 4 i SP 1 na początku funkcjonowały pomaturalne szkoły biznesowe, później punkt wykładowy uczelni szczecińskiej, a następnie pełnoprawny wydział w Gryficach. Nielatwy organizacyjnie i finansowo zakup budynku, wymagającego generalnego remontu i wielu adaptacji, pozwolił na uniknięcie zastrzeżeń Państwowej Komisji Akredytacyjnej wobec w.w. punktów wykładowych. Dodać trzeba, że absolwenci tych gryfickich (pracujących pod patronatem ZPSB) szkół biznesowych w większości kontynuowali edukację w nowo utworzonym wydziale i stali się pierwszymi jego studentami. Pani prof. G. Maniak wspomniała, że początki pracy wydziału dalekie bywały od obecnego uprządkowania i stabilizacji. To był często żywioł, emocje i wiele podejmowanych „od dołu decyzji na już”. W takim widzeniu początków funkcjonowania placówki wsparł ją pierwszy jej dziekan, dr Włodzimierz Zasadzki, wspominając spartańskie warunki pracy pierwszych zamiejscowych punktów wykładowych ZPSB. Prof. Maniak stwierdziła nawet, że w obecnych, dość niestabilnych czasach, nadmierna formalizacja, drobiazgowa kontrola nad pracą uczelni i ograniczenie jej samodzielności mogą być czasami przyczyną kłopotów. Uczestnicy spotkania zastanawiali się też, z pewnym sceptycyzmem, czy dzisiaj możliwe byłoby takie spontaniczne budowanie wydziału „od podstaw”. Pani dyrektor Liceum Sztuk Plastycznych, H. Adomat wspominała z wdzięcznością o wielokrotnie udzielanym szkole wsparciu organizacyjnym, decyzyjnym, a nawet ekonomicznym, udzielanym placówce przez władze Uczelni i Wydziału. Dziękowała wszystkim, ale najbardziej

prof. Wojciechowi Olejniczakowi, prof. Anecie Zelek i dr. Antoniemu Cieślińskiemu. Były wieloletni dyrektor Wydziału dr A. Cieśliński wspominał o kłopotach organizacyjnych z ówczesnymi współwłaścicielami budynku, na przykład w sprawie umieszczenia na nim pełnej nazwy uczelni i wydziału, w których pełnił niełatwą rolę negocjatora. Prof. Maniak poinformowała przy okazji uczestników spotkania o nowym projekcie „Uczelnia dostępna”, w ramach którego przewidziana jest ważna i potrzebna adaptacja przyziemia budynku dla celów dydaktycznych. Zaplanowane jest tam urządzenie wymarzonych pracowni do kształcenia praktycznego. Przy tej okazji ponownie wrócił temat współczesnego „przeorganizowania wszystkiego”. Doktor Zasadzki wspominał wiele kosztownych prac adaptacyjnych (np. kompleksowa naprawa dachu czy wymiana okien w całym budynku). Przy okazji rozmowa zeszła na bazowe, infrastrukturalne i finansowe problemy szkół niepublicznych wczoraj i dziś.

Rozmowa interesująco przeniosła się na obszary współpracy kierownictwa i pracowników Wydziału z mieszkańcami i władzami miasta i Powiatu Gryfickiego. W różnych okresach rozwoju placówki współpraca ta różnie wyglądała, choć warto podkreślić wolę i wiele działań Uczelni zmierzających ku większej integracji i bardziej owocnej współpracy. Dr W. Zasadzki stwierdził, że wiele zamierzeń Uczelni i Wydziału nie powiodło by się bez pomocy, zaangażowania i wsparcia lokalnych władz samorządowych, burmistrzów i starostów oraz ich współpracowników. Wspomniano też o uzyskanej przez władze wydziału nominacji do powiatowej nagrody Gryfickiej Regi, świadczącej dobitnie o jego znaczeniu w strukturze miasta i całego regionu. Dr A. Cieśliński przypomniał, że zwyczaj organizacji giełdy dla gryfickich kandydatów na studia, odbył się, za zgodą i akceptacją władz, właśnie na terenie Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach. Pani prodziekan dr Agnieszka Jankowska zaproponowała nawet opracowanie i przeprowadzenie badań sondażowo-diagnostycznych poszukujących odpowiedzi na pytania: Czy mieszkańcy utożsamiają się z faktem posiadania własnej uczelni? Jak oceniają jej rolę w rozwoju zawodowym i osobistym gryficzanie? Albo inaczej: Czy uczelnia wrosła w miasto i region Gryficki? Rozważano nawet celowość przygotowania na ten temat pracy dyplomowej.

Dyrektor Halina Adomat wspominała o wielu interesujących imprezach, konferencjach i szkoleniach organizowanych przez wydział i jego pracowników dla mieszkańców, firm i instytucji gryfickich.

Kolejna faza rozmowy skoncentrowała się na jakości i otwartości kadry naukowo-dydaktycznej i dydaktycznej wydziału, której nie wszyscy przedstawiciele w takim samym stopniu otwierają się na mieszkańców ziemi gryfickiej. Padło nawet stwierdzenie, że humaniści są bardziej nastawieni na współpracę niż przedstawiciele nauk ekonomicznych. Prof. G. Maniak zwróciła uwagę na zmieniającą się sytuację demograficzną, która wpływa na specyfikę pracy ze studentami. Wymaga to większej indywidualizacji zajęć, wykorzystania osobistych doświadczeń zawodowych i rozwojowych studentów i słuchaczy, a także konieczność uwzględnienia dynamicznych zmian środowiskowych, politycznych, edukacyjnych i kulturowych. Po krótkiej, ale gorącej dyskusji podkreślono ogromną rolę silnych indywidualności na widzenie i rolę wydziału w życiu powiatu. Wspomniano na przykład wielki wkład doktora Antoniego Cieślińskiego w rozwój uczelni, jego karierę nauczycielską, organizacyjną i znaczący dorobek publikacyjny. To On zainicjował i przez lata redagował wydawane przez wydział pismo informacyjne pracowników i studentów Wydziału Przedsiębiorczości ZPSB w Gryficach, SZTUKA I BIZNES. Zastanawiano się, ilu znaczących, wysoko utytułowanych nauczycieli akademickich pracowało na Wydziale, konkludując, że aktualnie prowadzone praktyczne profile studiów spowodowały znaczący spadek ich ilości. Kierunki praktyczne wymagają bowiem wykładowców z dużym praktycznym doświadczeniem zawodowym, co często wyklucza rozwój naukowy. Nie bez winy są też oferowane dzisiaj przez uczelnię osobiste stawki zatrudnienia, znacząco mniejsze, niż na przykład wynagrodzenie kierowcy autobusu. Pod-

kreślano jednak pozytywne zjawisko stabilizacji podstawowej kadry wszystkich prowadzonych kierunków kształcenia.

Zastanawiano się również nad tym, w jakich kierunkach kształcenia uczelnia i wydział gryficki winny dalej iść. To ważne, zwłaszcza wobec szybko zmieniającej się rzeczywistości kulturowej i technologicznej. Czas, gdy zdobyte wykształcenie, zwłaszcza na poziomie wyższym, zapewniało możliwość pracy i rozwoju prawie dożywotnio, bezpowrotnie już minął.. Coraz częściej inny jest nasz zawód wyuczony, a inny zawód wykonywany, który rzadko bywa zawodem stałym. Doktor A.Jankowska zwróciła uwagę rozmówców na zjawisko nienadążania uczelni w odpowiednim przygotowaniu absolwentów do zmian zawodowych tu i teraz. Mówiła o rosnącym niestety dystansie między realnymi potrzebami, a zdobywanymi kwalifikacjami, a także o konieczności praktycznego przygotowywania naszych studentów do efektywnego korzystania ze sztucznej inteligencji. Doktor W. Zasadzki uważa na przykład, że zachodni system studiowania polegający na zdobywaniu punktów w wybieranych przez studenta przedmiotach, byłby znacznie bardziej efektywny od realizowanego obecnie w naszych akademiach. Szkoda, że obowiązujące przepisy na takie prowadzenie kształcenia wyższego nie pozwalają. Nie pozwalają również na prowadzenie studiów przemianowych, bowiem zajęcia praktyczne prowadzone przez specjalistów bez dyplomu akademickiego nadal (poza wyjątkami) nie mogą być traktowane jako pełnoprawne zajęcia (prof. E. Radecki). Rozmówcy zgodzili się, że polskie uczelnie mają za małą autonomię! Ogranicza nas nadmierny centralizm decyzyjny i obowiązujące przepisy. To dotyczy niestety wszystkich szczebli edukacyjnych! (Dr A. Jankowska). Inaczej niż na przykład w Finlandii, gdzie uczniowie sami dokonują wielu ważnych wyborów edukacyjnych. Może jednak możemy i powinniśmy podejmować bardziej odważne i nowatorskie działania na rzecz aktualizacji naszego systemu kształcenia studentów. Doktor Jankowska zaproponowała nawet, by sale zajęciowe w naszym wydziale opisać jako pracownie, a dalej zmienić ich umeblowanie i wyposażenie w sposób umożliwiający komunikację wielokierunkową. I poszukiwanie. Bo idąc do pracowni, idziemy by pracować! Jesteśmy nastawieni na działanie, a nie na słuchanie nauczyciela. Takie pracownie powinny być otwarte nie tylko dla uczniów czy studentów, ale też dla członków społeczności lokalnej. Po prostu coś w naszym myśleniu o edukacji i działaniu edukacyjnym musiałoby się radykalnie zmienić! Organizacja infrastruktury edukacyjnej powinna być bardziej elastyczna. Doktor W. Zasadzki wspominał o zaobserwowanym eksperymencie, polegającym na wprowadzaniu dzieci w swobodny system STUDIOWANIA! Wspomniano (prof. Radecki) o niezrealizowanych planach utworzenia na wydziale w Gryficach Kolegium Juniorum i Kolegium Seniorum oraz Laboratorium Radosnego Poznawania Świata.

W rozmowach finalnych rozmawiano o zbliżającej się wizycie kontrolnej Państwowej Komisji Akredytacyjnej na kierunku pedagogika oraz o przygotowaniach do tej wizytacji. O inności i różnych uwarunkowaniach pracy wydziałów zlokalizowanych poza dużymi ośrodkami akademickimi. Całe spotkanie przebiegło w sympatycznej, twórczej atmosferze, w duchu wdzięczności i uznania wkładu poprzedników w postanie i rozwój naszego obecnego Wydziału.

Edward Wiktor Radecki

Dwadzieścia lat minęło...

Poczet szefów Wydziału w Gryficach Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Akademii Nauk w Szczecinie¹



Od momentu powołania zamiejscowego wydziału Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach minęło już ponad dwadzieścia lat². W tym okresie kierowało tą ważną dla regionu gryfickiego i całej naszej Uczelni placówką, kilkoro pracowników, najczęściej w randze dziekanów, ale też dyrektora wydziału i prodziekanów. W tej części naszego zeszytu znajdziecie Państwo ich autobiografie, i zaproponowane osobiście zdjęcia, oraz autorskie wspomnienia z okresu zarządzania wydziałem. Załączona została także krótka relacja z redakcyjnego spotkania byłych i aktualnych szefów wydziału w gabinecie dziekana Wydziału.

¹ Zebrano i opracowano na podstawie informacji odpowiednich służb ZPSB ANS w Szczecinie.

² Wydziały zamiejscowe ZPSB w Gryficach, Świnoujściu i Kołobrzegu utworzono w roku 2004. (<https://www.zpsb.pl/uczelnia/o-uczelni/historia/>)

dr Włodzimierz Zasadzki**Pierwszy Dziekan Wydziału Przedsiębiorczości Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach od 01.10.2004 r. do 28.02. 2007 r.**

Absolwent Politechniki Szczecińskiej – Wydziału Inżynieryjno-Ekonomicznego Transportu w Szczecinie. Od 1980 roku asystent na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Transportu Politechniki Szczecińskiej, a następnie na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego. W 1988 stworzył przewód doktorski, a w 1990 roku obronił pracę doktorską, uzyskując stopień doktora nauk ekonomicznych. Od 2002 roku związany z Zachodniopomorską Szkołą Biznesu W Szczecinie. W 2004 roku zostaje pierwszym dziekanem nowo powstałego Wydziału Przedsiębiorczości ZPSB w Gryficach. W 2009 roku podejmuje pracę w Wyższej Szkole Bankowej w Szczecin (obecnie Uniwersytet WSB Merito), gdzie w 2013 roku pełni funkcję prorektora.



Wykładowca studiów podyplomowych takich między innymi jak: Zarządzanie Finansami Przedsiębiorstwa, Pośrednictwa w Obrocie Nieruchomościami, Bankowo Innowacje Finansowe, Rachunkowości i Finanse Przedsiębiorstw.

Jest autorem wielu publikacji naukowych i opracowań konsultingowych na rzecz przedsiębiorstw oraz instytucji rządowych i samorządowych. Brał udział w projekcie współfinansowanym ze środków unii europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego „Wdrożenie usprawnień z zakresu budżetu zadaniowego i planowania finansowego” realizowanego w ramach projektu „Wdrażanie usprawnień zarządczych jst na obszarze województwa zachodniopomorskiego”, projekt realizowany przez Uniwersytet Szczeciński i Global Erisson Consulting sp. z o.o.

W latach 1994–1996 pełnił funkcję Burmistrza Międzyzdrojów II kadencji, a w latach 1999–2002 funkcję Skarbnika Powiatu Kamieńskiego. Ekspert Związku Powiatów Polskich, w latach 2001–2002 powołany uchwałą III Zgromadzenia ogólnego ZPP – Warszawa 2001 r.

Od wielu lat jest związany również z praktyką gospodarczą na takich stanowiskach jak m.in.: członek rad nadzorczych i zarządów, w tym również spółek giełdowych. W ZEDO SA odpowiadał między innymi za organizację finansowania średnio i długoterminowego działalności bieżącej i inwestycyjnej w tym pozyskanie środków z NFOŚiGW. W ramach pełnionej funkcji członka Zarządu GA ZCH Police SA był odpowiedzialny za emisję akcji tej Zainteresowania naukowe Doktora Zasadzkiego związane są z szeroko rozumianą problematyką finansów, ekonomii oraz społecznej odpowiedzialności biznesu, a od niedawna wykorzystaniem Sztucznej Inteligencji zwłaszcza dla rynków i instytucji finansowych.

dr hab. Anna Turczak, prof. US

Dziekan Wydziału Przedsiębiorczości Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach od 05.03.2007 do 28.02. 2008 roku

Anna Turczak jest doktorem habilitowanym nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse, zatrudnionym aktualnie na stanowisku profesora w Uniwersytecie Szczecińskim. W uczelni tej prowadzi działalność badawczą i organizacyjną w Instytucie Ekonomii i Finansów oraz realizuje zadania dydaktyczne w Wydziale Ekonomii, Finansów i Zarządzania. W Instytucie zasiada w Radzie Naukowej, natomiast w Wydziale jest członkiem Zespołu Kierunku „Data Science”. Uczestniczyła też w pracach Zespołu ds. Ewaluacji Instytutu Ekonomii i Finansów oraz pełniła funkcję opiekuna kierunku „Business Intelligence w gospodarce”. W 2022 roku, w uznaniu za szczególne osiągnięcia organizacyjne, została wyróżniona nagrodą pierwszego stopnia przyznaną przez Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego.



Na Uniwersytecie Szczecińskim pracuje od 2018 roku. Wcześniej przez kilkanaście lat była związana z Zachodniopomorską Szkołą Biznesu, gdzie prowadziła zajęcia na Wydziale Ekonomii i Informatyki w Szczecinie, Wydziale Przedsiębiorczości w Stargardzie oraz Wydziale Przedsiębiorczości w Gryficach. W tym ostatnim z wymienionych pełniła również funkcję dziekana. Była ceniona za pasję i zaangażowanie, co znalazło odzwierciedlenie w licznych wyróżnieniach. W 2018 roku zdobyła pierwsze miejsce w plebiscycie „Nobelek”, przyznane głosami studentów. W tym samym roku otrzymała nagrodę w plebiscycie jubileuszowym z okazji 25-lecia Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie, przyznaną głosami studentów, absolwentów oraz pracowników i współpracowników uczelni.

Profesor Anna Turczak to także doświadczony praktyk z wieloletnim doświadczeniem zawodowym zdobytym podczas pracy na stanowiskach menedżerskich w spółkach kapitałowych. Przez kilka lat była związana z grupą ANIMEX, gdzie zajmowała stanowiska Kierownika Działu Marketingu, Kierownika Działu Sprzedaży, Pełnomocnika Prezesa Zarządu ds. Rozwoju oraz Pełnomocnika Prezesa Zarządu ds. Planowania. Jej doświadczenie obejmuje również udział w projektach, w tym finansowanych ze środków unijnych, oraz realizację ekspertyz dla sektora publicznego i prywatnego. Przykładowo, w projekcie „Przyjazny urząd – nowa jakość usług”, jako członek zespołu eksperckiego, współtworzyła mierniki i metody oceny jakości zarządzania w administracji publicznej.

Jej dorobek naukowy obejmuje ponad 130 publikacji, z których 27 powstało we współpracy z badaczami z innych ośrodków akademickich. Artykuły jej autorstwa były publikowane zarówno w Europie, jak i poza nią. Jednym z najważniejszych osiągnięć naukowych jest autorska monografia pt. „O potrzebie zwiększenia aktywności zawodowej kobiet w Polsce”. Publikacja ta została bardzo wysoko oceniona zarówno za oryginalną metodykę badawczą, jak i istotny wkład w rozwój badań nad rynkiem pracy. Profesor Turczak aktywnie popularyzuje wyniki swoich badań, między innymi poprzez wystąpienia w mediach. Przykładem jest wywiad udzielony UNIWIZJI w ramach cyklu „Nauka w druku”, w którym autorka omówiła kluczowe wnioski

płynące z monografii. Regularnie prezentuje wyniki swoich badań na konferencjach krajowych i międzynarodowych. Jej wystąpienia były wielokrotnie doceniane. Na 6. Międzynarodowej Konferencji UAB–B.EN.A „Environmental Engineering & Sustainable Development” w Rumunii za swoje wystąpienie otrzymała pierwszą nagrodę. W Polsce jej prezentacje również zyskały uznanie, czego przykładem jest zaproszenie do wygłoszenia referatu podczas sesji plenarnej na X Konferencji Naukowej z cyklu „Aktualne tendencje w międzynarodowych stosunkach gospodarczych”, zorganizowanej przez Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Profesor Turczak miała zaszczyt otworzyć tę sesję jako pierwsza prelegentka. Dotychczas przedstawiła 43 prezentacje na konferencjach naukowych, w tym 20 na wydarzeniach międzynarodowych. Ponadto aktywnie uczestniczy w organizacji konferencji, pełni funkcję członka komitetów naukowych, prowadzi sesje tematyczne oraz uczestniczy w panelach dyskusyjnych.

W 2024 roku została laureatką Programu Stypendialnego Republiki Słowackiej. W konkursie wzięło udział 237 naukowców z całego świata, z których wybrano 59 osób. Sześciomiesięczny pobyt badawczy realizowała w Uniwersytecie Komeńskiego w Bratysławie – najstarszej i najbardziej prestiżowej uczelni w Słowacji. Podczas tego pobytu została szczególnie wyróżniona, otwierając swoim wystąpieniem 11. Konferencję Naukową „Community Psychology in Slovakia”.

Aktywnie angażuje się w procesy wydawnicze czasopism naukowych. Pełniła funkcję członka komitetu redakcyjnego, redaktora statystycznego i członka rady programowej. Dodatkowo, jest ekspertem Polskiego Towarzystwa Cyfrowego oraz wieloletnim członkiem Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Anna Turczak jest cenionym dydaktykiem z bogatym doświadczeniem w prowadzeniu zajęć w języku polskim i angielskim na różnych kierunkach studiów. Posiada kompetencje e-nauczyciela potwierdzone certyfikatem Stowarzyszenia E-Learningu Akademickiego oraz certyfikat tutora akademickiego. Ma uprawnienia pedagogiczne. W uznaniu za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania została odznaczona Medalem Komisji Edukacji Narodowej. W ramach programu Erasmus+ zrealizowała sześć wyjazdów do uczelni we Włoszech, Finlandii, Portugalii, Niemczech i Turcji. Ponadto, na zaproszenie Armenian State University of Economics, wygłosiła wykłady w stolicy Armenii. Jest także skutecznym promotorem. Wypromowana przez nią studentka zdobyła główną nagrodę w konkursie Stargardzkiej Izby Gospodarczej na najlepszą pracę dyplomową. Sprawowała też opiekę promotorską nad słuchaczami studiów podyplomowych „MBA w ochronie zdrowia” w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym oraz „Executive MBA” w Zachodniopomorskiej Szkole Biznesu.

Wielokrotnie organizowała wydarzenia mające na celu aktywizację młodzieży i popularyzację nauki. W Zachodniopomorskiej Szkole Biznesu dziewięciokrotnie prowadziła akcję „Matematyka WEEK, czyli rozgrzewka przed maturą” – trzy edycje odbyły się w Szczecinie, cztery w Stargardzie i dwie w Gryficach. Była również członkiem zespołu asesorów ds. RPL (Recognition of Prior Learning). Ma bardzo duże doświadczenie w weryfikacji programów kierunków studiów i specjalności, ocenianiu jakości kształcenia oraz przeprowadzaniu hospitacji zajęć dydaktycznych.

W 2023 roku Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej odznaczył Profesor Annę Turczak Srebrnym Medalem za Długoletnią Służbę.

Wspominając okres pracy w ZPSB, Anna Turczak pisze: Pełnienie funkcji dziekana Wydziału Przedsiębiorczości w Gryficach w ramach Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie było dla mnie niezwykle inspirującym doświadczeniem, które znacząco wpłynęło na mój rozwój zawodowy. Dzięki tej roli mogłam doskonalić swoje umiejętności menedżerskie i zdobyć bogate doświadczenie w zarządzaniu w szkolnictwie wyższym. W trakcie pracy na stanowisku dziekana szczególnie naciskałam na podnoszenie jakości kształcenia. Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie, z którą byłam związana przez wiele lat, zawsze wyróżniała się innowacyjnym podejściem do edukacji oraz otwartością na nowe wyzwania.

Szczególnie ceniłam sobie zaangażowanie i chęć działania ludzi, z którymi miałam przyjemność współpracować. To właśnie dzięki ich wysiłkom udało się wdrożyć szereg ulepszeń organizacyjnych, które znacząco podniosły efektywność funkcjonowania Wydziału oraz umożliwiły intensywną rozbudowę i modernizację infrastruktury. Wspólnie z zespołem kadry akademickiej i administracyjnej tworzyliśmy środowisko sprzyjające rozwojowi zarówno studentów, jak i lokalnej społeczności. Wydział, zlokalizowany w dynamicznie rozwijającym się regionie, odgrywał i nadal odgrywa kluczową rolę w promowaniu przedsiębiorczości. Gryfice, ze swoim wyjątkowym charakterem i atmosferą, stanowią idealne miejsce dla rozwoju tego Wydziału. Współtworzenie jego historii w tym szczególnym miejscu było dla mnie nie tylko zaszczytem, lecz także źródłem ogromnej satysfakcji.

dr Antoni Cieśliński

Dyrektor Wydziału Przedsiębiorczości Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach

Urodzony 12 września 1937 r. w Krotoszynie pod Lwowem, lata młodości spędził w Świdwinie (1946–1958). Związek małżeński z Inezą Soszyńską (1962), dzieci: Arkadiusz (1963) – dr nauk o kulturze fizycznej w zakresie rehabilitacji, Elwira (1966) – nauczycielka. Mieszka w Gryficach od roku 1960.



Edukacja i studia

Szkoła podstawowa w Świdwinie (1953), liceum ogólnokształcące w Połczynie Zdroju (1957), studium nauczycielskie – filologia polska w Szczecinie (1960), Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu – magister filologii polskiej (1967), studia podyplomowe z zakresu kierowania oświatą (1977), doktorat – Uniwersytet Gdański (1984), III stopień specjalizacji zawodowej z języka polskiego (Warszawa 1984).

Praca zawodowa

Szkoła Podstawowa nr 3 w Gryficach (nauczyciel j. polskiego 1960–1967), Szkoła Podstawowa nr 4 w Gryficach (dyrektor 1966–1991), Korespondencyjne Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie filia w Gryficach (kierownik filii 1969–1973), Studium Nauczycielskie w Gryficach (wykładowca 1983–1991), Akademia Rolnicza w Szczecinie (wykładowca 1984–1985), Uniwersytet Szczeciński (adiunkt 1988–1990), Liceum Ogólnokształcące w Gryficach (polonista), 1972–1998 z przerwami, Szczecińskie Centrum Edukacyjne Filia w Gryficach (dyrektor 1991–1995), Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie Wydział Przedsiębiorczości w Gryficach i w Świnoujściu (1998–2015)

Działalność społeczna.

Współtwórca i długoletni sekretarz, następnie prezes Gryfickiego Towarzystwa Kultury (1964–2004), Prezes Zarządu Towarzystwa Przyjaciół Dzieci w Gryficach (1975–1991), Członek Woj. Komisji ds. nadawania stopni specjalizacji zawodowej, nauczycieli oraz członek Woj. Rady Postępu Pedagogicznego (1985–1990), Wydawca i redaktor naczelný „Z biegiem Regi” – miesięcznika

społeczno kulturalnego, Redaktor naczelny „Dwutygodnika Gryfickiego „ (1995–1998), Redaktor naczelny „Sztuki i Biznesu” – pisma Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Wydziału Przedsiębiorczości w Gryficach (2005–2010), Organizator i współautor I po roku 1945 monografii Gryfic (2010–2013): *Gryfice. Dzieje miasta*, red. T. Białecki, Szczecin 2013. Organizator sesji popularnonaukowych w Gryficach m.in.: 40 rocznica powrotu ziemi gryfickiej do Macierzy (5 VI 1985); Kościół Katolicki na Ziemi Gryfickiej (1992), 50 lat oświaty gryfickiej (1995).

Autorskie prace zwarte i artykuły naukowe dot. Ziemi gryfickiej

- Gryfice i okolice, Krajowa Agencja Wydawnicza 1981,
- Kościół katolicki na ziemi gryfickiej (Red.), Szczecin–Gryfice 1993,
- Oddział Narodowego Banku Polskiego w Gryficach w latach 1945–1995
- Gryfice w pocztówkach, Gryfice 1996.
- Powszechna Kasa Oszczędności Bank Państwowy w Gryficach, 1997
- Gryfice w starych fotografiach, Gryfice 1998, wyd. I i 1999,
- Cukrownia Gryfice 1898–1998, Gryfice 1998,
- Ks. kanonik Zygmunt Noga (40-lecie kapłaństwa) Gryfice 1998,
- Ks. Stanisław Rut – chrystusowiec, Gryfice 1999,
- Zeszyty Gryfickie (Red.) Gryfice 2001,
- 5 lat Szkół Szczecińskiej Fundacji Talent–Promocja–Postęp w Gryficach, 2001
- Gryfice. Przewodnik po mieście i okolicy, Gryfice 2006,
- Gryfice. Fuhrer durch Stadt und Umgebung, Gryfice 2006,
- Chór kościelny LX 1946–2006, Gryfice 2007,
- 10 lat (2000–2010) Przymierza z Maryją, Gryfice 2010,
- Z dziejów oświaty gryfickiej 1945–2010, Gryfice 2013,
- Gryfice – dzieje miasta (współautor) Szczecin–Gryfice, 2013.
- Biograficzny leksykon. Gryfice w latach 1945–1948 w postaciach zapisane, Gryfice 2000.
- Miejsce i ranga literatury dla młodzieży w kanonach lekturowych z języka polskiego dla liceów ogólnokształcących w latach 1945–1985. w: Zagadnienia ze współczesnej literatury dla dzieci i młodzieży, Materiały z sesji naukowej, Kielce 1988
- Powiat Gryficki, Leksykon Oświaty Zachodniopomorskiej 1945–2005. Szczecin 2005, s. 217–260
- Gryfickie Towarzystwo Kultury, Słownik Polskich Towarzystw Naukowych, Ossolineum, t. 3, 1082, s. 384–385,
- Szkolnictwo powiatu gryfickiego 1945–1948, Trzebiatów
- Głos Nauczycielski, Ziemia Gryficka (red. T. Białecki – Instytut Zachodniopomorski),
- Oświata i Wychowanie, Zbiorcza Szkoła Gminna, Informator KOSSz i ODN Szczecin.

Odnaczenia, wyróżnienia i nagrody

Odznaka Gryfa Pomorskiego (1969), Srebrny Krzyż Zasługi (1974), Złoty Krzyż Zasługi (1981), Medal Komisji Edukacji Narodowej (1979), Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski (1990), Odznaka Zasłużony Działacz Kultury (2005) Nagroda Ministra Oświaty i Wychowania III stopnia (1975), Nagroda Kuratora Oświaty i Wychowania (1985), Nagroda Kuratora Oświaty i Wychowania (1989), Nagroda Ministra Oświaty i Wychowania II stopnia (1990)

Zainteresowania zawodowe i inne

Pedagogika, oświata. wychowanie, czytelnictwo, w tym czytelnictwo lektur szkolnych, regionalizm, ruch społeczno-kulturalny, fotografia, film. exlibrisy, sport

Publikacje o doktorze Cieślińskim

D. Kret, Nowoczesność i tradycja, Głos Szczeciński, listopad 1967, F. Tilly, Gryficka szkoła otwarta, Spojrzenia (Głos Szczeciński) 13 lipiec 1978 B. Bombolewski. Z sercem i z sensem, Głos Szczeciński, 17 maja 1980 E. Słomka, Nasza mała ojczyzna, Głos Szczeciński, 21 V 1987 r. B. Lemka, Reportaż z Gryfic, Dziennik Poznański z 23 VI 1994 r. K. Rynkiewicz, Sylwetki, Gazeta Pomorska 1999, nr 37 (16 IX 1999), Who is who w Polsce, encyklopedia, rok 2009. K. Rynkiewicz, Dr Antoni Cieśliński walnie przyczynił się do nazwania ronda w Świdwinie, Gazeta Gryficka 2013, nr 47 (28 XI 2013), J. Milczarczyk, G. Burcza, Kresowiaczy i Sybiracy. Cisi bohaterowie Ziemi Gryfickiej, s. 156–162, Gryfice 2022

mgr Helena Stenzel**Dziekan Wydziału Przedsiębiorczości Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach od 01.03.2008 do 30.08.2014 roku**

Opowieść, którą chcę przedstawić, to historia jednej z najważniejszych decyzji w moim życiu zawodowym. To opowieść o pracy, pasji i o tym, jak pełne poświęcenia zaangażowanie w edukację może kształtować życie nie tylko nauczyciela, ale i całej społeczności.

Był luty 2008 roku, kiedy telefon od rektora ZPSB, profesora Wojciecha Olejniczaka, zmienił bieg moich dalszych losów zawodowych. Rektor zaproponował mi stanowisko dyrektora uczelni w Gryficach. W tamtym czasie byłam już związana z uczelnią w Świnoujściu, ale Gryfice to było dla mnie coś więcej. To było miasto mojej młodości, miasto, w którym spędziłam piękne lata młodości, miasto, w którym zakładałam rodzinę.

Decyzja nie była prosta. Powiedziałam rektorowi, że muszę się zastanowić, ponieważ prowadzenie dwóch uczelni to ogromna odpowiedzialność. Rektor odpowiedział mi krótko, ale z pełnym przekonaniem: „Poradzisz sobie”.

Zanim jednak podjęłam ostateczną decyzję, zadzwoniłam do dr. Antoniego Cieślińskiego, człowieka, którego zawsze podziwiałam i który był dla mnie wsparciem. Zapytałam, czy mogłabym liczyć na jego pomoc, gdybym zgodziła się na objęcie stanowiska dyrektora w Gryficach. Jego twierdząca odpowiedź była bardzo ważna – miałam poczucie, że nie jestem sama.

Ale poza tym wszystkim była jeszcze jedna rzecz, która miała ogromne znaczenie – Gryfice. Byłam związana z tym miastem przez długie lata. To tu przez 17 lat pracowałam w Szkole Podstawowej nr 3. To tu rozwijałam swoją karierę pedagogiczną, to tutaj zaczęłam żyć na własną rękę, to tutaj założyłam rodzinę. W 1977 roku, z powodów zawodowych męża, wyjechalismy do Świnoujścia. Tam, w Świnoujściu, kontynuowałam swoją pracę, ale zawsze miałam w sercu Gryfice.

Wróciłam do tego miasta, ale tym razem, by podjąć się zadania, które wydawało się wręcz nieprawdopodobne – odbudowywałam uczelnię – dosłownie. Budynek znajdował się w stanie krytycznym. Rektor Olejniczak wierzył, że potrafię to zrobić. Złożyłam wniosek do Urzędu Marszałkowskiego o dofinansowanie, i na szczęście, wniosek został pozytywnie rozpatrzony. Dzięki temu mogliśmy przystąpić do remontu budynku, co było pierwszym krokiem w kierunku odbudowy tej placówki.



W trakcie mojej pracy w Gryficach miało miejsce także ważne wydarzenie – powołanie nowego kierunku – pedagogiki. To nie było łatwe, ale bardzo się cieszę, że udało się zrealizować ten plan. Duży wpływ na otwarcie tego kierunku mieli Piotr Kuczera, dyrektor ZPSB w Szczecinie oraz Wiesław Chrobak. Pedagogika cieszyła się ogromnym powodzeniem. Mieliśmy wielu studentów na studiach licencjackich, a także na dwuletnim studium pedagogicznym. To był dla nas czas prawdziwego rozwoju.

Po przepracowaniu w szkolnictwie 54 lat, przesłam na emeryturę, ale wciąż byłam zaangażowana w pracę zawodową. Przez te wszystkie lata byłam nauczycielem w szkole podstawowej, dyrektorem szkoły zawodowej ZDZ, dyrektorem liceum ogólnokształcącego, dyrektorem dwuletniego studium ekonomicznego, a później dyrektorem ZPSB w Świnoujściu i Gryficach. Każdy z tych etapów miał ogromne znaczenie nie tylko dla mnie, ale i dla tych wszystkich, z którymi współpracowałam.

To była dla mnie niezapomniana podróż, pełna wyzwań, ale i satysfakcji. Każda z tych ról miała dla mnie ogromne znaczenie, a każda decyzja, jaką podejmowałam, miała wpływ na to, jak rozwijała się nasza placówka, jak rosła nasza społeczność akademicka. Dziś, kiedy wspominam te czasy, widzę, jak wiele udało się osiągnąć dzięki współpracy, poświęceniu i ciężkiej pracy.

Prof. ZPSB dr Grażyna Maniak

Dziekan Wydziału w Gryficach Ekonomii i Pedagogiki Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie od 01.09.2014 r.

Profesor Maniak jest doświadczonym nauczycielem akademickim i menedżerem z ponad 30-letnim stażem w szkolnictwie wyższym. Absolwentka Uniwersytetu Szczecińskiego, gdzie zdobyła tytuł magistra oraz stopień doktora nauk ekonomicznych. Od lat pełni funkcję dziekana Wydziału Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu – Akademii Nauk Stosowanych (ZPSB-ANS) w Gryficach, pracując na stanowisku profesora. W swojej bogatej karierze akademickiej wykładała i nadal prowadzi zajęcia z wielu dziedzin, takich jak mikro- i makroekonomia, polityka społeczna i ekonomiczna, funkcjonowanie rynku pracy, zarządzanie zasobami ludzkimi, zachowania organizacji oraz edukacja dla przyszłości. Swoje zajęcia prowadzi na studiach dziennych, zaocznych, podyplomowych oraz MBA, a także w ramach kursów i szkoleń dla firm oraz instytucji otoczenia biznesu.

Jako badacz, prof. Grażyna Maniak skupiła się na funkcjonowaniu gospodarki, szczególnie rynku pracy, kapitału ludzkiego i społecznego oraz edukacji. Jej dorobek naukowy obejmuje wiele publikacji i raportów, które przyczyniły się do rozwoju tych dziedzin.

W roli menedżera odpowiada za strategię i rozwój Wydziału ZPSB-ANS w Gryficach, w tym za przygotowanie i realizację oferty edukacyjnej ZPSB, obejmującej studia I i II stopnia, studia podyplomowe oraz różnorodne kursy i szkolenia dostosowane do potrzeb regionu.



Jest również cenionym konsultantem i ekspertem zewnętrznym. Pracowała m.in. dla Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych oraz Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie, przygotowując rekomendacje dotyczące uczenia się przez całe życie i zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestniczyła także w opracowywaniu strategii Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030.

Jako organizator, inicjowała i współorganizowała liczne seminaria i konferencje, takie jak gry miejskie i Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze. Jej zaangażowanie w działalność społeczną obejmuje członkostwo w Polskim Towarzystwie Ekonomicznym oraz Polskim Stowarzyszeniu HR Business Partner, a także aktywną współpracę z uniwersytetami trzeciego wieku w Gryficach i Trzebiatowie.

Za swoje zasługi w pracy dydaktycznej otrzymała nagrody Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Rektora Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu. Została również wyróżniona Srebrną Odznaką Honorową Gryfa Zachodniopomorskiego, przyznawaną przez Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego.

W życiu osobistym czerpie radość z umiejętności zdobytych na kursach cukierniczych, baristy i sommeliera. Lubi podróże, wędrówki piesze i rowerowe, kocha książki, lubi dobry film i lampkę białego wina.

Dr Jarosław Poterański

Prodziekan Wydziału ZPSB w Gryficach od 2014 do 31.09. 2018

Historia folderami napisana

Zostałem poproszony o napisanie kilku słów o moich zadaniach, obowiązkach i doświadczeniach w pracy w charakterze prodziekana Wydziału ZPSB w Gryficach. Kilka dobrych lat już minęło, pamięć potrafi być zawodna, więc postanowiłem otworzyć w komputerze swój folder z tego okresu. Po tytułach kolejnych folderów zorientowałem się, ile tego było i jak różnorodne zadania pełniłem...

Dawno, dawno temu

Z Wydziałem Przedsiębiorczości w Gryficach współpracowałem jeszcze jako magister. Prowadziłem zajęcia z mikroekonomii i ekonomii zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych. Nie był to etat, tylko współpraca w ramach umowy zlecenia.

W 2014 roku prof. Grażyna Maniak, Moja Przyjaciółka i Osoba, z którą pracowałem od początku mojej kariery zawodowej, zadzwoniła i poprosiła mnie o spotkanie. Coś słyszałem wcześniej, że dostała propozycję objęcia funkcji Dziekana Wydziału w Gryfiach i może przez chwilę przemknęło mi przez głowę, czego może dotyczyć spotkanie.

Pamiętam, że powiedziałem Jej, by dobrze się zastanowiła, zanim zada mi to pytanie, bo Jej nie odmówię. I rzeczywiście zapytała: „A może razem poprowadzimy Wydział w Gryficach?”. Odpowiedź mogła być tylko jedna.

Dwa kroki za, dwa kroki przed

Jako „pro” zawsze byłem krok, dwa za Panią Dziekan. Elegancko i bez rzucania się w oczy.





Bardzo często jednak znajdowałem się o dwa kroki przed. Najczęściej miało to miejsce przy okazji przygotowań do realizacji różnych zadań zarówno rutynowych, jak i wszelkich wyjątkowych wydarzeń. Inauguracja kolejnych lat akademickich, witanie zaproszonych Gości przy okazji licznych seminariów, konferencji i spotkań. Sprawdzenie sprzętu, sal, „roll-upów” i bannerów.

Pani Dziekan wchodziła na sprawdzony i bezpieczny grunt, oczyszczony ze wszystkich min.

Ale podsumowując, co tu dużo mówić: „Dwa kroki za, dwa kroki przed, lecz zwykle ramię w ramię”.

Człowiek orkiestra

Patrząc na tytuły folderów mogę zauważyć, że tych przedsięwzięć było naprawdę sporo. Trochę rutyny, wydarzenia cykliczne i misje specjalne. Opieka nad Domem Studenckim, Przeglądy Techniczne, Inwestycje, Projekty, Rewitalizacja.

Dodając do tego obowiązki Pani Dziekan – stworzyliśmy niezłą orkiestrę i to niemal symfoniczną. Nie tylko w przenośni, ale i dosłownie, zwłaszcza, kiedy przez rok gościliśmy w naszych murach Szkołę Muzyczną. Z każdego kąta wyglądały przeróżnej maści instrumenty muzyczne. Dodając to tego Liceum Plastyczne, które na stałe towarzyszyło nam w naszym Wydziale: sami artyści.

Co tu się wydarzyło?

Patrząc na foldery na moim komputerze, znajduję mnóstwo wydarzeń, które organizowaliśmy nie tylko na Wydziale, ale również na terenie Gryfic i okolic. Ich uczestnikami byli zarówno nasi Studenci, ale również przedstawiciele środowisk biznesowych, samorządowcy, mieszkańcy Gminy Gryfice, w każdym dosłownie wieku. Organizowaliśmy Grę Miejską, Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze, Festiwal Szachowy, Dni Otwarte w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, czy też zakrojone na szeroką skalę badania Społeczności Lokalnej na potrzeby Programu Rewitalizacji dla Gryfic.

Dobry Wujek Pan Prodziekan

Często na zajęciach, zwłaszcza przed egzaminami, mówiłem Studentom, żeby nie bali się „bardziej niż trzeba” i że mają do czynienia z osobą, która na pewno nie będzie chciała im zaszkodzić. Bycie dobrym wujkiem dla studentów nie przychodziło mi trudno, czasami przejawiało się to przymknięciem powiek na zająknięcia w trakcie egzaminu, czasem natychmiastową zgodą na to, co oni tam jeszcze „wymyślą”... Zwłaszcza, że moja praca ze Studentami nie odbywała się wyłącznie w ramach zajęć. Pełniłem funkcję opiekuna praktyk na kierunku Ekonomia, sprawowałem pieczę nad Akademickim Biurem Karier i wreszcie Samorządem Studenckim na Wydziale.

Bez was Drogie Studentki i Drodzy Studenci, nie byłoby Wydziału, nie byłoby tych wspólnych wydarzeń i nie byłoby nas: akademików, wykładowców.

To Wy nadawaliście, nadajecie i obyście nadawali jak najdłużej sens mojej pracy. Dziękuję Wam bardzo, że mogłem na Was liczyć, było mi miło, że mogliście liczyć na mnie.

Dr Agnieszka Jankowska

Prodziekan Wydziału ZPS ANS w Gryficach od 01.10.2018 r.

Agnieszka Jankowska – dr nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika, magister pedagogiki wczesnoszkolnej, ukończone studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, organizacji i zarządzania oświatą, oligofrenopedagogiki, doradztwa zawodowego i psychospołecznego.

Nauczyciel w szkole podstawowej, wychowawca w ośrodku rehabilitacyjno-wychowawczym, a obecnie pracownik badawczo-dydaktyczny i prodziekan Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu – Akademii Nauk Stosowanych w Szczecinie Wydział w Gryficach oraz kierownik filialnej placówki doskonalenia nauczycieli.

Nauczyciel dyplomowany, wpisana na listę ekspertów MEN wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy.

Swoją aktywność naukową skupia wokół problemów pedeutologii, szczególnie refleksyjności nauczycieli, ale także popularyzacji czytelnictwa wśród dzieci i młodzieży oraz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Pasjonatka pracy dydaktycznej i samorządowej ze studentami. Podczas swoich zajęć szerzy ideę „wspierania człowieka w rozwoju” i „bycia z innym w relacji”. Jej pedagogiczne „koniki” to: szkoła jako środowisko wychowawcze, identyfikacja problemów i projektowanie działań w zakresie wychowania i opieki oraz pedagog-wychowawca-opiekun – kompetencje i profesjonalizm.

Autorka artykułów w czasopismach i pracach zbiorowych.

Bycie prodziekanem Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu – Akademii Nauk Stosowanych Wydział w Gryficach to dla niej ważny etap zawodowy, pełen wyzwań, ale i satysfakcji, jeden z tych etapów zawodowych, które wspomina się z prawdziwą dumą i sentymentem. To czas



intensywnej pracy, ale też niesamowitej współpracy – z zespołem, na który zawsze może liczyć oraz ze studentami, którzy nie boją się zadawać pytań i myśleć inaczej. To właśnie tutaj, odkrywa, czym jest praca oparta na zaufaniu, partnerstwie i wspólnym celu. Panująca tu atmosfera nie tłumi, ale napędza – do testowania nowych rozwiązań, wdrażania technologii, uczenia się przez działanie. To właśnie tutaj buduje relacje, które mają znaczenie – z zespołem, na którym można polegać, i ze studentami, którzy inspirują i mobilizują do rozwoju. To w końcu tutaj, doświadczają realnego wsparcia – uczelnia daje przestrzeń do rozwoju, narzędzia do działania i motywację, by iść dalej. Bez zbędnego patosu – to po prostu dobre miejsce do bycia i pracy.

Edward W. RADECKI

Rozmowa redakcyjna z osobami kierującymi pracą wydziału gryfickiego

Z okazji mijającego dwudziestolecia placówki, korzystając z uprzejmości Pani Dziekan prof. Grażyny Maniak, zaprosiliśmy do Jej gabinetu wszystkich dostępnych aktualnie szefów Wydziału Gryfickiego naszej Akademii. Szefów byłych i dzisiaj urzędujących. A dostępnych, bo pomimo tego, że wszyscy żyją i cieszą się zasłużonym zdrowiem, życiowe koleje losu rzuciły niektórych z nich w różne miejsca, powierzając im wiele innych jeszcze odpowiedzialnych zadań zawodowych i ról życiowych. Z takich właśnie przyczyn w spotkaniu nie wzięły udziału zaproszone dwie bardzo ważne dla wydziału osoby: Pani dziekan prof. Anna Turczak i Pani mgr Helena Stenzel. Obie Panie obiecały jednak uzupełnić nasze notatki o swoje własnoręcznie sporządzone wspomnienia. Zaproszoną dodatkowo uczestniczką spotkania była Pani mgr Halina Adomat, dyrektorka Liceum Sztuk Plastycznych w Gryficach, mieszczącego się od lat gościnnie w budynku Wydziału.

Poprosiłem uczestników spotkania o opowiedzenie swoich wrażeń, wspomnień, emocji i przeżyć, towarzyszących tworzeniu, rozwijaniu i doskonaleniu tego dzisiaj ważnego lokalnego ośrodka akademickiego. O swoich planach i nadziejach, sukcesach i lękach, radościach, a nawet smutkach i zwątpieniach. Krótko mówiąc o tym, co Im w przez te lata duszy grało, determinując konsekwentną pracę twórczą. Dodałem, że nie najważniejsza jest chronologia zdarzeń i decyzji, bo ona wynika z kronikarskich zapisów Uczelni, ale to, co trwale zapadło w pamięć uczestników spotkania.

Po krótkiej autoprezentacji, z której wynikało, że jako gryficzanin z urodzenia, wychowania i wykształcenia średniego, a jednocześnie jako współzałożyciel i udziałowiec spółki założycielskiej naszej Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Akademii Nauk Stosowanych, z pełnym zaangażowaniem kibicowałem pomysłowi powołania wydziału naszej uczelni właśnie w moich Gryficach, poprosiłem obecnych byłych i aktualnych jego szefów o ich wspomnienia z czasu jego budowania.

Reminiscencje rozpoczął doktor Antoni Cieśliński, przypominając, że w Gryficach w SP 4 i SP 1 na początku funkcjonowały pomaturalne szkoły biznesowe, później punkt wykładowy uczelni szczecińskiej, a następnie pełnoprawny wydział w Gryficach. Nielatwy organizacyjnie i finansowo zakup budynku, wymagającego generalnego remontu i wielu adaptacji, pozwolił na uniknięcie zastrzeżeń Państwowej Komisji Akredytacyjnej wobec w.w. punktów wykładowych. Dodać trzeba, że absolwenci tych gryfickich (pracujących pod patronatem ZPSB) szkół biznesowych w większości kontynuowali edukację w nowo utworzonym wydziale i stali się pierwszymi jego studentami. Pani prof. G. Maniak wspomniała, że początki pracy wydziału dalekie były od obecnego uporządkowania i stabilizacji. To był często żywioł, emocje i wiele podejmowanych „od dołu decyzji na już”. W takim widzeniu początków funkcjonowania placówki wsparł ją pierwszy jej dziekan, dr Włodzimierz Zasadzki, wspominając spartańskie warunki pracy pierwszych zamiejscowych punktów wykładowych i wydziału. Prof. Maniak stwierdziła nawet, że w obecnych, dość niestabilnych czasach, nadmierna formalizacja, drobiazgowa kontrola nad pracą uczelni i ograniczenie jej samodzielności mogą być czasami przyczyną kłopotów. Uczestnicy spotkania zastanawiali się też, z pewnym sceptycyzmem, czy dzisiaj możliwe byłoby takie spontaniczne budowanie wydziału „od podstaw”. Wspominano też ówczesne, nieuniknione w takim działa-

niu błędy i finansowe „wpadki”, również te kończące się wygranymi sprawami sądowymi. Pani dyrektor Liceum Sztuk Plastycznych, H. Adomat wspominała z wdzięcznością o wielokrotnie udzielanym szkole wsparciu organizacyjnym, decyzyjnym, a nawet ekonomicznym, udzielanym placówce przez władze Uczelni i Wydziału. Dziękowała wszystkim, ale najbardziej prof. Wojciechowi Olejniczakowi, prof. Anecie Zelek i dr. Antoniemu Cieślińskiemu. Były wieloletni dyrektor Wydziału dr A. Cieśliński wspominał o kłopotach organizacyjnych z ówczesnymi współwłaścicielami budynku, na przykład w sprawie umieszczenia na nim pełnej nazwy uczelni i wydziału, w których pełnił niełatwą rolę negocjatora. Prof. Maniak poinformowała przy okazji uczestników spotkania o nowym projekcie „Uczelnia przyjazna”, w ramach którego przewidziana jest ważna i potrzebna adaptacja przyziemia budynku dla celów dydaktycznych. Zaplanowane jest tam urządzenie wymarzonych pracowni do kształcenia praktycznego. Przy tej okazji ponownie wrócił temat współczesnego „przeorganizowania wszystkiego”. Doktor Zasadzki wspominał wiele kosztownych prac adaptacyjnych (np. kompleksowa naprawa dachu czy wymiana okien w całym budynku). Przy okazji rozmowa zeszła na bazowe, infrastrukturalne i finansowe problemy szkół niepublicznych wczoraj i dziś.

Rozmowa interesująco przeniosła się na obszary współpracy kierownictwa i pracowników Wydziału z mieszkańcami i władzami miasta i Powiatu Gryfickiego. W różnych okresach rozwoju placówki współpraca ta różnie wyglądała, pomimo wielu działań Uczelni zmierzających ku większej integracji i bardziej owocnej współpracy. Prof. G. Maniak, obecna dziekan, stwierdziła nawet, że jej zdaniem wydział nadal nie jest wystarczająco zakorzeniony w lokalnym środowisku. Inny pogląd w tej sprawie zaprezentował dr W. Zasadzki, który stwierdził, że wiele zamierzeń Uczelni i Wydziału nie powiodło by się bez pomocy, zaangażowania i wsparcia burmistrza Gryfic Andrzeja Szczygła czy starosty Powiatu Gryfickiego Kazimierza Sacia oraz ich współpracowników. Wspomniano też o uzyskanej przez władze wydziału nominacji do powiatowej nagrody Gryfickiej Regi, świadczącej dobitnie o jego znaczeniu w strukturze miasta i całego regionu. Dr A. Cieśliński przypomniał, że zwyczaj organizacji giełdy dla gryfickich kandydatów na studia, odbył się, za zgodą i akceptacją władz, właśnie na terenie Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Gryficach! Pani prodziekan dr Agnieszka Jankowska zaproponowała nawet opracowanie i przeprowadzenie badań sondażowo-diagnostycznych poszukujących odpowiedzi na pytania: Czy mieszkańcy utożsamiają się z faktem posiadania własnej uczelni? Jak oceniają jej rolę w rozwoju zawodowym i osobistym gryficzan? Albo inaczej: Czy uczelnia wrosła w miasto i region Gryficki? Rozważano nawet celowość przygotowania na ten temat pracy dyplomowej.

Dyrektor Halina Adomat wspominała o wielu interesujących imprezach, konferencjach i szkoleniach organizowanych przez wydział i jego pracowników dla mieszkańców, firm i instytucji gryfickich.

Kolejna faza rozmowy skoncentrowała się na jakości i otwartości kadry naukowo-dydaktycznej i dydaktycznej wydziału, której nie wszyscy przedstawiciele w takim samym stopniu otwierają się na mieszkańców ziemi gryfickiej. Padło nawet stwierdzenie, że humaniści są bardziej nastawieni na współpracę niż przedstawiciele nauk ekonomicznych. Prof. G. Maniak zwróciła uwagę na zmieniającą się sytuację demograficzną, która wpływa na specyfikę pracy ze studentami. Wymaga to większej indywidualizacji zajęć, wykorzystania osobistych doświadczeń zawodowych i rozwojowych studentów i słuchaczy, a także konieczność uwzględnienia dynamicznych zmian środowiskowych, politycznych, edukacyjnych i kulturowych. Po krótkiej, ale gorącej dyskusji podkreślono ogromną rolę silnych indywidualności na widzenie i rolę wydziału w życiu powiatu. Wspomniano na przykład wielki wkład doktora Antoniego Cieślińskiego w rozwój uczelni, jego karierę nauczycielską, organizacyjną i znaczący dorobek publikacyjny. To On zainicjował i przez lata redagował wydawane przez wydział pismo informacyjne pracowników

i studentów Wydziału Przedsiębiorczości ZPSB w Gryficach, SZTUKA I BIZNES. Zastanawiano się, ilu znaczących, wysoko utytułowanych nauczycieli akademickich pracowało na Wydziale, konkludując, że aktualnie prowadzone praktyczne profile studiów spowodowały znaczący spadek ich ilości. Kierunki praktyczne wymagają bowiem wykładowców z dużym praktycznym doświadczeniem zawodowym, co często wyklucza rozwój naukowy. Nie bez winy są też oferowane dzisiaj przez uczelnię osobiste stawki zatrudnienia, znacząco mniejsze, niż na przykład wynagrodzenie kierowcy autobusowego. Podkreślano jednak pozytywne zjawisko stabilizacji podstawowej kadry wszystkich prowadzonych kierunków kształcenia.

Zastanawiano się również nad tym, w jakich kierunkach kształcenia uczelnia i wydział gryficki winny dalej iść. To ważne, zwłaszcza wobec szybko zmieniającej się rzeczywistości kulturowej i technologicznej. CZAS, GDY ZDOBYTE WYKSZTAŁCENIE, ZWŁASZCZA NA POZIOMIE WYŻSZYM, ZAPEWNIŁO MOŻLIWOŚĆ PRACY I ROZWOJU PRAWIE DOŻYWOTNIO, BEZPOWROT-NIE JUŻ MINĄŁ. Coraz częściej inny jest nasz zawód wyuczony, a inny zawód wykonywany, który rzadko bywa zawodem stałym. Doktor A. Jankowska zwróciła uwagę rozmówców na zjawisko nienadążania uczelni w odpowiednim przygotowaniu absolwentów do zmian zawodowych tu i teraz. Mówiła o rosnącym niestety dystansie między realnymi potrzebami, a zdobywanymi kwalifikacjami, a także o konieczności praktycznego przygotowywania naszych studentów do efektywnego korzystania ze sztucznej inteligencji. Doktor W. Zasadzki uważa na przykład, że zachodni system studiowania polegający na zdobywaniu punktów w wybieranych przez studenta przedmiotach, byłby znacznie bardziej efektywny od realizowanego obecnie w naszych akademiach. Szkoda, że obowiązujące przepisy na takie prowadzenie kształcenia wyższego nie pozwalają. Nie pozwalają również na prowadzenie studiów przemianowych, bowiem zajęcia praktyczne prowadzone przez specjalistów bez dyplomu akademickiego nadal (poza wyjątkami) nie mogą być traktowane jako pełnoprawne zajęcia (prof. E. Radecki). Rozmówcy zgodzili się, że polskie uczelnie mają za małą autonomię! Ogranicza nas nadmierny centralizm decyzyjny i obowiązujące przepisy. To dotyczy niestety wszystkich szczebli edukacyjnych! (Dr A. Jankowska). Inaczej niż na przykład w Finlandii, gdzie uczniowie sami dokonują wielu ważnych wyborów edukacyjnych. Może jednak możemy i powinniśmy podejmować bardziej odważne i nowatorskie działania na rzecz aktualizacji naszego systemu kształcenia studentów. Doktor Jankowska zaproponowała nawet, by sale zajęciowe w naszym wydziale opisać jako pracownie, a dalej zmienić ich umeblowanie i wyposażenie w sposób umożliwiający komunikację wielokierunkową. I poszukiwanie. Bo idąc do pracowni, idziemy by pracować! Jesteśmy nastawieni na działanie, a nie na słuchanie nauczyciela. Takie pracownie powinny być otwarte nie tylko dla uczniów czy studentów, ale też dla członków społeczności lokalnej. Po prostu coś w naszym myśleniu o edukacji i działaniu edukacyjnym musiałoby się radykalnie zmienić! Organizacja infrastruktury edukacyjnej powinna być bardziej elastyczna. Doktor W. Zasadzki wspomniał o zaobserwowanym eksperymencie, polegającym na wprowadzaniu dzieci w swobodny system STUDIOWANIA! Wspomniano (prof. Radecki) o niezrealizowanych planach utworzenia na wydziale w Gryficach Kolegium Juniorum i Kolegium Seniorum oraz Laboratorium Radosnego Poznawania Świata.

W rozmowach finalnych rozmawiano o zbliżającej się wizycie kontrolnej Państwowej Komisji Akredytacyjnej na kierunku pedagogika oraz o przygotowaniach do tej wizytacji. O inności i różnych uwarunkowaniach pracy wydziałów zlokalizowanych poza dużymi ośrodkami akademickimi. Całe spotkanie przebiegło w sympatycznej, twórczej atmosferze, w duchu wdzięczności i uznania wkładu poprzedników w postanie i rozwój naszego obecnego Wydziału. Na zakończenie spotkania dr A. Jankowska zaproponowała zabawę w skojarzenia dotyczące okresu swojej tu aktywności. Jej osobiście kojarzy się on z rozwojem zawodowym.

Artykuły

Michał TRUBAS

Ludzie starsi w społeczności. Wpływ interakcji międzypokoleniowych na bezpieczeństwo społeczności lokalnych

Akademia Nauk Stosowanych Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

Streszczenie: Podjęty w choszczeńskim Domu Pomocy Społecznej „Prometeusz” projekt wykorzystania integracji międzypokoleniowej do poprawy dobrostanu pensjonariuszy, obok wymiaru terapeutycznego, może pozytywnie oddziaływać na bezpieczeństwo społeczności lokalnej. Spotkania i wspólne zajęcia zmniejszają negatywne odczucia seniorów, zaś dzieci wynoszą z nich nie tylko lepsze zrozumienie otaczającego je świata, lecz także nabywają fundamentalne dla bezpieczeństwa umiejętności społeczne.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo lokalne, integracja międzypokoleniowa, subiektywne odczuwanie zagrożeń.

Bezpieczeństwo jednostki i grupy społecznej

Jednym z przedsięwzięć zmierzających do zapewnienia możliwie najwyższego komfortu życia ludzi starszych, pensjonariuszy choszczeńskiego Domu Pomocy Społecznej (DPS) „Prometeusz”, jest niedopuszczenie do ich całkowitego wykluczenia ze społeczeństwa. Nie wdając się w szczegółowe rozważania – a już tym bardziej ocenę tego kierunku działania personelu placówki, choć osiągnane rezultaty wydają się zachęcające – warto zwrócić uwagę na rzadko podnoszony w literaturze aspekt: takie działanie podnosi poczucie bezpieczeństwa uczestników projektu. Wydaje się przy tym, że z uzyskanych doświadczeń można wyprowadzić wnioski i rekomendacje bardziej ogólne, odnoszące się do celowości angażowania najstarszych członków społeczności i wykorzystania ich potencjału w tworzeniu bezpieczeństwa społeczności lokalnych.

W naukach o bezpieczeństwie kategoria „bezpieczeństwo” objaśniana jest licznymi definicjami, różniącymi się odniesieniem do charakteru zagrożeń (przedmiotów bezpieczeństwa).¹ Natomiast podmiotem bezpieczeństwa jest zawsze i wyłącznie człowiek, jednostka funkcjonująca w określonym środowisku społecznym.² Na gruncie teorii bezpieczeństwa, subdyscypliny nauk o bezpieczeństwie, kategoria definiowana jest jako stan spokoju, przewidywalności, zabezpieczenia oraz poczucie braku zagrożeń lub/i istnienia ochrony przed nimi, pewność istnienia, przetrwania oraz rozwoju podmiotu.³ Analiza definicji upoważnia do konstatacji, że bezpieczeństwo odnosi się do psychiki podmiotu, wolności od obawy o pogorszenie się jego dobrostanu w wymiarze biologicznym (może istnieć) społecznym (może funkcjonować) i kulturowym (może rozwijać się). Ocena poziomu własnego bezpieczeństwa to w istocie oszacowanie potencjalnej

¹ Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, Warszawa 1996, s. 11–17; J. Stańczyk, Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwo, Poznań 2017, s. 122–130.

² M. Trubas, Bezpieczeństwo. Zarys teoretyczny, Szczecin 2017, s. 48, 147–148.

³ J. Stańczyk, dz. cyt., s. 200–201.

dotkliwości uświadomionych zagrożeń – zewnętrznych impulsów godzących w dobrostan człowieka i możliwości ochrony przed skutkami ich destrukcyjnego oddziaływania.

Powyższe stwierdzenie w dostatecznie szerokim przedziale ufności opisuje także podmiot zbiorowy – grupę społeczną. Socjologia określa tym terminem zbiorowość ludzką – zbiór jednostek, w którym wspólnota pewnych społecznych cech wyraża się w zbiorowej tożsamości, a towarzyszące temu interakcje w jej obrębie są częstsze i intensywniejsze niż z osobami z zewnątrz⁴. Oprócz wielorakich powiązań grupę społeczną konstituuje jej wymiar przestrzenny, wyznaczony obszarem życiowej aktywności. Jeżeli jest on względnie niewielki, mówimy grupach lub społecznościach lokalnych. W rozumieniu teorii bezpieczeństwa konstituuje je różne, zawsze przestrzenne, kryteria. Społecznością lokalną jest więc rodzina, krąg towarzyski, grupa pracownicza czy też mieszkańcy miejscowości.

Jednostka, podmiot indywidualny, ocenia swą sytuację w oparciu o posiadaną wiedzę, zgromadzone doświadczenia, właściwości umysłu i psychiki, a więc subiektywnie. Podobnie subiektywna jest ocena wypracowana przez podmiot zbiorowy – grupę społeczną. Przy tym szacunek prawdopodobieństwa zaistnienia i intensywności zagrożeń nie jest prostą średnią arytmetyczną ocen podmiotów indywidualnych, lecz – z dużym przybliżeniem – średnią ważoną, której składowe mają różny ciężar, największy – osób znaczących w środowisku, liderów opinii.⁵ Nie mniej jednak w niewielkich społecznościach znaczenie mają oceny wszystkich ich członków. Impulsy kształtujące bezpieczeństwo grupy wypływają nie tylko z otoczenia, lecz także z jej wnętrza. Ta ostatnia składowa mierzona jest ilością i jakością relacji między członkami grupy. Matematyczne modelowanie bezpieczeństwa wskazuje, że jego odczuwalny poziom rośnie wraz z liczbą relacji i interakcji, przede wszystkim dwu- i wielostronnych, przy czym potencjał więzi pozytywnych winien przewyższać deficyt wytworzony przez relacje negatywne⁶.

Bezpieczeństwo, a dokładniej poczucie stabilności i przewidywalności, wraz z potrzebami fizjologicznymi zaliczane jest do potrzeb egzystencjalnych, warunkujących istnienie i możliwość wypełniania przez podmiot przypisanych mu ról społecznych. A. Maslov uważał, że potrzeby egzystencjalne mają wyjątkowy status biologiczny i psychologiczny wynikający z ich imperatywnego charakteru i muszą być zaspokojone pod groźbą upośledzenia funkcji lub nawet destrukcji podmiotu⁷. Warunkują one także spełnienie potrzeb wyższego rzędu, określanych mianem społecznych: przynależności, uznania i samorealizacji. Podkreślić przy tym należy, że między egzystencjalną potrzebą bezpieczeństwa a potrzebami społecznymi zachodzi sprzężenie zwrotne; deficyt przynależności, uznania lub brak możliwości samorealizacji wywołuje u podmiotu poczucie dyskomfortu, niepokój i frustrację. Odczucia te są typową reakcją na zagrożenie, a więc niepowodzenia społeczne skutkują upośledzeniem odczuwalnego bezpieczeństwa. Dążąc do przywrócenia jego akceptowalnego poziomu, podmiot podejmuje aktywność. Nader często jednak ocena stopnia zagrożenia i w konsekwencji działania naprawcze (ratunkowe) skażone są licznymi błędami: myślenia życzeniowego, confirmacji lub oceny holistycznej, co zwykle skutkuje ich niską racjonalnością.⁸

⁴ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2010, s. 196.

⁵ Tamże, s. 201–203, 234.

⁶ Relacjom uznawanym za pozytywne winien towarzyszyć efekt wzmocnienia, synergii dodatniej, M. Trubas, dz. cyt., s. 83.

⁷ A. H. Maslov, *Motivation and Personality*, wyd. ros., St. Petersburg 2002, cz. 1, s. 64–75; cz. 2, s. 108–114.

⁸ T. Tysza, T. Zaleśkiewicz, *Racjonalność decyzji. Pewność i ryzyko*, Warszawa 2001, s. 90–101.

Bezpieczeństwo uczestników choszczeńskiego projektu

Uczestnicy projektu realizowanego przez DPS zaliczają się do dwóch wyraźnie wyodrębnionych kohort⁹. Pierwsza to pensjonariusze ośrodka, osoby zaawansowane wiekowo, z grupy „starszych starszych”, druga – dzieci w wieku przedszkolnym. Nawet nie posiłkując się dokładniejszymi charakterystykami socjologicznymi można przyjąć założenie, że stosunek do bezpieczeństwa właściwy każdej grupie jest podobny i można je traktować jako homogeniczne: oceny bezpieczeństwa ich członków są więc zbliżone. Poczucie dyskomfortu seniorów jest głównie skutkiem przypadłości związanych z wiekiem, słusznie bowiem zauważył T. Żeleński – Boy: „Gdy człowiek robi się starszy, wszystko w nim po trochu parszywieje” (Słówka, Ernestynka). Rezultatem jest ograniczenie pola aktywności: domowo-rodzinnej, zawodowej, społecznej, intelektualnej i fizycznej, a w przypadku pensjonariuszy ośrodka aktywność na rzecz rodziny i dotychczasowego środowiska społecznego, jak się wydaje, praktycznie nie istnieje. Zanika też zdecydowana większość relacji definiujących konteksty funkcjonowania w dotychczasowym środowisku społecznym¹⁰. Taka, relatywnie gwałtowna, zmiana skutkuje apatią, poczuciem wykluczenia oraz braku możliwości zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu, zwłaszcza przynależności i uznania. Deficyt ten, na zasadzie opisanego wyżej sprzężenia zwrotnego, upośledza poczucie bezpieczeństwa. Przy tym zjawisko ma charakter procesu samonapędzającego się, a więc negatywny stan pogłębia się w miarę upływu czasu. Pojawia się także frustracja, a ta – zgodnie z teoriami J. Dollarda i L. Berkowitza – przeradza się w agresję lub/i gniew¹¹. Niszczone są istniejące jeszcze pozytywne relacje oraz chęć nawiązywania nowych, a do otoczenia trafiają destrukcyjne impulsy upośledzające bezpieczeństwo całej grupy społecznej. W tym przypadku kategoria „otoczenie” obejmuje przede wszystkim mieszkańców i personel placówki a także, choć zapewne w zdecydowanie mniejszym stopniu, rodziny pensjonariuszy.

Inne aspekty bezpieczeństwa rozpatrywać należy w przypadku drugiego zbiorowego podmiotu projektu – dzieci. W tym miejscu uczynić należy istotne zastrzeżenie – teoria bezpieczeństwa rozpatruje bezpieczeństwo dzieci wyłącznie w ujęciu przedmiotowym, analizując źródła i charakter specyficznych zagrożeń. Funkcjonalnym aspektem, tj. ograniczeniem lub likwidacją negatywnych oddziaływań, w tym możliwości krzywdzenia dzieci, zajmują się inne subdyscypliny: psychologia bezpieczeństwa, pedagogika bezpieczeństwa i socjologia bezpieczeństwa. Nawet pobieżne odwołanie się do ich dorobku upoważnia do stwierdzenia, że potrzeba bezpieczeństwa u dzieci jest szczególnie silna. Jej zaspokojenie jest warunkiem koniecznym pomyślnego psychospołecznego rozwoju młodych ludzi, a szczególnie ukształtowania ciekawości świata, aktywności, otwartości i potrzeby kontaktu z innymi ludźmi. Zauważmy, że wszystkie wyżej wymienione cechy mają charakter pozytywnych relacji społecznych, niezbędnego elementu bezpieczeństwa grupowego. Potrzebę bezpieczeństwa dzieci zaspokajają przede wszystkim rodzice i środowisko domowe¹². Lecz także w tym przypadku nawet wiedza potoczna pozwala zgłosić wątpliwości odnośnie wydolności wychowawczej tego sektora społecznego otoczenia najmłodszych. Wystarczy odnotować powszechnie znane zjawiska możliwe określane wspólnym mianem uwiadu bezpośrednich kontaktów w rodzinie i grupie rówieśniczej. Skutkiem jest narastające poczucie odrzucenia, braku akceptacji i samotności, nierozumienie otoczenia i prze-

⁹ Kohorta – w statystyce zbiór ludzi wyodrębniony wg. kryterium cech powstałych na skutek specyficznych dla niego zjawisk i procesów, J. Z. Holzer, Demografia, Warszawa 2003, s. 14.

¹⁰ P. Sztompka, dz. cyt., s. 37.

¹¹ M. Wolicki, Podstawowe teorie agresji w ujęciu psychologicznym, „Dyskurs Pedagogiczny”, t. 7, 2013, s. 27–29.

¹² K. Żernik, Rola i znaczenie rodziców w życiu dziecka, „Nauczyciel i Szkoła”, 2018, nr 4(68), s. 15.

konanie o jego wrogości.¹³ Co do swej istoty są to odczucia podobne do omówionych wcześniej w grupie seniorów i także zmuszają dzieci do podejmowania samodzielnych prób zmiany swej sytuacji, w skutkach zawsze i pod każdym względem groźnych i niebezpiecznych. Chaotyczna i nieracjonalna aktywność pogłębia atrofie interakcji wewnątrz rodziny i grupy rówieśniczej, a zmniejszenie ich dodatniej synergii obniża poziom samooceny i odczuwanego bezpieczeństwa.

Korzystne jest więc tworzenie warunków do nawiązywania i utrzymania liczby pozytywnych relacji członków obydwu analizowanych kohort. Ponad wszelką wątpliwość możemy mówić o poprawie w ten sposób dobrostanu rozumianego jako subiektywne odczuwanie przez jednostkę – i niekoniecznie werbalizowane – zadowolenie z własnego życia. Wydaje się, że w przypadku seniorów chodzi o wolę czy też chęć życia, zaś dzieci – ogólnego stanu psychiki.¹⁴ Dobrostan jednostek przekłada się, z uwzględnieniem uczynionego wcześniej zastrzeżenia, na potencjał społeczny kohorty, jej zdolność do inspirowania kreatywnych działań w sferach i obszarach ważnych dla jej członków. Jest to jeden z rzadko podnoszonych w literaturze przedmiotu elementów bezpieczeństwa grup lokalnych.¹⁵ Najkrócej ujmując – poprawa dobrostanu skutkuje ograniczeniem alienacji, zniechęcenia i przywraca chęć do życia.

Kierunki integracji międzypokoleniowej

Opierając się na teorii bezpieczeństwa oraz analizie bezpieczeństwa grup społecznych uczestniczących w projekcie można podjąć próbę zarysowania szczególnie wydajnych form wpływania na poczucie bezpieczeństwa seniorów, dzieci i ich społecznego otoczenia.

Wydaje się, że w relacji międzypokoleniowej stroną „więcej dającą” (choć wymaga to szczegółowych badań z zastosowaniem metod ilościowych) są seniorzy. Paradoksalnie, związane z ich wiekiem ograniczenia mogą być atutem, ponieważ ludzie starsi nie zmieniają się tak szybko jak reszta społecznego otoczenia dzieci. Kontakty z nimi mogą dać najmłodszemu okazję do spokojnego poukładania sobie i zrozumienia licznych bombardujących je zewnętrznych oddziaływań (impulsów). W tym przypadku seniorzy spełniają rolę stabilizatora emocjonalnego. Kolejny kierunek oddziaływania to rozwój poznawczy dzieci. Rozmowy ze starszymi, a dzieci bardzo lubią rozmawiać i potrafią słuchać, wspólne wykonywanie różnych prac (dzielenie się wiedzą i umiejętnościami) rozbudzają ciekawość intelektualną dzieci i stymulują je do prób samodzielnego rozwiązywania problemów. Kontakty międzypokoleniowe niewątpliwie rozwijają umiejętności społeczne dzieci: zdolność do bycia obok osoby spoza kręgu rodzinnego i zachowania równowagi między więzią z nią a swoją niezależnością, a także nawiązywania relacji zaspokajających naturalną potrzebę bliskości i akceptacji. Jednocześnie spokojne (chciałoby się napisać – niespieszne) rozmowy z osobą starszą pozwalają dziecku zrozumieć pędzący obok świat. Niewątpliwie obniża to poziom niepokoju i stresu demolującego poczucie bezpieczeństwa dziecka. Ważnymi umiejętnościami społecznymi, które również mogą zostać ukształtowane u małych rozmówców, są empatia i gotowość do pomocy oraz akceptacja różnic i szacunek dla innych, odmiennych ludzi. Te właśnie

¹³ G. Paluch, Dzieci nieakceptowane w grupie: diagnoza i analiza zjawiska, „Nauczyciel i Szkoła”, 1999, nr 2(7), s. 45–46.

¹⁴ D. Karaś, Pojęcia i koncepcje dobrostanu: przegląd i próba uporządkowania, „Studia Psychologica: teoria et Praxis”, 2019, vol. 19, nr 2, s. 11–14.

¹⁵ J. Gierszyński, Bezpieczeństwo społeczne jako dziedzina bezpieczeństwa narodowego, „Historia i Polityka”, 2018, nr 23(30), s. 28; M. Leszczyński, Bezpieczeństwo społeczne a współczesne państwo, „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej”, 2011, nr 2(185), s. 123–130.

wartości szczególnie wyraźnie wpływają na pozytywny charakter (dodatnią wartość) relacji wewnątrz społeczności lokalnej.

W innym, szerszym wymiarze rozpatrywać należy funkcję kontaktów międzypokoleniowych roboczo nazwaną przekazywaniem dziedzictwa. Bezpośredni kontakt może być okazją do zaprezentowania dzieciom istotnych elementów kodu kulturowego oraz zestawu mitów i wartości konstytuujących naród: poczynając od piosenek, wierszyków i przysłów, poprzez rzadko obecnie używane określenia i zwroty do wskazywania wzorców zachowań, norm społecznych i zasad współżycia społecznego. Dzieci mogą więc poznawać historię i tradycje bezpośrednio od uczestników przeszłych zdarzeń. Sądzę, że sprzyja to formowaniu poczucia ciągłości i przynależności do szerszej wspólnoty, w tym przypadku – narodowej.

Pozytywne impulsy docierające do seniorów ze strony dzieci są mniej oczywiste. Prawdopodobnie najistotniejszy jest przekaz o przydatności („jestem potrzebny”). Chęć sprostania oczekiwaniom pobudza aktywność umysłową, skłania do przeglądu posiadanej wiedzy i umiejętności, a przy uczynieniu z nich treści kontaktów – także odświeżenia pamięci. Odciąga to ludzi starszych od zamykania się w sobie, bezwładności intelektualnej i ponurych często rozmyślań. Same zaś spotkania i bezpośrednie obcowanie z dziećmi, wnoszą zauważalną wartość dodaną – wytrącają seniorów z codziennej rutyny, zaś znany z psychologii „efekt pandy” budzi pozytywne odczucia inspirujące do wyjścia z wykluczenia społecznego. Nie przypadkiem przecież w Biblii zapisano: „Koroną starców są wnukowie”¹⁶. Nawet ci „przyszywani”.

Zasygnalizowane wyżej pozytywne treści relacji międzypokoleniowych są, zdaniem autora, charakterystyczne dla analizowanego projektu. Zapewne ich wykaz nie jest zamknięty, bez trudu bowiem można wskazać inne obszary zaangażowania seniorów w integrację międzypokoleniową. Należy jednak mieć na względzie, że seniorzy są jednak dla dzieci osobami spoza kręgu rodzinnego, ze wszelkimi tego konsekwencjami. Stąd niezwykle ważna i delikatna funkcja personelu ośrodka i pedagogów – opiekunów dzieci inicjujących i moderujących relacje tak, by miały one pożądany potencjał oraz odpowiednią treść i stosowną intensywność.

Projekt angażujący ludzi starszych w budowanie relacji międzypokoleniowych swym znaczeniem wykracza poza ramy placówki. Jest bowiem wkładem w definiowanie roli ludzi starszych w społecznościach lokalnych w realiach współczesnej Polski. Odsetek seniorów w populacji nieustannie rośnie, co wynika tak z wydłużenia przeciętnej długości życia, jak i zachwiania korzystnej struktury demograficznej. Potencjał seniorów, ich życiowe doświadczenie, wiedza i umiejętności mogą odegrać istotną rolę w powstrzymaniu, a co najmniej stopianiu, skutków dezintegracji rodzin oraz wychowaniu i edukacji pokolenia wnuków, oddziałując pozytywnie na rozwój emocjonalny i społeczny dzieci. Dla seniorów zaś, zwłaszcza wyłączonych ze swego środowiska rodzinnego pensjonariuszy ośrodka, ta forma aktywności stępią dolegliwości ich obecnej sytuacji społecznej.

Zaprezentowane rozważania o wpływie relacji międzypokoleniowych na bezpieczeństwo społeczności lokalnych sygnalizują potrzebę pogłębionych badań interdyscyplinarnych. Szczególnie frapujący wydaje się problem doboru metod i narzędzi badawczych pozwalających uzyskać dane ilościowe możliwe do zastosowania w modelowaniu zjawiska. Przedstawione w trzeciej części tekstu rozważania mają charakter opartych na racjonalnych przesłankach tez. Można zaryzykować stwierdzenie, że inicjatywa dobrze służy bezpieczeństwu i nawet celowe byłoby rozszerzenie grona jej uczestników o dzieci w wieku wczesnoszkolnym.

¹⁶ Pismo Święte starego i nowego testamentu, Księga przysłów, Prz. 17.6.

Bibliografia

- Gierszyński J., Bezpieczeństwo społeczne jako dziedzina bezpieczeństwa narodowego, „Historia i Polityka”, 2018, 23(30).
- Holzer J. Z., Demografia, Warszawa 2003.
- Karaś D., Pojęcia i koncepcje dobrostanu: przegląd i próba uporządkowania, „Studia Psychologica: teoria et Praxis”, 2019, vol. 19, nr 2.
- Leszczyński M., Bezpieczeństwo społeczne a współczesne państwo, „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej”, 2011, nr 2(185).
- Maslov A. H., Motivation and Personality, wyd. ros., St. Petersburg 2002.
- Paluch G., Dzieci nieakceptowane w grupie: diagnoza i analiza zjawiska, „Nauczyciel i Szkoła”, 1999, nr 2(7).
- Pismo Święte starego i nowego testamentu, Biblia Tysiąclecia, Pallotinum 2019.
- Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, Warszawa 1996.
- Stańczyk J., Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa, Poznań 2017.
- Sztompka P., Socjologia. Analiza społeczeństwa, Kraków 2010.
- Trubas M., Bezpieczeństwo. Zarys teoretyczny, Szczecin 2017.
- Tyszka T., Zaleśkiewicz T., Racjonalność decyzji. Pewność i ryzyko, Warszawa 2001.
- Wolicki M., Podstawowe teorie agresji w ujęciu psychologicznym, „Dyskurs Pedagogiczny”, 2013, t. 7.
- Żernik K., Rola i znaczenie rodziców w życiu dziecka, „Nauczyciel i Szkoła”, 2018, nr 4(68).

Grażyna ERENC-GRYGORUK

Starość i osoby starsze w oczach dzieci

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie
Wydział w Gryficach

„Podobnie jak jesień może być najpiękniejszą porą roku,
tak i starość może być najlepszym okresem życia.
Bywają jednak jesienie słotne i bezowocne
i starość też jałowa, bolesna, a nawet tragiczna”

Antoni Kępiński,¹ *Rytm życia*

Streszczenie: W przestrzeni publicznej starość i osoby starsze funkcjonują w formie stereotypów negatywnych – stygmatyzujących oraz pozytywnych prezentujących idylliczny obraz. Celem artykułu jest zaprezentowanie fragmentu wyników badań dotyczących opinii dzieci (w wieku 7–10 lat) na temat starości i osób starszych. Spontaniczne i szczere wypowiedzi dzieci były na tyle interesujące, gdyż wydaje się dalekie od stereotypów i uprzedzeń. Autor opracowania wskazuje, na pozytywny wizerunek starości i osób starszych w oczach dzieci. Taki wizerunek może przyczynić się do kształtowania wzajemnych relacji a tym samym właściwych postaw pomiędzy najmłodszymi a seniorami.

Słowa kluczowe: starość, osoby starsze, seniorzy, stereotypy, wymiar biologiczny, psychiczny i społeczny.

Abstract: The concepts of an old age and the elderly function in public space in the form of negative and stigmatizing stereotypes as well as positive stereotypes presenting an idyllic image of the elderly. The aim of the article is to present a fragment of research results regarding the opinions of children (aged 7–10) about an old age and the elderly. The children's spontaneous and honest statements proved to be of interesting nature far from stereotypes and prejudices. The author of the study indicates that the positive image of old age and the elderly in the eyes of children can contribute to shaping mutual relationships and thus appropriate attitudes between the youngest and seniors.

Keywords: old age, the elderly, seniors, stereotypes, biological, mental and social dimensions.

Wprowadzenie

Analiza prowadzonych w Polsce badań na temat wizerunku osób starszych (A. Rudnik, O. Gogolin, E. Szymik i innych) pozwala stwierdzić, iż nie ma zgodności, co do postrzegania starości i osoby starsze przez najmłodsze pokolenie. Obecnie istnieje powszechny kult nieustannej młodości i sprawności, który raczej w negatywnym świetle przedstawia osoby starsze. Zatem wyłaniający się w społeczeństwie stereotyp starości i osoby starszej jest najczęściej negatywny².

¹ Antoni Kępiński, *Rytm życia*, Sagittarius, Warszawa 1992, s. 278).

² A. Rudnik, *Wymiary starości i cechy ludzi starych w percepcji dzieci i młodzieży*, Pogranicze. Studia Społeczne. Tom XXVIII (2016), s. 202.

W przestrzeni publicznej „starość” niejednokrotnie funkcjonuje w formie przesądu, który jest obrazem krzywdzącym a nawet stygmatyzującym takie osoby³. „Uwypukla [się] nieprzydatność społeczną, schorowanie, bierność i nierzadko wykluczenie społeczne”⁴. Podstawowe znaczenie w przełamywaniu stereotypów dotyczących ludzi w okresie „późnej dorosłości” odgrywa kształtowanie właściwego sposobu postrzegania ludzi starych przez najmłodszych oraz kształtowanie ich podejścia do własnej, choć odległej, ale nieuchronnej starości.

Mając na względzie powyższą przesłankę, w lutym 2024 roku przeprowadzono badania sondażowe w szkole podstawowej nr 10 w Szczecinie z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu. Odpowiedzi udzielało 45 uczniów losowo wybranych, w wieku 7–10 lat. Przedział wiekowy respondentów nie był przypadkowy, gdyż zgodnie z założeniami psychologii rozwojowej u dzieci w tym okresie następuje przejście od powierzchowności odbioru do myślenia operacyjnego. W efekcie u dzieci pogłębia się obiektywizacja opisu innych ludzi. Zatem dzieci w klasach I–III dostrzegają wyraźne zmiany w sposobie zachowania innych osób, przy tym są one niezwykle otwarte i szczere. Dzieciństwo jest także okresem kształtowania własnej hierarchii wartości i celów, określania swojego miejsca w świecie. Innymi słowy to decydujący etap dla powstawania i budowania poglądów, przekonań na temat otaczającej rzeczywistości, ludzi, zjawisk, a więc także tych dotyczących starości i osób starszych.

Stereotypy starości i stereotypy wizerunku osób starszych...

Stereotyp to „szablon, uproszczony, tradycyjny zazwyczaj irracjonalny obraz...”⁵, inaczej pewien wzorzec myślowy. W kontekście starości to „uogólniona reprezentacja grupy wyodrębniona z uwagi na jakąś łatwo zauważalną cechę określającą społeczną tożsamość – w tym wypadku wiek”⁶. Zdaniem Wiolety Bryniewicz i Marka Bulsa stereotyp funkcjonuje w ludzkich schematach poznawczych i relacjach międzyludzkich na tyle silnie, że nie ma potrzeby weryfikacji go w odniesieniu do rzeczywistości⁷. Jednocześnie stereotypy są długotrwałe i odporne na zmiany; przeważnie wyrażają wartości i oceny akceptowane przez społeczeństwo. Stereotypy mogą być nacechowane zbyt wieloma uogólnieniami, posiadać charakter wartościujący i wyrażać negatywne przekonania, przeobrażające się w uprzedzenia. W życiu codziennym niejednolodnie „starość” łączona jest ze złym stanem zdrowia, niedołężnością oraz zależnością od innych, pomijając przy tym fakt istnienia całkiem licznej grupy osób starszych cieszących się doskonałym zdrowiem i świetną aktywnością. Małgorzata Potent-Ambroziewicz opisuje osiem modeli osobowościowych człowieka starego w kontekście wyobrażeń negatywnych. Są to między innymi: człowiek słaby, bezbronny, osamotniony, niezaangażowany społecznie, niezdolny sąsiad, typ złośliwego sknery, mruka i ponuraka itp.⁸. Takie stereotypy dla ludzi starszych potrafią być obraźliwe a tym samym niesprawiedliwe. Znaczącą rolę w procesie utrwalania stereotypowego – negatywnego obrazu starości odgrywają środki masowego przekazu, gdzie odbywa się „nieustanne dążenie do

³ Por. J. Hebda, A. Biela, *Znaczenie stereotypów i teorii starzenia się w postrzeganiu społecznym osób starszych*, „Edukacja Etyczna”, 2015 nr 9, s. 55. https://edukacjaetyczna.pl/wp-content/uploads/Archiwum/EE_09_2015-8.pdf (dostęp: 30.04.2024).

⁴ W. Bryniewicz, M. Bulsa, *Młodzież wobec starości i starzenia*, „Hygeia Public Health”, 2017, nr 52(3), s. 204, <http://www.h-ph.pl/pdf/hyg-2017/hyg-2017-3-203.pdf> (dostęp: 30.04.2024).

⁵ W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1975, s. 916.

⁶ J. Wawrzyniak, *Funkcjonowanie stereotypu starości w społeczeństwie*, „Gerontologia Społeczna”, 2007 nr 1(2), s. 71.

⁷ W. Bryniewicz, M. Bulsa, *Młodzież ...*, op. cit. s. 204.

⁸ M. Potent-Ambroziewicz, *Starość w języku młodzieży współczesnej*, Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2013.

uproszczenia i uogólniania przekazywanych komunikatów”⁹. Drugim nie mniej ważnym czynnikiem utrwalającym negatywny stereotyp o starości i osobach starszych jest postępujący kryzys rodziny i z nim związane osłabienie więzów rodzinnych. W czasie dominacji „modelu rodziny małej”, zanikania rodzin wielopokoleniowych, kryzysu wartości – zmienia się też rola i miejsce człowieka starego w społeczeństwie.

Jednak stereotyp może również funkcjonować w kontekście pozytywnego obrazu – wzorca skupionego na cechach pożądanых. W przypadku „starości” może to być obraz „pogodnego seniora”, który ma dla wnuków czas, lub „babci, której włosy są pokryte szronem”, robiącej na drutach, czytającej wnukom bajki lub gotującej smakołyki. Według opinii Joanny K. Wawrzyniak *„bez uwzględniania różnic indywidualnych i wrzucając wszystkich w jeden schemat, można mówić jedynie o stereotypie nie tyle pozytywnym, co pseudo pozytywnym”*¹⁰. Należy podkreślić, że coraz bogatsza wiedza gerontologiczna wskazuje, że „starość” może być okresem niezwykle twórczym, aktywnym i obfitującym w nowe przeżycia i doświadczenia, dającym satysfakcję i motywację do działania osobom starszym¹¹. Wielu autorów stara się unikać pojęcia „człowiek stary”. zastępuje je określeniami: „senior”, „seniorzy”, lub „osoby trzeciego, czwartego wieku, późnego wieku”. Trzeci wiek to czas, gdy jednostka wolna jest od pracy zawodowej i zadań rodzicielskich, zaś czwarty wiek to czas życia, gdy jednostka ze względu na podeszły wiek traci samodzielność i niezależność, ma ograniczoną sprawność fizyczną i umysłową¹².

Analiza wyników badań

W kontekście teoretycznych przesłanek i wielu wątpliwości na temat pozytywnych, czy negatywnych stereotypów związanych ze starością i postrzeganiem osób starszych przez dzieci sformułowano problem główny: „w jaki sposób dzieci postrzegają starość i osoby starsze?”

Od kiedy zaczyna się starość?

Jednym z pierwszych pytań skierowanych do najmłodszych respondentów było pytanie: od kiedy zaczyna się starość? Należy zaznaczyć, że współcześnie nadal do nierozstrzygniętych należą pytania o to, kogo należy uznać za osobę starszą oraz, jakie istnieją kryteria starości. Wprawdzie wiele epok wcześniej próbowano zdefiniować „starość”, rozpatrując ją w różnych ujęciach. Jednak dopiero w wieku XIX terminowi „starość” przyznano status zjawiska społecznego. W tym okresie próbowano przy pomocy metod empirycznych określić właściwości fizyczne, duchowe i obyczajowe ludzi starych.

Autorzy „Słownika języka polskiego” pod redakcją Mieczysława Szymczaka „starość” definiują, jako „okres życia następujący po wieku dojrzałym; okres, kiedy się jest starym”¹³. Synonimy starości to określenia pozytywne m.in. „jesień życia”, „złoty wiek”, „późna dorosłość”. Według literatury nie można jednoznacznie określić, kiedy dokładnie rozpoczyna się w ontogenezie

⁹ J. Hebda, A. Biela, *Znaczenie stereotypów i teorii starzenia się w postrzeganiu społecznym osób starszych*, „Edukacja Etyczna”, 2015 nr 9, s. 55, https://edukacjaetyczna.pl/wp-content/uploads/Archiwum/EE_09_2015-8.pdf [dostęp: 28.04.2024].

¹⁰ J.K. Wawrzyniak, *Starzenie się i jego charakterystyka* [w:] *Ludzka starość*, A. Fabiś, J. K. Wawrzyniak, A. Chabior (red.), Impuls, Kraków 2015, s. 72.

¹¹ A. Kotlarska-Michalska. *Starość w aspekcie socjologicznym*, „Roczniki Socjologii Rodziny” XII UAM, Poznań 2000, s. 150.

¹² J. Hryniewicz, *Los starca zależy od kontekstu społecznego – wprowadzenie*, [w:] *O sytuacji ludzi starszych*, T. III, J. Hryniewicz (red.), Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2012, s. 11.

¹³ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego*. PWN, Warszawa 1981, s. 322.

człowieka „starość”. Na przestrzeni wieków zmieniała się i ciągle zmienia się społeczna granica oddzielająca starość od wieku średniego. W starożytności za człowieka starego uważano osobę, która ukończyła 40., a nawet 35. rok życia. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) za początek starości uznaje 60. rok życia. Innymi słowy zazwyczaj przez „starość” rozumie się okres w rozwoju człowieka po ukończeniu 60–65 roku życia, ponieważ wówczas uaktywniają się zjawiska fizyczne, psychiczne i społeczne właściwe dla tego okresu. Niezwykle interesująca jest klasyfikacja osób starszych Janiny Janiszewskiej-Rain, która wyróżniła trzy etapy „starości” („późnej dorosłości”). Osoby będące na pierwszym etapie badaczka nazwała grupą „młodszy starsi”. Do tej grupy zaliczyła osoby w przedziale wiekowym 60–75 lat. Druga grupa obejmowała osoby w wieku 75–85 lat i określiła je mianem „starszy starsi”. Trzecia grupa to osoby po 85. roku życia, czyli „najstarszy starsi”¹⁴. Zdaniem Łukasza Tomczyka „wiek metrykalny (kalendarzowy, chronologiczny) nie odnosi się w takim samym stopniu do wieku biologicznego (poziom zużycia organizmu), czy też wieku czynnościowego (określającego stan sprawności intelektualnej i motorycznej) lub wieku społecznego (wyznaczanego przez wypełnianie ról społecznych)”¹⁵. Przyjmowane klasyfikacje nie mają jednak charakteru uniwersalnego, gdyż między ludźmi w tym samym wieku mogą istnieć znaczne różnice.

Pytanie skierowane do najmłodszych: od kiedy zaczyna się starość? dotyczyło subiektywnej ich oceny na temat rozpoczynania się późnego etapu w życiu człowieka tj. starości. Odpowiedzi dzieci były bardzo różne, a rozpiętość czasowa bardzo duża. Uczniowie odpowiadali, że starość zaczyna się w wieku 25, 30, 40 lat. Nieliczne odpowiedzi to: „70 i więcej”, co pozwala na stwierdzenie, że w oczach dziecka każda osoba dorosła uchodzi za starą, co ma związek z „niedostateczną orientacją w czasie oraz być może nieukształtowanym jeszcze całkowicie pojęciem liczby”¹⁶.

Starość i osoby starsze – skojarzenia dzieci

Drugie pytanie dotyczyło: z kim się kojarzą osoby starsze? 80% badanych odpowiedziało, że: z babcią, dziadkiem (dziadkami), samotną sąsiadką, ale także z miłym, pogodnym człowiekiem. W literaturze można spotkać również podobne pozytywne określenia osób starszych: „wzorowi dziadkowie”, „mędracy”, a także „liberalni patriarchowie”. Zatem osoby starsze bywają postrzegane jako: rozsądne, szczere, odpowiedzialne, uczciwe oraz poważne. W sferze emocjonalnej osoby starsze uchodzą raczej za spokojne, opanowane, ale też przewrażliwione, nieco rzadziej zaś za wesołe i pełne humoru¹⁷.

Starość w różnych wymiarach

Analizując problematykę starości w kontekście różnych aspektów przyjęto stanowisko Anny Rudnik, która w swoich badaniach dotyczących ustalania wizerunku osób starszych przez dzieci i młodzież rozpatrywała ten wizerunek w trzech wymiarach: biologicznym, psychicznym

¹⁴ J. Janiszewska-Rain, *Okres późnej dorosłości. Jak rozpoznać potencjał ludzi w wieku podeszłym*, [w:] *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, red. A.I. Brzezińska, GWP, Gdańsk 2005, s. 612.

¹⁵ Ł. Tomczyk, *Rozwijanie aktywności seniorów na przykładzie uniwersytetów trzeciego wieku*, [w:] M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Wyd. Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2011, s. 196.

¹⁶ A. Kaczanowska, P. Huget, *Spostrzeganie starości przez dzieci i młodzież*, [w:] M. Krobicki, Z. Szarota (red.), *Seniorzy w społeczeństwie XXI wieku*, Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne, Kraków 2004, s. 88.

¹⁷

i społecznym. W związku z tym sformułowano kolejne pytanie: po jakich cechach można poznać osobę starszą?

W wymiarze biologicznym – zdaniem badanych dzieci/uczniów klas I–III – to przede wszystkim wszelkiego rodzaju zewnętrzne zmiany fizyczne o charakterze regresywnym: *zmarszczki, pomarszczona skóra, siwe włosy, przygarbiona postawa* itp. Poza tym uczniowie dostrzegali u wielu seniorów niezbędne dla ich prawidłowego funkcjonowania w życiu codziennym określone atrybuty tj.: okulary, aparaty słuchowe, laski, leki. Niektóre odpowiedzi badanych dotyczyły zmniejszonej sprawności fizycznej osób starszych lub jej braku: *starsze osoby są powolne, niesprawne, często chorują, są słabi, nie mają tyle sił co rodzice, są kalekie*.

W wymiarze psychicznym – według badanych – osoby starsze mają: *kłopoty z uwagą czy pamięcią* (czyli osłabieniem procesów poznawczych). Dzieciom „starość” w tym wymiarze prezentuje się już jednak jako starość zróżnicowana, przebiegająca w swoisty sposób u poszczególnych jednostek. Badania podobnej populacji uczniów klas młodszych (także młodzieży) Anny Rudnik wskazały u seniorów również na utratę motywacji do działania, co mogło skutkować ograniczeniem osobistej autonomii w zakresie możliwości poznawczych, a tym samym zmuszać seniorów do korzystania z pomocy i wsparcia innych osób¹⁸.

W aspekcie społecznym „starość” – według dzieci – łączona jest z zależnością od innych, a także nadużywaniem przywilejów m.in. komunikacyjnych: *osoby starsze narzucają swoje zadanie, wymągdrzają się, czasami się kłóć, są zbyt dociekliwe, wścibskie*. Jednocześnie najstarsze pokolenie przez najmłodszych spostrzegane jest również jako: *otaczający miłością dziadkowie, opiekunowie, emeryci posiadający określone zasady moralne, osoby, które wyznaczają najwyższe wartości*. Innymi słowy starsze osoby jawią się dzieciom, jako osoby pełne miłości, zasad moralnych oraz ustalonych wartości. W toku prowadzonych badań dzieci bagatelizowały wizję swojej starości, co wydaje się oczywiste z uwagi na wiek respondentów. Należy podkreślić, że badane dzieci na temat osób starszych wypowiadały się w sposób precyzyjny, ale równocześnie ciepły i bardzo życzliwy. W badaniach osoby starsze oceniano, również jako *osoby samotne i społecznie izolowane, a także czasami mało aktywne*. Podobnie określiła ludzi starszych Maria Straś-Romanowska, która podkreśla, że cechuje ich bierność oraz zależność od otoczenia. Oprócz tego wykazują oni niską w porównaniu z osobami młodymi motywację osiągnięć oraz małą pewność siebie, natomiast podwyższoną potrzebę spokoju i bezpieczeństwa, a także wysoki poziom lęku przed osamotnieniem¹⁹.

Czas wolny osób starszych

Nie ulega wątpliwości, że wraz z okresem starości skrajnie zmienia się styl życia i priorytety seniorów. W związku z zakończeniem pracy zawodowej i przejściem na emeryturę zwiększa się ilość ich czasu wolnego. „Okres emerytalny to czas, w którym osoby starsze (...) mogą zająć się sobą, podtrzymywać kontakty towarzyskie, realizować marzenia, które dotychczas pozostawiały – poza zasięgiem – „rozwick swoje umiejętności i zainteresowania”²⁰. Z tym związane było kolejne pytanie, które sformułowano następująco: co ludzie starsi robią w wolnym czasie? Badane dzieci odpowiadały: *mają więcej czasu niż rodzice, z wnukami spacerują, wykonują ciekawe zajęcia np. gotują, majsterku-*

¹⁸ A. Rudnik, *Wymiary starości i cechy ludzi starych w percepcji dzieci i młodzieży*, Pogrnicze. Studia Społeczne, Tom XXVIII (2016), s. 211.

¹⁹ M. Straś-Romanowska, *Późna dorosłość. Wiek starzenia się*, [w:] *Psychologia rozwoju człowieka*, T. II: *Charakterystyka okresów życia człowieka*, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, PWN, Warszawa 2007, s. 268.

²⁰ K. Banach, *Czas wolny w życiu ludzi starszych (Komunikat z badań)*, [w:] B. Bugajska (red.), *Życie w starości*, ZAPOL, Szczecin 2007, s. 40.

ją, oglądają telewizję, czytają książki, hodują rośliny, grają w karty, chodzą na zajęcia Uniwersytetu Trzeciego Wieku, ale też odpoczywają na emeryturze.

Pozytywne cechy osób starszych w opinii dzieci

Na zakończenie wywiadu zapytano uczniów klas młodszych: jakimi pozytywnymi cechami wyróżniają się osoby starsze? Badani odpowiedzieli: *uważnie słuchają wnuków, mają dla nich czas, nie pędzą do pracy, pożyczają swoim dzieciom (rodzicom) pieniądze, są cierpliwi i mądrzy, można z nimi porozmawiać na każdy temat*. Nie ulega wątpliwości, że osoby starsze wyróżniają się posiadaniem bogactwa wiedzy życiowej, która była zdobywana przez cały produkcyjny okres życia. W okresie starości może być wykorzystana w innych sytuacjach i traktowana w kategoriach mądrości życiowej²¹. Nie można też zapomnieć, że pokolenie seniorów „*mając za sobą długie życie i dystans do wielu spraw, stanowić może oparcie dla młodszych tak w duchowym, jak i egzystencjalnym wymiarze*”²². Co prawda współcześnie przypisuje się osobom starszym takie cechy, jak: wiedza, mądrość życiowa, cierpliwość, doświadczenie, autorytet, jednak znacznie rzadziej przyznaje się im pozycję równorzędną z innymi grupami wieku²³.

Podsumowanie i co dalej?

Przeprowadzone badanie sondażowe wśród respondentów w wieku 7–10 lat pozwoliły na zaprezentowanie optymistycznego obrazu starości i osób starszych w oczach dzieci, który daleki jest od negatywnego – stereotypowego myślenia na temat seniorów. W oczach dzieci „starość” rysuje się raczej w pogodnych barwach, a okres późnej dojrzałości jest czasem, kiedy osoby starsze mogą poświęcić się swoim pasjom i cieszyć się należnym odpoczynkiem. Dzieci w osobach starszych widzą troskliwych, sympatycznych i godnych zaufania opiekunów, którzy swoją mądrością życiową mogliby obdarzyć nie tylko wnuki, ale i całe otoczenie. Zdaniem Małgorzaty Dziegielewskiej „*w dzieciństwie bardzo duże znaczenie mają działania zapobiegające powstawaniu i utrwalaniu się negatywnego stereotypu starości*”²⁴. W związku z tym w kontekście współczesnych procesów demograficznych (starzenia się społeczeństwa) istotne staje się propagowanie od najmłodszych lat szkolnych potrzeby wczesnego przygotowywania się do starości poprzez kształtowanie u dzieci pozytywnych postaw wobec seniorów oraz procesu starzenia się. Temu może służyć „wychowanie do starości”, które powinno być niezwykle ważnym zadaniem dla rodziców, ale także nauczycieli nie tylko klas młodszych. Na co dzień podejmowane działania powinny dotyczyć m.in. kształtowania właściwych postaw wobec osób starszych, poprzez udzielanie obiektywnej wiedzy na temat wymiarów starości, funkcjonowania seniorów, a także ich możliwości i wszelkich trudności. Pozwoli to na zwiększenie świadomości dzieci na temat ostatniego okresu życia człowieka i równocześnie może przyczynić się do ich zaangażowania w życie osób starszych.

²¹ A. Rudnik, *Wymiary starości* ..., op. cit., s. 205.

²² B. Szatur-Jaworska, P. Błędkowski, M. Dziegielewska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Aspra-Jr, Warszawa 2006, s. 104.

²³ A. Kotlarska-Michalska, *Starość w aspekcie socjologicznym*, „Roczniki Socjologii Rodziny” XII UAM, Poznań 2000, s. 152.

²⁴ M. Dziegielewska, *Edukacja jako sposób przygotowania do starości*, „Chowanna” 2009, t. II (XXXIII), s. 54.

Bibliografia

- Banach K., (2007), *Czas wolny w życiu ludzi starszych (Komunikat z badań)*, [w:] B. Bugajska (red.), *Życie w starości*, Szczecin: ZAPOL.
- Bryniewicz W., Bulsa M., (2017), *Młodzież wobec starości i starzenia*, „Hygeia Public Health”, nr 52(3), s. 203–208, <http://www.h-ph.pl/pdf/hyg-2017/hyg-2017-3-203.pdf> [dostęp: 30.04.2024].
- Dzięgielewska M., (2009), *Edukacja jako sposób przygotowania do starości*, „Chowanna”, T. II (XXXIII).
- Hebda J., Biela A. (2015), *Znaczenie stereotypów i teorii starzenia się w postrzeganiu społecznym osób starszych*, „Edukacja Etyczna”, nr 9, s. 49–62, https://edukacjaetyczna.pl/wp-content/uploads/Archiwum/EE_09_2015-8.pdf [dostęp: 28.04.2024].
- Hryniewicz J., (2012), *Los starca zależy od kontekstu społecznego – wprowadzenie*, [w:] *O sytuacji ludzi starszych*, T. III, J. Hryniewicz (red.), Warszawa, Rządowa Rada Ludnościowa.
- Janiszewska-Rain J., (2005), *Okres późnej dorosłości. Jak rozpoznać potencjał ludzi w wieku podeszłym*, [w:] *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, A.I. Brzezińska (red.), Gdańsk, GWP.
- Kaczanowska A., Huget P., (2004), *Spostrzeganie starości przez dzieci i młodzież*, [w:] M. Krobicki, Z. Szarota (red.), *Seniorzy w społeczeństwie XXI wieku*, Kraków, Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne.
- Kopaliński W., (1975), *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa, Wiedza Powszechna.
- Kotlarska- Michalska A., (2000), *Starość w aspekcie socjologicznym*, „Roczniki Socjologii Rodziny” XII Poznań, UAM.
- Potent-Ambroziewicz M., (2013), *Starość w języku młodzieży współczesnej*, Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Tomczyk Ł., (2011), *Rozwijanie aktywności seniorów na przykładzie Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, [w:] M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP.
- Rudnik A., (2016), *Wymiary starości i cechy ludzi starych w percepcji dzieci i młodzieży*, Pogranicze. Studia Społeczne. Tom XXVIII.
- Straś-Romanowska M., (2007), *Późna dorosłość. Wiek starzenia się*, [w:] *Psychologia rozwoju człowieka*, T. II: *Charakterystyka okresów życia człowieka*, B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), Warszawa, PWN.
- Szatur-Jaworska B., Błedkowski P., Dzięgielewska M., (2006), *Podstawy gerontologii społecznej*, Warszawa, Aspra-Jr.
- Wawrzyniak J.K., (2007), *Funkcjonowanie stereotypu starości w społeczeństwie*, „Gerontologia Społeczna”, nr 1(2).
- Wawrzyniak J. K., (2015), *Starzenie się i jego charakterystyka*, [w:] *Ludzka starość*, A. Fabiś, J. K. Wawrzyniak, A. Chabior (red.), Kraków, Impuls.

Edward Wiktor RADECKI

Jak mówić i słuchać w ponowoczesnym świecie

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu. Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie
Wydział w Gryficach

Streszczenie: Ponowoczesność wcale nie jest, jak optymistycznie zakładano, rzeczywistością uporządkowaną kierującą się tylko ściśle zdefiniowanymi regułami. Jest zjawiskiem bardzo skomplikowanym, posiadającym wbrew oczekiwaniom teoretyków, wiele wad i różnych tajemnic. Żyjący w niej człowiek, jest niestety, w coraz mniejszym stopniu przygotowany do samodzielnego i skutecznego życia społecznego i gospodarczego. Kołem ratunkowym dla nas może jednak okazać się dobra, komunikacja interpersonalna i społeczna. I o niej właśnie, jej zaletach i wadach mówi ten tekst. I o tym, że nie wolno nikomu zapomnieć, że złe słowo szkodzi, rani i zbija nasze nadzieje i dobrą przyszłość. A może dobra komunikacja społeczna i interpersonalna pomoże nam odbudować poczucie wspólnotowości?

Słowa kluczowe: ponowoczesność, komunikacja społeczna i interpersonalna, dobre porozumienie, błędy komunikacyjne, rozmowa równoprawna.

Jedyne, czego możemy być dziś pewni, to niepewność
Zygmunt Bauman¹

Rozmowy... nie, to nie jest dobre słowo – pogaduszki
przez Internet są potwornie niebezpieczne.
Uzależniają, są proste, łatwe i przyjemne.
Michał Kotliński²

Ponowoczesność, to powstały w końcu XX wieku prąd filozoficzny, ujawniający braki, względności oraz niedoskonałości i wcześniejszych znaczących koncepcji ideowych i artystycznych przeszłości, na których opierało się i opiera ludzkie myślenie oraz poczucie estetyki. Ponowoczesność pojawia się jako ich naturalne i konieczne następstwo, często określane jako rzeczywistość uporządkowana, kierująca się ściśle zdefiniowanymi regułami, wyznaczającymi jej kierunek działania. Pokłada wiarę w odkryciach naukowych, za pomocą których wyjaśniano świat. Z czasem okazało się jednak, że obowiązujące normy przestają być wystarczające, o czym świadczą chociażby wydarzenia mające miejsce podczas II wojny światowej, co uznano za początek nowej fazy życia ludzkości³. Jej nazwę stworzono poprzez dodanie przedrostka „po” do słowa „nowoczesność”, by w ten sposób podkreślić fakt definitywnego zakończenia tej drugiej⁴. Ponowoczesność stanowi zatem bardzo złożone zjawisko, będące konsekwencją wcześniejszej epoki, która ujawnia w niej swoje wady i niedoskonałości. Nie tylko nie sposób jej zdefiniować

¹ Zygmunt Bauman „Forum”, 16.12.2012.

² M. Kotliński. Miłość zwija się w bibułę.

³ Zob. Bauman Z. (2000). Ponowoczesność jako źródło cierpień. Warszawa.

⁴ Por. Działowski G. (1995). Ponowoczesna świadomość estetyczna. [w:] Trudna ponowoczesność. Rozmowy z Zygmunt Baumanem, cz. I. A. Zeidler-Janiszewska [red], Poznań, s. 147–160.

ze względu na mnogość aspektów, których dotyczy, ale także trudno określić jej ramy czasowe. Według niektórych badaczy, ponowoczesność stanowi rzeczywistość aktualnie przeżywaną, ale pojawiają się również głosy, że ma ona dopiero nastąpić. Wszystko to sprawia, że obszar jest interesujący i zachęca do pogłębionej refleksji, bo ta nasza, nieprzewidywalna i niełatwa do zrozumienia rzeczywistość kryje w sobie wiele jeszcze niezgłębionych tajemnic⁵. Myśląc o niej hurraoptymistycznie, ogólnikowo i teoretycznie, podkreślamy takie jej, występujące z różnym nasileniem pozytywne przejawy, jak:

- konsumpcyjna harmonia (*rozwój kapitalizmu konsumenckiego i kultury konsumenckiej, narcyzm kulturowy, wysoka indywidualizacja*, ale też: *obsesja szybkości, rozwój społeczeństwa non stop, czy „despotyzm czasu”*)⁶;
- dość powszechna aktywność demokratyczna (niestety, czasami dość iluzoryczna i przejściowa);
- do jakiegoś czasu demilitaryzacja i prawie powszechny pokój (dzisiaj już chyba prawie nieaktualne);
- humanizacja technologii. Technologie skoncentrowane na człowieku oferują nam nowe możliwości rozwoju oraz łatwiejsze interakcje na linii człowiek-maszyna. Dzięki nim technologia – coraz bardziej wszechobecna w życiu człowieka – stanie się coraz mniej zauważalna⁷;
- powszechność ducha epoki informacyjnej⁸;
- bogate życie społeczno-kulturowe.

Poza takimi widocznymi i odczuwalnymi przez wielu pozytywami, niesie ten okres niestety sporo poważnych zagrożeń. Zaliczymy do nich na przykład:

- wciąż pojawiające się i trwające najazdy, wojny i narastającą groźbę konfliktu globalnego. (według PAP na świecie toczą się obecnie 183 konflikty zbrojne)⁹;
- terroryzm (polityczny – lewicowy, prawicowy, religijny, nowych ruchów społecznych, ale i kryminalny, a pod względem rodzaju zagrożenia: bioterroryzm, terroryzm chemiczny, jądrowy czy lotniczy)¹⁰;
- niekontrolowane migracje (np. z Bliskiego Wschodu, Bałkanów Zachodnich, z Ukrainy, z Afryki i Azji)¹¹;
- zmiany klimatyczne i degradacja środowiska (erozja, spadek zawartości materii organicznej, zanieczyszczanie i zasolenie wód, utrata różnorodności biologicznej gleby, zanikanie

⁵ file:///C:/Users/Huawei/Downloads/jaremad,%7B\$userGroup%7D,+KSE_2_6_2014_Lucyna_Myszka. pdf. (dostęp: 16.11.2024).

⁶ Zob. R. Tomaszewska. Praca – konsumpcja – szczęście. Triada współczesności. file:///C:/Users/Huawei/Downloads/Praca_konsumpcja_szczęście_Triada_w.pdf. (dostęp: 16.11.2024).

⁷ https://managerplus.pl/humanizacja-technologii-transformuje-firmy-i-swiat-biznesu-89048#google_vignette (dostęp: 16.11.2024).

⁸ Społeczeństwo pierwszej dekady XXI wieku funkcjonuje w nowym etapie rozwoju, który nazywany jest erą informacyjną, gdzie każda część państwa staje się coraz bardziej oparta na swobodnym obiegu informacji. Gospodarka, system finansowy, energetyka, transport, media i wojsko są szczególnie od niego uzależnione. <https://doi.prz.edu.pl/pl/pdf/zimhtt/190> (dostęp: 16.11.2024).

⁹ Por. <https://www.pap.pl/aktualnosci/na-swiecie-tocza-sie-obecnie-183-konflikty-zbrojne-wiecej-niz-przed-trzema-dekadami> (dostęp: 16.11.2024).

¹⁰ Zob. E.W. Radecki. (red). Leksykon edukacji dla bezpieczeństwa, Szczecin 2015.

¹¹ Zob. P. Sasal (red) Niekontrolowane migracje do Unii Europejskiej, PISM. Warszawa 2015.

wielu gatunków zwierząt i roślin, osuwanie się ziemi, pustynnienie i powódzie, sztormy i tajfuny, zanieczyszczenie powietrza itd¹²);

- epidemie i pandemie (Hiszpanka, Grypa azjatycka i grypa Hongkong, Świńska grypa, czy COVID-19)¹³;
- rosnące różnice w dochodach i poziomie życia. Największe różnice w dochodach między bogatymi i biednymi są szczególnie zauważalne w Chile, Meksyku, Turcji i w Stanach Zjednoczonych. Natomiast najbardziej egalitarne pod tym względem kraje to Islandia, Słowenia, Norwegia i Dania. W Polsce na przykład w roku 2010 dochód najbogatszych 10% mieszkańców Polski był 7,7 razy większy od dochodu najuboższych 10% Polaków)¹⁴.

A w sferze społecznej m.in.:

- dominujący nad wszystkim, a nawet oderwany od etyki konsumpcjonizm, czyli postawa powodująca nieustanne i przemożne dążenie do posiadania dóbr materialnych i doświadczeń konsumpcyjnych);
- atomizacja, zanik poczucia wspólnoty i społeczeństwa obywatelskiego, pseudoindywidualizacja, znieczulica, np. częsty niestety brak reakcji efekt na chuligańskie wybryki, na niszczenie wspólnego lub czyjś mienia, na krzywdzenie słabszych, ignorowanie osób starszych, preferowanie postawy obojętnego widza: nie moje, mnie nie boli, więc to mnie nie obchodzi.....);
- przecenianie roli technologii i mediów, a zwłaszcza niebezpieczne wychowawczo, oraz nie docenianie wywoływanych przez nie zagrożeń;
- dehumanizacja, bo przecież, zdaniem wielu, posiadanie rzeczy jest najważniejsze (mieć, nie być!);
- brak zaufania do zdobywcy nauki i edukacji (np. fałszywa pandemia i ruch antyszczepionkowców¹⁵);
- płynność zamiast trwałości, zmienność zamiast stabilizacji¹⁶;
- rosnący dystans wobec ludzi i społeczności, pogłębiające się podziały społeczne;
- pogorszenie jakości i obniżenie rangi wykształcenia¹⁷ (64% przedstawicieli młodego pokolenia uważa, że na rynku maleje rola formalnego wykształcenia, tylko 23% młodych uważa, że uniwersytety odpowiednio przygotowują do wejścia na rynek pracy, a mniej niż połowa badanej młodzieży uważa, że ma dużą wiedzę i wystarczające kompetencje

¹² Dokładniej: <https://unicef.pl/co-robimy/aktualnosci/news/zmiany-klimatu-i-degradacja-srodowiska-zagraza-ja-zdrowiu-zyciu-i-przyszlosci-dzieci> (dostęp: 16.11.2024).

¹³ Skutki konsumpcjonizmu są powszechnie widoczne zarówno w naszym życiu osobistym, jak i w skali globalnej. Stałe dążenie do posiadania coraz więcej może prowadzić do chronicznego stresu, niezadowolenia z życia i utraty poczucia spełnienia. Ponadto konsumpcjonizm przyczynia się do degradacji środowiska naturalnego poprzez nadmierne zużycie zasobów, zanieczyszczenie powietrza i wody, oraz produkcję ogromnych ilości odpadów. <https://fundacjaidylla.org/jak-konsumpcjonizm-niszczy-nasze-zycie-i-planete/> (dostęp: 16.11.2024). https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/mobi?_nfpb=true&_pageLabel=P53800364871591199627310&html_tresc_root_id=300011427&html_tresc_id=300011425&html_klucz=77777&html_klucz_spis= (dostęp: 16.11.2024).

¹⁴ Zob. <https://polskieradio24.pl/arttykul/844712,rosnace-roznice-miedzy-bogatymi-i-biednymi-w-krajach-oecd> (dostęp: 16.11.2024).

¹⁵ <https://oko.press/kolejna-awantura-o-szczepionki-na-czym-polega-i-skad-sie-bierze-dezinformacja-medyczna>

¹⁶ https://www.researchgate.net/publication/341661615_Przemiany_spoleczno-kulturowe_XXI_wieku_a_poczucie_braku_stabilizacji_-_perspektywa_medioznawcza (dostęp: 16.11.24.).

¹⁷ Od siedmiu lat liczba studentów w Polsce znacząco spada. Czy dyplom uczelni wyższej przestaje być wyznacznikiem przynależności do klasy średniej? A może w ogóle stracił na wartości tak bardzo, że nie opłaca się go mieć? <https://www.rp.pl/spoleczenstwo/art9810621-czy-wyzsze-wyksztalcenie-i-dyplom-magistra-sa-juz-zbedne> (dostęp: 16.11.2024).

w zakresie poszukiwania i zdobywania pracy zawodowej¹⁸); Żyjący współcześnie człowiek, jest w coraz mniejszym stopniu przygotowany do samodzielnego i skutecznego życia społecznego i gospodarczego. Można go z jednej strony scharakteryzować jako osobę poddającą się oddziaływaniom istniejącej rzeczywistości, a za atrybuty jego życia uznać niespójność, niekonsekwencję postępowania, fragmentaryzację i epizodyczność rozmaitych sfer aktywności¹⁹. Kołem ratunkowym i bezpieczną do pozytywnej ponowoczesności, może okazać się dobra, komunikacja interpersonalna i społeczna. Idea bytu Ericha Fromma zakłada na przykład, że: szeroko rozumiane komunikowanie się z otoczeniem jest skutkiem i przyczyną naszego rozwoju gatunkowego i osobniczego²⁰. To jednak zadanie nie łatwe, bo (jak twierdzi wieszcz Adam Mickiewicz, nie ma nic pożądanego a nic trudniejszego na ziemi, jak prawdziwa rozmowa²¹.

Co zatem warunkuje możliwość prowadzenia takiej rozmowy? Oczywiście, w pierwszym rzędzie, gotowość do wymiany poglądów i kompetencja językowa wszystkich jej uczestników. Czyli w przypadku nadawcy dotyczy to jego intencji komunikacyjnej, celów jej prowadzenia, oraz poziomu odpowiedzialności za przekaz, wiedzy merytorycznej i znajomości tematu, ogólnej kompetencji komunikacyjnej (technika i styl, sprawności aparatu mowy, wyrazistości i zrozumiałości gestów, stosowanej mimiki, atrakcyjności fizycznej i intelektualnej, zdolności obserwacji, poziomu motywacji, oraz stanu psychofizycznego podczas całego procesu komunikowania się. Ważny jest również pozytywny stosunek do rozmówcy lub rozmówców, nasza wiarygodność, oraz umiejętność budowania zaufania. Szczególnie brak tych ostatnich cech utrudni, a czasami wręcz uniemożliwi skuteczne porozumiewanie się.

W przypadku odbiorcy natomiast, oczywiście obok intencji, poziomu motywacji, zaawansowania merytorycznego w obszar treści rozmowy, kompetencji komunikacyjnej i odpowiedniego stanu psychofizycznego, niezwykle ważna jest sprawność receptorów (sensorów) odbiorczych (wzrok, słuch, ale również dotyk czy receptory zapachowe). Innymi jeszcze, ale równie ważnymi dla skuteczności porozumiewania się kompetencjami i zachowaniami odbiorczymi są:

- parafrazowanie, czyli swobodne przerabianie tekstu lub tłumaczenia na język dla siebie zrozumiały, które rozwija lub modyfikuje treść oryginału, zachowując jednak jego zasadniczy sens²²;
- kontrolowanie poprawności własnego rozumienia komunikatu rozmówcy;
- poprawna analiza zwrotnych komunikatów pozawerbalnych rozmówcy (lub sali) i własnych reakcji (mimika, pomruki lub inne, pozawerbalne reakcje);
- jednoznaczne i czytelne pokazywanie własnych reakcji odbiorczych.

Wszystko to jest bardzo ważne, ponieważ nie wolno nam zapominać, że pełna komunikacja wykorzystuje wszystkie jej kanały, czyli:

- ustny, którym przekazujemy informacje za pomocą słowa mówionego (bezpośrednio, lub pośrednio za pomocą telefonu czy komunikatorów komputerowych);
- pisemny, bo transmitujemy nim komunikaty wykorzystując pismo ręczne, druk, maszynowe lub edytory pisma komputerowego;

¹⁸ Zob. <https://prnews.pl/mlodzi-nie-czuja-sie-przygotowani-do-wejscia-na-rynek-pracy-477189> (dostęp: 16.11.2024).

¹⁹ Z. Bauman (1993). Ponowoczesne wzory osobowe. „*Studia Socjologiczne*”, 2(19), s. 7.

²⁰ Por. <https://charaktery.eu/artukul/czlowiek-wedlug-fromma> (dostęp: 16.11.24).

²¹ <http://www.countrywideappliance.com/and8222Nic-pozadanszego-a-nic-trudniejszego-na-ziemi-jak-prawdziwa-rozmowaand8221-and8211-Adam-Mickiewicz-Dlaczego-ludziom-tak-id-1850.html>

²² parafraza, W. Kopaliński: . Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych. sloownik-online.pl. (dostęp: 11.09.2018).

- wzrokowy, ponieważ obraz jest bardzo ważnym i skutecznym nośnikiem informacji (zdjęcie, rysunek, barwa, roślina, forma plastyczna, widok ciała i mimika rozmówcy²³);
- dźwiękowy, bo choć nieco rzadziej, ale w razie potrzeby, komunikujemy się zaklinając informacje w dźwięk (melodia, utwór muzyczny, syreny alarmowe czy dźwięk dzwonów kościelnych zapraszających wiernych na nabożeństwo lub bijących na trwogę);
- zapachowy, stosowany przez współczesnego człowieka znacznie rzadziej, choć specyficznym i jakże ważnym komunikatem jest na przykład piękny, kuszący zapach seksownej kobiety, udającej się na randkę czy wydobywający się z pieluch zapach potrzebującego naszej pomocy opiekuńczej niemowlaka.

Dbając o dobrą komunikację, pamiętać musimy o konieczności unikania typowych niestety na przykład dla naszych rodaków a bardzo jej szkodzących błędów. Należą do nich na pewno:

- rozkazywanie, kierowanie, komenderowanie, bezrefleksyjne wydawanie poleceń.
- ostrzeganie, groźba, np. *jeszcze zobaczymy, ja wam pokażę!* albo filmowe: *My tu kurwa jeszcze wrócimy!*;
- natrętne narzucanie rozwiązań typu; *ja się na tym znam, musisz zrobić tak*; albo: *z mężczyznami, to trzeba...*;
- nieuprawnione pouczanie, moralizowanie: *ja na twoim miejscu..., uważam, że powinnaś..., na pewno nie wolno...*;
- osądzanie, krytykowanie, potępienie „w czambuł”;
- złośliwe kpiny, wyzwiska, ośmieszanie, nieuprawnione obarczanie błędami przodków (najczęściej niestety, stosują je niestety walczący ze sobą politycy);
- oszczerstwa, kłamstwa i nieprawdziwe i interpretacje słów, zdarzeń czy zachowań;
- tworzenie fałszywych laurek (np. gloryfikowanie oszustów czy przestępców politycznych lub historycznych²⁴);
- lekceważące komentowanie zdarzeń i zachowań;
- prywatne lub polityczne podsłuchiwanie i inwigilacja²⁵;
- bezpardonowe wkraczanie w sferę prywatną rozmówcy;
- agresja, wrzask, pokrzykiwanie na kogoś lub na jakiś temat.

Na pewno, dbając o dobre komunikowanie się, nie wolno prowadzić rozmowy nierównoprawnej, takiej jak *mowa władcza, mowa starcza czy mowa dziecinna*.

Czyli wchodząc z kimś w rozmowę, nie mówimy: bezosobowo, lekceważąco, protekcyjnie, z wyższością, nakazowo, zakazowo, mrukliwie, besztając, nieżyczliwie, obraźliwie, a tym bardziej wrogo.

Nie czynimy tak, bo na pewno²⁶:

²³ Popularne, przypisywane Konfucjuszowi powiedzenie mówi, że obraz wart jest tysiąca słów. Współcześnie użyć go przypisuje się Fredowi R. Barandowi z USA, promującemu wykorzystanie obrazów w reklamach umieszczanych na tramwajach. Podobne chińskie wyrażenie mówi: „Słyszeć coś sto razy nie jest lepsze od zobaczenia tego raz”.

²⁴ Skazani prawomocnymi wyrokami za przestępstwa, M. Kamiński i M. Wąsik opuścili zakłady karne tuż po godzinie 21:00 we wtorek 23 stycznia 2024. W więzieniu spędzili niecałe dwa tygodnie. W opowieści obozu PiS o tej sprawie Barbara Kamińska i Roma Wąsik odgrywają kluczową rolę. Wstawiają się za swoimi mężami u najwyższych władz. Były i u prezydenta, i w Sejmie. Jeździły co dzień pod zakłady karne. Odmawiały modlitwy. Kobiety ofiarne i waleczne zarazem. Puściły w ruch bardzo polską opowieść o partnerkach więźniów. Linia prowadzi od żon powstańców listopadowych i styczniowych przez żony opozycjonistów z lat 70. i 80, a kończyć się ma właśnie na Kamińskiej i Wąsik. <https://oko.press/kaminski-i-wasik-wyszli-z-wiezienia-teraz-wybieraja-sie-do-sejmu> (dostęp: 16.11.2024).

²⁵ <https://tvn24.pl/polska/pegasus-o-co-chodzi-co-to-jest-afery-pegasusa-st7773285> (dostęp: 17.11.2024).

²⁶ E. W. Radecki. Słowo albo nóż. O komunikowaniu się ludzi. Szczecin 2016.

- aborcja nie jest gorsza niż *ubój rytualny*²⁷;
- członkowie i wyborcy PiS, *to nie mamroty i miernoty*²⁸, *animalny element*²⁹, *chamy*³⁰,
- opozycja wobec władzy PiS i krytycy Jarosława Kaczyńskiego, *to nie bydło, swolocz ani zwyrodnialcy*³¹, *czy banda przygłupów, których najlepsze miejsce jest za więziennym murem*³²;
- nauczyciele nie są *czerwoną lumpeninteligencją, którą trzeba wrzucić na pysk*³³;
- *Polacy nie są podłym, parszywym narodem*³⁴, *dzikim motłochem*³⁵, *ciemnym ludem*³⁶;
- polscy akademicy profesorowie, *to nie pastuchowie słabej klasy*³⁷, a tym bardziej nie są to; *gówniarze, pętaczyny, badziewia o mentalności pacholków*³⁸;
- osoby LGBT nie są i nigdy nie byli: degeneratami, dewiantami, zboczeńcami ani pedofilami³⁹;
- starość to nie *rozsyпка, reset, wygaszanie, dziadostwo, czy próchnica*;
- seniorka to nie *moher, sekutnica, jędza, wielbicielka Rydzyka, baba Jaga, starucha, stara baba, starość, stara rozlazła ciotka po klimakterium, prukwa, stare pudło, pudernica, dzidzia piernik, raszpla*;
- senior to nie *brudas, przemądrzalec, leśny dziadek, ślepowron, wygaszacz, stary pijaczek, ramol, pierdziel, dziadyga czy stara pierdoła, zacofaniec*;
- dzieci i młodzież to nie *przemądrzała gówniarzeria, smarkateria, małolaty, sraluchy, smarkacze, łobuzeria, ani młodociane wyrzutki społeczeństwa*⁴⁰;
- podwładni nie są: *głupolami, nieudacznikami żywciowymi, bezmyślnymi wykonawcami poleceń, roszczeniowymi wyrobnikami, ani robotami*.

Nie zapominajmy, że złe słowo rani i zabija!⁴¹

Ale ranią, krzywdzą a nawet zabijają nie tylko słowa, ale wszelkie inne, nacechowane niechęcią, lekceważeniem i agresją środki komunikacyjne. Robią to oczywiście wszelkie szkodzące, poniżające ośmieszające lub napastliwe wypowiedzi i określenia, ale też gesty, miny, rysunki i grafy,

²⁷ http://www.tokfm.pl/Tokfm/10,115170,20856022,aborcja-gorsza-niz-uboj-rytualny-obwiescil-posel_zalek.ht (dostęp: 18.11.2024).

²⁸ http://www.tokfm.pl/blogi/o-qu/2016/11/macierewicz_ma_leb_jak_supermarket_a_nawet_galeria_handlowa.

²⁹ Jarosław Kaczyński o krytykach jego wizji państwa. <https://natemat.pl/175755,jaroslaw-kaczynski-o-krytykach-jego-wizji-panstwa-element-najbardziej-zdemoralizowany-podly-animalny> (dostęp: 29.03.2016).

³⁰ <http://www.polskatimes.pl/artukul/574205.alfabet-politycznych-obelg+>

³¹ https://wydarzenia.interia.pl/autor/jakub-szczepanski/news-bydlo-swolocz-zwyrodnialcy-malgorzacie-gosiewskiej-sie-upiek,nId,5486087#google_vignette (dostęp: 18.11.2024).

³² <http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/7,114884,21307940,ksiadz-i-doradca-prezydenta-o-opozycji-wielu-z-nas-zapamieta.html> (dostęp: 26.03.2018).

³³ <https://wiadomosci.wp.pl/stanislaw-pieta-wyrzucilbym-te-czerwona-lumpeninteligencje-na-pysk-6106875009890433a> (dostęp: 18.11.2024).

³⁴ Strajk nauczycieli. Patryk Jaki: Nauczyciele w Sosnowcu ustawili szpaler, tak jak ustawiał Wehrmacht w wielu miastach, <https://www.facebook.com/RacjonalnaPL/posts/2880958058700499/> (dostęp: 18.11.2024).

³⁵ Adam Darski. Wywiad Doroty Wodeckiej, „Napędza mnie gniew”, Gazeta Wyborcza, 13.08.2010.

³⁶ Co z tą Polską?, 17.11.2005, „Media”, 12.12.2005.

³⁷ Pawłowicz o Bartoszewskim: „Pastuch słabej klasy. Niech się schowa, nie jesteśmy bydłem”, GazetaPrawna.pl (18.11.2024).

³⁸ <https://kleofas24.wordpress.com/2020/01/30/holota-pis-niszczy-dzielo-25-lat/18.11.2024>.

³⁹ Zob. E.W. Radecki. Słowo albo... op. .cit.

⁴⁰ Por. tamże.

⁴¹ Zob. E.W. Radecki. Słowo jak nóż. Szczecin 2024.

internetowe memy, piosenki i hejterskie wpisy. Ich doświadczanie jest tak dotkliwe, bo bolą i szkodzą mocno i długo. Czasami nawet przez wiele lat po tym, jak został przekazane. Niszczą samoocenę adresata lub adresatów, odbierają spokój, kradną energię i zdrowie, demotywują. Bywa, że wracają nawet i atakują następne pokolenia osób lub całych zranionych. społeczności.

I dlatego właśnie, apeluję do nas wszystkich, tu i teraz żyjących, czyli do **obywateli ery post-nowoczesnej**. Nigdy nie pomawiaj, bezpodstawnie nie oskarżaj, nie hejtuj, ani nie zlecaj i nie namawiaj do hejtowania na Twoją rzecz. Nawet gdy kogoś lub czegoś nie akceptujesz, a czyjeś zachowanie, wiek, zawód, przekonania polityczne, kolor skóry, wyznanie, orientacja seksualna, narodowość, poglądy lub postawy Tobie nie odpowiadają czy przeszkadzają w realizacji Twoich planów, nie posługuj się komunikacyjną agresją. I jeszcze jedno. Internet to wielkie światowe osiągnięcie, jest dobrem wspólnym, ale nie wolno go nigdy wykorzystywać na szkodę ludzi. Staje się bowiem z czasem bronią obosieczną, w myśl zasady: „kto mieczem wojuje, od miecza ginie”.

Jako podsumowanie

Nie mam wprawdzie gwarancji, że tak będzie, ale wierzę, że dla dobrego porozumienia, rozmawiając, zawsze będziemy:

- utrzymywali kontakt wzrokowy z rozmówcą, lub bacznie obserwowali naszych interlokutorów, okazując im, nawet w przypadku rozbieżności, pełną życzliwość;
- skupiali się na rozmówcach i nie będziemy im przerywali, gdy zgodnie z regułami dyskusji, zechcą coś dodać, z czymś się nie zgodzić lub o coś dopytać;
- operowali swoim głosem, jego natężeniem barwą i intonacją stosownie do sytuacji i regułami kultury komunikacyjnej;
- zawsze mówili prawdę i informowali tylko o faktach i rzeczywistych sytuacjach;
- powstrzymywali się od oceniania rozmówców, komentowania ich przekazu i udzielania niechcianych rad;
- starannie budowali bezpośrednie sytuacje komunikacyjne, stosując akcenty logiczne i emocjonalne oraz tylko celowe pauzy;
- stawiali na neutralność, unikali wywyższania się i lekceważenia rozmówców;
- dostosowywali język i tempo mówienia do potrzeb i możliwości rozmówców;
- rozmawiali z..., a nie mówili do...;
- konsekwentnie unikali innych błędów komunikacyjnych.

Natomiast wtedy, gdy kogoś słuchamy:

- skupiać się będziemy na naszych rozmówcach, potwierdzając to mową własnego ciała i kulturą interakcji;
- nie będziemy odbierać telefonów, ani pozwalać osobom trzecim na wtrącanie się w naszą rozmowę;
- zadbamy zawsze o właściwe warunki i atmosferę rozmowy, nie będziemy jej prowadzić w tak zwanym biegu czy na przykład na schodach;
- będziemy aktywni pasywnie i zawsze będziemy uwzględniać zdanie interlokutorów;
- będziemy empatyczni, a w przypadku różnicy poglądów, będziemy przekonywać do swoich racji, a nie będziemy ich narzucać.

Jeśli żyjąc w niełatwych dla ludzi czasach ponowoczesnych, zadbamy przynajmniej o nasz wspólny komfort komunikacyjny, i nawet trudne rozmowy prowadzić będziemy bez zaciętrzewienia i wrogości, ale z poszanowaniem dla innych, nasze wspólne bytowanie okaże się zapewne łatwiejszym i dużo przyjemniejszym. Może nawet uda się nam powoli odbudować poczucie wspólnotowości?

Literatura

- Bauman Z. *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa 2000
- Ponowoczesne wzory osobowe*. „Studia Socjologiczne”, nr 2(19), 1993
- Brown S. *Jak mówić, aby ludzie słuchali*. Warszawa 2004.
- Dziamski G., *Ponowoczesna świadomość estetyczna*. [w:] Trudna ponowoczesność.
- Rozmowy z Zygmuntem Baumanem, cz. I. Red. A. Zeidler-Janiszewska. Poznań, 1995
- Faber A. Mazlish E. *Jak mówić żeby dzieci nas słuchały, jak słuchać żeby dzieci do nas mówiły*. Warszawa 2012
- Goleman D. *Inteligencja emocjonalna. Sukces w życiu zależy nie tylko od intelektu, lecz od umiejętności kierowania emocjami*. Poznań 2005
- Lindenberg G. *Ludzkość poprawiona. Jak najbliższe lata zmienią świat, w którym żyjemy*. Kraków 2018
- Lukianoff G. Haidt J. *Rozpieszczony umysł. Jak dobre intencje i złe idee skazują pokolenia na porażkę*. Poznań 2018
- Mayer R., *Sztuka argumentacji*. Gdańsk 2008
- Mierzyńska A., *Efekt niszczący. Jak dezinformacja wpływa na nasze życie*. Warszawa, 2022
- Radecki E.W. (red), *Leksykon edukacji dla bezpieczeństwa*. Szczecin 2015
- Konflikty i ich rozwiązywanie. Szczecin 2010
- Słowo albo nóż. O komunikowaniu się ludzi. Szczecin 2016.
- Słowo jak nóż. Szczecin 2024
- Raden A., *Prawda o kłamstwach. Dlaczego kłamiemy, czemu wierzymy w kłamstwa, jak nas oszukują*. Poznań 2011
- Sasal P. (red) *Niekontrolowane migracje do Unii Europejskiej*. PISM. Warszawa 2015
- Smółka P. *Kompetencje społeczne*. Kraków 2008
- Żywiec P., Wacewicz S. *Ewolucja języka*, Toruń 2015]

Summary: Postmodernity is unfortunately not, as it has been optimistically assumed, a well ordered reality led in accordance to firmly defined rules. It occurs to be a sophisticated phenomenon with faults and mysteries not foreseen by theoreticians. A living in it human being seems to be less and less prepared to social and economic individual existence. However, efficient interpersonal and social communication can turn out to be a lifeline here. The subject of this work is the art of communication with its advantages and disadvantages. It also implicates the need of remembering about the fact that a bad word has a power to harm, damage, and even kill hopes and prosperous future. And maybe, just maybe, good social and interpersonal communication is able to help people rebuild the community sense?

Key words: postmodernity, social and interpersonal communication, understanding, communicational mistakes, equal talk.

Przemysław MAŁODOBRY

Niewidzialni w środowisku pracy. Aktywność zawodowa osób ze spektrum autyzmu¹

absolwent kierunku zarządzanie
ZPSB ANS w Szczecinie

Streszczenie: Spektrum autyzmu w XXI wieku jest coraz to częstszym zjawiskiem występującym w społeczeństwie. Osoby dotknięte tymże zaburzeniem neurorozwojowym napotykają w swoim codziennym życiu na liczne przeszkody. Niniejszy artykuł opracowany na podstawie pracy magisterskiej podejmuje zagadnienie aktywności zawodowej tychże osób. Celem artykułu jest zaprezentowanie i omówienie wybranych wyników badań wraz z rekomendacjami dla pracodawców w zakresie wprowadzenia usprawnień wspomagających aktywność zawodową osób z ASD.

Słowa kluczowe: spektrum autyzmu, środowisko pracy, oczekiwania, niepełnosprawność

Wstęp

Aktualnie obserwowane jest zjawisko relatywnie dużej i rosnącej liczby osób z zaburzeniem ze spektrum autyzmu. To całościowe zaburzenie neurorozwojowe, którego nie da się wyleczyć np. farmakologicznie. Człowiekowi, „naznaczonemu” po urodzeniu owym spektrum, zaburzenie będzie towarzyszyć przez kolejne okresy życia, oddziałując na najważniejsze sfery jego funkcjonowania w społeczeństwie. To osoby, których cechy zachowania odbiegają od norm społecznie przyjętych. Ponieważ nie są idealnymi kandydatami w ogłoszeniach o pracę, ich możliwości zatrudnieniowe są mocno ograniczone. Tymczasem według aktualnych danych statystycznych stwierdza się „boom” diagnoz, stwierdzających spektrum autyzmu u dzieci. Za kilka lub kilkanaście lat, po ukończeniu edukacji szkolnej, młodsze pokolenie wejdzie w okres dorosłości, a więc rozpocznie się czas na wykonywanie pracy zarobkowej. Stąd tak istotnym wydaje się poznanie aktualnych oczekiwań wobec środowiska pracy u dorosłych osób z autyzmem oraz zaprezentowanie pracodawcom propozycji usprawnień, mogące w perspektywie długofalowej poprawić warunki pracy osób autystycznych.

Stan dotychczasowej wiedzy z zakresu diagnozy, etiologii i innych aspektów spektrum autyzmu, został dość szczegółowo opracowany. Młodsze pokolenie (dzieci) było w większości główną badaną grupą w licznych opracowaniach naukowych. Natomiast w kwestii aktywizacji zawodowej osób dorosłych zredagowano zaledwie kilkanaście materiałów, głównie skupionych na wspomaganiu zawodowym niżej funkcjonujących osób ze spektrum autyzmu, posiadających umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności, z niską szansą wyjścia poza zakłady pracy

¹ Na podstawie pracy magisterskiej napisanej na specjalności: zarządzanie zasobami ludzkimi pod kierunkiem prof. ZPSB dr. Grażyny Maniak. Ze względu na fakt, iż autorem pracy jest osoba ze spektrum autyzmu, jej zamieszczenie w zeszycie wydało się redaktorowi szczególnie ważne.

chronionej na otwarty rynek pracy. Zaledwie w kilku opracowaniach dokonano badań na drugiej grupie osób ze spektrum autyzmu – osób wysoko funkcjonujących, z większą szansą odnalezienia się na otwartym rynku pracy. Celem głównym opisanych w artykule badań była próba identyfikacji cech środowiska pracy sprzyjających aktywności zawodowej osób ze spektrum autyzmu (ASD) oraz opracowanie rekomendacji dla pracodawców, dotyczących tworzenia warunków pracy odpowiadających za aktywność zawodową tych osób. Podstawową metodą badawczą, wykorzystaną w omawianych badaniach był sondaż diagnostyczny, techniką ankiety.² Badanie przeprowadzono w grupie składającej się ze 140 osób ze spektrum autyzmu. Wszyscy respondenci to osoby samodzielnie egzystujące, nie wymagające stałej/długotrwałej lub choćby częściowej opieki, a także posiadające w swoim doświadczeniu zawodowym minimum jeden zakład pracy.

Podstawowe zagadnienia z obszaru zaburzeń neurorozwojowych ze spektrum autyzmu

„Państwa dziecko posiada cechy z zakresu spektrum autyzmu” – taką diagnozę swoich pociech coraz częściej słyszą rodzice. Czym zatem jest autyzm? Nadal nie opracowano jednej, uniwersalnej definicji tego zagadnienia medycznego, jednakże uznaje się je za całościowe zaburzenie neurorozwojowe, z którego nie ma możliwości wyleczenia. Nie jest to rodzaj długotrwałej choroby, tak jak w przypadku większości zaburzeń z zakresu zdrowia psychicznego, mogących pojawić się w pewnym etapie życia człowieka, będąc wynikiem czynnika środowiskowego lub innych nietypowych zmian. Człowiek rodzi się z autyzmem i on też mu towarzyszy przez wszystkie etapy życia. Warto zapamiętać, że autyzm to nie choroba, lecz inne postrzeganie świata przez osobę z tym zaburzeniem. Szwajcarski psychiatra Eugene Bleurer jako pierwszy użył terminu „**autyzm**”, wyodrębniając nietypowe cechy u swoich pacjentów schizofrenicznych, nazywając je „myślenie autystyczne”. Aczkolwiek dopiero od 1943 roku wzbudzono większe zainteresowanie społeczno-naukowe tymże zagadnieniem, poprzez publikacje i działalność psychiatry Leo Kanner. Dostrzegł on nietypowe zachowania swoich pacjentów, sugerując wyodrębnienie nowej jednostki diagnostycznej – autyzm wczesnodziecięcy. W dalszych badaniach wraz z opracowaniem oficjalnej klasyfikacji zaburzeń psychicznych DSM opracowano zestaw kryteriów do postawienia diagnozy autyzmu³.

Niestety, pomimo kilkudziesięcioletniej wiedzy o istnieniu tego zaburzenia w społeczeństwie, nadal nie wykryto jednej istotnej przyczyny powstawania spektrum autyzmu. Sugeruje się, że etiologia tego zaburzenia ma prawdopodobnie podłoże wieloczynnikowe. W opracowaniu Lidii Szmani na temat etiologii zaburzeń ze spektrum autyzmu, na podstawie koncepcji różnych badaczy wyróżnia się kilka istotnych czynników⁴:

- **Czynniki psychogenne** – w koncepcjach psychogennych uznaje się, że autyzm jest skutkiem pewnych szczególnie traumatycznych przeżyć w trakcie rozwoju dziecka, wywołując przy tym traumę, np. odrzucenie dziecka przez matkę, pobyt w inkubatorze, długotrwałe przebywanie w szpitalu.
- **Czynniki środowiskowe** – dzielą się one na mniejsze podgrupy czynników takie jak: biologiczne, neurochemiczne, prenatalne i perinatalne oraz szczepionki. W tej kwestii

² Kwestionariusz ankiety znajduje się w aneksie do pracy magisterskiej dostępnej w czytelni ZPSB ANS w Szczecinie.

³ M. Drzazga-Lech, M. Kłeczek, M. Ir, *Różne sposoby definiowania autyzmu: przegląd stanowisk*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica, 2021, 79, s. 51–52.

⁴ L. Szmania, *Etiologia zaburzeń spektrum autyzmu – przegląd koncepcji*, „Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej”, 2015, 11, s. 94–122.

czynników wyróżnia się kilka ważnych potencjalnych przyczyn, czyli palenie papierosów w ciąży, wady wrodzone, choroby metaboliczne czy deficyty immunologiczne.

- **Czynniki genetyczne** – stwierdza się, że istnieje prawdopodobieństwo przekazania kolejnemu pokoleniu w rodzinie zaburzenia ze spektrum autyzmu.
- **Czynniki neurologiczne** – badacze opracowali kilka hipotez z zakresu funkcjonowania narządu mózgu osoby ze spektrum autyzmu, wskazując kilka potencjalnych nieprawidłowości umieszczonych w różnych obszarach narządu. Najbardziej aktualnym stwierdzeniem o podłożu neurologicznym wykorzystywanym w metodach diagnostycznych są zaburzenia sensoryczne. Rozumie się je w sposób taki, iż dysfunkcja procesów poznawczych powoduje tworzenie tzw. „blokad” w układzie nerwowym, która nie jest w stanie uporządkować napływających informacji z różnych kanałów sensorycznych. A to skutkuje nieadekwatną reakcją na aktualnie działający bodziec⁵.

Charakterystyka objawów zaburzeń wystąpienia spektrum autyzmu

Według National Autistic Society, brytyjskiej organizacji charytatywnej działającej na rzecz osób z ASD6, objawy można sklasyfikować w następujących kilku obszarach:

- **Komunikacja społeczna:** Występuje echolalia, czyli powtarzanie tego samego co powiedziała druga osoba. Dostrzega się istotny problem z wyrażaniem swoich emocji u osób ze spektrum autyzmu, wraz z niewłaściwą reakcją na uczucia innych ludzi z otoczenia, czy odczytaniem czyichś intencji. Dodatkowo dostrzega się u osób z ASD zachowanie przez nich dystansu od większych grup ludzi. Nawiązywanie relacji społecznych powoduje dyskomfort, widoczna trudność z nawiązywaniem i następnie podtrzymaniem przyjaźni. Spory problem stwarza również zrozumienie sarkazmu/ironii.
- **Powtarzające się i ograniczające zachowania:** Często spotykanym, nietypowym zachowaniem u osób z ASD jest rutynowość w codziennych zadaniach. Dodatkowo kurczowe trzymanie się tej samej ścieżki w codziennie pokonywanej drodze, jak np. do szkoły lub pracy. Unikanie tego co nieznanne. Zmiana ich codziennych rytuałów może być powodem narastającego niepokoju w ich już aktualnie zaburzonym funkcjonowaniu.
- **Nadwrażliwość lub niewrażliwość na niektóre bodźce typu światło, dźwięk, dotyk:** Część osób z autyzmem unika zbliżenia fizycznego z innymi osobami np. poprzez unikanie przytulania się z powodu odczuwanego dyskomfortu. Dla niektórych, przytłaczające może być przebywanie w obiektach o dużych skupiskach ludzi, gdyż nakrywa się na siebie dużo dźwięków. Niektóre miejsca pracy poprzez sztuczne oświetlenie mogą powodować rozproszenie. Nagłe, głośne dźwięki np. syrena radiowozu u niektórych przypuszczalnie wyrządzają tzw. ból fizyczny. Również ciągły przez długi okres ten sam dźwięk może spowodować przeciążenie sensoryczne.
- **Skoncentrowanie się na jednym hobby:** Dosyć popularnym zjawiskiem jest wysoce skoncentrowanie się na jednym szczególnym zainteresowaniu, które może trwać latami. Posiadane hobby sprawia im sporą przyjemność, o którym mogą mówić godzinami innej osobie.
- **Wyłączenia się i agresja:** Osoby ze spektrum chcą mieć kontrolę nad środowiskiem je otaczającym. W przypadku gdy nie udaje się coś po ich myśli mogą zamknąć się w tzw.

⁵ Ibidem, s. 94–122.

⁶ *What is autism?* „National Autistic Society”, tłum. własne, <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism> (dostęp: 03.02.2023).

„bańce” na pewien okres lub też pobudzić agresywne zachowania. Agresję przy utracie kontroli można podzielić na część werbalną czyli płacz, krzyki wyzwiska, oraz fizyczną, kopanie, gryzienie, turlanie się, bicie⁷.

Autyzm jako choroba cywilizacyjna XXI wieku i jej wpływ na rynek pracy

Spektrum autyzmu jeszcze do niedawna rzadko było poruszane na arenie międzynarodowej. Jednak z perspektywy aktualnych zmian w tym zakresie, można je uznać za chorobę cywilizacyjną XXI wieku. Publikowane dane statystyczne nie reprezentują niestety pozytywnego scenariusza na najbliższe dekady, liczba osób diagnozowanych z ASD wzrasta bowiem z każdym rokiem. W opublikowanym w naszym kraju Raporcie Najwyższej Izby Kontroli, można dostrzec rosnący trend stawianych diagnoz ze spektrum autyzmu⁸. W latach 80. ubiegłego wieku autyzm stwierdzano u jednego dziecka na 2000 urodzonych. Obecnie, według statystyk ogólnostanowych, autyzm stwierdza się już u jednego dziecka na 100 urodzonych. W Polsce niestety, nie znane są dokładne dane w zakresie ilości osób z zaburzeniem spektrum autyzmu. Wynikiem takiego stanu rzeczy są kwestie formalne, ponieważ pomimo diagnozowania spektrum autyzmu w Polsce już na przestrzeni lat 80., dopiero od 2010 roku autyzm jest uwzględniany w orzekaniu o niepełnosprawności. W związku z powyższym, istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, że liczba osób z zaburzeniem ze tym spektrum jest sporo wyższa od oficjalnie publikowanych danych statystycznych. Wielu dorosłych z cechami autystycznymi zapewne nie jest świadomych swojej odmienności lub po prostu dostosowali się do otoczenia. W kwestii diagnozy u dzieci w latach 2016/2017 spektrum autyzmu stwierdzono u 38 058 uczniów. W kolejnym roku zanotowano wzrost pozytywnych diagnoz o około 18% do 46 179 uczniów. Z kolei w roku 2018/2019 zanotowano kolejny wzrost o 16% do 54 404 osób w wieku edukacyjnym do 16 roku życia⁹. Na podstawie badania NIK i aktualnych zmian w sposobach diagnozy, oficjalne dane mogą być sporo zaniżone. Aby figurować w oficjalnych statystykach należy podjąć się diagnozy klinicznej u lekarza psychiatry oraz najczęściej połączyć to z orzeczeniem o niepełnosprawności. W przypadku dzieci, aktualnie prowadzone dane statystyczne mogą w przybliżeniu odzwierciedlać rzeczywisty stan osób z ASD. Z kolei w grupie osób dorosłych dotkniętych ASD prawdopodobnie część osób może rezygnować z diagnozy klinicznej, z powodu ustabilizowania swoich cech autystycznych.

Czy nowa choroba cywilizacyjna, jaką jest spektrum autyzmu znacząco wpływa na rynek pracy? Na tak istotne pytanie nie da się obecnie odpowiedzieć jednoznacznie. Dopiero za kilkanaście lat będzie można dokładnie przeanalizować zmiany na rynku pracy w odniesieniu do osób z ASD. Aktualne pokolenie dzieci, którym stawiane diagnozy spektrum autyzmu rosną dramatycznie z każdym rokiem, dopiero za kilka – kilkanaście lat wejdzie na rynek pracy.

Nie posiadając szczegółowych danych na temat liczby aktualnego pokolenia osób dorosłych dotkniętych ASD, nie można w sposób jednoznaczny zbadać ich funkcjonowania na rynku pracy. W ostatnich latach można zauważyć turbulencje na rynku pracy związane z występowaniem tzw. rynku pracownika. W raporcie opublikowanym w 2019 roku przez globalną sieć przedsiębiorstw PwC wskazano, że do 2025 roku na polskim rynku pracy może brakować aż 1,5 mln

⁷ Ibidem.

⁸ NIK o wsparciu osób z autyzmem i zespołem Aspergera w przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania [online], „Najwyższa Izba Kontroli”, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/wsparcie-osob-z-autyzmem-i-zespolem-aspergera.html> (dostęp: 03.02.2023)

⁹ Ibidem.

pracowników¹⁰. Napływ uchodźców z Ukrainy w związku z trwającym konfliktem militarnym na Ukrainie przejściowo ratuje trudną sytuację kadrową wielu przedsiębiorstw w Polsce. Jednak, czy jest to wystarczające z perspektywy najbliższych kilkunastu lat? Sprowadzanie obywateli innych krajów może nie być długoterminowo dobrym remedium na zapełnienie luki kadrowej. Może się nim jednak okazać tworzenie realnych warunków zawodowych dla innych grup pracowników, w tym osób autystycznych, poszukujących stabilizacji i stałego źródła dochodu.

W tej sytuacji należałoby zapewne wprowadzić istotne zmiany w zakładach pracy, tak, aby dostosować stanowiska do osób z autyzmem, które przecież mogą okazać się wydajnymi pracownikami. A może w prawie pracy, bo to przecież państwo odgrywa istotną rolę w aktywizacji zawodowej osób z ASD. Krzysztof Kutwa z Polskiego Instytutu Ekonomicznego we współpracy z Fundacją JiM zrealizował pracę badawczą z zakresu rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych¹¹. Przedstawił on odpowiednie rekomendacje, które mogłyby wpłynąć na wzrost tejże aktywności. Autor dokonując analizy finansów publicznych na przyszłe kilkanaście lat zauważył, że poprawienie sytuacji osób autystycznych może zapewnić państwu polskiemu wpływy rzędu nawet 12 mld zł rocznie. Zaprezentowany tu wariant optymistyczny prezentuje się o wiele pozytywniej, aniżeli jedynie zapewnienie pokrycia kosztów utrzymania tychże osób na zasiłkach¹².

Uwarunkowania aktywności zawodowej osób ze spektrum autyzmu.

Jednym z istotnych uwarunkowań sprzyjających aktywności zawodowej osób autystycznych może być kwestia finansowa. W przypadku gdy osoba ze spektrum nie złożyła wniosku o stwierdzenie niepełnosprawności, nie przysługuje jej dodatkowe świadczenie socjalne. Z kolei renta dla osób z niepełnosprawnością nie koniecznie może zapewnić im odpowiedniego poziomu egzystencji. Wysokość miesięcznej stawki renty mieści się bowiem w przedziale poniżej 2000 zł¹³. Wyższe świadczenie finansowe zapewniłoby stabilność oraz dało możliwość rozwoju osobom z orzeczeniem takiej niepełnosprawności. Uwzględniając koszty terapii czy wizyt psychiatrycznych (najczęściej poza systemem NFZ), finanse mogą odgrywać jedną z najważniejszych ról decydujących o podjęciu pracy zarobkowej.

Inną kwestią oddziałującą na aktywność zawodową osób z ASD może być sytuacja domowa i rodzinna. Bliska rodzina (m.in. rodzice, dziadkowie, rodzeństwo) osoby z ASD wkraczającej w pełnoletniość i dorosłość może wywierać pozytywną lub negatywną presję związaną z aktywnością zawodową. Bywa, że rodzina chętnie angażuje się w poszukiwanie pracy dla swojej bliskiej osoby ze spektrum. Podjęcie pracy przez członka rodziny z ASD wspomaga budżet domowy i jest metodą na ulżenie tejże rodzinie. Akty aktywności zawodowej mogą być niestety także wynikiem formy przymuszania. Podjęcie pracy zarobkowej tylko w celu uniknięcia konfliktu niekoniecznie przyniesie długofalowo efektywne skutki zatrudnienia, które może okazać się ruchem krótkotrwałym, a nawet pozornym. Pamiętać bowiem należy, że osoby z ASD często nie radzą sobie z komunikacją interpersonalną, a taka jest przecież ważnym warunkiem udanej pracy zawodowej.

¹⁰ *Na polskim rynku pracy do 2025 r. może brakować nawet 1,5 mln osób* [online], „PwC”, <https://www.pwc.pl/pl/media/2019/2019-01-22-luka-rynek-pracy-2025-pwc.html> (dostęp: 18.03.2023).

¹¹ K. Kutwa, *Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2022, s. 5.

¹² Ibidem.

¹³ Dane z 2023 roku.

Bariery w aktywizacji zawodowej osób ze spektrum autyzmu

W ocenie specjalistów, ważną barierą w podjęciu decyzji o szukaniu zatrudnienia osób ze schorzeniami psychicznymi, jest obawa przed napiętnowaniem i wykluczeniem¹⁴.

W przypadku osób najslabiej funkcjonujących społecznie wykluczenie ze społeczności będzie najbardziej bolesne i mocniej uwidocznione. Nadal bowiem w naszym społeczeństwie funkcjonuje stereotypowy lęk przed osobami chorymi psychicznie. Powoduje to w konsekwencji, że potencjalny pracodawca może wykluczyć jakąkolwiek możliwość zatrudnienia osoby z autyzmem we własnej firmie. W opracowaniu na temat zatrudnienia osób ze schorzeniami psychicznymi, wyszczególniono 3 typy argumentów, za którymi opowiadają się pracodawcy będący przeciwko zatrudnianiu osób z zaburzeniem psychicznym:

- Stereotypowe, choć nie zawsze przewidywanie zachowania pracownika – czyli brak samodzielności, konfliktowość, niszczenie materiałów a także nieprzewidywalność.
- Wyobrażenia pracodawców o przeciwwskazaniach i ograniczeniach przy podejmowaniu pracy na danym stanowisku – czyli kwestia samodzielności, opieki nad drugą osobą czy kontaktu z innymi osobami.
- Lęk i niewiedza pracodawców i potencjalnych współpracowników –zakłady pracy nie posiadają doświadczenia w pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi, ale także wyróżnia się obawy przed częstą niezdolnością do pracy czy nasileniem objawów¹⁵.

Niestety, jeżeli osoba ze spektrum autyzmu ma stwierdzoną niepełnosprawność, może się to wiązać z rozpowszechnianiem krzywdzących dla tej osoby stereotypów, kreujące jej nieprawdziwy obraz wśród współpracowników. Na przykład nieprawdziwe i niczym nie uzasadnione przeświadczenie, że autyzm powoduje obniżony poziom inteligencji. Pracownicy z otoczenia mogą również uważać, iż mają do czynienia z osobą nieprzewidywalną, stwarzającą zagrożenie. Zauważa się również traktowanie niepełnosprawnych jako „wieczne dziecko” – odzywanie się do nich zdrobniale, lekceważąco, a nawet szyderczo. Kolejnym stereotypem może być uznawanie autystów za osoby z definicji aspołeczne, biedne i życiowo niezaradne¹⁶.

Inną barierą odpowiadającą za przyszłą rezygnację z zatrudnienia, może być podejmowanie przez osoby z autyzmem prac nieadekwatnych do swoich kwalifikacji lub nieodpowiednich do swojego zaburzenia. Dla osoby ze spektrum autyzmu, unikającej kontaktów z ludźmi, najczęściej nie patrzącej im w oczy oraz stresującej się w pod presją upływu czasu, popularne działy handlowe nie koniecznie będą najbardziej odpowiednim miejscem zatrudnienia. Wszelkie niepowodzenia, a zwłaszcza ich pasmo, nieuchronnie zmniejszy motywację do wszelkiego zatrudnienia. Takim osobom brakuje bowiem często odpowiedniego ukierunkowania na pracę w środowiskach pracy odpowiadającym im zaburzeniu. Również braki edukacyjne tych osób mogą być przyczyną niemożności zatrudnienia, a te z kolei często są skutkiem niedostosowania naszego systemu edukacji do potrzeb i możliwości uczniów ze spektrum autyzmu.

¹⁴ A. Cybula-Fujiwara et. al., Pracownik z chorobą psychiczną – możliwości i bariery w pracy zawodowej, „Medycyna Pracy”, 2015, nr 1, vol. 66, s. 59–61.

¹⁵ Ibidem, s. 59–61.

¹⁶ A. Niemczyk-Zajac, *Sytuacja osób z zaburzeniami psychicznymi*, „Zeszyty Naukowe WSG – seria: Edukacja-Rodzina-Społeczeństwo”, 2021, t. 39, nr 6, s. 231–234.

Dlaczego praca zawodowa jest szczególnie ważna dla osób ze spektrum autyzmu?

Opisując korzyści, jakie niesie praca dla osób z zaburzeniem ze spektrum autyzmu można wymienić (nawiązując do tzw. piramidy potrzeb Masłowa) zarówno poprawę warunków bytowych dzięki osiąganym dochodom z pracy, jak i zaspokojenie potrzeby przynależności i uznania. Zatrudniając się na wybranym stanowisku, ważnym oczekiwaniem jest akceptacja przez członków zespołu, przynależność do grupy. To także moment nawiązania bliskich relacji z innymi osobami. Kolejne potrzeby na polu zawodowym związane są z docenieniem przez innych zaangażowania w codziennych obowiązkach, pozyskania odpowiedniej pozycji czy po prostu zaspokojenia własnych ambicji zawodowych. Nawet częściowe zaspokojenie tego rodzaju potrzeb dzięki podjętej pracy może być również dobrym środkiem na poprawę zdrowia psychicznego. W opracowaniu z zakresu możliwości i barier w pracy zawodowej osób z chorobami psychicznymi uwzględniono kilka istotnych korzyści z podjęcia zatrudnienia¹⁷, czyli: uporządkowanie codziennych zadań i czasu, możliwość nawiązania bliższych kontaktów. Praca przez cele pozwoli danym pracownikom wymusić pewnego rodzaju wysiłek i skupienie w wykonanie powierzonego zadania. Takie osoby nie będą borykać się ze swoim problemem samotnie w domu. Praca pobudzi w nich aktywność, poprawi status społeczny, zniknie poczucie bycia „wyrzutkiem” społecznym. Pozytywne aspekty pracy zawodowej to także redukcja poczucia samotności, zwiększenie satysfakcji, oraz poczucie akceptacji¹⁸. Mimo iż spektrum autyzmu nie jest uznawane za chorobę lecz zaburzenie neurorozwojowe, można odnieść wrażenie, że wymienione korzyści mogą również odzwierciedlać osoby z ASD.

Jednakże, uwzględniając standardowy zestaw cech autystycznych należy wziąć pod uwagę to, że podjęcie zatrudnienia może zarówno poprawić jakość życia, jak i niestety nasilić objawy. Jeżeli osoba z ASD podejmie pracę w zakładzie pracy, który odpowiada jej zainteresowaniom lub gdy pracodawca posiada wiedzę o zagadnieniu spektrum autyzmu i dostosuje dla takiego pracownika stanowisko pracy, powyżej wymienione korzyści będą odpowiednio funkcjonowały.

Osoby ze spektrum autyzmu na rynku pracy w Polsce

Sytuacja podejmowania zatrudnienia osób ze spektrum autyzmu nie zapowiada scenariusza optymistycznego. Pomimo braku szczegółowych danych z tego zakresu (m.in. brak szczegółowych informacji o osobach bez stwierdzonej niepełnosprawności), szacuje się, iż w Polsce zatrudnienie podejmuje raptem około 2% osób autystycznych¹⁹. Porównując powyższy wynik ze średnią unijną oscylującą w granicach 10%, różnica w zakresie zatrudnienia osób autystycznych w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej jest niemalże 5-krotna. Z kolei dane zatrudnieniowe ogółu osób z niepełnosprawnością o różnych etiologiach chorobowych w kraju nad Wisłą prezentują się w okolicach 26,4%. Różnica pomiędzy zatrudnieniem osób ze spektrum autyzmu a pozostałą grupą z różnymi niepełnosprawnościami wykazuje aż ponad 13-krotną rozbieżność wyników²⁰. Dodatkowo z badanej grupy osób autystycznych, dwóch na 3 pracujących osób stwierdza, że otrzymywane wynagrodzenie nie jest dla nich satysfakcjonujące, nie pozwalające przy tym zapewnić odpowiedniego poziomu egzystencji. Z kolei prawie

¹⁷ A. Cybula-Fujiwara et. al., *Pracownik z chorobą psychiczną...* op.cit., s. 58–59.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ K. Kutwa, *Droga do otwarcia rynku pracy...* op. cit., s. 15–19.

²⁰ Ibidem, s.15–19.

co drugi niepełnosprawny nie posiada środków finansowych na opłacenie krótkiego urlopu poza domem, a niemal 39% procent uważa, iż nie jest stanie ponieść dodatkowych niespodziewanych wydatków finansowych. Problem ze znalezieniem pracy u osób niepełnosprawnych powoduje konsekwencję w postaci ubóstwa. W 2020 r. 69,9% osób z niepełnosprawnością (brak szczegółowych informacji o osobach z autyzmem) znajdowało się w ryzyku zagrożenia ubóstwem, w porównaniu do osób pełnosprawnych, których udział wynosił 39,8%. Powstała sytuacja powoduje także ustępstwa w zakupie sprzętów elektronicznych czy produktów spożywczych jak ryba, mięso. Dodatkowych finansowych problemów przysparzają obowiązkowe opłaty m.in. rachunki za ogrzewanie, naprawy zepsutego sprzętu czy konserwacja domu²¹.

A przecież badania społeczne potwierdzają, że pracownicy ze spektrum autyzmu wykazują sporo mocnych stron swojego zaangażowania zawodowego. Są wśród nich:

- Wysoki poziom koncentracji, w tym zdolność do wyróżniania się w powtarzalnych zadaniach. Dla wielu osób autystycznych skupienie się na szczegółowej pracy zapewnia im odpowiedni poziom satysfakcji.
- Szczegółowa wiedza merytoryczna, specyficzne zainteresowania i umiejętności specjalistyczne. Część osób wyróżnia się fiksacją na jednej dziedzinie, jako obiektu swojego stałego zainteresowania oraz nie rzadziej spotykaną ponadprzeciętną inteligencją. Wynikiem tego jest możliwość wyspecjalizowania w danym obszarze zainteresowania.
- Niezawodność, niski poziom absencji oraz lojalność wobec pracodawcy.

Charakteryzuje ich punktualność czy rzetelność w wykonywanych obowiązkach. Działają także zgodnie z zasadami panującymi w przedsiębiorstwie.

- Prowadzenie dokumentacji i niezawodna pamięć. Osoby te bywają utalentowane w prowadzeniu dokumentacji, chcąc mieć uporządkowane bieżące sprawy. Dodatkowo nie raz wykazują się szczególną umiejętnością zapamiętywania nawet drobnych szczegółów czy wyłapywania trudnych do zauważenia błędów.
- Retencja. Największym wyróżnikiem osób autystycznych od pozostałych pracowników to preferowanie rutynowej pracy, brak problemów z wykonywaniem monotonicznych zadań.
- Rzadkie umiejętności. W kwestii zatrudnieniowej, osoby autystyczne mogą być idealnymi kandydatami na stanowiska, na które większość ludzi się nie nadaje np. ciągła rutyna lub długotrwała izolacja od społeczności.
- Zaradność i umiejętność rozwiązywania problemów. Osoby autystyczne są również odpowiednimi pracownikami w zażegnaniu kryzysu w miejscu pracy, dzięki ich preferencji do logicznego, uporządkowanego i ustrukturyzowanego podejścia do pracy²².

Warto mieć na uwadze, iż nie każda osoba ze spektrum autyzmu posiada pełny zestaw tychże ośmiu cech istotnych dla pracodawców. Jednakże posiadając chociażby kilka z nich, pracownicy ze spektrum będą wyróżniać się na tle pozostałych pełnosprawnych pracowników. Jeżeli pracodawcy docenią ich kompetencje, staną oni przed możliwością posiadania stałego zatrudnienia i zażegnania kryzysu aktywizacji zawodowej.

Wybrane wyniki badań własnych

Jako metodę badania wykorzystano sondaż diagnostyczny techniką ankiety. Z kolei grupą badaną były osoby ze spektrum autyzmu o niższym nasileniu objawów, nie wymagające długotrwałej

²¹ Ibidem.

²² Ibidem, s. 25–27

opieki, będące w stanie samodzielnie egzystować. Warunkiem udziału w badaniu było: 1. bycie w spektrum autyzmu oraz 2. posiadanie w swoim doświadczeniu zawodowym co najmniej jednego miejsca pracy. Na potrzeby niniejszego badania, w celu scharakteryzowania grupy badawczej, opracowano 4 pytania metrykalne z zakresu: płci, wieku, wykształcenia oraz orzeczenia o niepełnosprawności zaprezentowane w tabeli 1.

Tabela 1. Główne cechy badanej grupy

Główne cechy respondentów	Procentowe zestawienie cech w badanej grupie				
	Mężczyzna			Kobieta	
Płeć	21,4%			78,6%	
Wiek	Do 20 lat	21–29 lat	30–39 lat	40–49 lat	50+ lat
	2,1%	42,1%	38,6%	16,4%	0,7%
Wykształcenie	Zasadnicze zawodowe	Średnie	Średnie Techniczne	Wyższe (Licencjat)	Wyższe (Magister i wyżej)
	0,7%	18,6%	7,9%	20%	52,9%
Stopień niepełnosprawności	Brak orzeczenia o niepełnosprawności		Lekki	Umiarkowany	Znaczny
	81,4%		5%	13,6%	–

Źródło: badania własne.

Spośród 140 ankietowanych, 78,6% z nich opowiedziało się jako kobiety, a 21,4% mężczyźni, z czego niemal 80% to osoby młode w przedziale 21–39 lat, które to nadal mają przed sobą kilkanaście lub kilkadziesiąt lat pracy zawodowej. Z kolei ponad 70% ankietowanych ukończyło studia wyższe. Ostatnim pytaniem metrykalnym można być rzec iż jednym z najbardziej istotnych w przeprowadzonym badaniu to pytanie o stopień niepełnosprawności. Ponad 80% respondentów nie posiada orzeczenia o niepełnosprawności, co jest poniekąd potwierdzeniem, iż badani nie wymagają stałej opieki, egzystują samodzielnie.

Jedną z istotnych sekcji w ankiecie było pytanie o określenie poziomu wyzwań w środowisku pracy z jakimi spotykają się osoby ze spektrum autyzmu. Spośród zaprezentowanych w kwestionariuszu 19 przykładowych sytuacji w środowisku pracy, respondenci określali poziom wyzwań na 4 stopniowej skali. Gdy dana sytuacja nie miała miejsca w dotychczasowym doświadczeniu zawodowym, ankietowani zaznaczali rubrykę „Nie dotyczy”. Procentowe zestawienie wyników przedstawiono w tabeli 2.

Ponad 80% ankietowanych nie radzi sobie z pracą w grupie oraz z komunikacją z zespołem. Zbliżony wynik prezentuje się w kwestii akceptacji wśród współpracowników. Również samo ujawnienie diagnozy jest problematyczne u około 50% osób. W zakresie swojej codziennej rutyny na stanowisku pracy najczęstszym średnim lub dużym wyzwaniem będzie nagła zmiana zadań (ponad 80%) oraz wiele zadań do wykonania w danym momencie (ponad 80%). Jest to w pewnym sensie powiązane z innym przykładem czyli pracą pod presją czasu za którym opowiedziało się ponad 70% uczestników badania. Również w kwestii relacji pracowniczych ponad 70% napotyka wyzwanie w rozwiązywaniu konfliktów, doprowadzając zapewne do nieefektywnego zażegnania problemu.

Tabela 2. Wyzwania w miejscu pracy

Przykładowe sytuacje wyzwań w środowisku pracy	Procentowe zestawienie poziomu wyzwania w badanej grupie				
	Duże wyzwanie	Średnie wyzwanie	Małe wyzwanie	Brak wyzwania	Nie dotyczy
Współpraca w grupie	40%	44,3%	12,9%	1,4%	1,4%
Akceptacja współpracowników/ przełożonego	39,3%	39,3%	18,6%	2,9%	–
Uświadomienie pracowników o tym czym jest spektrum autyzmu	38,6%	12,9%	7,9%	9,3%	31,4%
Komunikacja ze współpracownikami/ przełożonym	40%	42,9%	14,3%	2,9%	–
Praca pod presją czasu	54,3%	23,6%	15%	5%	2,1%
Praca na wskaźnikach KPI/ Plany sprzedażowe	38,6%	9,3%	5%	3,6%	43,6%
Pełna dyspozycyjność	42,1%	18,6%	22,1%	6,4%	10,7%
Nagła zmiana zadań	58,6%	26,4%	11,4%	2,1%	1,4%
Wiele zadań do wykonania naraz	63,6%	21,4%	10,7%	2,9%	1,4%
Wykonywanie połączeń telefonicznych	52,9%	25,7%	7,9%	6,4%	7,1%
Spotkania integracyjne	50%	20%	14,3%	10%	5,7%
Ujawnienie swojej diagnozy wśród współpracowników	46,4%	13,6%	12,1%	12,1%	15,7%
Terminowość powierzonych zadań	17,1%	30,7%	33,6%	17,1%	1,4%
Zarządzanie zespołem	37,1%	21,4%	10%	6,4%	25%
Udział w zebraniach grupowych	25%	27,9%	27,1%	10,7%	9,3%
Ocena okresowa	28,6%	24,3%	18,6%	9,3%	19,3%
Postępowanie zgodnie z zasadami	10%	12,9%	35%	40,7%	1,4%
Praca w godzinach nadliczbowych	23,6%	26,4%	25%	12,1%	12,9%
Rozwiązywanie konfliktów	45%	29,3%	15%	5%	5,7%

Źródło: badania własne.

Kolejną również istotną kwestią w aktywności zawodowej osób ze spektrum autyzmu jest poznanie warunków fizycznych, które to generują niepotrzebne problemy, negatywnie wpływające na codzienną pracę tychże pracowników. Do pytania w powyższej sekcji wyszczególniono 13 warunków fizycznych o różnym pochodzeniu, które mogą dekoncentrować, powodować dyskomfort i inne objawy. Badani poproszeni byli o wybranie maksymalnie pięciu najważniejszych z ich perspektywy barier, a wyniki zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. Warunki fizyczne powodujące dyskomfort i inne objawy

Propozycje możliwych warunków fizycznych powodujących dyskomfort/dekoncentrację i inne objawy w miejscu pracy	Procentowy udział udzielonych odpowiedzi w badanej grupie (wynik nie zaokrągla się do 100%)
Nadmiar oświetlenia sztucznego	53,6%
Ciągłe, długotrwałe lub często powtarzające się dźwięki	62,9%
Zmienne godziny pracy	28,6%
Przebywanie w jednym pomieszczeniu z innymi pracownikami	49,3%
Rozmieszczenie pomieszczeń – brak wizualnych oznaczeń konkretnych pomieszczeń w zakładzie pracy	8,6%
Nietypowe zapachy – np. stanowisko pracy umiejscowione w pobliżu toalety lub kuchni	39,3%
Za niska/za wysoka temperatura	53,6%
Stanowisko pracy ustawione blisko okna	1,4%
Urządzenia biurowe (np. drukarka, niszczarka) w pobliżu stanowiska pracy	6,4%
Za duża ruchliwość innych osób w pobliżu stanowiska pracy	60%
Aranżacja pomieszczeń np. zdjęcia, obrazy, kwiaty, kolor ścian/mebli/podłóg	3,6%
Ponadobowiązkowe urządzenia elektroniczne np. radio lub telewizor	26,4%
Brak oznaczeń okolicy stanowiska pracy np. nie podpisane szafki, segregatory, pojemniki itp.	14,3%

Źródło: badania własne.

Nie dziwi fakt wyboru przez większość respondentów takich czynników jak: hałas, nadmierne i ciągłe dźwięki, duża ruchliwość innych osób w pobliżu stanowiska pracy czy przebywanie z innymi osobami w jednym pomieszczeniu. Jest to poniekąd związane z problemem komunikacyjnym ale i głównie z nadwrażliwością na dodatkowe bodźce dźwiękowe. Jednakże co bardziej interesującym jest wybór jako głównego czynnika „nadmiar oświetlenia sztucznego”, „zbyt wysoka/zbyt niska temperatura” oraz „nietypowe zapachy”.

W następnej sekcji ankiety badającej sytuację środowiska pracy osób autystycznych zaprezentowano kilka pytań z zakresu nierównego traktowania, wykluczenia, wsparcia przełożonych. Wyniki poruszonych w kwestionariuszu zagadnień o wspomnianym powyżej zakresie tematycznym skierowanym do osób z ASD zaprezentowano w tabeli 4 i 5.

Tabela 4. Mobbinu/dyskryminacja oraz złe traktowanie w miejscu pracy

Pytania z zakresu mobbingu/dyskryminacji oraz złego traktowania w miejscu pracy	Procentowy udział odpowiedzi na pytania w badanej grupie	
	TAK	NIE
Czy zdarzyło się kiedykolwiek być Panu/Pani nękanym, poniżanym lub zastraszanym w miejscu pracy z powodu objawów ze spektrum autyzmu?	41,4%	58,6%
Czy zdarzyło się być Panu/Pani źle potraktowanym przez współpracownika lub przełożonego z powodu problemów z wykonaniem jakiegoś zadania?	65%	35%

Źródło: badania własne.

Tabela 5. Badanie poziomu wykluczenia oraz wsparcia

Pytania z zakresu wykluczenia w miejscu pracy oraz otrzymywanego wsparcia od przełożonych.	Procentowe zestawienie poziomu wykluczenia/wsparcia w badanej grupie				
	1	2	3	4	5
Jak określiłby/aby Pan/Pani swój poziom wykluczenia w miejscu pracy?	30,7%	20%	27,9%	15%	6,4%
Jak oceniłby/aby Pan/Pani częstotliwość wsparcia od przełożonych w codziennych obowiązkach?	28,6%	30,7%	30%	7,9%	2,9%

Źródło: Badania własne

Niemal prawie 60% osób w swoim dotychczasowym doświadczeniu zawodowym nie spotkało się z przejawami mobbingu. Aczkolwiek niepokojącym jest wynik nieco ponad 40% badanych, którzy doświadczyli lub nadal doświadczają sytuacji jakie nigdy nie powinny mieć miejsca w zakładach pracy. Ponad 60% badanych doświadczyło złego traktowania przez pracowników lub przełożonych z powodu problemów z wykonaniem któregoś z powierzonych zadań. Osoby ze spektrum autyzmu mogą napotkać istotne problemy ze skupieniem się w przypadku nagłych zadań lub narzuceniu kilku celów do wykonania w jednym czasie oraz licznych bodźców dźwiękowych czy wzrokowych.

Wyniki choć nie wskazują większościowo na wysoki poziom wykluczenia, to niestety ponad 50% badanych spotykało się w swoim doświadczeniu zawodowym z odepchnięciem od życia organizacji. Mogło to generować niepotrzebne wyzwania w postaci problemów komunikacyjnych z pracownikami czy po prostu pozyskaniem akceptacji w zespole. Z kolei w kwestii wsparcia w codziennych obowiązkach, większość badanych nie może liczyć na swojego szefa, a relacja bazuje głównie na czysto formalnym wydaniu polecenia i następnie rozliczeniu z zadania.

Ostatnią omawianą sekcją i zarazem najważniejszą w kwestionariuszu jest poznanie oczekiwań osób ze spektrum autyzmu wobec środowiska pracy, w celu zaproponowania w kolejnym etapie praktycznych rozwiązań dla pracodawców. Znając oczekiwania swoich pracowników z ASD, pracodawca może zaproponować odpowiednie udogodnienia, wspierające ich dalszą aktywność zawodową. Spośród 35 propozycji wykorzystanych w ankiecie, w tabeli 6 zaprezentowano przykładowe, najistotniejsze oczekiwania, na które respondenci wyrażali swoją aprobatę, jej brak lub pozostali neutralni nie wyrażając zdania.

Tabela 6. Oczekiwania wobec środowiska pracy

Główne oczekiwania wobec środowiska pracy	Procentowe zestawienie poziomu oczekiwania wobec środowiska pracy w badanej grupie				
	Zdecydowanie zgadzam się	Raczej zgadzam się	Nie mam zdania	Raczej nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
Wsparcie w okresie wprowadzania zmian	47,9%	39,3%	8,6%	3,6%	0,7%
Krótkie i wyraźne instrukcje do zadań	68,6%	27,9%	2,9%	0,7%	–
Wyjaśnianie oczekiwań związanych z pracą	70,7%	22,9%	5%	1,4%	–
Wydzielone pomieszczenia do wyciszenia	46,4%	25,7%	20%	5%	2,9%
Szkolenia kadry na zakresu autyzmu	45%	30,7%	19,3%	2,9%	2,1%

Główne oczekiwania wobec środowiska pracy	Procentowe zestawienie poziomu oczekiwania wobec środowiska pracy w badanej grupie				
	Zdecydowanie zgadzam się	Raczej zgadzam się	Nie mam zdania	Raczej nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
Cykliczne spotkania integracyjne	4,3%	17,1%	20,7%	25,7%	32,1%
Ograniczenie światła sztucznego na rzecz naturalnego	50%	25,7%	19,3%	3,6%	1,4%
Dodatkowe przerwy regeneracyjne	49,3%	27,9%	15%	5,7%	2,1%
Specjalne wydzielone miejsce na stołówce	25,7%	20%	30%	15,7%	8,6%
Praca zdalna	69,3%	15%	12,1%	0,7%	2,9%
Regularne wyjazdy służbowe	2,9%	7,9%	25,7%	32,1%	31,4%
Prowadzenie projektów grupowych	0,7%	9,3%	26,4%	33,6%	30%
Dodatkowe benefity medyczne	47,9%	28,6%	14,3%	7,1%	2,1%
Możliwość używania akcesoriów wyciszających	65%	23,6%	7,9%	3,6%	–
Dodatkowy płatny urlop	36,4%	18,6%	29,3%	7,1%	8,6%
Akceptacja współpracowników/przełożonych	62,1%	32,1%	5%	0,7%	–
Mentor wspierający wykonywaną pracę	15,7%	32,1%	26,4%	16,4%	9,3%
Stanowisko jednoosobowe	41,4%	21,4%	23,6%	10,7%	2,9%
Możliwość wystroju stanowiska pracy	30,7%	35,7%	25,7%	4,3%	3,6%
Stanowisko pracy w cichszej okolicy	55,7%	27,1%	14,3%	2,1%	0,7%

Źródło: badania własne

Wnioski z badań własnych

Badani to osoby samodzielne, nie wymagające opieki, o niższym nasileniu cech autystycznych, nazywane czasem wysoko funkcjonujące. Duża rozbieżność procentowa w płci respondentów ma swoje główne uzasadnienie w wykorzystanej metodzie przeprowadzenia ankiety. Kwestionariusz udostępniony na kilku grupach społecznościowych spotkał się z większym zainteresowaniem kobiet dotkniętych zaburzeniem spektrum autyzmu. Większość z ankietowanych nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, ale mimo związanych z tymże zaburzeniem problemów w życiu codziennym, dla wielu z nich ukończenie studiów I stopnia i wyżej nie stanowi bariery nie do przebicia. Jednak mimo tego, iż wyżej funkcjonują oni w społeczności i środowisko pracy zawodowej nie jest im obce, nie oznacza to, że łatwo odnajdują się w miejscu świadczenia pracy.

W kwestii środowiska pracy, dla wielu osób ze spektrum autyzmu jest to jak wieloetapowy tor przeszkód z licznymi wyzwaniem na drodze do mety. Komunikacja to jedno z głównych wyzwań w opinii osób ze spektrum. Osoby takie mają trudność z odnalezieniem się w pracy zespołowej, nawiązywaniu bliższych relacji, a co gorsza – zdobycia akceptacji współpracowników i przełożonych. Gdy pojawia się „pożar” w postaci konfliktu, niekoniecznie wiedzą, jak ugasić ów pożar. Osoby autystyczne zazwyczaj uwielbiają mieć wszystko uporządkowane, wykonywać swoją pracę na bieżąco i skupić się jedynie na jednym celu na raz, będąc perfekcjonistami w tym co robią. Dorzucanie im kolejnych obowiązków, skracanie terminów, czy brak sprecyzowanych zadań powoduje jakże średnie lub duże wyzwanie do przewyciężenia. Co ważne, oceny okre-

sowe, które są bardzo istotne z punktu rozwoju pracownika. Jak i będące zarazem źródłem wiedzy dla pracodawcy podsumowującego m.in. bieżące zaangażowanie danego pracownika, niestety są kolejną przeszkodą do pokonania.

Także stanowisko pracy i jego otoczenie, które miałyby być oazą ciszy i prywatności dla osoby ze spektrum autyzmu, bardzo często generuje przeciążenia sensoryczne. Liczne bodźce powodują niestety wyjście ze swojej strefy komfortu, a co za tym idzie obniżenie jakości pracy. Najważniejszym bodźcem jest kwestia uporczywego hałasu, czyli m.in. ciągłych, zbyt głośnych lub powtarzających się dźwięków, ale i również rozmowy pracowników lub zbyt częste tupanie nogami w postaci nadmiernej ruchliwości okolicy zajmowanego stanowiska pracy. Jednakże, co najbardziej może interesować z perspektywy przyszłych usprawnień, to nadmierna aranżacja pomieszczeń w sztuczne oświetlenie, zmuszając poniekąd niektóre osoby ze spektrum do ucieczki w postaci okularów przeciwsłonecznych. Z kolei umiejscowienie biurka w pobliżu stołówki, w trakcie pichcenia smacznych dań, przechodzące przez korytarz zapachy mogą powodować „burczenie w żołądku” nie jednej osoby, dekoncentrując ją od dalszej pracy. Tak samo w przypadku innych zapachów nie koniecznie przyjemnych dla nosa np. kwiaty. Co istotne kwestia temperatury nie jest obojętna pracownikom autystycznym. Część z nich chciałoby pracować w optymalnej temperaturze, poczuć egipskie ciepło lub postawić się na miejscu Eskimosów mieszkających w Igloo.

Bardzo niepojętym jest fakt iż duże grono osób ze spektrum autyzmu w swoim dorobku zawodowym spotkało się z przejawami nękania, zastrasza czy poniżania z powodu posiadanej diagnozy i jej objawów. Praca, która miała być ukojeniem, zapewnieniem niezależności, kończy się niestety często nasileniem cech autystycznych i pogorszeniem stanu zdrowia. Większość ankietowanych była źle traktowana przez współpracowników lub przełożonych w związku z trudnościami napotkanymi przy wykonywaniu jakiegoś zadania. Również w badaniu można dostrzec zjawisko niechętnego wspierania w codziennych obowiązkach pracowników przez ich przełożonych. Jednakże, respondenci nie określają swojego poziomu wykluczenia w środowisku pracy jako bardzo wysokiego.

Natomiast najważniejszym celem przeprowadzonego badania było poznanie oczekiwań osób ze spektrum autyzmu wobec środowiska pracy. Na podstawie wyników można odnieść wrażenie, iż owszem oczekują od pracodawcy odpowiednich usprawnień, lecz nie koniecznie we wszystkich przypadkach chcą być specjalnie traktowani w odróżnieniu do pozostałych. Zapewne u niektórych jest to związane z obawą przed mobbingiem, dyskryminacją i innymi negatywnie odbieranymi sytuacjami. Dlatego wprowadzanie rozwiązań powinno być dokładnie przeanalizowane i nie powinny znacząco faworyzować osoby ze spektrum autyzmu w postaci np. finansowych benefitów. Lepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie pozafinansowych świadczeń jak np. dodatkowy urlop rehabilitacyjny, skonkretyzowany pakiet medyczny. Byłby to dobry sygnał, że pracodawca wspiera swoich pracowników w trudnym dla niego okresie. W celu uniknięcia ewentualnych konfliktów w załodze, optymalnym rozwiązaniem byłoby zapewnienie dostępu do usprawnień pozostałej grupie pracowników bez diagnozy.

Dodatkowo pracownicy woleli by unikać nadmiernego kontaktu z innymi osobami czy też zaburzania ich rutyny w postaci wyjazdów służbowych. Podobna sytuacja tyczy się również spotkań integracyjnych, w których to wolą raczej trzymać się na uboczu. Natomiast wprowadzenie ukierunkowanych na spektrum autyzmu szkoleń dla pozostałych pracowników i przełożonych pomoże im zrozumieć istotę tegoż zaburzenia, w tym cech jakimi zazwyczaj emanują takie osoby. Będzie to także objaśnieniem różnych konfliktowych sytuacji, aby zespół zrozumiał, iż nie chętnie socjalizowanie się osób autystycznych nie koniecznie jest związane z nie tolerowaniem danego pracownika czy co gorsze nie akceptowaniem całego środowiska pracy. Co istotne, spośród

kilkudziesięciu zaproponowanych oczekiwań wobec środowiska pracy, wśród wielu badanych można dostrzec oznaki niepewności (poprzez wybór opcji „Nie mam zdania”). W przypadku oczywistych kwestii komunikacyjnych większość badanych potrafiła jasno opowiedzieć się za jedną ze stron, natomiast kierując pomysłami w nieco bardziej szczegółowy kierunek, zaczyna rozsnąć niepewność w kwestii zgodności ze stwierdzeniem lub jego braku. Jest to znaczący sygnał, iż pracodawcy powinni dokładnie przeanalizować profile swoich pracowników, a następnie we współpracy z nimi określić potrzebne usprawnienia.

Rekomendacje w zakresie tworzenia warunków sprzyjających zatrudnialności osób ze spektrum autyzmu

Wnioski z relacjonowanego badania na grupie osób ze spektrum autyzmu o niższym nasileniu cech autystycznych, zaprezentowały wystarczająco jasny przekaz w kwestii możliwych do wprowadzenia usprawnień na otwartym rynku pracy. Warto podkreślić, że pomimo licznych wspólnych cech dla osób autystycznych, każda z nich może wyróżniać się dodatkową, inną paletą objawów, o różnym poziomie nasilenia. Nie możliwym jest zatem opracowanie jednego, uniwersalnego poradnika dla każdego pracodawcy, ponieważ należy uwzględnić możliwości i zasoby przedsiębiorstwa, nie tylko te finansowe. Należałoby dokonać szczegółowej analizy otoczenia zakładu pracy, m.in. wielkość aglomeracji miejskiej, działające fundacje i podobne instytucje. Kolejnym, istotnym problemem jest brak skonkretyzowanego pod osoby autystyczne systemu, nie posiadających stopnia niepełnosprawności lub też nie będącymi beneficjentami różnych instytucji wspomagania zawodowego. Konsekwencją takiego stanu rzeczy może być trudność w określeniu przybliżonej liczby osób z tymże zaburzeniem w okolicy prowadzonej działalności danego przedsiębiorstwa. W związku z powyższym, pierwsze propozycje usprawnień powinny uwzględnić etap rekrutacji, publikacji ogłoszeń o pracę, aby zachęcić osoby autystyczne do złożenia swojej aplikacji.

- **W zakresie usprawnienia procesu rekrutacji** – dobrym rozwiązaniem byłoby:
 - Zasygnalizowanie potencjalnym kandydatom na etapie publikacji oferty pracy, że firma chętnie podejmie współpracę z osobami ze spektrum autyzmu i oferuje im odpowiednie rozwiązania pomagające odnaleźć się w miejscu pracy. Istotnym byłoby zasygnalizowanie w ogłoszeniu o możliwych usprawnieniach rekrutacyjnych dla kandydatów ze specjalnymi potrzebami. Warto również rozważyć wprowadzenie do systemu rekrutacyjnego dodatkowej nieobowiązkowej rubryki, w której kandydat załączając swoje CV będzie mógł w razie potrzeby podzielić się specjalnymi oczekiwaniami wobec ewentualnej rozmowy o pracę, m.in. ze względów zdrowotnych. Rekruter dzięki temu rozwiązaniu będzie mógł odpowiednio przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.
 - Przedłużenie czasu rozmowy kwalifikacyjnej.
 - Pokazanie stanowiska pracy na które potrzeba zapłacić wakat.
 - Rozmowa wstępna ze specjalistami z zakresu spektrum autyzmu w celu zbadania potencjalnych możliwości kandydata do pracy.
 - Rozmowy kwalifikacyjne przez komunikator internetowy.
 - Przekazanie harmonogramu rozmowy z wyprzedzeniem, aby kandydat mógł się odpowiednio przygotować.
- **„Buddy”** – zapewnienie mentora na etapie wprowadzenia nowo przyjętego pracownika w środowisko pracy (*onboarding*). Idealnym rozwiązaniem może być powierzenie zadania osobie odpowiedzialnej, z dużym doświadczeniem w miejscu pracy oraz wykazującej się

wysokim poziomem umiejętnościami interpersonalnych. Odpowiednim terminem rezygnacji z opiekuna będzie jedna z dwóch okazji: – pracownik znajdujący się na finiszu etap wdrożeniowego, – pracownik jest w pełni samodzielny i zasymilował się w środowisko pracy w czasie krótszym niż ustalony. Warto podkreślić, że razie sygnalizowania przez zatrudnionego pracownika dalszej potrzeby zapewnienia osoby wspomagającej, można rozważyć pozostawienie takiego *coacha* na dłuższy okres czasu.

- **Wprowadzane zmiany sygnalizowane z wyprzedzeniem** – wszelkie, czasem nawet drobne zmiany w codziennej rutynie pracowników autystycznych należałoby poprzedzić etapem szkoleniowym czy testowym. Osoba ze spektrum autyzmu może łatwiej przeorganizować swoją dotychczasową pracę na stanowisku, jeżeli zostanie jej zapewniony odpowiedni czas na zapoznanie z nowością. Pomoże to również zmniejszyć ewentualny poziom stresu lub zniwelować efekt przytłoczenia nowościami bez stosownej z wyprzedzeniem informacji o wprowadzanych zmianach.
- **Feedback** – dobrym pomysłem będzie przekazywanie informacji zwrotnej z wykorzystaniem pisanych kanałów komunikacji np. mail, prywatna wiadomość na Whatsapp. W przypadku większej ilości informacji dla pracownika, powinny być one uszeregowane numerowo, nie jako zlepek jednego akapitu. Z kolei przekazanie informacji zwrotnej będącej wynikiem poważnego błędu pracownika, oczekując przy tym odpowiedzi zwrotnej i propozycji rozwiązania problematycznej sytuacji, należałoby uwzględnić nieco więcej czasu na udzielenie odpowiedzi. Feedback powinien być jasno sprecyzowany, nie zmuszający osoby autystycznej do snucia domysłów. Nie powinno się go odkładać na później, lecz doceniać na bieżąco nawet drobne efekty pracy swoich podwładnych, m.in. przesłanie raportu w terminie.
- **Szkolenie z zakresu wiedzy o autyzmie** – istotnie byłoby podjęcie współpracy z instytucją specjalizującą się w tym zakresie. Dotyczyło by pracowników każdego szczebla, obejmując także menedżerów i inne osoby funkcyjne. Szczególnie ważne byłoby przeszkolenie specjalistów ds. rekrutacji, którzy jako pierwsi dokonują selekcji kandydatów. W zależności od zasobów finansowych oraz wielkości przedsiębiorstwa, szkolenie mogłoby mieć charakter stacjonarny, online, pokazu slajdów lub kursu z testem na końcu.
- **Czytelniejsze instrukcje** – instrukcje do zadań, systemów i różnych urządzeń, które w swoich pierwotnych założeniach najczęściej posiadają złożone opisy, powinno wprowadzić się proste, lecz zarazem konkretne instrukcje. Nie powinny być one na tyle zagmatwane, żeby pracownik z ASD musiał spekulować w kwestii dalszego wykonania polecenia lub poszukiwał pomocy wśród współpracowników. Dla osób autystycznych pisemne instrukcje mogą być mało czytelne, lecz uzupełnienie ich o dodatkowe wizualne objaśnienia, rzuci nieco światła na problematyczne zagadnienia.
- **Pokój ciszy** – oddzielenie w zakładzie pracy specjalnego pomieszczenia, najlepiej wygłuszonego, w którym pracownik spędzi chwilę wolnego czasu na uspokojeniu burzy myśli, czy negatywnych emocji. Pomoże to zredukować powstające przeciążenia sensoryczne w ciągu dnia pracy.
- **Dodatkowe 2 dni wolne** – zasada przyznawania podobna do dnia wolnego na żądanie, jako dodatkowy urlop z poza puli omawianej w kodeksie pracy. Aczkolwiek, w celu uniknięcia ewentualnego negatywnego odbioru przez pozostały zespół pracowników, należałoby uwzględnić wprowadzenie dodatkowych dwóch dni dla każdego pracownika, albo ustanowienie specjalnych warunków do spełnienia, jak m.in. wizyta u lekarza czy spotkanie u terapeuty.

- **Oceny kwartalne** – choć oceny powinny być z założenia obiektywne, niestety trudno jest uniknąć w pełni załączków subiektywizmu. Warto zwrócić uwagę na dopasowanie ocen okresowych do osób ze spektrum autyzmu. Dobrym rozwiązaniem byłoby skupienie się w głównej mierze na ocenie powierzonych obowiązków, z ewentualnym wykluczeniem opinii współpracowników lub klientów, którzy w wyniku braku szczegółowej wiedzy o ASD nietypowe zachowanie pracownika mogą potraktować jako niegrzeczność. Dodatkowe usprawnienia w tym zakresie to m.in. zapewnienie możliwości złożenia zażalenia do oceny lub powołanie zespołu osób funkcyjnych.
- **Przewodnik dla pracownika** – interesującym pomysłem może być przekazanie nowo zatrudnionemu pracownikowi w jego pierwszy dzień pracy tzw. „książki”, w której zostaną umieszczone najważniejsze informacje o pracodawcy. Przewodnik zawierałby podstawowe informacje o działalności pracodawcy, wartościach, strategii, planach na najbliższe lata, strukturę organizacyjną, *dress code* i inne obowiązujące zasady. Jest to tak naprawdę pole do popisu dla pracodawców, ponieważ można tam zmieścić również inne ciekawe informacje np. historię powstania, wywiady z pracownikami itd. Pracownik ze spektrum łatwiej zapamięta w ten sposób potrzebne informacje i może przyspieszyć znacząco proces onboardingu.
- **„Sunshine”** – w razie ewentualnych możliwości technicznych, warto uwzględnić ustawienie biurka bliżej okna, w celu zapewnienia przeważającej ilości światła słonecznego nad sztucznym. Z kolei w przypadku braku perspektywy na wprowadzenie niniejszego rozwiązania, należałoby poprawić jakość sztucznego oświetlenia. Przedsiębiorstwa korzystające w pomieszczeniach ze świetlówek, powinny one zostać zmienione na Led. Powyższe oświetlenie ma tendencję do migotania i brzęczenia, co z kolei może być bardzo przytłaczające dla osób autystycznych. Stanowisko pracy nie powinno być aż nazbyt mocno oświetlone, w tym celu dobrym rozwiązaniem technicznym będzie umożliwienie pracownikowi ręcznej regulacji mocy oświetlenia. Dodatkowo z zakresu akcesoriów, pożądane byłoby wzięcie pod uwagę pozwolenie podwładnym na stosowanie okularów przeciwsłonecznych.
- **Lider przyszłości** – to obszerne opracowanie związane z rozwojem pracownika od czasu onboardingu do najbliższych 2 lat jego kariery w danym miejscu świadczenia pracy. Zaczynając od onboardingu pracownika, umieszczone były by uporządkowane priorytetowo wraz z harmonogramem terminów do wykonania wszystkie obligatoryjne szkolenia, zaznajomienie z przedsiębiorstwem, rozmowy z przełożonym czy testy. Po ustalonym okresie wdrożeniowym, następuje moment regularnej kontroli posiadanej wiedzy, motywacji i inne. Takie rozwiązanie pozwoli kontrolować zaangażowanie pracownika oraz jego dalszego rozwoju w strukturach przedsiębiorstwa. Dodatkowo pracownik ze spektrum autyzmu zaznajomiony jest już od samego początku zatrudnienia z obowiązkowymi aktywnościami w ramach, nie spowoduje to u niego frustracji z braku niewiedzy o dalszej jego przyszłości i rozwoju.
- **Bonusowa przerwa** – nie najgorszym pomysłem byłoby dorzucenie do puli przerwy standardowej dodatkowych minut na regenerację ale bez obowiązku odrabiania. Osoba z ASD, mogłaby wykorzystać cenne minuty na zrelaksowanie się czy skorzystanie z pokoju ciszy.
- **Praca zdalna** – w dobie pandemii rozwiązanie stało się nad wyraz popularne, opłaca się rozważyć zapewnienie pracy zdalnej lub ewentualnie pracy hybrydowej. Praca zdalna niweluje liczne czynniki dekoncentrujące. Osoby ze spektrum autyzmu pracując w domu nie muszą opuszczać swojej strefy komfortu ze względu na negatywne czynniki.

- **Krótsze piątki** – w celu dłuższego czasu regeneracji pracowników przed kolejnym tygodniem, dobrym pomysłem może być wprowadzenie świadczenia pracy przez 8,5 godziny od poniedziałku do czwartku, a w piątki raptem 6 godzin. Jednakże co istotne, nowy system pracy należałoby zorganizować w sposób ciągły, aby nie przytłoczyć pracowników ze spektrum z powodu zaburzonej organizacji swojego czasu.
- **Konsultacje psychologiczne/psychoterapie** – dbanie o zdrowie psychiczne pracowników powinno być jednym z istotnych zadań dla pracodawcy. Taki tok postępowania nie dotyczy jedynie osób ze spektrum autyzmu ale i również pozostałych pracowników. Warto podjąć się współpracy z terapeutami i psychologami z okolicy, którzy zadbają o dobry poziom zdrowia psychicznego. Natomiast w przypadku dużych zakładów, tańszym rozwiązaniem mogłoby być zatrudnienie psychologa na wyłączność.
- **„Silence is my best friend”** – narażenie na hałas i inne nietypowe dźwięki, mogą negatywnie wpływać na jakość pracy i samopoczucie pracownika. Bardzo dobrym rozwiązaniem będzie zapewnienie zatrudnionym autystom słuchawek lub zatyczek do uszu.
- **Tablica pochwał** – pracownicy ze spektrum uwielbiają otrzymywać pochwały i nagrody. Z racji problemów komunikacyjnych idealnym rozwiązaniem może być umieszczenie w zakładzie tablicy pochwał, w której przełożeni publicznie docenią swojego pracownika za wybitne osiągnięcie. Warto również rozważyć wprowadzenie publicznych słów uznania pomiędzy pracownikami. Dodatkową inicjatywą dla pochwał, będzie także wewnętrzny system informatyczny firmy, w którym umieszczane są ważne informacje, newsy itp. W taki sposób można pochwalić daną osobę globalnie, z uwzględnieniem innych oddziałów firmy.
- **Szkolenia z problemu dyskryminacji** – choć kwestia mobbingu czy dyskryminacji jest prawnie uwarunkowana, tak najwidoczniej nie każdy stosuje się do tej zasady. Opłacalnym będzie przeprowadzenie odpowiednich szkoleń ukazujących konsekwencje stosowania powyższych zabiegów, czyli krótkowe trzymanie się zasady zero tolerancji.
- **System zgłaszania problemów** – w przedsiębiorstwie powinno uwzględnić się wprowadzenie systemu zgłaszania sytuacji konfliktowych, mobbingowych czy dyskryminacyjnych jeżeli pracownik nie czuje się swobodnie aby poruszyć zaistniałą sytuację bezpośrednio przełożonemu lub gdy jest on bezpośrednio powiązana z tym problemem. Powinna być wyznaczona niezależna osoba, która z kolei szybko zareaguje na rozpalające się „ognisko” i zgasi je już w załączku. Co istotne ta metoda ma nie tylko ugasić pożar ale i opracować odpowiednie rozwiązanie, aby sytuacja nie powtórzyła się kolejny raz.
- **Stanowisko jednoosobowe** – w miarę możliwości należałoby umożliwić wykonywanie pracy przez pracownika ze spektrum autyzmu w pomieszczeniu, w którym pozostanie sam ze swoimi myślami. Dodatkowo warto umieścić takie stanowisko w cichszej lokalizacji, z dala od dekoncentrujących czynników fizycznych.
- **Swoboda w aranżacji stanowiska pracy** – dla jednych może się wydawać błahostką, ale nawet zwykłe umiejscowienie obrazu w innej lokalizacji lub obrócenie biurka tyłem do drzwi może znacząco wpłynąć na samopoczucie osoby autystycznej. Osoba z ASD oczekuje możliwości zaaranżowania swojej okolicy pod własną wizję.
- **Oznaczenia w zakładzie pracy** – bardzo istotne jest przywiązanie szczególnej uwagi w kwestii oznaczeń pomieszczeń, szafek itp. Jadalnie, toalety czy biura poszczególnych pracowników powinny być oznaczone odpowiednią informacją. Podobna sytuacja dotyczy się również szafek z tematyczną zawartością, segregatorów itp.
- **Redukcja nietypowych zapachów** – czynniki zapachowe znacząco dekoncentrują część osób ze spektrum autyzmu. Dobrym usprawnieniem było by, aby stanowisko nie zosta-

ło umiejscowione w pobliżu toalet, a z kolei przygotowanie dań w kuchni przez załogę powinno obejmować otwarcie okna, w celu przewietrzenia nietypowych zapachów. Dodatkowo kwiaty wydzielające silne zapachy również powinny zmienić swoją lokalizację.

- **Jasno określone ramy czasowe** – należy już na wstępie przekazywania zadań ustalić górną granicę czasu na wykonanie polecenia i z kolei nie narzucać pracownikowi przyspieszenia terminu. Czas na wykonanie wytycznych powinien być optymalny dla obu stron.
- **Przerwa o tej samej porze** – istotnie nie narzucać rytmu pracy. Jeżeli pracownik planuje chodzić każdego dnia na przerwę o tej samej porze np. 11.30, to przełożony nie powinien ingerować w organizację dnia pracy swojego pracownika.
- **Pudełko „Potrzymaj mnie”** – jest to dość nietypowe rozwiązanie, ale pomoże zrelaksować się i zmniejszyć poziom stresu. Pracownik ze spektrum autyzmu przed rozpoczęciem nowego dnia pracy korzystając z niniejszego pudełka mógłby zagarnąć jedno z akcesoriów zabawkowych w postaci *fidget spinnerów*, gąbek do zgniatań i innych podobnych. Pomoże to skupić się na zadaniu, poprzez zmniejszenie niepotrzebnych gestykulacji rękoma. Ma to związek poniekąd z objawami u niektórych autystów, którzy nieświadomie czują potrzebę posiadania czegoś w rękach.
- **Nakreślenie priorytetów dnia** – w celu pomocy w zarządzaniu czasem, przełożony powinien nakreślić najważniejsze priorytety do wykonania w danym dniu. Dzięki temu praca będzie wykonywana na bieżąco i nie nawarstwiają się nagłe, zaległe ważne zadania, osiągające w pewnym okresie punkt krytyczny, powodując pracę pod presją czasu.
- **Powiadomienia** – na ewentualne spotkania szkoleniowe, zebrania kadry itp. należy uwzględnić udostępnienie całego planu spotkania z ramami czasowymi, aby nie zaburzyć organizacji pracownika z ASD. Wystarczy z wyprzedzeniem przesłać cały harmonogram, aby pracownik mógł się szczegółowo zapoznać i z kolei odpowiednio przygotować. Zebranie w ciemno, może niestety generować niepotrzebne lęki i inne objawy w związku z nieodpowiednim przygotowaniem się.
- **Alternatywna forma komunikacji** – zminimalizowanie kontaktu „Face2Face” na poczet wiadomości tekstowych, ewentualnie spotkań online. Warto uwzględnić komunikatory grupowe, maila i inne formy komunikacji pisanej.
- **Kolorystyka otoczenia** – kolory powinny być stonowane, zaleca się unikanie jaskrawych kolorów, czyli o intensywnej barwie, rażące w oczy, negatywnie oddziałujące u niektórych osób ze spektrum.
- **Temperatura** – istotnie warto podtrzymywać w pomieszczeniach średnią pokojową temperaturę. Stopnie Celsjusza oscylujące powyżej lub poniżej zalecanej mogą bardzo negatywnie wpływać na jakość pracy.
- **Rezygnacja z urządzeń dźwiękowo-wizualnych** – rezygnacja z umieszczania w pomieszczeniach, w których pracują osoby autystyczne radiów i innych podobnych odbiorników dźwiękowo-wizualnych. Muzyka w tle jak i wizualne odbiorniki np. telewizor znacząco dekoncentrują niektórych pracowników.
- **Nie naciskać** – dla osób autystycznych kontakty społeczne są dużym wyzwaniem, przez co niechętnie wezmą oni udział w spotkaniach integracyjnych czy zacieśnią relację z pracownikami na nieco bardziej towarzyskie. Jeżeli ocena ich wydajności nie ma związku w interakcją społeczną, zaleca się, aby nie narzucać uczestniczenia w budowaniu społeczności zakładowej.
- **Nieistotne problemy** – nie należy koncentrować się na nieistotnych problemach jak np. unikanie kontaktu wzrokowego czy nietypowe zachowania, które mogą drażnić przeło-

zonego. W opozycji do powyższego istotnie należałoby skupić się na ocenie umiejętności i zaangażowania w wykonywane zadania. Zaprezentowane propozycje działań dla zakładu pracy są jak najbardziej możliwe do wdrożenia.

Podsumowanie

Spektrum autyzmu na przestrzeni paru dekad było mało znanym w społeczeństwie zaburzeniem. Dzięki nowym metodom diagnostycznym oraz wyszkolonym specjalistom świadomość o istnieniu tego zaburzenia znacząco wzrosła. Wynikiem tego jest m.in. większe zapotrzebowanie na fundacje wspierające autystyczne dzieci i coraz częściej – dorosłych. Ostatnie lata pokazały, iż w najbliższych dziesięcioleciach ASD może zostać osławione jako jedno z chorób cywilizacyjnych. Nadal wiele osób bez oficjalnej diagnozy napotyka na swojej drodze życiowej liczne przeszkody, z którymi nie mogą sobie poradzić. Jedną z potencjalnych bolączek u dorosłych osób ze spektrum autyzmu jest praca zarobkowa. Mimo ery powszechnego dostępu do informacji oraz częstego przekazu do społeczeństwa o tym czym jest autyzm, w wielu zakładach pracy nadal pracownicy autystyczni napotykają w swoich codziennych obowiązkach liczne wyzwania i bariery. Takie sytuacje mogą powodować znaczną niechęć do aktywności zawodowej tejże grupy społecznej.

Na podstawie przeprowadzonego badania techniką ankietową, na grupie 140 osób ze spektrum autyzmu, samodzielnych i nie wymagających opieki, a także posiadających w swoim doświadczeniu zawodowym co najmniej 1 miejsce zatrudnienia udało się wysnuć kilka istotnych wniosków. Interakcje społeczne sprawiają pracownikom autystycznym nie lada wyzwanie. Problemy z komunikacją mogą być przyczyną problemów z byciem zaakceptowanym przez współpracowników ale i przełożonych ze względu na swoją odmienność. W związku z powyższym większość tychże osób oczekuje akceptacji w swoim środowisku pracy. Jak można wywnioskować nie chcą oni maskować swoich cech autystycznych, a chcą być takimi, jakimi się urodzili. Bardzo istotną rolę odgrywa także wsparcie takiego pracownika w codziennych obowiązkach. Dobre ukierunkowanie na zadanie, pomoc w trudnych momentach czy inne propozycje wspierające codzienną pracę, to niestety udogodnienia o których niektórzy mogą jedynie pomarzyć. Pracownicy autystyczni pomimo wielu wyzwań i innych problemów nie odczuwają w większości silnego poziomu wykluczenia. Natomiast warto podkreślić niepokojąco wysoki poziom nękania, zastraszania i innych podobnych przejawów mobbingu z powodu cech autystycznych. Również niezbyt optymistycznie prezentują się wyniki złego traktowania pracowników autystycznych z powodu problemów z wykonaniem jakiegoś zadania, które to problemy poniekąd mogą powstawać z racji niskiego wsparcia otrzymywanego od przełożonych. Nie tylko w sferze społecznej zatrudnieni borykają się z licznymi przeszkodami. Również czynniki fizyczne istotnie negatywnie oddziałują na większość osób ze spektrum autyzmu. Najczęściej wymienia się takie bodźce jak nadmiar sztucznego oświetlenia czy wszędobylski hałas i inne nie spodziewane dźwięki.

Nie można zignorować faktu, że pomimo zwiększającej się liczby pozytywnych diagnoz spektrum autyzmu, niestety dostosowanie warunków pracy dla tychże osób autystycznych nie podąża równym tempem do stawianych diagnoz. Wysoko funkcjonujący pracownicy autystyczni nie są trudną do konsultacji grupą społeczną. To osoby w większości świadome zaistniałych przeszkód w ich codziennej pracy na powierzonym stanowisku. Dodatkowo spośród kilkudziesięciu propozycji oczekiwań wobec środowiska pracy, w większości potrafili oni obrać jedną ze stron. Warto dostrzec jak wartościowymi pracownikami mogą być osoby ze spektrum autyzmu. Nie stosownym byłoby opierać punkt widzenia ich cech autystycznych jedynie jako negatywne, warto dostrzec także korzyści z zatrudnienia. Pracownik autystyczny może odnaleźć się w zadaniach, które sprawiają trudności pozostałym podwładnym. Istotnie, należy przemyśleć kwestię

najbliższych kilkunastu lat, gdy aktualne pokolenie dzieci wejdzie na rynek pracy. Choć dzisiejsi dorośli mogli nie otrzymać odpowiedniego wsparcia w okresie dzieciństwa, w porównaniu do aktualnego pokolenia, nie oznacza to, iż przyszli pełnoletni absolwenci szkół nie unikną problemów w zakładach pracy. Niemożliwym jest wyeliminowanie całkowicie zaburzenia ze spektrum autyzmu, w związku z powyższym jak najbardziej wsparcie od wczesnych lat pomoże dostosować się do zasad panujących w społeczeństwie oraz zmniejszyć nasilenie cech autystycznych.

Bibliografia

- Cybula-Fujiwara A. et al., *Pracownik z chorobą psychiczną – możliwości i bariery w pracy zawodowej*, „Medycyna Pracy”, 2015, 66, 1, 57–69.
- Drzazga-Lech M., Kłeczek M., Ir M., *Różne sposoby definiowania autyzmu: przegląd stanowisk*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica, 2021, 79.
- Kutwa K., *Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, 2022.
- Na polskim rynku pracy do 2025 r. może brakować nawet 1,5 mln osób*, PwC, <https://www.pwc.pl/pl/media/2019/2019-01-22-luka-rynek-pracy-2025-pwc.html>.
- Niemczyk-Zajac A., *Sytuacja osób z zaburzeniami psychicznymi*, „Zeszyty Naukowe WSG – seria: Edukacja-Rodzina-Społeczeństwo”, 2021, 39, 6.
- NIK o wsparciu osób z autyzmem i zespołem Aspergera w przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania, Najwyższa Izba Kontroli, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/wsparcie-osob-z-autyzmem-i-zespolem-aspergera.html>.
- Szmania L., *Etiologia zaburzeń spektrum autyzmu – przegląd koncepcji*, „Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej”, 2015, 11.
- What is autism?* „National Autistic Society”, tłum. własne, <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism>.

Invisible in the work environment. Professional activity of people with autism spectrum disorder

Summary: Autism spectrum disorder in the 21st century is an increasingly common phenomenon occurring in society. People affected by this neurodevelopmental disorder encounter numerous obstacles in their daily lives. This article, developed on a master's thesis, takes up the issue of professional activity of these people. The main aim of the article is to present and discuss selected research results along with recommendations for employers in the field of introducing improvements supporting the professional activity of people with ASD.

Keywords: autism spectrum disorder, work environment, expectations, disability

Doniesienia z badań i konferencje

Informacja o projekcie

W roku 2024 zakończony został projekt przeprowadzony ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014–2020, realizowanego ze wsparciem Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Wykonawcą naukowej części projektu był zespół naukowo-dydaktyczny Wydziału w Gryficach Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Akademii Nauk Stosowanych w Szczecinie w składzie:

Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha W Choszczynie



Seminarium
**Międzypokoleniowa integracja
w środowisku lokalnym**

Dom Pomocy Społecznej „Prometeusz”,
ul. Pogodna 5, 73-200 Choszczno
26 marca 2024 (wtorek)
godz. 11.30-14.45



Wydział
w Gryficach



Program

11.30 – 12.15

Powitanie i prezentacja
DPS Choszczno (seniorzy i studenci z Gryfic)

12.15 – 12.30

Serwis kawowy dla uczestników seminarium

12.30 – 12.45

Otwarcie seminarium – p. Małgorzata Kobeszko

12.45 – 14.15

Wystąpienia

— Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha
– prezentacja projektu
Rozalia Ryżyk, Dyrektor DPS w Choszczynie, Katarzyna Kramk
– terapeutka w DPS Choszczno

— Senior w oczach dziecka
dr Grażyna Erenc-Grygonik, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu
– Akademia Nauk Stosowanych

— Integracja międzypokoleniowa – wnioski z raportu
prof. E. Radecki, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu
– Akademia Nauk Stosowanych

— Ludzie starsi w społeczności
prof. Michał Trubas

14.15 – 14.30

Dyskusja i podsumowanie

Dyskusja, podsumowanie obrad
moderator – dr A. Jankowska,
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu – Akademia Nauk Stosowanych

Serwis kawowy

Seminarium
**Międzypokoleniowa integracja
w środowisku lokalnym**



Rozalia RYŻYK

Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha w Choszcznie

Dyrektor Domu Pomocy Społecznej W Choszcznie

Dom Pomocy Społecznej w Choszcznie przeznaczony jest dla 82 osób przewlekle somatycznie chorych kobiet i mężczyzn, w którym zapewniamy całodobową opiekę. Obiekt w którym mieści się Dom Pomocy Społecznej powstał w oparciu o innowacyjne rozwiązania z wykorzystaniem najnowszych i energooszczędnych metod użytkowania budynku. Nasz „dom” stanowi formę tzw. pomocy instytucjonalnej dla osób, które nie mogą otrzymać niezbędnej opieki i wsparcia w ich środowisku. Każdy mieszkaniec ma zapewnioną pomoc w formie rehabilitacji, zajęć terapeutycznych, jak również zaspokojenia potrzeb bytowych, zdrowotnych, edukacyjnych, społecznych, czy religijnych. O menu dba zespół naszych kucharzy, a dietetyk w doborze indywidualnej diety. Gwarantujemy opiekę wykwalifikowanego personelu dostosowaną do potrzeb każdego mieszkańca. W strukturze domu znajdują się 3 działy liczące 43 osoby.

- dział terapeutyczno-opiekuńczy
- dział administracyjno-gospodarczy
- dział finansowo-księgowy

Co nas wyróżnia na tle innych domów to również to, że został przygotowany specjalny program do prowadzenia zajęć integracyjnych seniorów z dziećmi w wieku przedszkolnym. Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha. Bezpłatne noclegi weekendowe dla rodzin odwiedzających swoich bliskich.

Jest to dom typu hybrydowego, co oznacza, że możemy przyjmować mieszkańców prywatnie jak i poprzez właściwy organ gminy. Skupiamy się na realnych do osiągnięcia celach tak aby czas wspólnie spędzony był przyjemny i wypełniał potrzebę wspomagającą szeroko rozumianą polegającą na towarzyszeniu.

Organizacja otoczenia jest zaprojektowana z myślą o mieszkańcach, którzy mają trudność z samodzielnym poruszaniem się i korzystają ze sprzętów rehabilitacyjnych. Przyjazne, duże, przestronne otoczenie wewnątrz budynku i poza nim sprzyja możliwości artystycznym, które wpisują się obraz codziennego funkcjonowania domu.

Ogromnym sukcesem jaki osiągnęliśmy realizując ten projekt jest to, że jesteśmy częścią czyjegoś szczęśliwego życia. Ten niebywały efekt jest połączeniem pracy wszystkich działów.



Seniorki – mistrzynie gospodarstwa domowego – dzielą się doświadczeniami kuchennymi z terapeutką. Fot. zbiory DPS Choszczno



Spotkanie okolicznościowe. Fot. zbiory DPS Choszczno)

Katarzyna KRAMEK

Terapeuta zajęciowy Dom Pomocy Społecznej „Prometeusz” w Choszcznie

Witam Państwa bardzo serdecznie. Czuję się wyróżniona, że miałam przyjemność uczestniczyć w realizacji niezwykłego i poruszającego projektu jakim jest Międzypokoleniowa Integracja Seniora i Malucha. Choć przyznam szczerze, że początkowo budził on we mnie pewne obawy. Kiedy przygotowywałam dla Państwa prezentację, wybierałam zdjęcia ścisłało mnie za serce. Wszystkie spotkania z dziećmi były wyjątkowe, ciekawe i pouczające. Dla mnie jako terapeuty przyniosły one także ogromną dawkę wiedzy o moich ukochanych seniorach i jeszcze bardziej zbliżyły nas do siebie. Bacznie obserwowałam ich zachowania, emocje. W drodze z placówek przedszkolnych do DPSu słuchałam relacji ze spotkań z dziećmi. Wnioski są jednakowe: dzięki spotkaniom z małymi przyjaciółmi seniorzy zapominają o problemach, chorobach, czują się potrzebni, ważni, docenieni, kochani, wzrasta ich poczucie własnej wartości, odkrywają w sobie talenty, poszerzają wiedzę. Nie wszystko można wyrazić słowami, ale mam nadzieję, że uda się Państwu poczuć niezwykłą atmosferę międzypokoleniowych spotkań.

Zapraszam do fotorelacji z zajęć, uroczystości, które odbyły się w ramach projektu.

Seniorzy listy piszą – podczas zajęć terapeutycznych wspólnie z mieszkankami napisałyśmy list do dzieci. Seniorki z ogromnym zaangażowaniem pakowały listy do kopert, naklejały znaczki. Następnie wraz z p. Marysią i Janinką dostarczyłyśmy je do placówek przedszkolnych. Zaproszenie zostało przyjęte. Dzieci ze wszystkich placówek przedszkolnych odwiedziły nasz DPS – z zainteresowaniem zwiedzały nasz dom, były ciekawe jak mieszkają seniorzy. Poznały pracowników, dowiedziały się czym się zajmują. Każda z grup przygotowała z tej okazji występy dla seniorów. Na dzieci czekał natomiast teatr cieni, w którym wystąpili pracownicy i seniorzy z DPSu oraz słodki poczęstunek przygotowany podczas zajęć terapeutycznych.

Spotkaliśmy się z dziećmi podczas : warsztatów wielkanocnych, przedstawienia z okazji Dnia Ziemi, Operacji Czysta Rzeka, Tygodnia Europejskiego, zajęć z wykorzystaniem robota Photon, VI Wojewódzkiego Przeglądu Piosenki Dziecięcej “Muzyczna Kraina Przedszkolaka”, VII Gminnego Konkursu Recytatorskiego “Dziecięce spotkania z poezją”, Przedszkolnego Konkursu Piosenki “Szczęśliwe nutki”, Przedszkoliady z Drużyną Kangura, Festynu Rodzinnego “Magiczna kuchnia Walta Disneya”, Cyklu spotkań “Seniorzy czytają dzieciom”, Turnieju Szachowym o puchar Choszcza, otwarcia obiektu DPS Prometeusz, pożegnania przedszkola, dogoterapii, obchodów Dnia Edukacji Narodowej, Europejskiego Dnia Seniora, Dnia Pluszowego Misia, zajęć o muzyce Afryki, pokazu iluzjonistycznego, jasełek, wspólnego ubierania choinki, koncertu świątecznego, Dnia Przyjaźni – Walentynek, Dnia Babci i Dziadka, Dnia Dinozaura, Projektu witaminki – brokuł.

Tego nie da się opisać słowami... Przygotowałam kilka ujęć, które choć w niewielkim stopniu, to jednak uchwyciły emocje seniorów i dzieci. Seniorzy po każdym ze spotkań chwalili dzieci, byli zachwyceni ich uzdolnieniami. Często podkreślali, że dzieci są bardzo grzeczne. Byli pod wrażeniem wychowawczyń grup. Doceniali wysiłek wkładany w przygotowanie dzieci do występów, zajęć.

O Dyrektorach i pracownikach przedszkoli wypowiadali się z ogromnym szacunkiem i zawsze powtarzali, to bardzo miłe, że przyjmują ich z tak ogromną życzliwością, serdecznością.





Pani Mirka bardzo źle się czuła – narzekała na ból kolan, mimo to zdecydowała się jechać do przedszkola. Po wejściu do placówki usłyszała muzykę. Nawet nie zdążyła zrzucić kurtki od razu dołączyła do dzieci i tańczyła z nimi zapominając zupełnie o bólu. Podczas każdego spotkania Pani Mirka z troską poprawiała dzieciom fryzury, kołnierzyki, zapinała guziki. Każdy występ wspierała gromkimi brawami i pochlebnymi słowami.

Pani Edytka i Pan Władziu... Pojechali ze mną do placówki przedszkolnej, by w jednej z grup przeczytać bajki o jesieni i wykonać z dziećmi prace z darów jesieni. Po dotarciu do przedszkola okazało się, że jeszcze trzy inne grupy chętnie się z nimi spotkają. Ależ byli szczęśliwi i dumni. Kiedy jedna z wychowawczyń zapytała: „A do nas też jeszcze przyjdziecie? Dacie radę? Czy może już jesteście zmęczeni, to rozumiemy?”, jednogłośnie odpowiedzieli „My zmęczeni? Nigdy, już do Was idziemy”.

Pan Rysiu, który ma problemy z mową i sceptycznie podchodził do mojej propozycji wyjazdów do przedszkoli po jednym ze spotkań nagle w samochodzie powiedział „Pani Kasiu, fajnie było, podobało mi się. Fajne te dzieci i jakie mądre”. I od tego momentu towarzyszył mi podczas wszystkich spotkań.

Pani Czesia, która ma afazję mowy... Bardzo zależało mi by udowodnić jej, że nie ma rzeczy niemożliwych i ona także może przeczytać dzieciom wiersz. Ćwiczyliśmy kilka dni, prosty, zbudowany z krótkich słów składających się z sylab otwartych wiersz. Łzy rozpaczy Pani Czesi, jej zwątpienie i brak wiary, że się uda jeszcze bardziej motywowały mnie żeby się nie poddawać. I przeczytała, bez zająknięcia, z odwagą. Dla dzieci była to niezwykła lekcja. Były poruszone, w skupieniu słuchały, a na koniec biły głośne brawa. Z oczu Pani Czesi popłynęły łzy, tym razem wzruszenia...

Pani Basia, rekordzistka jeśli chodzi o spotkania z dziećmi. Po zajęciach o Choszczynie powiedziała: „Przez całe życie wiele razy przejeżdżałam pociągami przez Choszczynę i zawsze zastanawiałam się skąd ta nazwa, dlaczego Choszczynę. Nigdy bym nie przypuszczała, że w wieku



prawie 95 lat ta ciekawość zostanie zaspokojona. Jednak to prawda, że człowiek uczy się przez całe życie”. Po innym spotkaniu: “Kiedy tu przyjechałam myślałam, że będę siedziała w fotelu i czekała na koniec mojego życia. Nawet przez myśl mi nie przeszło, ba, ja nawet nie śmiałam marzyć, że spotka mnie tu tyle dobrego, że tak wspaniale będę spędzała czas”. Podczas terapii indywidualnej Pani Basia opowiedziała mi, że wnuk nazywał ją “Babcią od czytania bajek”, bo bardzo lubił jak czytała mu bajki i nie chciał by robił to ktoś inny. Wychwyciłam te słowa i tak, Pani Basia do końca swoich dni była “Babcią od czytania bajek”. Przygotowywałam teksty, a p. Basia godzinami, nieustrudzenie trenowała żeby jak najpiękniej przygotować się na spotkania z dziećmi. Spotkania z dziećmi uwielbiała ponad wszystko. Przez całe życie zawodowe była nauczycielem w szkole muzycznej. Ze łzami w oczach słuchała kiedy przedszkolaki śpiewały i grały na instrumentach. Zawsze je chwaliła, tuliła, całowała i obdarowywała słodkościami. I na koniec słowa, które brzmią w moich uszach i wywołują wzruszenie... Podczas bardzo intensywnego dnia (3 wyjazdy do placówek przedszkolnych) zapytałam p. Basię “Pani Basieńko, czy Pani nie jest zmęczona? Czy na pewno ma Pani jeszcze siłę i ochotę jechać ze mną do przedszkoli?”. Pani Basia złapała mnie za rękę, spojrzała mi głęboko w oczy i odpowiedziała “Pani Kasiu, z Panią zawsze i wszędzie, do ostatka sił i do końca moich dni. To dla mnie wyróżnienie”.

I może jeszcze jedno wspaniałe wspomnienie. Kiedy zaczynałam przygodę z integracją międzypokoleniową nie przeszło mi nawet przez myśl, że będzie miała ona aż tak ogromny wpływ nie tylko na samopoczucie seniorów, ale również ich funkcjonowanie społeczne. Doskonale pamiętam pokój numer 307 na drugim piętrze. Kiedy każdego dnia otwierałam jego drzwi moim oczom ukazywał się poruszający widok. Na fotelu ustawionym blisko okna siedział senior, na którego twarzy malował się smutek. Gdy podnosił na mnie wzrok serce pękało mi z żalu. Ile w tych oczach było tęsknoty, rozpacz, zwątpienia, rezygnacji. Wyciągał w moim kierunku dłoni. Siedzieliśmy trzymając się za ręce. Pan Tadeusz opowiadał o rozłące z ukochaną żoną, osamotnieniu, żalu do bliskich, że umieścili go w DPSie. Powtarzał słowa „Nie chcę żyć. Nie mam dla kogo. Jestem nikomu już nie potrzebny. Pozbyli się mnie”. Moją rolą było wspierać, wysłuchać, nie oceniać, dać czas, bo przecież każdy inaczej przechodzi proces adaptacji...

Pewnego dnia podczas rozmowy z panem Tadeuszem spojrzałam na opakowanie po ciastkach, które leżało na stole. Poczułam przechodzące przez całe ciało dreszcze. Na papierku tym napisany był bowiem list pożegnalny. Zrozumiałam, że sama rozmowa nie wystarczy. Od tej pory zaczęłam wprowadzać plan aktywizowania pana Tadeusza. Początkowo było to 5–10 minut na zajęciach terapeutycznych. Później wspólna kawa z innymi mieszkańcami. Choć coraz częściej opuszczał swój pokój i przebywał wśród innych seniorów nie do końca odzyskał chęci do życia. Ciągłe w oczach brakowało tej isierki. Momentem zwrotnym były odwiedziny dzieci z Niepublicznego Przedszkola „Ancymonek” w Choszczynie w ramach Europejskiego Dnia Seniora. Po części artystycznej do seniorów podchodziły przedszkolaki z upominkami. Kiedy podarowały panu Tadeuszowi drobiazg na jego twarzy pojawił się uśmiech, a gdy go przytuliły z jego oczu popłynęły łzy wzruszenia. Podczas wspólnego poczęstunku pan Tadeusz siedział otoczony wianuszkami dzieci. Z radością słuchał ich opowieści, częstował słodkościami. Przez kolejne dni opowiadał, że maluchy go zaskoczyły mądrością, otwartością. To, co było dla niego ogromnie ważne nie brzydziły się, opowiadały o swojej rodzinie, przyjaźniach, wakacjach, zabawkach, ale również interesowały się jego historią i chętnie zadawały mu pytania dotyczące jego bliskich, pracy, zdrowia, zainteresowań. Odtąd pan Tadeusz towarzyszył mi podczas wszystkich wyjazdów do placówek przedszkolnych. Bardzo chętnie czytał dzieciom bajki, prowadził rozmowy ukierunkowane, tańczył, grał na instrumentach. Zawsze przed wizytą u przedszkolaków prosił żeby zatrzymać się w sklepie, bo musi kupić cukierki od dziadka Tadeusza.

Z perspektywy czasu wiem, że w przypadku pana Tadzia same działania terapeutyczne nie przyniosłyby aż tak szybkiej poprawy jego funkcjonowania. To spotkania z dziećmi obudziły w nim wiarę we własne możliwości, poczucie przynależności, przydatności. W jego oczach ożyła isierka nadziei. Poczuł się kochany, potrzebny, ważny. Zrozumiał, że życie to dar i można się nim cieszyć w każdym wieku. Gdy opuszczał nasz DPS przygotował dla mieszkańców i pracowników piękne pożegnanie. Oprócz słodkiego poczęstunku nie zabrakło śpiewu, tańców, ciepłych słów, uścisków. Wychodził z naszego domu ze łzami wzruszenia w oczach. A ja z dumą i radością w sercu myślę o przemianie jaką przeszedł przez ten kilkumiesięczny pobyt w placówce.

Edward Wiktor Radecki

Raport końcowy z realizacji projektu Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha w Choszczynie

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie
Wydział w Gryficach

Projekt dofinansowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014–2020 w ramach Działania 1.6 „Tworzenie nowych miejsc pracy na Obszarze Specjalnej Strefy Włączenia” Choszczno 2024

Projekt przeprowadzony został w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014–2020, realizowanego ze wsparciem Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Wykonawcą naukowej części projektu był zespół naukowo-dydaktyczny Wydziału w Gryficach Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Akademii Nauk Stosowanych w Szczecinie w składzie:

- prof. ZPSB ANS dr Edward Wiktor Radecki – ekspert i koordynator,
- dr Joanna Balcer – adiunkt i ekspert,
- dr Grażyna Erenc-Grygoruk – adiunkt i ekspert.

Założono, że wykonawca stworzy warunki bazowe, infrastrukturalne, organizacyjne i kadrowe pozwalające na wprowadzenie na rynek nowatorskiej usługi o charakterze innowacji produktowo-usługowej na skalę ogólnopolską. Polega ona na stworzeniu warunków i zabezpieczeniu wszelkich możliwości do sprawowania wielopłaszczyznowej opieki nad osobami w wieku senioralnym (komfortowe warunki mieszkaniowe i pobytowe, indywidualna opieka i rehabilitacja psychofizyczna, aktywizacja i stosowna do stanu psychofizycznego mieszkańców możliwość korzystania z dóbr kultury), oraz do ich integracji społecznej z dziećmi w wieku przedszkolnym.

Integracja ta realizowana była głównie poprzez wspólne uczestnictwo, w znacznej części zajęć, mieszkańców DPS „Prometeusz” oraz wychowanków współpracujących z placówką pięciu przedszkoli miejskich w Choszczynie. Oprócz osób prowadzących, czyli terapeutów zajęciowych, udział w zajęciach brały też nauczycielki edukacji przedszkolnej oraz okresowo, jako obserwatorzy, członkowie zespołu ekspertów naukowych z ZPSB ANS w Gryficach. Z każdych takich zajęć, odpowiedzialna terapeutka, sporządzała szczegółowy raport, przesyłany następnie do analizy i oceny metodycznej zespołu naukowego. Ponadto, członkowie zespołu ekspertów przeprowadzają działania umożliwiające kompleksową analizę i naukową ocenę przebiegu oraz stopnia realizacji celów projektu.

1. Cele społeczne eksperymentu

Adresowanym do społeczności miasta i powiatu założeniem eksperymentu było zainicjowanie długofalowej współpracy międzypokoleniowej, pozwalającej na uświadomieniu przedstawicielom obu grup uczestników i całej społeczności miasta możliwości i potrzeb intensyfikacji pozytywnych relacji międzypokoleniowych, dających wszystkim uczestnikom wymierne korzyści emocjonalne i edukacyjne. Integracja międzypokoleniowa jest dla każdej i każdego z nas ważnym

tematem. Zależy nam na społeczeństwie, w którym osoby starsze mają godne warunki życia, są szanowane za swoją mądrość życiową, doświadczenie i chęć dzielenia się czasem z innymi. Chcemy, by młodzi czerpali od starszych wytrwałość w działaniu, wrażliwość na świat i ludzi. Chcemy, by seniorzy uczyli się od młodych otwartości na nowe, optymizmu i wiary, że wszystko, co zgodne z zasadami humanizmu, podstawami prawa i potrzebami społecznymi jest możliwe. Zwłaszcza w obliczu pogłębiającego się procesu starzenia się społeczności Polaków.

2. Praktyczne i teoretyczne cele ogólne i szczegółowe eksperymentu

Ogólne zamierzenia projektu rozpisano, na wymienione poniżej, ważne ze społecznego punktu widzenia cele: praktyczne, teoretyczne, poznawcze i edukacyjne.

2.1. Ogólne cele praktyczne:

- łamanie międzypokoleniowych barier relacyjnych;
- wspieranie aktywności i inspirowanie seniorów do aktywnego udziału w życiu społecznym;
- aktywny, satysfakcjonujący psychicznie obie grupy wiekowe, udział w życiu najmłodszego pokolenia;
- włączanie seniorów w lokalną ofertę opiekuńczo – kulturalno-edukacyjną i w ich aktywną realizację;
- podejmowanie i skuteczne realizowanie działań pozwalających seniorom na zaspakajanie takich potrzeb społecznych seniorów, jak: bycie użytecznym społecznie, uznawanie za pełnoprawną część społeczeństwa, odgrywanie pozytywnej roli w społeczności, przyjemne i zdrowe spędzanie wolnego czasu, utrzymywanie relacji towarzyskich, uzyskiwanie satysfakcji z własnych dokonań i akceptacji otoczenia; potrzeba uznania, wykorzystania własnego poziomu intelektualnego, ograniczenia poczucia odrzucenia i lepszego zrozumienia zewnętrznych przemian.

2.2. Szczegółowe cele praktyczne:

- przygotowywanie dzieci do życia w społeczeństwie zróżnicowanym, wielowymiarowym i zróżnicowanym wiekowo;
- ułatwienie seniorom poznanie i zaakceptowanie nowych, w tym cyfrowych sposobów i środków komunikacji społecznej i międzyludzkiej;
- kształtowanie u dzieci szacunku dla osób starszych i przełamywanie społecznych blokad relacyjnych i komunikacyjnych;
- obustronne rozwijanie empatii i rozwijanie wrażliwości na potrzeby innych, poprzez współdziałanie i wspólną zabawę;
- wykorzystanie wiedzy, umiejętności i doświadczeń życiowych seniorów dla przekazywania dzieciom wiedzy o życiu, ponadczasowych wartości, tradycji i wartościowych zwyczajów kulturowych;
- rozwijanie międzypokoleniowych umiejętności komunikacyjnych;
- promowanie wzajemnej życzliwości i kulturalnych zachowań uwzględniających potrzeby i oczekiwania osób z innego pokolenia.

3.3. Cele teoretyczne, poznawcze i edukacyjne zespołu badawczego:

- opracowanie ogólnej – teoretycznej i poznawczej koncepcji badań;

- opracowanie ogólnej i szczegółowej koncepcji zajęć integracyjnych: ilościowy, metodyczny, infrastrukturalny i organizacyjny program cyklu zajęć, ich tematyka, scenariusze, role i cele uczestniczących w nich seniorów, juniorów, rehabilitantów i opiekunów pedagogicznych;
- opracowanie kompleksowej procedury badawczej (tok, metody, techniki i narzędzia, procedura oraz sposób ilościowego i jakościowego zbadania, opracowania i podsumowania rezultatów);
- zaprojektowanie i zrealizowanie sposobów teoretycznego wykorzystania i upowszechnienia założeń, przebiegu i rezultatów badań, oraz wynikających z nich wniosków teoretycznych i implikacji praktycznych;
- opracowanie i zrealizowanie programu specjalistycznego doksztalcenia kadry opiekuńczej ośrodka i opiekuńczo – wychowawczej przeszkoli, przygotowującego te grupy do realizacji projektu i działań poprojektowych;
- wykorzystanie działań projektowych dla kształcenia i doskonalenia studentów i dyploman-tów ZPSB;
- nawiązanie stałej współpracy tematycznej z Domem Pomocy Społecznej „Prometeusz” w Choszcznie, oraz z jednostkami współrealizującymi projekt (placówkami przedszkolnymi w Choszcznie.

3. Przyjęty zakres, formy i metodyka badań społecznych, dokumentujących przebieg i oceniających efekty projektu

Po to, aby z należytą starannością monitorować przebieg, poprawność merytoryczną i metodologiczną tego ważnego społecznie i kulturowo eksperymentu, zaplanowano i zrealizowano następujące działania badawcze:

- badanie poziomu dobrostanu psychicznego mieszkańców DPS „Prometeusz” (opracowanie narzędzi, przeprowadzenie badań i analiza uzyskanych wyników);
- badanie sondażowe opinii dyrektorek i nauczycielek współpracujących z DPS „Prometeusz” placówek przedszkolnych w Choszcznie (opracowanie kwestionariusza wywiadu, dobór próby, przeprowadzenie rozmów i opracowanie rezultatów);
- badania sondażowe opinii rodziców przedszkolaków uczestniczących we wspólnych zajęciach z seniorami (opracowanie kwestionariusza wywiadu, przeprowadzenie rozmów i opracowanie rezultatów);
- obserwacja części zajęć przedszkolaków z aktywnym udziałem seniorów z DPS „Prometeusz” oraz zajęć mieszkańców Centrum z udziałem podopiecznych tych przedszkoli (opracowanie arkusza obserwacji, przeprowadzenie hospitacji i opracowanie wyników);
- przeprowadzenie rozmowy sondażowo-diagnostycznej z pracownikami DPS „Prometeusz” w Choszcznie (opracowanie kwestionariusza rozmowy, jej przeprowadzenie i opracowanie wniosków);
- opracowanie pedagogicznej opinii o zajęciach realizowanych dla grupy przedszkolnej z udziałem przedstawicieli mieszkańców DPS „Prometeusz”, na podstawie raportów sporządzonych przez kierowniczkę zespołu terapeutycznego.

Uzgodniono również celowość nawiązania stałej współpracy realizowanej po zakończeniu fazy podstawowej eksperymentu dla celów edukacji studentów pedagogiki (praktyki, wizyty studyjne) oraz jednorazowej, zbiorowej hospitacji zajęć z udziałem przedszkolaków i mieszkańców DPS „Prometeusz” przez studentów ZPSB ANS w Gryficach pod opieką pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału w semestrze letnim roku akademickiego 2023/2024.

4. Ogólne wyniki badań społecznych dotyczących projektu

4.1. Dobrostan psychiczny seniorów – mieszkańców DPS „Prometeusz”¹

Dobrostan psychiczny człowieka to ważna kategoria odnosząca się do subiektywnej oceny jakości własnego życia. Inaczej mówiąc, osoba poddana takiemu badaniu, wskazuje nam na poziom samozadowolenia właśnie z niego². Inaczej mówiąc, na odczuwalny poziom szczęścia tu i teraz³. Właśnie ze względu na specyfikę takiej metodologii poszukiwań, uznaliśmy za celowe jej zastosowanie w tych badaniach.

Wnioski z badań:

1. Seniorzy przebywający w DPS „Prometeusz” w większości wyrażają zadowolenie z pobytu w placówce, chwalą jej pracowników za pomocniczość, kompetencje, zrozumienie i życzliwość wobec ich potrzeb i oczekiwań. Dzięki temu oraz dzięki bardzo pozytywnie ocenianym stworzonym w ośrodku warunkom mieszkaniowym i bytowym, mają poczucie bezpieczeństwa i sporą satysfakcję, że w jesieni życia tu właśnie znaleźli swoją przystań.
2. Pewnym cieniem, zdaniem niektórych z nich, są dość wysokie miesięczne koszty pobytu, ale większość cieszy się z miłej, rodzinnej atmosfery ośrodka, który uważa za dobre miejsce do życia⁴.
3. Niezaprzeczalnym walorem pobytu w placówce jest zapewniana przez DPS „Prometeusz” dobra opieka zdrowotna.
4. Zgłaszanym przez seniorów problemem jest to, że nie wszyscy są w pełni zadowoleni ze swego życia i trochę żałują, że nie zdołali zrealizować wszystkich swych wcześniejszych życiowych planów. Niektórzy wyrażają również tęsknotę za lepszym kontaktem z pozostałymi członkami rodziny. Temu uczuciu towarzyszy czasami okresowe poczucie samotności.
5. Dla większości z mieszkańców zdecydowanym, istotnym walorem pobytu w DPS „Prometeusz” są ciekawe i pomocne zajęcia terapeutyczne prowadzone z udziałem, niosących radość życia i pogodę ducha, przedszkolaków. Niektórzy mieszkańcy przyznają się nawet do początkowych obaw wobec takich spotkań z obcymi przecież dziećmi, powołując się na niedookreślone lęki i poczucie skrępowania, wszyscy jednak ostatecznie podkreślają bezsprzecznie pozytywne takie spotkania.

Ogólny dobrostan mieszkańców DPS „Prometeusz” uczestniczących w badaniu, ocenić należy pozytywnie i bardzo pozytywnie. Taki jego poziom pozwala pozytywnie zaopiniować projekt budowania międzypokoleniowej wspólnoty dzieci i seniorów.

¹ Kwestionariusz badania dostępny w aneksie do raportu.

² Zob. M. Trejtowicz. *Dynamika dobrostanu psychicznego. Eksploracja danych z badań „Diagnoza społeczna”*, „Psychologia Społeczna” 2007, nr 1, s. 66–81.

³ Por. J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, Warszawa 2005, s. 165–203.

⁴ Wydaje się, że w przypadku seniorów z orzeczoną niepełnosprawnością poważnym wsparciem finansowym, ułatwiającym pokrycie kosztów pobytu w DPS może być skorzystanie ze Świadczenia Wspierającego, Dziennik. Ustaw z 2023 roku, poz. 1429.



Zdjęcia ze strony https://www.facebook.com/photo/?fbid=DPS_„Prometeusz”_Zajęcia_różne_mieszkańców.



Muzykoterapia, (zdjęcie K. Kramek)



Spacer w centrum Choszczna



Taras widokowy DPS Prometeusz, (Zdj. K. Kramek)

5. Eksperymentalna realizacja idei międzypokoleniowej wspólnoty dzieci i seniorów w opinii rodziców, opiekunów przedszkolaków i dyrektorek placówek przedszkolnych.

W eksperymentalnych zajęciach realizowanych dla mieszkańców DPS „Prometeusz” z udziałem dzieci z przedszkolnych, aktywnie uczestniczyło pięć niżej wymienionych placówek miejskich:

Tabela 1. Wykaz placówek przedszkolnych w Choszczynie, uczestniczących w realizacji integracji międzypokoleniowej w ramach eksperymentu.

PLACÓWKA	IMIĘ I NAZWISKO DYREKTORA
Przedszkole nr 1 z Oddziałami Integracyjnymi w Choszczynie	mgr Edyta Bogdanowicz
Publiczne Przedszkole nr 2 Tęczowa Kraina w Choszczynie	mgr Aleksandra Bireta
Publiczne Przedszkole nr 4 Słoneczna Czwórka w Choszczynie	mgr Alicja Fedorowicz
Publiczne Przedszkole nr 5 z grupą żłobkową w Choszczynie	mgr Katarzyna Kowalska
Niepubliczne Przedszkole i Żłobek „Ancymonek” w Choszczynie	mgr Agnieszka Błoch

Ze względów organizacyjnych, badanie sondażowo-diagnostyczne przeprowadzono w siedzibie DPS „Prometeusz”, rozmawiając wspólnie z osobami najbardziej zaangażowanymi i zainteresowanymi przebiegiem zajęć, czyli rodzicami, nauczycielkami edukacji przedszkolnej oraz dyrektorkami przedszkoli. Wnioski z badań:

1. Wszyscy uczestnicy tego spotkania zgodnie ocenili ideę eksperymentu jako bardzo pozytywną społecznie, wysoce humanitarną i zawierającą duży potencjał wychowawczy.
2. Rozmówcy informowali, że początkowo idea wspólnych zajęć z seniorami nie u wszystkich rodziców znalazła zrozumienie i akceptację. Konieczność bezpośredniego spotkania się ich dzieci z obcymi, niezwiązanymi rodzinnie osobami w podeszłym wieku, budziła u niektórych matek i ojców niepokój, a nawet niechęć czy rodzaj zniesmaczenia. Obawiali się negatywnych reakcji dzieci, ich oporów psychicznych i ewentualnego zagrożenia poczucia bezpieczeństwa. Z tego też względu, nie wszystkie przedszkolaki brały udział od razu we wspólnych zajęciach z seniorami. Jednak w miarę kolejnych spotkań i w wyniku pozytywnych wrażeń przedszkolaków przekazywanych koleżankom i kolegom, to dzieci same wymogły na rodzicach zgodę na udział we wspólnych zabawach i zajęciach kreatywnych. Pokonanie naturalnej bariery lęku przed nowym i nieznanym to jeden z pierwszych, pozytywnych rezultatów zajęć eksperymentalnych.
3. Wszyscy uczestnicy relacjonowanej rozmowy zgodnie stwierdzają, że nikt z rodziców obecnych przedszkolaków nie przejawia już wcześniejszych obaw i lęków. Przeciwnie, stwierdzają oni bardzo pozytywny wpływ międzypokoleniowych spotkań na psychikę i zachowania ich dzieci. Taki stan świadomości rodziców potwierdzają również wszystkie nauczycielki edukacji przedszkolnej zaangażowane w realizację projektu. Uważają one, że takie wspólne zajęcia zwiększają asertywność przedszkolaków, poprawiają ich komunikatywność i zwiększają odwagę oraz skuteczność nawiązywania relacji społecznych i interpersonalnych. Dzieci odbierają je jako źródło radości i satysfakcji, cieszą się z możliwości nawiązania relacji z nowymi „babciami i dziadkami”, chętnie dzielą się z nimi swymi sukcesami i obawami, a nawet zaczynają się cieszyć z możliwości następnych spotkań i tęsknić za nimi.

4. Wszyscy zgromadzeni na spotkaniu rozmówcy szczerze polecają upowszechnienie takiej formuły zajęć integrujących różne pokolenia, uznają je za wartościowe i kształtujące pozytywnie osobowości uczestniczących w nich dzieci. Są jednak ostrożnymi optymistami, bowiem zauważają potencjalne zagrożenia. Uważają jednak, że są one minimalne, łatwe do zniwelowania, a ich pozytywy społeczne i wychowawcze uznają za zdecydowanie przeważające i wartościowe.
5. Nauczycielki edukacji przedszkolnej opowiadają o utrudnieniach organizacji takich spotkań w porównaniu do stacjonarnych zajęć przedszkolnych (konieczność dojazdu, większe dystanse czasowe, trudniejsza koordynacja), uważają jednak, że ich walory w pełni rekompensują ten dodatkowy wysiłek.
6. Respondenci uznają dotychczasową organizację za odpowiednią, postulują jedynie zwiększenie możliwości transportowych wszystkich zaangażowanych w proces placówek zarówno przedszkolnych, jak i DPS-u.
7. Zapytani o możliwe zmiany i ulepszenia w ramach procesu integracji międzypokoleniowej, ze względu na potencjalne pozytywne konsekwencje wychowawcze, zdecydowanie postulują rozszerzenie go na szkoły podstawowe, najpierw na nauczanie początkowe, czyli na klasy 1–3 tego szczebla edukacyjnego.

Uzyskana w toku opisanych wyżej badań, ocena osób najbardziej, obok personelu DPS „Prometeusz” i jego mieszkańców, zaangażowanych w realizację projektu, **ponownie potwierdza słuszność jego społecznych założeń i kompleksowość ich realizacji.**

6. Przebieg i organizacja eksperymentu w ocenie pracowników DPS „Prometeusz”

Wysłuchanie pracowników DPS „Prometeusz” współrealizujących zadania projektowe, związane z wszechstronną opieką (bytową, organizacyjną, medyczną i rehabilitacyjną) nad mieszkańcami tego DPS-u, zgromadziło większość osób zatrudnionych w placówce. Byli wśród nich pracownicy sprawujący bezpośrednią opiekę nad mieszkańcami, personel pomocniczy, techniczny i administracyjny. Sondaż przeprowadzono celowo bez udziału kierownictwa DPS-u w formie otwartej, merytorycznej rozmowy i dyskusji. W jego wyniku ustalono:

1. Pracownicy oceniają wysoko poziom satysfakcji z tej pracy, podkreślając zwłaszcza znakomitą atmosferę współpracy, dobre warunki zatrudnienia i skuteczną organizację funkcjonowania całej placówki.
2. Z mieszkańcami Domu Pomocy Społecznej personel DPS-u ma bardzo pozytywne relacje, otaczając ich niekłamaną opiekuńczością, troską o potrzeby psychiczne i bytowe, dbając realnie o ich satysfakcję z pobytu w placówce. Szczególnie w tym obszarze, co potwierdzają sami mieszkańcy, stanowią zwarty, dobrze współpracujący i wspierający się przy realizacji zadań zawodowych, zespół.
3. Zapytani o własną ocenę warunków bazowych i infrastrukturalnych ośrodka, wykazali wręcz dumę z faktu zatrudnienia w tej nowoczesnej, dobrze zorganizowanej i skutecznie sprawującej swoje zadania, placówce opieki społecznej, podkreślając jej pozytywne oddziaływanie na szeroką społeczność mieszkańców miasta i całego powiatu.
4. Zgłosili, że dla skuteczniejszej realizacji misji ośrodka, niezbędnym byłoby doposażenie go w większy samochód, typu mikrobusek, technicznie i przestrzennie dostosowany do przewozu osób poruszających się na wózkach inwalidzkich.
5. Wskazali na „duży kąt nachylenia” ścieżki do jeziora, co sprawia kłopot w dostępie do brzegu jeziora osobom poruszającym się na wózkach inwalidzkich.

6. Pozytywnie oceniając wysoki poziom techniczny wykonania i wyposażenia obiektu, zwrócili uwagę na konieczność większej troski konserwatorskiej.

Ogólnie, pracownicy Domu Pomocy Społecznej „Prometeusz” tworzą zwarty organizacyjnie i sprawny zespół, wyrażający pozytywną opinię o warunkach swojej pracy i realnych możliwościach prawidłowego wywiązywania się ze swoich obowiązków.

Jako uważni obserwatorzy ich działania, podkreślamy pozytywną rolę dobrej atmosfery, ukierunkowanej na możliwie najlepsze sprawowanie opieki nad mieszkańcami domu.

7. Ocena zajęć integracyjnych zrealizowanych w DPS „Prometeusz”⁵

Projekt zajęć integracyjnych dla Międzypokoleniowego Centrum Integracji Seniora i Malucha realizowany był w pierwszym etapie przez 6 miesięcy, od 03.05.2023 r. do 22.12.2023 r. Podstawę zajęć stanowił program zajęć integracyjnych zaprojektowany przez pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych w Zachodniopomorskiej Szkole Biznesu Akademii Nauk Stosowanych w Szczecinie, Wydział w Gryficach. Dobór tematów realizowanych przez dzieci i mieszkańców DPS-u zależał od określonej pory roku i kreatywności współorganizatorów, w tym terapeutę zajęciowego mgr Katarzyny Kramek i innych pracowników DPS-u oraz nauczycieli edukacji przedszkolnej miasta Choszczna.

W ramach każdego integracyjnego spotkania realizowane były określone cele, między innymi, rozwijanie u przedszkolaków umiejętności społecznych, niezbędnych w poprawnych relacjach: dzieci – dorośli, aktywizowanie seniorów i stwarzanie im warunków do wspólnej działalności z najmłodszymi. Jednocześnie kształtowano u dzieci i innych osób dorosłych (rodziców, wychowawców) pozytywny obraz osób starszych.

Seniorzy z Domu Pomocy Społecznej „Prometeusz” byli odwiedzani przez dzieci w wieku przedszkolnym oraz mieli okazję do wizyt w wielu przedszkolach Choszczna, między innymi, w Publicznym Przedszkolu nr 1 z Oddziałami Integracyjnymi, Publicznym Przedszkolu nr 2 „Tęczowa Kraina”, Publicznym Przedszkolu nr 4 „Słoneczna Czwórka”, Publicznym Przedszkolu nr 4 z Grupą Żłobkową oraz w Niepublicznym Przedszkolu „Ancymonek”.

Dzieci w wieku przedszkolnym, przy ogromnym zaangażowaniu nauczycielek, organizowały dla seniorów przedstawienia o tematyce wiosennej, zimowej, religijnej („Jasełka”). Przeprowadzone zostały wspólne zajęcia dotyczące segregacji śmieci, Dnia Unii Europejskiej, Dnia Edukacji Narodowej, Świąt Bożego Narodzenia i innych. Z ogromnym wzruszeniem mieszkańcy DPS-u „Prometeusz” obejrzeli wiele wystaw m.in. wykonanych przez dzieci i rodziców EKO-zabawek, a także wspólnie grano na różnych instrumentach. Odbłyły się również zajęcia wykorzystujące różne techniki: malowanie, wycinanie, kolorowanie według kodu, wykorzystywano do prac plastyczno-technicznych dary jesieni, były wspólne gry i zabawy edukacyjne, śpiewy, tańce itp. Seniorzy byli zaangażowani w pisanie listów do dzieci, zabawy sprawnościowe, integracyjne spacer. Uczestniczyli oni również z dziećmi w zajęciach z dogoterapii, w zajęciach poznających muzykę Afryki, w zajęciach w ramach projektu czytelniczego „Bajeczka przy soczku”.

Na podstawie przytoczonych aktywności seniorów i dzieci w ramach „Międzypokoleniowego Centrum Integracji Seniora i Malucha” Domu Pomocy Społecznej „Prometeusz” należy zauważyć, że współpraca międzypokoleniowa to proces, który należy rozpocząć od najmłodszych lat.

⁵ Raporty z zajęć zrealizowanych w pierwszym okresie eksperymentu oceniły pod względem merytorycznym i metodycznym panie dr J. Balcer i dr G. Erenc-Grygoruk.

Realizowany program może stać się instrumentem przyszłego dialogu międzypokoleniowego korzystnego dla wszystkich stron.

Dążąc do optymalizacji opinii o zajęciach integracyjnych realizowanych wspólnie dla seniorów z DPS „Prometeusz” i przedszkolaków z zaprzyjaźnionych placówek przedszkolnych, członkowie zespołu eksperckiego z ZPSB Akademii Nauk Stosowanych w Gryficach, również hospitowali wybrane z nich. Były to między innymi:

- pożegnanie lubianej przez współmieszkańców, zmieniającej miejsce pobytu na dom rodzinny, wielomiesięcznej mieszkanki ośrodka;
- wspólne przygotowywanie przez seniorów i przedszkolaków wielkiego ozdobnego łańcucha na świąteczną choinkę i zespołowe jej „ubieranie”;
- okoloświąteczne występy artystyczne przedszkolaków, adresowane do mieszkańców DPS-u;
- Świąteczno-noworoczne uroczystości w zaprzyjaźnionych przedszkolach, na które zaproszeni zostali mieszkańcy DPS.

Wszystkie te spotkania przebiegały w radosnej, przyjaznej atmosferze, z widocznym emocjonalnym zaangażowaniem wszystkich uczestników zajęć: seniorów, dzieci, opiekunów przedszkolaków, a nade wszystko, pracowników DPS-u „Prometeusz”. Wzruszającym momentem była wymiana prezentów świątecznych wykonanych własnoręcznie zarówno przez seniorów, jak i przez wychowanków przedszkoli. Były śpiewy i wspólne tańce (tańczyły nawet osoby na wózkach inwalidzkich). Szczególnie pozytywnie odebraliśmy widoczną życzliwość i skierowaną ku seniorom niekłamana, wręcz rodzinną serdeczność. Osobą, która wyróżnia się szczególnie taką postawą, jest Pani mgr Katarzyna Kramek, na co dzień kierująca zabiegami rehabilitacyjnymi dla seniorów.

Podsumowując:

1. Projekt pozwolił na kompleksowe zaspakajanie ważnych potrzeb społecznych seniorów, m.in. potrzebę aktywnego kontaktu z osobami ze skrajnie różnej grupy wiekowej.
2. Wspólne zajęcia seniorów z przedszkolakami kształtują u dzieci szacunek dla osób starszych i ułatwiają międzypokoleniowe relacje oraz usprawniają ich komunikację interpersonalną.
3. Współdziałanie dzieci i seniorów rozwija ich obustronną wrażliwość i empatię oraz promuje wzajemną życzliwość, uczulając na potrzeby i oczekiwania innego pokolenia.
4. Tego typu rozwiązania pedagogiczno-opiekuńcze faktycznie przygotowują dzieci do życia w społeczeństwie zróżnicowanym wiekowo i wielowymiarowym pod względem kulturowym.

8. Warunki bazowe, infrastrukturalne i organizacyjno-kadrowe DPS „Prometeusz” – w opinii obserwatorów zewnętrznych

Obiekt, w którym zlokalizowany jest DPS „Prometeusz” to nowy, zaprojektowany i zbudowany celowo z uwzględnieniem specyficznych potrzeb tej placówki. To nowoczesny i funkcjonalny budynek, przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych (przestronne korytarze, windy, podjazdy, system p.poż. oraz całodobowy monitoring.



Ośrodek w budowie, zdjęcie – strona DPS)



Teren ośrodka „w przygotowaniu”. (Zdjęcie – strona DPS)



Prace wykończeniowe w ośrodku. (Zdjęcie – strona DPS)



Podłogi będą ciepłe. (Zdjęcie – strona DPS)



Ośrodek w budowie – ciągi komunikacyjne będą przestronne. (Zdjęcie – strona DPS)

Ośrodek dysponuje: czterdziestoma pokojami, w tym:

- 12 jednoosobowych;
- 14 dwuosobowych;
- 14 trzyosobowych.





DPS Prometeusz w pełnej krasie. (Zdjęcie ze strony placówki).

Ogółem daje to 82 miejsca dla mieszkańców DPS „Prometeusz”. Każde z tych pomieszczeń zapewnia mieszkańcom możliwość komunikacji z personelem. Mieszkańcy DPS-u mają do dyspozycji:

- kompleksowo wyposażoną salę rehabilitacyjną;
- gabinet masażu;
- nowocześnie wyposażoną kuchnię i przestronne pomieszczenie jadalni;
- aneksy kuchenne;
- pokoje integracyjne (z dostępem do sieci internetowej, wyposażone w odbiorniki telewizyjne);
- duży taras widokowy;
- salę kinową;
- duży, dostępny dla osób poruszających się na wózku, taras widokowy (z widokiem na ogród, okoliczne tereny zielone i jezioro);
- własny, zapewniający warunki aktywnego wypoczynku oraz indywidualnego i zbiorowego relaksu, ogród.

Cały obiekt jest klimatyzowany, gwarantuje poczucie bezpieczeństwa i komfortu życia.



Pokój 2-osobowy dla osób wymagających stałej opieki. (zdjęcie Prometeusz Choszczno strona)



Pokój 2 osobowy. (zdjęcie DPS)



Pokój jednoosobowy. (zdjęcie strona DPS)



Sala rehabilitacyjna. (zdjęcie DPS strona)⁶

⁶ Zdjęcia bazy i infrastruktury <https://dpschoszczno.pl/dom-pomocy-spoecznej-prometeusz-w-choszcznie-galeria/>



Jedno z pomieszczeń łazienkowych. (zdjęcie DPS)



Sala spotkań i wypoczynku ze współmieszkańcami. (Zdjęcie – strona DPS)

Mieszkańcy tego DPS-u mają między innymi zapewnioną:

- całodobową, wykwalifikowaną opiekę pielęgniarstwa;
- codzienne zabiegi rehabilitacyjne i masaże, zgodnie z zaleceniami specjalistycznymi;
- ułatwiony przez pracowników placówki, dostęp do poradni specjalistycznych i opiekę psychologa;
- prawo do codziennych, indywidualnie dobranych zajęć terapeutycznych;
- dostęp do zgodnych z wyznaniem, miejsc kultu religijnego;
- okresową organizację wycieczek imprez kulturalnych i możliwość przyjemnego, zespołowego spędzania wolnego czasu;
- indywidualne uwzględnienie potrzeb pobytowych, kulturalnych czy edukacyjnych.

Stan obiektu, jego nowoczesność, wysoki standard, dobra infrastruktura i kompleksowe wyposażenie, dają gwarancję godnych warunków pobytu i odpowiedniej, skutecznej rehabilitacji. Równie wysoko oceniamy kwalifikacje, zaangażowanie i kompetencje osobiste osób zatrudnionych w DPS. Wszyscy pracownicy ośrodka, na czele z dyrektorem, poświęcają się na rzecz mieszkańców, tworząc prawdziwie rodzinną atmosferę i klimat sprzyjający godnemu przeżywaniu własnej senioralności.

9. Wnioski, uwagi i konkluzje końcowe

Cykliczne obserwacje, opinie osób uczestniczących w programie oraz przeprowadzone badania społeczne potwierdzają realizację **społecznych założeń eksperymentu, obejmujących:**

1. Zainicjowanie długofalowej współpracy międzypokoleniowej, pozwalającej na uświadomieniu przedstawicielom obu grup uczestników i całej społeczności miasta możliwości i potrzeb intensyfikacji pozytywnych relacji międzypokoleniowych, dających wszystkim uczestnikom wymierne korzyści emocjonalne i edukacyjne. Jak wynika z opinii uczestników badania, integracja międzypokoleniowa staje się dla ludności lokalnej ważnym kierunkiem myślenia i działania.
2. Założenie, że pod wpływem obserwacji i nieuniknionego uczestnictwa mieszkańców w niektórych aspektach funkcjonowania DPS „Prometeusz” i życia jego mieszkańców, Choszcznianie zaczynają rozumieć i akceptować starania, by osoby starsze miały godne warunki życia, by były szanowane za swoją niełatwą przecież przeszłość, nabytą przez lata mądrość życiową, doświadczenie i chęć dzielenia się nimi z innymi. Tę pozytywną zmianę nastawienia zauważa się coraz częściej i coraz wyraźniej, nawet w postawach i rozmowach codziennych.
3. Choszcznianie odczuwają dumę, że to w ich mieście zlokalizowany jest ten niosący wsparcie dla seniorów ośrodek, że zaczynają również zmieniać swoje dotychczasowe nastawienie w stosunku do relacji międzypokoleniowych. Coraz częściej godzą się, by młodzi czerpali od starszych wytrwałość w działaniu, wrażliwość na świat i ludzi, i by seniorzy uczyli się od młodych otwartości na nowe, optymizmu i wiary, że wszystko co zgodne z zasadami humanizmu, podstawami prawa i potrzebami społecznymi jest możliwe. By widzieli świat bardziej optymistycznie, nie tylko jako narastające zagrożenie życia i zdrowia. Autorzy i realizatorzy projektu osiągają ten ważny efekt, istotny zwłaszcza w obliczu pogłębiającego się procesu starzenia się społeczności Polaków i mieszkańców regionu również.
4. Dzieje się tak, bowiem wykonawca projektu stworzył warunki bazowe, infrastrukturalne, organizacyjne i kadrowe pozwalające na wprowadzenie na rynek lokalny nowatorskiej usługi o charakterze innowacji produktowo-usługowej na skalę ogólnopolską. Zapewnił

warunki i zabezpieczył możliwości sprawowania wielopłaszczyznowej opieki nad osobami w wieku senioralnym (komfortowe warunki mieszkaniowe i pobytowe, indywidualna opieka i rehabilitacja psychofizyczna, możliwości aktywizacji i dostosowanego do aktualnego stanu psychofizyczna), możliwości korzystania z odpoczynku, rekreacji, rehabilitacji, dostępu do dóbr kultury), oraz do ich obustronnie korzystnej **integracji społecznej z dziećmi w wieku przedszkolnym**.

Powodzeniem zaczynają skutkować działania ukierunkowane na:

- łamanie tradycyjnych, międzypokoleniowych barier relacyjnych;
- pobudzanie aktywności seniorów i inspirowanie ich do aktywnego udziału w życiu społecznym, zarówno w wąskim, jak i w szerszym zakresie;
- aktywny, satysfakcjonujący psychicznie różne grupy wiekowe, w tym coraz szerszy udział osób starszych w życiu najmłodszego pokolenia;
- włączanie seniorów w lokalną ofertę opiekuńczo-kulturalno-edukacyjną dzieci i w aktywną realizację wybranych działań w tych sferach;
- podejmowanie i skuteczne realizowanie działań pozwalających seniorom na zaspakajanie coraz szerszej grupy ich naturalnych potrzeb społecznych.
- przygotowywanie dzieci do życia w społeczeństwie zróżnicowanym, wielowymiarowym i zróżnicowanym wiekowo;
- ułatwienie seniorom poznanie i zaakceptowanie nowych, w tym cyfrowych sposobów i środków komunikacji społecznej i międzyludzkiej;
- kształtowanie u dzieci szacunku dla osób starszych i przełamywanie społecznych blokad relacyjnych i komunikacyjnych;
- obustronne rozwijanie empatii i rozwijanie wrażliwości na potrzeby innych, poprzez współdziałanie i wspólną zabawę;
- wykorzystanie wiedzy, umiejętności i doświadczeń życiowych seniorów dla przekazywania dzieciom wiedzy o życiu, ponadczasowych wartości, tradycji i wartościowych zwyczajów kulturowych;
- rozwijanie międzypokoleniowych umiejętności komunikacyjnych;
- promowanie wzajemnej życzliwości i kulturalnych zachowań oraz norm i zasad porozumiewania się, uwzględniających potrzeby i oczekiwania osób z innego pokolenia.

Uwagi szczegółowe

1. Jak wynika ze szczegółowych obserwacji zespołu badawczego, wykonawcy projektu słusznie odstąpili od planowanego wcześniej przeprowadzania wszystkich zajęć mieszkańców DPS w integracji z podopiecznymi przedszkoli. Każde z takich spotkań, dla uniknięcia nudy i rutyny, muszą być dobrze zaplanowane i szczególnie starannie przeprowadzone, z uwzględnieniem specyfiki potrzeb i możliwości obu grup wiekowych.
2. Zgłoszony przez pracowników DPS postulat usprawnienia możliwość zjazdu i wjazdu wózkami inwalidzkimi nad jezioro ze względu na duże nachylenie terenu jest zapewne trudny realizacyjnie i kosztowny, ale jego spełnienie znacząco poprawi komfort wypoczynku i rekreacji mieszkańców;
3. Podobnie kosztownym jest zapewne wniosek o doposażenie ośrodka w mikrobus dostosowany do przewozu osób na wózkach inwalidzkich, jednak ze względu na wymogi spełnienia wszystkich potrzeb wyjazdowych seniorów, jest bardzo ważny;
4. Zapewne łatwym wykonawczo i zgodnym z interesem właścicieli ośrodka jest zgłoszony w trosce o stan obiektu postulat monitorowania stanu technicznego i bieżącego naprawiania

nawet drobnych uszkodzone elementy wyposażenia obiektu (pracownicy i obserwacje zespołu);

5. Szczególnie ważnym społecznie jest wniosek o poszerzenie zakresu oddziaływania programu integracyjnego na szkoły podstawowe (rodzice przedszkolaków i personel przedszkoli).

Ze względu na bezsprzeczną innowacyjność projektu oraz jego wysoką rangę społeczną, postanowiono, w celu upowszechnienia idei i rezultatów przedsięwzięcia, zorganizować w marcu 2024 roku **Regionalne seminarium popularno-naukowe**, w ramach którego zaprezentowane i omówione zostaną: założenia i cele eksperymentu, jego przebieg i osiągnięte rezultaty oraz społeczne wnioski i postulaty z niego wynikające. Program seminarium wzbogacą naukowe wystąpienia ekspertów.

Szczecin, grudzień 2023

Wybrane raporty ze wspólnych zajęć seniorów z przedszkolakami⁷

Raport 1.

Nazwa projektu: Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha

Raport za okres: 03–05.04.2023

Podsumowanie:

Terapeuta zajęciowy mgr Katarzyna Kramek wraz seniorką odwiedzili dzieci z Publicznego Przedszkola Nr 1 z Oddziałami Integracyjnymi w Choszczynie, Publicznego Przedszkola Nr 2 „Tęczowa Kraina” w Choszczynie, Publicznego Przedszkola Nr 4 „Słoneczna Czwórka” w Choszczynie, Publicznego Przedszkola Nr 4 z Grupą Żłobkową w Choszczynie.

Koncepcja:

- wręczenie przygotowanych przez seniorów, mieszkańców DPS „Prometeusz” w Choszczynie, przygotowanych podczas terapii zajęciowej listów,
- obejrzenie przygotowanego przez dzieci przedstawienia o tematyce wiosennej, wielkanocnej

Dodatkowe notatki i ważne informacje:

Dzieci oraz wychowawczynie bardzo serdecznie przyjęły seniorkę wraz z terapeutką. Seniorka z ogromną radością obejrzała część artystyczną, po której wraz z terapeutką zajęciową wręczyła dzieciom listy. Dzieci z zacięciem oglądały wielką kopertę i dopytywały co się w niej znajduje.

Po otwarciu koperty z dumą odbierały swój list, oglądały kolorowe znaczki, opowiadały co się na nich znajduje. Z zacięciem wysłuchały treści listu i zapewniły, że nie mogą się doczekać kiedy odwiedzą seniorów w DPS „Prometeusz”.

Seniorka z ogromnym entuzjazmem obejrzała występy dzieci. Podczas występu wyklaskiwała rytm, a na zakończenie nagrodziła dzieci ogromnymi brawami.

Po powrocie do DPS opowiadała o pięknych strojach dzieci, wesołych piosenkach, świątecznym wystroju sal. Zauważyć można było poprawę nastroju seniorki, uśmiech nie zniknął z jej twarzy. Seniorka poczuła się potrzebna, dowartościowana.

⁷ Wszystkie zamieszczone raporty są autorstwa terapeutki DPS Prometeusz – mgr Katarzyny Kramek

Dokumentację z realizacji projektu stanowią : konspekt zajęć, lista obecności oraz fotografie. Zaznaczyć należy, że nie wszyscy rodzice wyrazili zgodę na udział ich dziecka w projekcie lub publikację wizerunku.

Raport 2.

Nazwa projektu: Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha

Raport za okres: 10.07–16.07.2023

Podsumowanie:

W ramach integracji międzypokoleniowej naszych seniorów odwiedził Bartek ze Szkoły Podstawowej Nr 1 w Choszczynie. Wspólnie z terapeutą zajęciowym oraz fizjoterapeutką towarzyszył mieszkańcom podczas treningu ruchowego. Pod czujnym okiem fizjoterapeutki poprowadził ćwiczenia oddechowe, ogólnokondycyjne, z wykorzystaniem piłek rehabilitacyjnych, lasek gimnastycznych, gum/taśm rehabilitacyjnych. Na koniec przy wsparciu terapeuty zajęciowego zaprosił seniorów do wspólnych zabaw ruchowych i treningu pamięci z wykorzystaniem piłki.

Koncepcja:

- budowanie więzi międzypokoleniowej
- budowanie u dzieci pozytywnego obrazu osób starszych

Dodatkowe notatki i ważne informacje:

Podczas przerwy wakacyjnej placówki przedszkolne pracują w grupach łączonych (dzieci w różnym wieku i z różnych przedszkoli) co niestety utrudnia realizację projektu. Jednak są dzieci, które zgłosiły chęć odwiedzania naszych seniorów indywidualnie.

Po kolejnym spotkaniu z dziećmi seniorzy byli bardzo szczęśliwi, podkreślali, że szybko i miło upłynął im czas. Z ogromnym zaangażowaniem brali udział w ćwiczeniach i zabawach. Poprosili również terapeutę o pomoc w przygotowaniu ciekawych upominków dla dzieci, ponieważ chcą obdarować nimi dzieci przy kolejnych spotkaniach.

Dokumentację z realizacji projektu stanowią : konspekty zajęć oraz fotografie.

Raport 3.

Nazwa projektu: Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha

Raport za okres: 18.12–22.12.2023

Podsumowanie:

To był bardzo intensywny tydzień.

Odwiedziły nas dzieci z Publicznego Przedszkola Nr 4 „Słoneczna Czwórka” w Choszczynie, które przygotowały przedstawienie o tematyce zimowej. Po obejrzeniu części artystycznej, dzieci wraz z seniorami wykonali łańcuch choinkowy, którym przyozdobili podarowaną przez Nadleśnictwo w Choszczynie choinkę. Na drzewku zawisły również bombki i aniołki wykonane przez seniorów w ramach zajęć terapeutycznych..

Odwiedziliśmy naszych małych przyjaciół z Niepublicznego Przedszkola „Ancymonek” w Choszczynie oraz Publicznego Przedszkola Nr 2 „Tęczowa Kraina” w Choszczynie, którzy zaprezentowali przepiękne, poruszające Jasełka. Dzieci wręczyły również seniorom własnoręcznie przygotowane upominki.

Udaliśmy się także do Publicznego Przedszkola Nr 5 z Grupą Żłobkową w Choszczynie gdzie mieliśmy przyjemność uczestniczyć w świątecznym koncercie.

Do naszego domu dotarła także paczka, z własnoręcznie wykonanymi ozdobami, kartkami i pierniczkami, od dzieci z grupy Misiaki z Zespołu Szkolno-Przedszkolnego im. Dziedzictwa Cystersów Bierzwnickich w Bierzwniku.

Odwiedzili nas także harcerze z 8 Szczepu Ziemi Choszczeńskiej „Infinitum”, którzy podarowali seniorom własnoręcznie wykonane kartki świąteczne.

Koncepcja:

- budowanie więzi międzypokoleniowej
- budowanie u dzieci pozytywnego obrazu osób starszych

Dodatkowe notatki i ważne informacje:

Z ogromnym wzruszeniem obserwuję seniorów, którzy mimo chorób, złego samopoczucia, zmęczenia podczas spotkań z dziećmi dzielą się uśmiechem, dostają skrzydeł, czują się ważni, potrzebni. Podczas zajęć terapeutycznych, przy dyskusjach przy kawie i ciastku, jedna seniorek. powiedziała: „Żyję tyle lat i wiesz co? Nigdy nie widziałam takiej pięknej choinki. Ona jest najpiękniejsza...bo nasza. To my i dzieci tak ładnie ją przystroiliśmy. Tylko my tak potrafimy”. Podczas koncertu świątecznego kolejna sytuacja, która odjęła mi mowę. Jednego z chłopców, podczas tańców, podwinęła się koszula. Seniorka podeszła poprawiła ją i z ogromną czułością pogłaskała malucha po głowie mówiąc „Babcia Ci troszkę poprawiła koszulę, możesz dalej tańczyć i tak pięknie śpiewać”. I jeszcze jedna historia, która utwierdziła mnie w przekonaniu, że integracja międzypokoleniowa jest ważna. Podczas kilku ostatnich wyjazdów do maluchów towarzyszył mi senior, który nie jest osobą wylewną i nie opowiada o swoich odczuciach. Na święta wyjeżdżał do rodziny. Dzień przed wyjazdem poprosił mnie o przesłanie mu na telefon zdjęć ze spotkań z dziećmi, bo bardzo chce pokazać je wszystkim i opowiedzieć im jak miło spędza czas.

Dokumentację z realizacji projektu stanowią: konspekty zajęć, listy obecności lub fotografie. Zaznaczyć należy, że nie wszyscy rodzice wyrazili zgodę na udział ich dziecka w projekcie lub publikację wizerunku.

Raport 4

Nazwa projektu: Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha

Raport za okres: 12.02–16.02.2024

Podsumowanie:

Po przerwie związanej z feriami zimowymi oraz okresem nasilonych zachorowań wróciliśmy do spotkań z naszymi kochanymi małymi przyjaciółmi.

Odwiedziliśmy „Leśne Duszki” z Publicznego Przedszkola Nr 5 z Grupą Żłobkową w Choszczynie. Razem z nimi świętowaliśmy Walentynki – Dzień Przyjaźni. Stworzyliśmy Dekalog Przyjaźni, pod którym złożyliśmy odciski palców, zatańczyliśmy taniec przyjaźni, wykonaliśmy serca metodą string art, wylosowaliśmy walentynkowe kupony. Wiele radości sprawiła nam sesja zdjęciowa na walentynkowej ścianie, w walentynkowej fotoramce oraz z walentynkowymi rekwizytami.

Uczestniczyliśmy również w przygotowanych przez „Pszczołki” z Publicznego Przedszkola Nr 2 „Tęczowa Kraina” z Grupą Żłobkową w Choszczynie obchodach Dnia Babci i Dziadka. Podziwialiśmy piękne występy Pszczołeczek, które zaprezentowały talenty wokalne, recytatorskie, taneczne, a nawet migały jedną z wykonywanych piosenek.

Koncepcja:

- budowanie więzi międzypokoleniowej
- budowanie u dzieci pozytywnego obrazu osób starszych

Dodatkowe notatki i ważne informacje:

Spotkania z dziećmi są dla naszych seniorów odskocznią od codzienności. Przynoszą im wiele radości, pozwalają zapomnieć o bólu i negatywnych skutkach choroby. Pani Mirka, która kilka dni narzekała na ból kolana, po dotarciu do przedszkola, nie zdążyła nawet ściągnąć kurtki i czapki, od razu dołączyła do kółka i tańczyła z dziećmi. Pan Rysiu, który ma problemy z mówieniem, a okazywanie emocji nie przychodzi mu najłatwiej, nie przestawał się uśmiechać. W drodze powrotnej do DPSu powiedział „Fajnie było. Bardzo wesoło”.

Wszystkie podarunki od dzieci zawiesiliśmy w sali terapii zajęciowej, by wносиły do naszego domu ciepło i budziły pozytywne wspomnienia i emocje.

Dokumentację z realizacji projektu stanowią: konspekty zajęć, listy obecności lub fotografie. Zaznaczyć należy, że nie wszyscy rodzice wyrazili zgodę na udział ich dziecka w projekcie lub publikację wizerunku.

ANEKSY

1. Program rozmowy z pracownikami DPS

- Poziom zadowolenia z pracy w DPS „Prometeusz”
- Własna cena warunków bazowych i infrastruktury DPS „Prometeusz”
- Ocena własnych (indywidualnych i zespołowych) kontaktów z mieszkańcami DPS
- Powody i przyczyny ewentualnych trudności w pracy
- Czego jeszcze może brakować dla doskonalszego funkcjonowania DPS
- Ewentualne propozycje zmian i usprawnień

2. Sondaż opinii rodziców, dyrektorek i nauczycielek przedszkoli, których dzieci i wychowankowie uczestniczyli w zajęciach z seniorami z DPS „Prometeusz”

- Jak oceniają Państwo ideę eksperymentu?
- Jaka jest wartość społeczna proponowanego w ramach eksperymentu rozwiązania?
- Jaka jest reakcja rodziców na zajęcia wspólne z seniorami?
- Co dają takie spotkania Waszym wychowankom, waszym dzieciom?
- Czy mieliście Państwo jakieś lęki w tej sprawie, a jeśli tak to, jakie?
- Czy wszyscy rodzice od razu zgodzili się na udział swoich dzieci w zajęciach z seniorami?
- Jeśli nie, to pod wpływem, kogo lub czego zmienili decyzję w tej sprawie?
- Jak Wasi wychowankowie (dzieci) reagują na spotkania z seniorami?
- Czy szczerze polecicie upowszechnienie takiej formy zajęć dla przedszkolaków?
- Więcej plusów czy kłopotów wynika w praktyce z organizacji zajęć integracyjnych?
- Czy organizacja takich zajęć wywołuje jakieś specjalne trudności organizacyjne?
- Czy i jak można takie zajęcia zorganizować i poprowadzić jeszcze lepiej?
- Czy i jakie zmiany lub ulepszenia w ramach procesu integracji międzypokoleniowej Państwo proponujecie?

3. Kwestionariusz badania dobrostanu psychicznego mieszkańca DPS

Szanowni Państwo!

Poniżej podajemy piętnaście twierdzeń, dotyczących oceny Waszego życia osobistego i codziennego funkcjonowania w DPS Prometeusz. Przy każdym z nich, wybierając jedną z pięciu podanych możliwości i zapisując ją cyfrą, możecie Państwo określić własny poziom zgodności z twierdzeniem, ze stanem własnych odczuć w tym zakresie.

1. w pełni zgadzam się z takim twierdzeniem
2. często właśnie tak jest;
3. bywa z tym różnie;
4. już od dawna tak nie było;
5. nie zgadzam się z takim twierdzeniem, nie mam takich odczuć;

TWIERDZENIA:

1. Jestem osobą zadowoloną z mojego dotychczasowego życia
2. Żałuję, że nie udało mi się zrealizować wszystkich moich planów życiowych
3. Jestem osobą zadowoloną z pobytu w DPS „Prometeusz w Choszczynie
4. Pracownicy DPS są życzliwi, kompetentni i pomocni

5. Jestem zadowolony/a z możliwości kontaktu zajęciowego z dziećmi
6. Mam dobry kontakt psychiczny z dziećmi uczestniczącymi w naszych wspólnych zajęciach
7. Konieczność spotykania się z obcymi dziećmi jest dla mnie krępująca
8. Mam dobre warunki mieszkaniowe i bytowe, cieszę się, że tu mieszkam
9. Mam tu dobrą i skuteczną opiekę zdrowotną
10. Mam poczucie bezpieczeństwa pod każdym względem
11. DPS „Prometeusz” w Choszczynie to dobre miejsce do życia
12. Patrzę w przyszłość z optymizmem, kontakt z dziećmi bardzo mi w tym pomaga
13. Czujemy się tu jak w miłej rodzinnej atmosferze
14. Pomysł spotkań z przedszkolakami jest bardzo dobry
15. Często dokucza mi samotność i brak kontaktu z rodziną

Informacje formalne dot. rozmówcy (proszę zakreślić):

- płeć rozmówcy K M
- wykształcenie – podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe, inne

Uwaga: Analiza wypełnionego arkusza dokonywana jest z użyciem odpowiedniego klucza oceny.

Kwestionariusz hospitacji zajęć w DPS „Prometeusz”

Nazwa projektu: Międzypokoleniowe Centrum Integracji Seniora i Malucha w Choszczynie
Sprawozdanie z dnia 18.12.2023

Informacje ogólne:

Koncepcja zajęć:

.....

.....

.....

.....

Uwagi o przebiegu zajęć – refleksje:

.....

.....

.....

.....

Dokumentację z realizacji projektu stanowią: konspekty zajęć, listy obecności oraz fotografie. Zaznaczyć należy, że nie wszyscy rodzice wyrazili zgodę na udział ich dziecka w projekcie lub publikację wizerunku.

Osoba prowadząca

Osoba hospitująca

Nasi rozmówcy i autorzy

Prof. dr hab. Michał Trubas

- emerytowany profesor Uniwersytetu Szczecińskiego, pułkownik dyplomowany WP (w st. spoczynku.).

Autor wielu publikacji zwartych oraz artykułów naukowych i popularnonaukowych z zakresu historii i teorii bezpieczeństwa. W tym takich książek, jak: *Płocki garnizon wojska polskiego w latach 1918 – 1939*, Trubas Michał – *W Zachodnich Karpatach*, (2008), *2 pomorska Brygada Artylerii Choszczno (1963 – 1992)*, *Bezpieczeństwo: zarys teoretyczny* (współautor M. Title. Główny obszar zainteresowań naukowych – zależność przebiegu i wyników konfliktów zbrojnych od warunków naturalnych i społecznych oraz wpływ oddziaływań zewnętrznych na bezpieczeństwo jednostek i grup społecznych. Współpracownik ANS TWP w Szczecinie. Promotor licznych prac dyplomowych licencjackich i magisterskich, ceniony recenzent prac doktorskich.



Dr Grażyna Erenc-Grygoruk

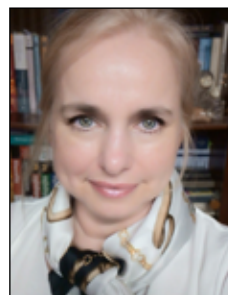
- doktor nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika, obecnie zatrudniona na stanowisku adiunkta w Zachodniopomorskiej Szkole Biznesu, Akademii Nauk Stosowanych w Gryficach oraz na stanowisku nauczyciela dyplomowanego w Szkole Podstawowej nr 10 w Szczecinie.

Po uzyskaniu stopnia doktora w 2011 rozpoczęła zatrudnienie w Zachodniopomorskiej Szkole Biznesu w oddziałach zamiejscowych w Gryficach i Świnoujściu.

W latach 2011 – 2018 wykładowca przedmiotów praktycznych na studiach I stopnia i II stopnia oraz studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Humanistycznej TWP w Szczecinie: „Metodyki edukacji polonistycznej”, „Metodyki edukacji środowiskowej”, „Diagnozy i oceny w kształceniu”, „Ewaluacji w kształceniu wczesnoszkolnym i przedszkolnym”, „Poradnictwie psychologiczno-pedagogicznym”, „Profilaktyce w placówkach oświatowych” i innych.

Będąc pracownikiem naukowo-dydaktycznym w Wydziale w Gryficach wypromowała ponad 100 prac dyplomowych na studiach pierwszego stopnia z zakresu pedagogiki oraz na studiach podyplomowych z zakresu „Oligofrenopedagogika”, „Diagnoza i terapia psychologiczno-pedagogiczna”, „Przygotowanie pedagogiczne”. Jest autorką książek „Nauczanie języka obcego w edukacji wczesnoszkolnej”, „Aktywność plastyczna dziecka we wczesnej edukacji”, „Biomedyczne konteksty rozwoju i wychowania” oraz współautorem monografii i autorem około 100 publikacji naukowych i popularnonaukowych.

Drugi kierunek jej doświadczenia zawodowego obejmuje jedenastoletnią pracę ze studentami/słuchaczami, którym stara się przekazać nie tylko wiedzę teoretyczną, ale także praktyczną w zakresie funkcjonowania i edukacji w polskiej szkole, w tym przestrzegania przepisów prawa dotyczących działalności dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej, a także innej działalności



statutowej. Jest autorką wielu programów (syllabusów) na studiach pierwszego i drugiego stopnia oraz studiach podyplomowych na kierunkach „Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna”, „Pedagogika opiekuńczo-wychowawcza”, „Oligofrenopedagogika”, „Resocjalizacja i socjoterapia”, „Edukacja i wspomaganie osób ze spektrum autyzmu”. Opracowała i zrealizowała różne programy dotyczące: „Funkcjonowania i organizacji pracy szkoły”, „Poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego”, „Profilaktyki w placówkach oświatowych”, „Diagnozy i oceny w kształceniu”, „Warsztatów terapeutyczno-kompetencyjnych”, „Biomedycznych podstaw rozwoju i wychowania”, „Dydaktyki specjalnej”, „Elementów pedagogiki specjalnej”, „Logopedii”, „Profilaktyki i terapii logopedycznej”, „Pedagogiki specjalnej. Zakresu kompetencji pedagoga specjalnego w szkole”, „Metodyki opiekuna-wychowawcy” i innych.

Mgr Katarzyna Kramek

magister filologii polskiej specjalizacja wiedza o kulturze, ukończone studia podyplomowe z zakresu przygotowania pedagogicznego. Absolwentka szkoły policealnej na kierunkach Terapeuta Zajęciowy i Opiekun Medyczny. Certyfikowany Konsultant C-EYE wpisany do Centralnego Rejestru Certyfikacyjnego AssisTech. Przez wiele lat pracowała jako nauczyciel języka polskiego w szkole ponadpodstawowej. Od 2022 roku terapeuta zajęciowy w Domu Pomocy Społecznej „Prometeusz” oraz nauczyciel przedmiotów zawodowych na kierunku Terapeuta Zajęciowy.



Hobbystycznie pisze wiersze. W kręgu jej zainteresowań znajdują się kultura języka, komunikacja alternatywna i wspomagająca, oraz problematyka senioralna.

Dyr. Rozalia Ryżyk

- Ukończyła Uniwersytet Szczeciński na kierunku pedagogika, specjalizacja Pedagogika Pracy Socjalnej i Resocjalizacyjna w 2007 roku, studia podyplomowe z Organizacji Pomocy Społecznej w 2015 roku.

Od 17 lat pracuje w pomocy społecznej, w tym 7 lat była Sądowym Kuratorem Społecznym w Sądzie Rejonowym. Od 2021 roku spełnia się zawodowo jako Dyrektor Domu Pomocy Społecznej „Prometeusz” w Choszcznie. Jej zainteresowania są ściśle związane z pomocą społeczną szeroko rozumianą, resocjalizacją i komunikacją interpersonalną.



Prof. nadzw. dr Edward Wiktor Radecki

- Doktor nauk społecznych w zakresie pedagogiki. UAM w Poznaniu. Od 2007 r., decyzją Centralnej Komisji Stopni i Tytułów w Warszawie – profesor nadzwyczajny.

Były kierownik Zakładu Kształcenia Nauczycieli i z-ca dyrektora Instytutu Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Szczecińskiego. Wieloletni rektor Uczelni Szczecińskich (Zespół Nauczycielskich Kolegiów Języków Obcych w Szczecinie i w Stargardzie Szczecińskim, Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum i Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie. Aktualnie Profesor ZPSB w Szczecinie, lider kierunku pedagogika w tej Uczelni. Ważniejsze książki: „Student – nauczyciel akademicki (relacje interpersonalne)”, „Ku pedagogicznym kompetencjom”, „Konflikty i ich rozwiązywanie”, „Zachowania organizacyjne”, „Wychowawca a/i rodzic w sytuacjach trudnych



wychowawczo”, „Słowo albo nóż – O komunikowaniu się ludzi”, „Praca dyplomowa w naukach pedagogicznych”. Słowo jak nóż. Autor 207 artykułów naukowych i popularnonaukowych. Współautor i redaktor naukowy 52 prac zbiorowych. Autor i współautor 29 monografii i podręczników akademickich. Przewodniczący Kolegium naukowego „Dyskursów Europejskich” i Zeszytów naukowych ZPSB „Około Pedagogii”. Promotor kilkuset prac dyplomowych i licencjackich, w tym ponad 120 prac magisterskich pedagogów na Uniwersytecie Szczecińskim. Organizator 38 międzynarodowych i ogólnopolskich konferencji naukowych i popularnonaukowych. https://pl.wikipedia.org/wiki/Edward_Wiktor_Radecki

Kalendarium najważniejszych wydarzeń z życia Wydziału

2004

- Uruchomienie w Gryficach filii zamiejscowej Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu; pierwszy dziekan: **dr Włodzimierz Zasadzki**

2007

- Dziekanem wydziału zostaje **dr Anna Turczak**

2008

- Objęcie funkcji dziekana przez **mgr Helenę Stenzel**

2011

- Uzyskanie uprawnień do kształcenia na kierunku *Pedagogika*, studia I stopnia

2014

- Objęcie funkcji dziekana przez **dr Grażynę Maniak, prof. ZPSB**
- Organizacja I Gryfickiego Forum Społeczno-Gospodarczego. Temat przewodni: *Rozwój przedsiębiorczości a nauka i edukacja*

2015

- Organizacja II Gryfickiego Forum Społeczno-Gospodarczego. Temat przewodni: *Region gryficki w perspektywie strategicznej 2014–2020*

2016

- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- Organizacja III Gryfickiego Forum Społeczno-Gospodarczego. Temat przewodni: *Powiązania funkcjonalno-przestrzenne warunkiem rozwoju regionalnego. Na Gryficach świat się nie kończy*

2017

- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- Gryficka gra miejska (I edycja) pn.: *Zostań detektywem i rozwiąż zagadkę Ducha Gryfitów*
- Wykłady otwarte i warsztaty praktyczne dla profesjonalistów, nauczycieli, studentów i rodziców z okazji Europejskiego Tygodnia Autyzmu
- Organizacja IV Gryfickiego Forum Społeczno-Gospodarczego. Temat przewodni: *Marketing terytorialny – chwyt czy mit w zarządzaniu regionem? Jak zbudować i wypromować markę regionu gryfickiego?*
- Uzyskanie akredytacji Polskiej Komisji Akredytacyjnej dla kierunku pedagogika, studia I stopnia
- (2017–2019) Realizacja projektu pn. *Spoina – szkoła wyższa integratorem kształcenia zawodowego w modelu LLL*. Przedsięwzięcie było współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z budżetu państwa w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014–2020.

2018

- Organizacja konferencji pn. „Wyzwania, możliwości i bariery e edukacji dorosłych”, otwierającej projekt „Spoina – szkoła wyższa integratorem kształcenia zawodowego w modelu LLL”.
- Współorganizacja (z Urzędem Miasta i Gminy w Gryficach) konferencji podsumowującej realizację prac związanych z budową i uruchomieniem gryfickiej specjalnej strefy ekonomicznej.
- Gryficka gra miejska (II edycja) pn.: Skarb landrata, połączona z festynem miejskim
- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- V Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze
- Temat przewodni: „Samorządy wobec demograficznego starzenia się ludności. Wyzwania i zadania lokalnej polityki senioralnej”
- Organizacja Dnia Przedsiębiorczości dla młodzieży ze szkół ponadpodstawowych

2019

- Gryficka gra miejska (III edycja) pn.: Wielka ucieczka z miasta
- VI Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze. Temat przewodni: „Edukacja dla przyszłości. Edukacja osób dorosłych w modelu uczenia się przez całe życie”
- I Konferencja Studentów ZPSB pn.: „W kręgu zagadnień pedagogiki społecznej”.
- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- Uzyskanie akredytacji Polskiej Komisji Akredytacyjnej dla kierunku ekonomia, st.I stopnia
- I Gryficki Festiwal Szachowy
- Seminarium dla przedstawicieli sektora oświaty: *W czym tkwi fenomen fińskiego modelu edukacji?*, eksperci Nordic Educators – Kalevi Peter Kurronen (Finlandia) i Mark Stockill (Wielka Brytania)
- Ukazuje się pierwszy numer czasopisma „Około Pedagogii”, wydawnictwo Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu
- Warsztaty i gry edukacyjne dla młodzieży szkół ponadpodstawowych w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości
- (2019-2022) Realizacja programów dydaktycznych w ramach projektu: Projekt „Pigułki kompetencji Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu”:
 - Akademia Młodego Lidera (dla młodzieży 14–18 lat) – program składających się z trzech szkoleń:
IT Od gamera do koder
Projekt Przedsiębiorstwo
Szkolenia rozwijające kompetencje społeczne – „Autoprezentacja”, „Wyznaczanie celów”, „Zarządzanie czasem”, „Zarządzanie stresem”.
 - Akademia Lidera 2.0 (dla osób dorosłych 30+) – program składający się ze szkoleń: Marketing i nowe media, Design Thinking, Szczupłe i zwinne zarządzanie oraz Przywództwo.

2020

- II Gryficki Festiwal Szachowy
- Spotkanie z dr Adamem Bodnarem, Rzecznikiem Praw Obywatelskich

2021

- II Konferencja Studentów ZPSB pn.: *Elizjum czy Tartar? Społeczne funkcjonowanie człowieka w czasie pandemii*
- Warsztaty i gry edukacyjne dla młodzieży szkół ponadpodstawowych w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości

2022

- VII Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze. Temat przewodni: Usługi społeczne jako wspólny obszar polityki i ekonomii lokalnej
- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- Uzyskanie uprawnień do kształcenia na studiach magisterskich, kierunku polityka społeczna
- Warsztaty i gry edukacyjne dla młodzieży szkół ponadpodstawowych w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości

2023

- 30-lecie funkcjonowania Uczelni ZPSB w Szczecinie
- Uczelnia uzyskuje status akademii, nowa nazwa to Zachodniopomorska Szkoła Biznesu Akademia Nauk Stosowanych
- VIII Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze. Temat przewodni: *Innowacje motorem rozwoju regionu. Przyszłość dla pokoleń – Gryfice 2050. Siła potencjału pokoleń szansą na rozwój*
- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- Warsztaty i gry edukacyjne dla młodzieży szkół ponadpodstawowych w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości

2024

- IX Gryfickie Forum Społeczno-Gospodarcze. Temat przewodni: *Inwestycje motorem rozwoju Regionu Gryfickiego. Przyszłość jest dziś*
- Warsztat: *Przyszłość jest dziś. Edukacja oparta na kompetencjach.*
- „Matematyka WEEK” – repetytorium z matematyki dla maturzystów
- Seminarium: *Międzypokoleniowa integracja w środowisku lokalnym (na przykładzie inicjatywy projektowej w Choszczynie)*
- Warsztaty i gry edukacyjne dla młodzieży szkół ponadpodstawowych w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości
- Seminarium: *Relacje międzypokoleniowe w świecie płynnej nowoczesności*
- Asy ZPSB – startuje klub absolwentów i studentów naszej uczelni, który ma na celu budowanie społeczności, wymianę doświadczeń oraz organizowanie inspirujących spotkań.

2025

- Konferencja: *Zachodniopomorski Most Współpracy*
- *Kompas relacji – warsztaty dla lepszego życia* – cykl 6 warsztatów psychologicznych dla młodzieży, nauczycieli, rodziców.

