



Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Zgierzu

BIULETYN EDUKACYJNY WODN W ZGIERZU NR 11

kwiecień - czerwiec 2022



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



województwo [®]
łódzkie

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
-------------	---

ARTYKUŁY

1. Kształcenie dorosłych koniecznością i odpowiedzią na zmieniający się rynek pracy	4
<i>Rafał Ryszelewski</i>	
2. Rewolucja 4.0 i jej wpływ na rynek pracy	10
<i>Lidia Leśniewicz</i>	
3. Nauczanie języka polskiego uchodźców z Ukrainy	14
<i>Anna Urbanek</i>	
4. Kształcenie osób dorosłych w zawodach medycznych	18
<i>dr n. med. Katarzyna Jerka</i>	
5. Dlaczego ważne jest doradztwo zawodowe i personalne?	22
<i>Lidia Leśniewicz</i>	
6. Dr Stefania Kuropatwińska – wybitny pedagog twórczyni Zakładu Kształcenia Nauczycieli w Zgierzu.....	28
<i>dr Bronisław Matusz</i>	

Wydawca

Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Zgierzu ul. 3 Maja 46

Zespół redakcyjny:

Anna Urbanek – redaktor wydania
Małgorzata Figura – skład i łamanie

Adres redakcji:

95-100 Zgierz, ul. 3 Maja 46
e-mail: sekretariat@lodzkie.edu.pl
tel./fax 42 716 24 72 w. 28

Zasady publikacji w Biuletynie Edukacyjnym WODN w Zgierzu

Tekst należy przesłać na adres mailowy redaktora naczelnego w wersji elektronicznej (WORD). Zdjęcia należy przesłać w formacie JPG, podać ich autora/źródło oraz zgodę na ich obróbkę cyfrową oraz publikację. Publikacje muszą mieć charakter autorski: tekst jest autorstwa wyłącznie osób wskazanych jako jego autorzy. Niedopuszczalne jest wykorzystanie w artykule pracy innych osób bez odpowiedniego podania źródła.

O przyjęciu lub odrzuceniu materiału decyduje Zespół Redakcyjny. Redakcja zastrzega sobie prawo do wprowadzenia w tekstach przeznaczonych do publikacji zmian językowych i redakcyjnych. Publikowanie materiału może zostać uzależnione od przyjęcia przez autora zmian w tekście, w miejscach wskazanych przez osobę dokonującą korekty. Autorom publikowanych artykułów nie przysługuje wynagrodzenie za publikację. Pismo wydawane jest w wersji papierowej i elektronicznej na stronie WODN w Zgierzu. Pismo w wersji papierowej rozprowadzane jest bezpłatnie wśród nauczycieli i pracowników oświaty.

W wydaniu wykorzystano zdjęcia ze stron pikrepo i pixabay.

ZAMIAST WSTĘPU...

Kształcenie dorosłych jest nierozzerwalnie związane z kształceniem zawodowym. Lata 80 i 90. ubiegłego wieku to okres marginalizowania zarówno kształcenia zawodowego, jak i edukacji ustawicznej w naszym kraju. Szybki wzrost współczynników skolaryzacji na poziomie wyższym i w rezultacie umasowienie wyższego wykształcenia spowodowały, że szkoły zawodowe oraz placówki kształcenia ustawicznego straciły prestiż i sprawstwo edukacyjne. Niechęć wobec nich z wynikała ze stereotypowego, jakże krzywdzącego skojarzenia z gorszą jakością edukacji, brakiem perspektyw rozwoju dla absolwentów i ich ulokowaniem w niższych warstwach społecznych.

Tymczasem w bardzo krótkim czasie okazało się, że kształcenie ustawiczne stało się wymogiem współczesności. Współczesny rynek pracy wymaga nieustannego doskonalenia się w różnych formach i miejscach, w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny. Podlegamy temu procesowi wszyscy, niezależnie od wieku, poziomu wykształcenia, czy doświadczenia zawodowego.

Szybkość dezaktualizacji posiadanego wykształcenia oraz nabytych kwalifikacji powoduje, że celem strategicznym Nowego Europejskiego Programu na rzecz Umiejętności stało się zwiększenie liczby osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, a przez to wykształcenie nawyku ciągłego aktualizowania i doskonalenia posiadanych umiejętności i wiedzy, by dostosować kwalifikacje zawodowe, zarówno teoretyczne jak i praktyczne, do wymogów rynku pracy.

Zmianie ulega paradygmat wykształcenia jako wartości autotelicznej. Dominującą wśród młodszego pokolenia na rynku pracy staje się orientacja instrumentalna, utożsamiająca wykształcenie z wymiernymi korzyściami materialnymi oraz z efektywnie pełnioną rolą zawodową, wynikającą ze skrupulatnie zaplanowanej kariery zawodowej.

Niniejsza publikacja zawiera informacje oraz rozważania związane z tematyką kształcenia zawodowego i ustawicznego. Przedstawione zagadnienia mają charakter zarówno teoretyczny jak i praktyczny, dotycząc różnych wymiarów działań edukacyjnych ukierunkowanych na dorosłych.

We wspomnieniach zaś przywołujemy postać Stefanii Kuropatwińskiej, znakomitego pedagoga oraz wychowawcy kadr nauczycielskich, twórczyni i dyrektorki Żeńskiego Seminarium Nauczycielskiego, a następnie Liceum Pedagogicznego w Zgierzu.

Zapraszam do lektury!

Lidia Leśniewicz,

dyrektor Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu

Rafał Ryszelewski
nauczyciel - konsultant WODN w Zgierzu

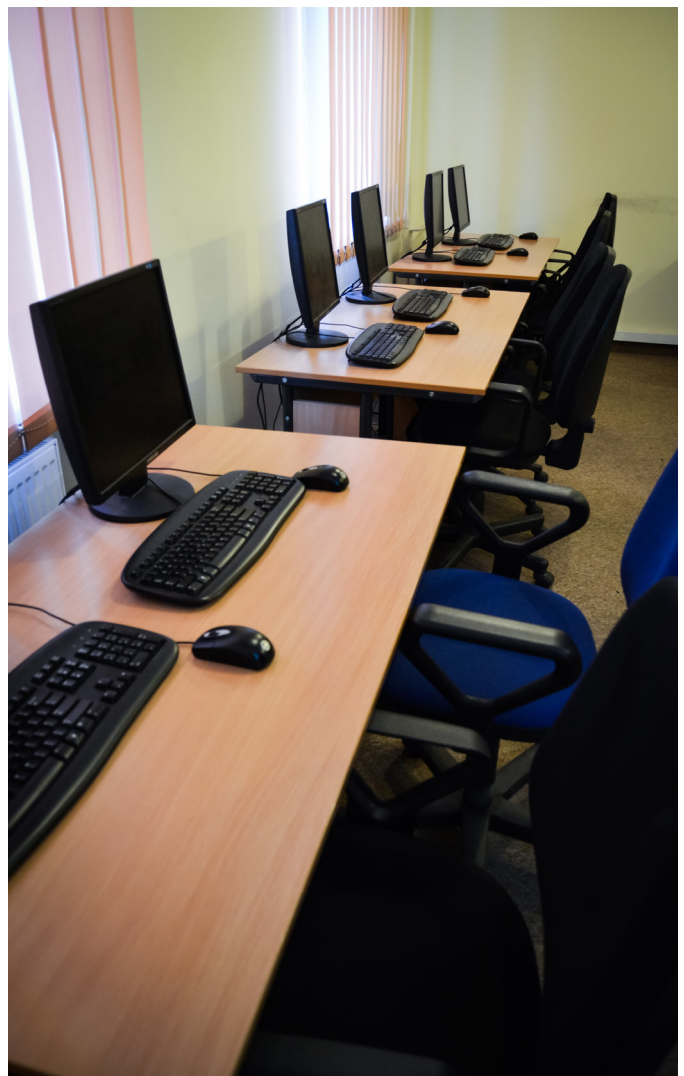
KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH KONIECZNOŚCIĄ I ODPOWIEDZIĄ NA ZMIENIAJĄCY SIĘ RYNEK PRACY

Przedstawiona w 1997 roku *Deklaracja Hamburgska* zdefiniowała edukację dorosłych jako nieustający formalny lub nieformalny proces uczenia się, którego podmiotami są dojrzały ludzie, podejmujący się danej aktywności w celu: zdobycia wiedzy, podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i lepszego zrozumienia świata¹.

W kształceniu dorosłych w Polsce strategicznymi dokumentami są przyjęte w 2013 r. „Perspektywa uczenia się przez całe życie” oraz „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego”. W dokumentach tych doceniono konieczność kształcenia osób dorosłych warunkującą wzmocnienie kapitału społecznego, wzrostu gospodarczego i wysokiej jakości życia.

Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej ma jeden z najniższych wskaźników w zakresie kształcenia ustawicznego dorosłych. W 2020 roku odsetek dorosłych Polaków w wieku 25-64 lata, uczestniczących w kształceniu dorosłych wyniósł 3,7 %². Dla porównania wskaźnik ten w Unii Europejskiej wyniósł 9,2%. Wynikać to może z faktu, iż osoby dorosłe w naszym kraju jeszcze nie do końca doceniają korzyści płynące ze stałego uzupełniania wykształcenia i podnoszenia swoich umiejętności. Tymczasem, starzejące się społeczeństwo w sytuacji niżu demograficznego, potrzebuje stałego podnoszenia kwalifikacji. Obserwuje się rozbieżność pomiędzy poziomem wykształcenia i umiejętnościami wśród młodszych i starszych osób dorosłych, co poważnie ogranicza możliwości pozostania na rynku pracy starszych pracowników. Obecnie nie sposób efektywnie zarządzać swoją ka-

rierą zawodową bez uwzględniania konieczności kształcenia ustawicznego. Uczenie się przez całe życie, w tym także rozwijanie osobistych zainteresowań, uzdolnień, jest nie tylko konieczne, aby utrzymać się na konkurencyjnym rynku pracy, ale ma też wpływ na



¹ V światowa konferencja w Hamburgu odbyła się w 1997 r., pod hasłem „Uczenie się dorosłych kluczem do XXI wieku”. Potwierdziła ona aktualność koncepcji edukacji ustawicznej i nadała jej status polityczno-oświatowej strategii XXI wieku.

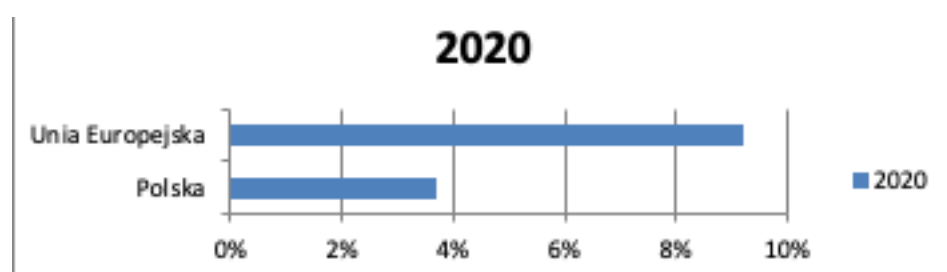
² Źródło: Eurostat (SDG_04_60, stan na 03/06/2021), UE-28 w latach 2013-2019, UE-27 od 2020



Sluchacze kształcący się w CKU w Zgierzu w zawodzie technik turystyki na obszarach. Zdjęcie autora

jakość życia osób, niezależnie od wieku czy etapu życia zawodowego, na jakim się znajdują. Osoby dorosłe podczas kształcenia napotykają na wiele problemów. Do najważniejszych z nich należą: wcześniejsze negatywne doświadczenia szkolne, opór wobec zmian, strach przed porażką, brak wiary w siebie, brak motywacji, brak potrzeby rozwoju i doskonalenia się, koszty kształcenia. Problemy te skutkują często niewielką liczbą osób dorosłych, które ukończyły daną formę kształcenia, w stosunku do liczby osób, które ją rozpoczęły.

Wykres: Odsetek dorosłych uczących się przez całe życie



Motywy podjęcia kształcenia przez osoby dorosłe są zróżnicowane, jednak można wyróżnić kilka głównych przyczyn kształcenia:

kształcenie podjęte w celu realizowania swoich marzeń, dla samej przyjemności, lepszego poznania otaczającego świata, rozwijania zainteresowań, samorealizacji, rozwoju umiejętności,

nauka podjęta, aby być mobilnym na rynku pracy, w celu uzyskania nowych kwalifikacji i zdobycia poszukiwanych uprawnień, które stworzą warunki do zdobycia pierwszej pracy, zmiany zatrudnienia lub przekwalifikowania się,

kształcenie podjęte w celu uzyskania awansu, spełnienia wymogów formalnych określonych przez

zakład pracy, związanych z utrzymaniem dotychczas zajmowanego stanowiska, konieczności uzupełnienia kwalifikacji lub wykształcenia.

Powyższe przyczyny podjęcia kształcenia przez osoby dorosłe należy uzupełnić o grupę osób, które uczą



się w celu spełnienia określonych wymogów dotyczących np. wypłaty określonych świadczeń (np. renty rodzinnej), uzyskania określonych zniżek, czy też – w ostatnim okresie – w procesie ubiegania się o kartę stałego pobytu przez osoby pochodzące z Ukrainy.

Najróżniejsze badania oraz własne doświadczenia autora wskazują na ogromną rolę osób nauczających w kształceniu dorosłych. Do osób nauczających należą: nauczyciele, wykładowcy, instruktorzy, szkoleniowcy, trenerzy, edukatorzy, opiekunowie praktyk i staży zawodowych. Ich wiedza, entuzjazm, zapał, doświadczenie, przyczyniają się do motywowania osób dorosłych do kształcenia i przezwyciężania własnych słabości i porażek. Mogą oni w ramach nauczanych przez siebie treści tworzyć warunki, w których osoby szkolone będą gotowe do podwyższania indywidualnych sprawności i utrzymywania ich na jak najwyższym poziomie. W latach osiemdziesiątych XX wieku Malcolm S. Knowles zaproponował model cech i umiejętności niezbędnych dla trenerów, którzy chcą wzbudzić motywację u uczących się osób dorosłych³. Cechy i umiejętności te zostały uporządkowane w czterech kategoriach: wiedza specjalistyczna, empatia, entuzjazm, przejrzystość.

Osoby dorosłe mają zdolność do wyzwania

³ Malcolm S. Knowles, Elwood F. Holton III, Richard A. Swanson, „Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki”, Warszawa 2009

wyższej motywacji do nauki, gdy widzą możliwość rozwiązania w ten sposób problemów życiowych lub dostrzegają wewnętrzne korzyści płynące z procesu kształcenia. Ważnymi motywatorami mogą być np. awans, podwyżka wynagrodzenia, zmiana pracy osiągnięta dzięki zdobyciu nowych kwalifikacji. Ważnym czynnikiem motywacyjnym jest zaspokojenie potrzeb wewnętrznych danej osoby, jak np.: pragnienie osiągnięcia większego zadowolenia z wykonywanej pracy, podwyższenia poczucia własnej wartości, jakości życia itp.

Kształcenie dorosłych charakteryzuje się ogromnym znaczeniem indywidualizacji procesu kształcenia, a w ostatnich latach wykorzystywaniem na dużą skalę nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, niespotykanym wcześniej.

Indywidualizacja kształcenia osób dorosłych ma na ogół znacznie większe znaczenie w stosunku do kształcenia dzieci i młodzieży. Wynika ono z faktu, że bardzo często w jednej grupie osób szkolących się znajdują się osoby w różnym wieku, z różnymi doświadczeniami edukacyjnymi, ze zróżnicowanym wykształceniem i znaczną *rozpiętością możliwości intelektualnych*.

Okres ostatnich lat, a w szczególności pandemia COVID-19, przyczyniła się do niebywałego rozpropagowania kształcenia dorosłych przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Połączenie nauczania tradycyjnego z zastosowaniem nowoczesnych technologii,

w okresie niebywałego rozwoju Internetu, narzędzi mobilnych i mediów społecznościowych, stało się z jednej strony bardzo popularne, „modne”, dla wielu osób wygodne, a z drugiej strony w okresie ograniczenia funkcjonowania placówek oświatowych stało się koniecznością. Zajęcia prowadzone za pomocą metod i form kształcenia na odległość były realizowane z wykorzystaniem Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej, materiałów dostępnych na stronach internetowych, w programach publicznej telewizji, radiofonii i innych wskazanych przez prowadzących materiałach. Nowym trendem w kształceniu dorosłych jest upowszechnienie edukacji nieformalnej i incydentalnej. Oznacza to dochodzenie do nowych kompetencji bez korzystania z programów prowadzonych przez podmioty kształcące, bez pomocy nauczyciela, a poprzez samodzielną aktywność podejmowaną w celu osiągnięcia określonych efektów uczenia się. Kształcenie dorosłych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość stale rozwija się i ma przed sobą ogromne perspektywy dalszej popularyzacji.

Element kontroli i oceny to niezbędna część składowa procesu kształcenia, stanowiąca jego końcowy etap. Osoby dorosłe przeżywają zupełnie inaczej przystąpienie do egzaminu niż dzieci i młodzież. Towarzyszy temu zazwyczaj wzmożony stres, obawa przed niepowodzeniem, ewentualność wstępu przed rodziną i znajomymi.

Kształcenie osób dorosłych jest najbardziej zróżnicowanym obszarem edukacji w Polsce, zarówno ze względu na odbiorców, ich wiek, motyw, status społeczno-zawodowy, formy kształcenia, sposób walidacji (sprawdzenia) efektów uczenia się. Na uwagę zasługuje zróżnicowanie szkół, placówek oświatowych, instytucji i podmiotów realizujących to kształcenie. Sprzyja temu możliwość współfinansowania kształcenia ze środków unijnych.

W dokumentach programowych przyjętych w Polsce oraz w Unii Europejskiej, a także w krajowym prawie oświatowym odnoszącym się do kształcenia osób dorosłych, które obecnie definiuje się terminem „kształcenie i szkolenie dorosłych”, można wyróżnić trzy części tego kształcenia.

Kształcenie ustawiczne wynikające z ustawy *Prawo oświatowe*, rozumiane jest jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny⁴. Do form pozaszkolnych przeznaczonych dla osób dorosłych należą w szczególności kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) i kursy umiejętności zawodowych (KUZ). KKZ jest prowadzony według programu nauczania

⁴ tekst jednolity z dnia 18.05. 2021 r. poz. 1082., art. 4 ust. 30



zasoby własne CKU WL w Zgierzu

uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie. Ukończenie KKZ umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego w zakresie tej kwalifikacji. KUZ jest krótką formą kształcenia zawodowego z zakresu jednej części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji podstawy programowej. Kształcenie ustawiczne może być prowadzone w formie dziennej (nauka odbywa się przez 5 lub 6 dni w tygodniu), stacjonarnej (nauka odbywa się przez 3 lub 4 dni w tygodniu) lub cieszącej się największym zainteresowaniem wśród dorosłych formie zaocznej (nauka odbywa się co 2 tygodnie przez 2 dni, a w uzasadnionych przypadkach co tydzień przez 2 dni). Osobami, które potencjalnie mogą być zainteresowane kształceniem i doskonaleniem zawodowym są osoby powyżej 18 roku życia.

Kształcenie i szkolenie dorosłych wykraczające poza obszar oświaty i szkolnictwa wyższego oraz tradycyjnych kursów i szkoleń ukierunkowanych na uzyskiwanie kwalifikacji. Odbywa się ono w szczególności w środowisku pracy, jest nastawione na kształcenie praktyczne.

Uczenie się dorosłych rozumiane jako uczenie się na etapie życia dorosłego, stanowiące etap uczenia się przez całe życie w różnych formach i miejscach. Ta forma towarzyszy całemu życiu człowieka od wczesnych lat aż do późnej starości. Kluczową rolę odgrywają posiadane, rozwijane i nabywane określone umiejętności.

Podmioty organizujące i realizujące kształcenie dorosłych w Polsce, które ma na celu uzyskanie potwierdzonych efektów kształcenia:

segment uczenia się wraz z systemem kształcenia dorosłych realizowanym w sposób zorganizowany tworzy spójną całość. Obecnie osiągnięcie określonego poziomu kwalifikacji jest możliwe zarówno na drodze kształcenia formalnego, jak i w wyniku wyboru innych ścieżek edukacji.

Centrum Kształcenia Ustawicznego Województwa Łódzkiego w Zgierzu, wchodzące w skład Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu, wychodzi naprzeciw oczekiwaniom zmieniającego się rynku pracy, dostosowując swoją ofertę edukacyjną do aktualnych potrzeb w zakresie kształcenia dorosłych. Placówka ta obecnie kształci w formie szkoły policealnej oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. W szkole policealnej kształcą się osoby dorosłe w cyklu dwusemestralnym, trzyletnim oraz czteroletnim. Kształcenie dwusemestralne prowadzone jest w zawodzie **technik sterylizacji medycznej**. Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w tym zawodzie jest przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikowania, przeprowadzania oraz kontroli i prowadzenia dokumentacji w zakresie procesów mycia, dezynfekcji i sterylizacji sprzętu i wyrobów medycznych. Część zajęć na tym kierunku odbywa się w centralnych sterylizatorniach szpitali.

Kształcenie w szkole policealnej trzyletnie prowadzone jest na następujących kierunkach: **technik bezpieczeństwa i higieny pracy oraz opiekun medyczny**.

Technik BHP przygotowuje pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy, zajmuje się organizacją szkoleń, prowadzi rejestr wypadków



Źródło: opracowanie własne

Uczenie się nieformalne nie jest zaliczane do zorganizowanych instytucjonalnie form kształcenia dorosłych, mimo że niektóre jego efekty mogą zostać poddane procesowi walidacji, co w konsekwencji może przyjąć postać potwierdzonych efektów uczenia, które pełnią coraz większe znaczenie. Ten

w zakładzie pracy, ustala ich przyczyny oraz przedstawia analizy i propozycje zmian, mających na celu poprawę bezpieczeństwa w pracy.

Opiekun medyczny należy do grupy poszukiwanych obecnie na rynku pracy zawodów medycznych. Osoba kształcąca się w tym zawodzie jest przygotowana do świadczenia usług medyczno-pielęgniarskich i opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej.

Wśród zawodów, w których kształcenie odbywa się przez okres 2 lat (4 semestry) można wyróżnić: technik masaży, terapeuta zajęciowego, technik usług kosmetycznych oraz technik administracji.

Kształcenie w zawodzie **technik masaży** umożliwia poznanie technik wykonywania różnych rodzajów masażu leczniczego i relaksacyjnego. Absolwenci mogą liczyć na zatrudnienie m.in. w gabinetach masażu, placówkach ochrony zdrowia, gabinetach odnowy biologicznej.

Ciekawym zawodem jest **terapeuta zajęciowy**. Kształcenie przygotowuje do prowadzenia terapii zajęciowej w procesie leczenia oraz rehabilitacji, z wykorzystaniem różnych form i technik terapeutycznych. Do potencjalnych miejsc pracy terapeutów zajęciowych należą m.in. szpitale, domy pomocy społecznej, zakłady opiekuńczo-lecznicze.

Dużym zainteresowaniem cieszy się kształcenie w zawodzie **technik usług kosmetycznych**. Nauka w tym zawodzie przygotowuje do przeprowadzania diagnozy kosmetycznej, wykonywania zabiegów kosmetycznych, udzielania porad kosmetycznych oraz organizowania i prowadzenia gabinetu kosmetycznego.

Absolwent szkoły w zawodzie technik administracji może pracować m.in. w administracji rządowej i samorządowej, urzędach, przedsiębiorstwach. Jest to kierunek dla osób zainteresowanych prawem administracyjnym i jego praktycznym zastosowaniem.

Oprócz możliwości podjęcia kształcenia w formie szkolnej, CKU w Zgierzu oferuje możliwość podjęcia nauki w dwóch zawodach realizowanych w formie KKZ. Należą do nich: **technik turystyki na obszarach wiejskich** oraz **florysta**. Pierwszy z zawodów przygotowuje do podjęcia pracy w gospodarstwach agroturystycznych, biurach turystycznych i obiektach hotelarskich. Kształcenie obejmuje m.in. programowanie, kalkulację imprez i usług turystycznych oraz profesjonalną obsługę klientów w gospodarstwach agroturystycznych. Część zajęć odbywa się w formie wycieczek szkoleniowo-metodycznych

oraz zajęć terenowych, a absolwenci tego kierunku uzyskują poszukiwane na rynku uprawnienia rolnicze. Uczestnik kursu florysta tworzy dekoracje roślinne – od niewielkich kompozycji, do rozwiązań przestrzennych, podnoszących estetykę otoczenia. Zajmuje się wizualną oprawą uroczystości i imprez oraz kompleksową dekoracją wnętrz, stosując rośliny ozdobne cięte i doniczkowe.

W CKU w Zgierzu wiedzę przekazują wykładowcy o wysokich kwalifikacjach i znacznym dorobku zawodowym, praktycy w poszczególnych zawodach. Zajęcia odbywają się w systemie stacjonarnym lub zaocznym. Kształcenie dorosłych jest bezpłatne.

Od kilku miesięcy ogromnym powodzeniem cieszą się także zajęcia z języka polskiego dla osób dorosłych przybyłych z Ukrainy.

Od września 2021 r. CRE w Zgierzu realizuje współfinansowany ze środków Unii Europejskiej projekt „Utworzenie i rozwój ukierunkowanego branżowo CKU WŁ w Zgierzu”. W ramach projektu odbywają się następujące szkolenia dla słuchaczy:

- wizaż z elementami stylizacji brwi i rzęs,
- hortiterapia,
- turystyka wellness i spa oraz uzdrowiskowa,
- wychowawca wypoczynku dla dzieci i młodzieży.

W ramach projektu zorganizowano profesjonalne, kompleksowo wyposażone pracownie kształcenia w kilku zawodach.

Oferta edukacyjna CKUWŁ w Zgierzu jest znacznie bogatsza. Obejmuje również m.in. następujące zawody: technik rachunkowości, technik archiwista, podolog, opiekun osoby starszej, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka dziecięca i opiekunka środowiskowa. Oferta ta będzie dostosowywana do zmieniającego się rynku pracy, rosnącego zapotrzebowania na określone zawody. Placówka ta jest ważnym, stale rozwijającym się ośrodkiem specjalizującym się w kształceniu osób dorosłych i ma przed sobą ogromne oraz wciąż rosnące perspektywy rozwoju.



Lidia Leśniewicz
dyrektor WODN w Zgierzu

REWOLUCJA 4.0 I JEJ WPŁYW NA RYNEK PRACY

Przerzucam liczne strony internetowe, szukając nowej definicji zjawiska wielokrotnie omawianego na lekcjach historii. I wszędzie znajduję tę samą odpowiedź: Rewolucja przemysłowa to proces zmian technologicznych, gospodarczych, społecznych i kulturalnych...

Następnie przywołuję oczami wyobraźni obraz maszyny parowej – fenomenalnego wynalazku, który zrewolucjonizował proces produkcji, umożliwiając przejście od manufaktury do produkcji fabrycznej, określanej jako pierwsza rewolucja przemysłowa. Skutki zastosowania tej innowacji wyznaczyły zmianę struktury społecznej i rozwój świata na kolejne wieki. Drugą rewolucją było zastosowanie elektryczności i wprowadzenie linii montażowej, co umożliwiło rozwój masowej produkcji artykułów opartej na nowych technologiach wytwarzania, skierowanych do masowego odbiorcy. Trzecia rewolucja, nazywana rewolucją informacyjną, wiązała się z wdrożeniem automatyzacji produkcji i komputerów. Nazywana bywa rewolucją informacyjną, bo rozpoczęła proces cyfryzacji informacji i zasobów ludzkiej wiedzy, jednocześnie maksymalizując dostęp do niej. Wszystkie trzy rewolucje należą już do historii. Każda była punktem zwrotnym w dziejach ludzkości.

Czwarta rewolucja przemysłowa, określana również jako „przemysł 4.0” dzieje się. Jesteśmy świadkami kumulacji licznych przełomów technologicznych i niewyobrażalnych wcześniej osiągnięć myśli ludzkiej. Zmiany następują dynamicznie, ale nie nieliniarnie. Ich podstawą pozostają technologie informacyjno-komunikacyjne, tzw. ICT (ang. information and communication technologies). W odróżnieniu od trzeciej rewolucji obecnie już nie chodzi o samo gromadzenie informacji i ich udostępnianie, ale o błyskawiczne przetwarzanie dużych ilości danych, zarządzanie nimi oraz o przenikanie się, uzupełnianie zadań ludzi i maszyn/robotów.

Podstawowe elementy tego niezwykle złożonego procesu to m.in.:

- Internet rzeczy,
- sztuczna inteligencja,
- chmury obliczeniowe,
- druk 3D,
- nanotechnologia,

- komputery kwantowe,
- przechowywanie energii,
- inteligentne fabryki,
- przeniesienie procesu decyzyjnego do świata wirtualnego.

Niepewność towarzysząca rozwojowi ICT i implementacji szybko rodzących się technologii oznacza, że jeszcze nie wiemy, w jakim kierunku potoczą się zmiany powodowane przez obecną rewolucję przemysłową. Nowe technologie wpływają na system produkcji, konsumpcji oraz na relacje i zachowania społeczne w sposób niejednoznaczny. Wpływ rewolucji 4.0 na geopolitykę skutkuje nowym etapem rozwoju światowej gospodarki, już teraz nazywanym globalizacją 4.0. Cechuje się ona dominacją korporacji, prymatem sektora usług, segmentacją rynku pracy oraz ogromną mobilnością czynników produkcji. ICT zmieniają także paradygmat pracy. Z jednej strony powstają nowe stanowiska pracy w nowych sektorach oferujących nowe produkty i usługi, z drugiej zaś znikają stare miejsca pracy i zawody. Większości nazw zawodów przyszłości jeszcze nie znamy. Niektóre właśnie powstają. Zmienia się charakter pracy: pojawiają się nowe formy zatrudnienia i nowe formy interakcji między pracownikiem a pracodawcą. Badania, które określają perspektywę rynku pracy w 2030 r., wskazują, że obecnie tylko 10% społeczeństwa wykonuje profesję, na którą zapotrzebowanie będzie rosło, 70% posiada zawód, jaki będzie istnieć, ale zmieni się sposób jego wykonywania, 20% zawodów opartych na wykonywaniu czynności mechanicznych, powtarzalnych przestanie istnieć¹.

Nowe sektory gospodarki cyfrowej będą potrzebowały ekspertów od big data, zwłaszcza analityków i osób od ekstrakcji danych (ang. data miners), zajmujących się wyodrębnianiem informacji ze złożonych baz danych, analizą statystyczną i interpretacją wyników. Już pojawia się zapotrzebowanie na specjalistów AI (ang. artificial intelligence): wdrożeniowców sztucznej inteligencji w przedsiębiorstwach, ekspertów od marketingu cyfrowego i specjalistów e-commerce. E-gospodarki będą też potrzebowały profesjonalistów od e-zarządzania, czyli e-liderów, potrafiących działać w środowisku sieciowym i zarządzać przez

¹ Badania wykonane przez Paerson, Nestę i Oxford Martin School „Future of skills. Employment in 2030” Przyszłość umiejętności (pearson.com) (dostęp 09.05.2022)

wirtualizację, w ramach której tworzy się tymczasowa organizacja sieciowa, składająca się z niezależnych uczestników, budujących układ wzajemnych relacji w odpowiedzi na pojawiającą się okazję rynkową². Dużego znaczenia nabierają kompetencje związane z tworzeniem, zarządzaniem oprogramowaniem oraz instalowaniem, konfigurowaniem, administrowaniem i zabezpieczaniem systemów do pracy zdalnej i telekonferencji.

Pamiętać jednak należy, że niektóre zawody są w niewielkim stopniu zagrożone e-rewolucją, ponieważ ich wykonywanie opiera się na cechach, kompetencjach i umiejętnościach, które trudno przełożyć na algorytmy, takich jak: kreatywność, inteligencja społeczna i budowanie relacji z innymi ludźmi, umiejętność działania nierutynowego. Niskie ryzyko automatyzacji dotyczy zawodów takich jak: lekarz, psycholog, pielęgniarka, duchowny, wykładowca/nauczyciel, opiekun osoby starszej. Trend ten potwierdza opinia Komisji Pracy Business Centre Club. Wynika z niej, że już obecnie najbardziej poszukiwane zawody na rynku to lekarz, psycholog, pielęgniarka, magazynier, korepetytor oraz opiekunowie dzieci i osób starszych, a także, co ciekawe, pracownicy sezonowi w rolnictwie i branży budowlanej³. Nie muszą obawiać się o swoją przyszłość zawodową wykwalifikowani pracownicy fizyczni, czyli przedstawiciele grupy tzw. niebieskich

kołnierzyków (ang. blue collars workers) - branż związanych z pracą fizyczną. Do profesji znajdujących się w grupie zawodów deficytowych nieprzerwanie już od 2016 r. należą: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze. Są to zawody, w których liczą się przede wszystkim kompetencje twarde. Widoczny jest pozytywny trend nie tylko pogłębiania kompetencji, ale ich poszerzania, zdobywania nowych kwalifikacji umożliwiających szybkie przekwalifikowanie się.

Polacy też coraz bardziej cenią pracę fizyczną, która obecnie jest lepiej wynagradzana niż praca biurowa. Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są od dawna inżynierowie (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej deklaruje 85%; jakiegokolwiek pracy – 100%)⁴

To, co dawniej było gwarancją stabilności zatrudnienia, dzisiaj zaczyna uwierać młodych pracowników. Sztywne formy zatrudnienia: umowa na czas nieokreślony, w kodeksowym, pełnym wymiarze czasu pracy: 8 h/dzień, 40 h /tydzień, w jednym miejscu - siedzibie pracodawcy, pod jego stałym nadzorem,

poszukiwanych i najlepiej opłacanych - Rekrut24, s. 13 (dostęp 09.05.2022 r.)

4 Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Instytut Analiz Rynku Pracy, październik 2021, Raport_rynek_pracy_X-2021_last.pdf (parp.gov.pl), s. 13 (dostęp 09.05.2022 r.)

2 A. Wallis, E-zarządzanie współczesnym przedsiębiorstwem, Acta Universitatis Nicolai Copernici, Zarządzanie XLII – nr 3 (2015), s. 107

3 TVN24. Oto zawody przyszłości. Listy najbardziej



wydawały się nie tak dawno szczytem marzeń osób funkcjonujących na rynku pracy. Czas pandemii i konieczność opanowania nowych form świadczenia pracy pozwoliły zrozumieć, jaką wartością jest elastyczny czas pracy i stworzyły możliwość współpracy na raz z wieloma pracodawcami. Do języka ekonomii wszedł nowy termin: GIG-ekonomia – ekonomia współdzielona: model gospodarowania pracą jako zasobem, oparty na elastycznym świadczeniu pracy dla więcej niż jednego pracodawcy. Wyróżniają ją elastyczne formy zatrudnienia i elastyczność w zakresie sposobu jej wykonywania. GIGer to osoba pracująca w nowoczesny sposób, w wielu miejscach, dla różnych klientów. W Polsce grupę tę tworzą przede wszystkim mileniałsi (generacja Y) – pokolenie ludzi urodzonych w okresie 1980-1989, zoomerzy (generacja Z) – pokolenie ludzi urodzonych w latach 1990-2010 oraz osoby starsze, posiadające ekspercką wiedzę cenioną na rynku. Reprezentują oni zazwyczaj zawody branży kreatywnej. Wśród nich są: graficy, szkoleniowcy, fotografowie, copywriterzy, tłumacze, księgowi, specjaliści IT i marketingu. Szacuje się, że w ciągu pięciu najbliższych lat ich udział w polskim rynku pracy wzrośnie z 10 do 20%⁵. Co cenią najbardziej? Najistotniejsze są dla nich:

- elastyczność czasu pracy: pracuję kiedy chcę i ile chcę;
- duży wachlarz możliwości, łatwość przekwalifikowania się;
- wyższa efektywność pracy w systemie zadaniowym;
- różnorodne doświadczenia u różnorodnych pracodawców i rozwój zawodowy;
- bycie „na czasie”: podążanie za popytem na rynku pracy;
- możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego;
- wyższe dochody.

Praca zdalna budzi coraz większe zaufanie zarówno wśród pracowników jak i pracodawców, świadomych nieuchronności modelu hybrydowego. Obecnie aż 77% polskich pracowników, myśląc o idealnym modelu pracy w przyszłości, wskazuje na model hybrydowy, łączący elementy pracy zdalnej z pracą stacjonarną⁶. Większość pracodawców (56%) spodziewa się, że w ciągu najbliższych 3 lat odsetek telepracowników pozostanie na tym samym poziomie, a 14% oczekuje wzrostu⁷.

Podstawową formą zatrudnienia przestaje być pojedynczy etat. Wielu Polaków, ażeby się utrzymać, podejmuje zatrudnienie w kilku zawodach. Powszechnym trendem już teraz staje się wydłużenie okresu życia zawodowego i wielokrotne

przekwalifikowywanie się. Zmienia się koncepcja kariery: od linearnej, rozumianej jako działanie polegające na systematycznym podnoszeniu swoich umiejętności w ramach wybranego zawodu do poziomej, zakładającej poszerzenie swoich kompetencji, wielokrotną zmianę stanowisk i zakresu wykonywanych obowiązków. To stawia nowe wyzwania przed edukacją, która zmienia się o wiele wolniej niż zachodzące dookoła procesy rewolucji 4,0. Szkoły przygotowują do zawodów, których jeszcze nie ma lub które właśnie powstają. Zadanie arcytrudne to zrozumienie, że zmieniają się kompetencje poznawcze: młodzi ludzie słusznie nie widzą już potrzeby zapamiętywania dużej ilości wzorów i faktów, mając przy sobie urządzenia mobilne zasobne we wszystkie potrzebne informacje. Uczyc ich należy umiejętności i sprawności, które pomogą im sprawnie funkcjonować w szumie informacyjnym i szybko zmieniającym się świecie. Pewne jest, że najważniejsze w przyszłości pozostaną zawody STEM (ang. science, technology, engineering, mathematics). Obecnie kształcenie STEM nie tylko pomaga przygotować do pracy w zawodach technicznych, ale także w innych obszarach zatrudnienia. Oprócz rozwijania kompetencji matematycznych i cyfrowych ważne jest także uczenie komplementarnej współpracy człowieka z maszyną, systemami komputerowymi i sztuczną inteligencją, pracy w zespołach interdyscyplinarnych oraz rozwój inteligencji społecznej.

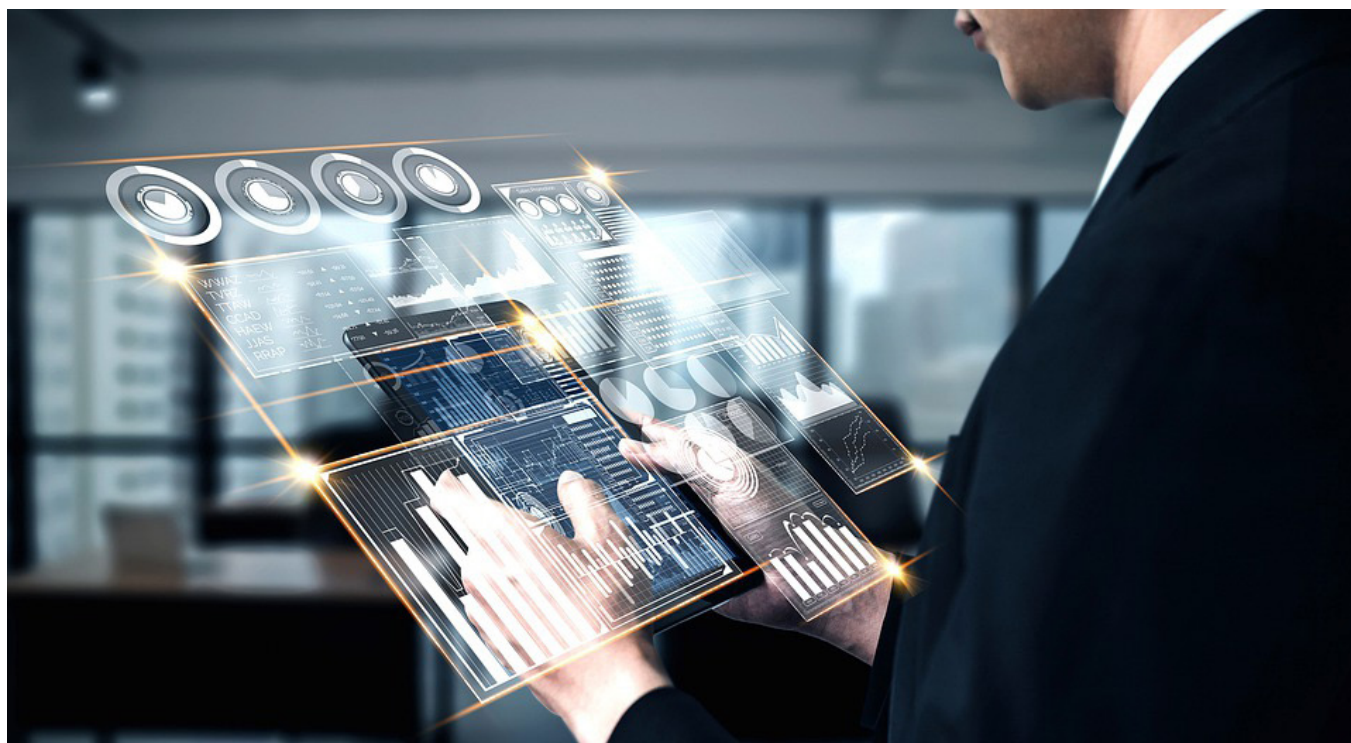


Odrębnym problemem, warunkującym zmiany na rynku pracy, jest tzw. „srebrne tsunami”, rozumiane jako starzenie się społeczeństwa. Zmusza ono do zmiany paradygmatów w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Obok kierowania pracą pojawia się zarządzanie wiekiem, rozumiane jako strategia zarządzania zróżnicowanym wiekowo zespołem pracowników. Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy jest już widoczny. Rezerwuarem dla rynku pracy, w obliczu zmniejszenia się liczby pracowników w wieku produkcyjnym, staną się osoby starsze. Wyzwaniem

⁵ Coraz więcej osób staje się GIGerami i pracuje na własny rachunek przy wielu projektach - Bankier.pl, s. 13 (dostęp 09.05.2022 r.)

⁶ Badanie PwC: Upskilling Hopes & Fears 2021, s. 13 (dostęp 09.05.2022 r.)

⁷ Rynek pracy, edukacja, kompetencje...



jest utrzymanie zasobów ich kompetencji na odpowiednim poziomie a także aktywizacja zawodowa. W tym kontekście edukacja seniorów ma kapitalne znaczenie dla zagospodarowania ich potencjału i aktywnego starzenia się, tak pożądanego ze względów ogólnospołecznych. Skutkuje to m.in.: społeczną inkluzją tej grupy wiekowej, ułatwia tworzenie nowych więzi społecznych, pomaga zdobyć umiejętności obsługi nowoczesnych technologii nieodzownych w codziennym użytkowaniu, alfabetyzuje cyfrowo. Wartością dodaną dla pracodawców inwestujących w taką grupę jest cenny transfer wiedzy pomiędzy generacjami pracowników. Ważną rolę w procesie utrzymywania aktywności zawodowej starszych pracowników odgrywa możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych, czy nawet przekwalifikowania. Wymaga to różnorodnych ofert edukacyjnych, nie tylko w ramach uniwersytetów trzeciego wieku. Edukacja dorosłych, w tym osób starszych, jest realizowana w trzech głównych formach:

- edukacji formalnej (szkolnej), oferowanej przez instytucje szkolne i szkoleniowe, publiczne i niepubliczne, uprawnione do nauczania, realizowanej ściśle w oparciu o przyjęty program kształcenia, kończącej się uzyskaniem przez osobę uczącą się właściwego certyfikatu/dyplomu potwierdzającego zdobytą wiedzę i umiejętności;
- edukacji nieformalnej (nauki przez praktykę), która ma miejsce poza głównym systemem edukacyjnym, to głównie samodzielne uczenie się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności;
- edukacji pozaformalnej (incydentalnej), obejmującej wszelkiego rodzaju rozmowy, spotkania, które poprzez wymianę informacji dostarczają wiedzy, kształtują nasze myślenie o świecie. Tego typu edukowanie prowadzone jest zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (w miejscu

pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub wykładów⁸.

Kształcenie ustawiczne w Polsce rozumiane jest jeszcze ciągle wąsko jako przygotowanie do zawodu. Może lepiej używać określenia edukacja permanentna lub uczenie się przez całe życie (lifelong learning - LLL) połączone z holistycznym wymiarem uczenia się, pozwalającym sprostać wyzwaniom współczesności w wymiarze technologicznym i procesom globalizacyjnym, skoncentrowanym na osobie, w kontekście zarówno zatrudnienia jak i świadomego, aktywnego obywatelstwa. To również zapewnienie dostępu do informacji na temat możliwości kształcenia i dostępność do systemów weryfikacji kompetencji nabytych poza systemem edukacji formalnej oraz likwidacji barier między różnymi rodzajami edukacji dorosłych, tak jak między uczeniem się tradycyjnym i on-line.

Zmiany wymaga także podejście do statusu zawodu nauczyciela oraz systemu kształcenia nauczycieli, w kontekście podwyższania przez nich kompetencji i kwalifikacji. Nauczyciele rozumieją jak integrować technologie z obecnym systemem kształcenia.

Konieczna jest także świadomość jak zmieni się będzie rynek pracy i profile kompetencyjne pracowników. Trzeba mieć świadomość, że rewolucja 4.0 szybko odejdzie do przeszłości. Już nad nami krąży widmo rewolucji 5.0, w której futurologzy widzą ewolucję kompetencji w kierunku tzw. miękkich umiejętności opartych na komunikacji wielokulturowej, inteligencji emocjonalnej, samoświadomości i krytycznym myśleniu a nade wszystko elastyczności w przystosowaniu się do zmian i konieczności nieustannego uczenia się.

8 A. Richert-Kaźmierska, M. Forkiewicz, Kształcenie osób starszych w koncepcji aktywnego starzenia się, Politechnika Gdańska s. 131 Microsoft Word - tytuł.doc (ue.katowice.pl) (dostęp 09.05.2022 r.)

Anna Urbanek
nauczyciel - konsultant WODN w Zgierzu

NAUCZANIE JĘZYKA POLSKIEGO UCHODźCÓW Z UKRAINY

Od 26 marca 2022 r. na korytarzach zabytkowego budynku Centrum Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu w co drugą sobotę i niedzielę rozbrzmiewa „ukraińska mowa” obywateli kraju znajdującego się w stanie wojny. Ponad 180 uchodźców korzysta z oferty bezpłatnej nauki języka polskiego prowadzonej przez nauczycieli zatrudnionych w Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu.

Od czasu, gdy do Polski przybyło ponad dwa miliony uciekających przed wojną mieszkańców Ukrainy, udzielana im pomoc przyjmuje różną postać. Obok wsparcia materialnego, medycznego, czy psychologicznego istotną rolę dogrywa także edukowanie Ukraińców – zwłaszcza w zakresie poprawnego posługiwania się językiem polskim. W tej sytuacji na-

bywanie nowych umiejętności lingwistycznych stało się priorytetem zarówno dla dzieci, jak i dla dorosłych. Ci drudzy dzięki nauce języka polskiego zyskują większe szanse na znalezienie zatrudnienia w Polsce oraz na łatwiejsze zintegrowanie się ze społeczeństwem i zaaklimatyzowanie się w nowych warunkach.

Nie dziwi więc fakt, że obecnie prowadzenie zajęć z języka polskiego dla Ukraińców stało się w naszym kraju jedną z najpopularniejszych form udzielania pomocy uchodźcom. Organizowane kursy są tworzone z myślą o osobach znajdujących się na różnych etapach edukacyjnych, jednak najczęściej nauczanie odbywa się od podstaw. Na poziomie początkującym znajdują się nie tylko dzieci, ale również większość dorosłych.



autor Robert Podgórski

Edukatorzy zgierskiego WODN-u i nauczyciele spoza placówki, którzy podjęli się nauczania języka polskiego obywateli Ukrainy, zmierzali się z nie lada wyzwaniem. Nie tylko dlatego, że większość z nich nigdy wcześniej nie miała do czynienia z nauczaniem języka polskiego jako obcego, ale także ze względu na problemy innej natury.

Najwcześniejszym z nich była konieczność szybkiego przygotowania się do pierwszych zajęć i zdobycie odpowiednich materiałów do ich przeprowadzenia. Większość nauczycieli startowała pełna obaw. Tym bardziej, że mieli spotkać się z grupami składającymi się z osób, które doświadczyły traumatycznych przeżyć i wciąż niepewnych swojej przyszłości. W tych warunkach nauczanie stało się zetknięciem z ludzką tragedią, toteż wymagało i nadal wymaga prawdziwej empatii oraz zrozumienia. Bardzo ważne jest zadbanie o dobrą atmosferę w czasie zajęć, żeby ośmielać i wzmacniać kursantów oraz motywować ich do dalszej nauki. Szczególnie istotne jest to w przypadku osób starszych i wykształconych, które mają wewnętrzną blokadę, by zacząć mówić po polsku. Istotne jest więc dopasowanie tempa pracy do rzeczywistych możliwości poszczególnych osób, a więc spersonalizowane podejście. W tych okolicznościach oprócz typowego prowadzenia zajęć warto wesprzeć kursantów w prostych czynnościach, np. uruchomić polską klawiaturę w telefonie. W ramach "pracy domowej" można zaproponować im obejrzenie ciekawego, a jednocześnie prostego filmiku, który będzie można omówić na następnej lekcji. Ciekawą propozycją są również testy i quizy dostępne na telefonach komórkowych.

Naukę języka polskiego w naszym kraju rozpoczęły przede wszystkim kobiety, bo to one przeważają w fali uchodźczej. Większość z nich uciekała razem ze swoimi dziećmi i to często z bardzo małymi - najmłodsze to miesięczne niemowlę. Tak więc, żeby również matki mogły uczestniczyć w kursie, zgierski ośrodek zapewnił profesjonalną opiekę nad dziećmi w czasie trwania zajęć. Nasi psycholodzy (i nie tylko) przez pięć godzin organizują maluchom gry, zabawy oraz naukę. Nie obywa się bez wzruszeń, gdy podopieczni wykonują papierowe samolociki z ukraińską i polską flagą.

Grupy językowe są liczne i już z tego powodu nie jest łatwo nauczać, a dodatkowo ich skład ulega częstym zmianom, ponieważ na kurs wciąż zapisują się nowe osoby oraz wiele kobiet podjęło pracę i nie zawsze znajduje czas, by regularnie uczestniczyć w zajęciach. W takich warunkach lektor musi wykazać się bardzo dużą elastycznością, a także gotowością do bieżącego modyfikowania planu prowadzonych spotkań. Elastyczność w podejściu do edukowania wymuszają także bieżące potrzeby samych uczestników, dlatego nauczanie zgodnie z podręcznikiem musi ustąpić miejsca nauczaniu pomagającemu poruszać się w nowej rzeczywistości, np.: zrobieniu zakupów, zapisaniu dziecka do szkoły, przeczytaniu rozkładu jazdy autobusów itp. Kluczowe jest skupianie się na praktycznym zastosowaniu języka polskiego. Stawiać należy przede wszystkim na rozwijanie zdolności komunikacyjnych ułatwiających porozumiewanie

się w życiu codziennym. Ważny jest dobór tematu spotkań i zastosowanie odpowiedniego słownictwa. Dobrym rozwiązaniem jest wielokrotne powtarzanie schematycznych, krótkich konstrukcji oraz wyrażań, które łatwo zapamiętać, a potem wykorzystać w praktyce.

Często lektorzy zapoznają swoich kursantów z topografią Zgierza i okolic, wyjaśniają zasady funkcjonowania różnych instytucji, wdrażają obowiązujące zwyczaje, jak chociażby używanie grzecznościowych zwrotów: „pan”, „pani”, „państwo”, zamiast formy „wy”. Tym samym stają się przewodnikami, czasem pierwszymi i jedynymi, w nieznanym świecie.

Wiadomym jest, że nauczanie Ukraińców języka polskiego jest ułatwione ze względu na pokrewieństwo obu języków, gdyż wywodzą się one z języka prasłowiańskiego. Jednak problemy zaczynają się, gdy przechodzimy na zajęciach do czytania i pisania, ponieważ współczesny alfabet ukraiński stanowi odmianę cyrylicy, a używany przez nas alfabet łaciński jest obcy dla większości Ukraińców (nie wszyscy uczyli się języka angielskiego). I to jest poważna trudność, tym bardziej, że dostępne na naszym rynku podręczniki do nauki języka polskiego są przystosowane dla obcokrajowców posługujących się alfabetem łacińskim. W tej kwestii nauczyciele musieli wykazać się inicjatywą i pomysłowością, wyszukując bądź tworząc odpowiednie materiały dydaktyczne.

Nie tylko poznanie alfabetu łacińskiego jest dla ukraińskich kursantów nowym i trudnym wyzwaniem. Jak pokazują badania, przeprowadzone m.in. przez SIL International język polski znajduje się w grupie języków, które najtrudniej przyswoić¹. Dlaczego tak się dzieje? Wpływa na to m.in. grupa dwuznaków, które Polacy wymawiają w postaci jednej głoski. Są to: sz, cz, ch, dż, dz, rz, dz. Dodatkowo dwa znaki spod tej grupy odpowiadają jednemu dźwiękowi w wymowie. Utrudnia to obcokrajowcom nauczanie się zasad, w których wyrazach stosować konkretne głoski. Mowa o ż/rz oraz h/ch. Następną grupą problematycznych liter są spółgłoski miękkie, które mogą zostać zmiękczone na dwa sposoby. Te litery to: ś/si, ć/ci, ź/zi, dź/dzi oraz ń/ni. Również nie ułatwia nauki języka polskiego obecność samogłosek nosowych: ą, ę. To doświadczenia lingwistyczne, z jakimi borykają się także Ukraińcy oraz ich nauczyciele.

Jak wcześniej zostało wspomniane, pokrewieństwo języka polskiego i języka ukraińskiego (także rosyjskiego) ułatwia kursantom przyswajanie polszczyzny, ponieważ dochodzi „do facylitacji – tzn. pozytywnego transferu znajomości z ojczystego języka - o czym pisze Anna Czapla. Nie wszyscy jednak wiedzą, że z czasem dochodzi do transferu negatywnego, czyli interferencji². Uczący się języka polskiego Ukra-

1 **SIL International** - naukowa organizacja non-profit, której głównym celem jest studiowanie i dokumentowanie mniej znanych języków w celu poszerzania wiedzy lingwistycznej, promocji piśmiennictwa i pomocy w rozwijaniu rzadkich języków.

2 A. Czapla, *Błędy leksykalne Ukraińców uczących*

inicy często stają się ofiarami „pułapki komunikatywności”. Według Alicji Skalskiej i Tadeusza Skalskiego błędy językowe, które popełniają, nie powodują istotnych zakłóceń w porozumiewaniu się, a zatem – wielokrotnie powtarzane – utrwala się, powiększając grupę błędów niezwykle trudnych do wyeliminowania³. Okazuje się także, że leksyka przysparza najczęściej „pułapek językowych”. Jak pisze Tatiana Czernysz, „proces uczenia się języka obcego, ale przy tym spokrewnionego z językiem rodzimym, ma specyficzną cechę psychologiczną, właśnie skłonność do poszukiwania łatwiejszych dróg”⁴.

Anna Czapla w swoim artykule przedstawiła błędy leksykalne, dzieląc je na błędy użycia i słowotwórcze. Błędy użycia zostały podzielone ze względu na przyczynę ich wystąpienia, tj. powstałe w wyniku interferencji językowej przede wszystkim z językiem się języka polskiego w Polsce, s. 33. https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/10152/1/Linguodidactica_24_A_Czapla_Bledy_leksykalne_Ukrajncow.pdf [dostęp: 27.05.2022 r.]

3 A. Skalska, T. Skalski, *Pułapka komunikatywności. Kształcenie sprawności komunikacyjnej Polaków ze Wschodu*, [w:] *Kształcenie sprawności komunikacyjnej Polaków ze Wschodu*, J. Mazur (red.), Lublin 1995, s. 51.

4 T. Czernysz, *Polsko-ukraińskie pułapki językowe: korzyści i trudności nauczania języka polskiego w kontekście bliskości lingwogenetycznej i typologicznej*, [w:] *Nauczanie języka polskiego jako obcego i polskiej kultury w nowej rzeczywistości europejskiej. Materiały z VI Międzynarodowej Konferencji Glottodydaktycznej*, P. Garncarek (red.), Warszawa 2005, s. 480.

ukraińskim, w niewielkim stopniu z językiem rosyjskim (fałszywi przyjaciele, kalki, zapożyczenia) oraz powstałe w wyniku podobieństwa brzmieniowego oraz znaczeniowego⁵.

Warto przyjrzeć się okolicznościom powstawania błędów językowych najczęściej popełnianych przez obywateli Ukrainy, aby móc je zawczasu eliminować bądź uczulić na nie ukraińskich kursantów. Najczęściej spotykana grupa należy do tzw. fałszywych przyjaciół, czyli słów, które mają taką samą lub podobną formę w obu językach, lecz różne znaczenie w każdym z nich⁶.

Oto kilka przykładów podanych przez Annę Czapłę, która badała grupę Ukraińców studiujących w Polsce w czasach pokoju:

- Bogato – ukr. bahato, pol. dużo, np. W mojemu pokoju także jest bogato papierów, z których ja uczym się;
- Detektyw – ukr. detektyw, pol. kryminał, np. Nie czytam detektywów;
- Dużo – ukr. duże, pol. bardzo, np. Cały rok był dużo interesujący;
- Schodzić – ukr. schodyty, pol. spotkać się, np. Czy chciałbyś dzisiaj schodzić w parku?;
- Światły – ukr. switłyj, pol. jasny, np. W moim pokoju jest duże okno, które robi pokój bardzo światłym. On jest w światłych kolorach, żółtych i białych;
- Widomy – ukr. widomyj, pol. znany, np. Tę książkę napisał widomy pisarz polski;
- Wybitny – ukr. znanyj, wydacyjny, pol. znany, np.

5 A. Czapla, *Błędy leksykalne Ukraińców uczących się języka polskiego w Polsce*, s. 34.

6 Tamże, s.34.





Tam zobaczyłam wiele różnych wybitnych miejsc.

Inną kategorię, niemniej powszechną, stanowią kalki językowe (odbitki językowe), czyli jednostki językowe utworzone poprzez dokładne przetłumaczenie wyrazów lub całego połączenia wyrazowego z jednego języka na inny, np.:

- Księgowa – ukr. knyżkowa połyca, pol. półka na książki, np. Na ścianie w pokoju wiesi księgowa półka;
- Namalowa – ros. nakrasyt', pol. umalować się // pomalować się, np. Wczoraj rano wstałam, umyłam się, namalowałam⁷.

Równie częste jest sięganie po zapożyczenia znanych ze swojego języka słów ukraińskich i umieszczanie ich w polskim otoczeniu. Na poziomie komunikacyjnym ta praktyka nie powoduje zakłóceń, jednakże utrwala złe nawyki. I tak zdarza się Ukraińcom, którzy kilka lat uczyli się języka polskiego, mówić: tańcuję w ansambli (pol. w zespole); dostać atestat (pol. świadectwo); które baczmy (pol. widzimy); inna epocha (pol. epoka); interesna (pol. interesująca) książka; piękne kartynki (pol. obrazki) itp⁸.

Nie wszystkie błędy Ukraińców są wynikiem interferencji językowej, czyli wpływu jednego języka na drugi. Pojawiają się błędy spowodowane nietrafionym wyborem słowa z języka polskiego o podobnym, mylącym brzmieniu, np. Grzechotnik robi grzechy.

Podobieństwo języka polskiego i ukraińskiego (również rosyjskiego) przynosi wiele korzyści uczącym się języka polskiego Ukraińcom, ale jednocześnie

nastęcza sporo problemów. Dlatego warto uświadamiać kursantom, że nie wszystkie podobnie brzmiące słowa mają to samo znaczenie oraz że nie zawsze można dosłownie tłumaczyć wyrażenia z języka ukraińskiego na język polski. Powinni wyrabiać w sobie nawyk sprawdzania znaczenia zasłyszanych bądź przeczytanych wyrazów i wyrażeń w internetowym słowniku.

Oczywiście, w sytuacji w jakiej znajdują się uchodźcy z Ukrainy, najważniejsze jest funkcjonalne uczenie polszczyzny, jednak trzeba zwracać uwagę także na poprawność językową, ponieważ wielu z nich zamierza zostać w Polsce na dłużej, a niektórzy planują związać swoje losy z naszym krajem. W tej sytuacji dobra znajomość języka polskiego umożliwi im znalezienie lepszej pracy, a może nawet takiej, która będzie odpowiadać posiadanym kwalifikacjom.

Na zakończenie warto nadmienić, że chociaż nauczanie obywateli Ukrainy odbywa się w traumatycznych okolicznościach, to jest dla polskich lektorów wyjątkowym i satysfakcjonującym doświadczeniem. Dzieje się tak, ponieważ Ukraińcy korzystający z kursów nauki języka polskiego, są często najbardziej zmotywowaną grupą, z jaką zetknęli się nasi edukatorzy. Wprawdzie mają wiele obowiązków zarówno zawodowych jak i prywatnych, a także trudną sytuację życiową, mimo to wyróżniają się zaangażowaniem i wytrwałością, okazując przy tym wdzięczność za udzielone wsparcie.

⁷ Tamże, s. 36-37.

⁸ Tamże, s. 38.

dr n. med. Katarzyna Jerka

Szkoła Policealna Województwa Łódzkiego w Zgierzu

nauczyciel przedmiotów zawodowych na kierunku technik masażysta, technik usług kosmetycznych

KSZTAŁCENIE OSÓB DOROSŁYCH W ZAWODACH MEDYCZNYCH

W Polsce i pozostałych krajach Unii Europejskiej w wyniku postępującego procesu starzenia się społeczeństw zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników ochrony zdrowia innych niż lekarze i pielęgniarki. W związku z tym uzasadnione jest kształtowanie funkcjonowania szeroko pojętej opieki zdrowotnej. Szczególnie ważne znaczenie ma rozwinięcie sektora usług pielęgnacyjno-opiekuńczych, czyli odpowiednie wykształcenie oraz przygotowanie personelu, który będzie zajmował się osobami starszymi.

W związku z powyższym w ostatnich latach w Polsce edukacja osób dorosłych w specjalizacjach medycznych stało się priorytetem. Ponadto pande-

mia Covid-19 wyeksponowała problem niedoboru pracowników wykonujących zawody medyczne (lekarze, pielęgniarki) jak i pracowników wykonujących prace pomocnicze.

Deficyt na rynku pracy osób, które by miały uprawnienia do świadczenia usług opiekuńczo-pomocniczych wpłynął bezpośrednio na rozwój placówek edukacyjnych umożliwiających kształcenie w specjalnościach medycznych w szkołach policealnych.

W niektórych zawodach placówki te umożliwiają poszerzenie kompetencji zawodowych.

Celem artykułu jest pokazanie zmian i ścieżki kształcenia osób dorosłych w wybranych zawodach medycznych.





Możliwość kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego przyporządkowanych do branży opieki zdrowotnej odbywa się w następujących zawodach:

- asystentka stomatologiczna,
- higienistka stomatologiczna,
- opiekun medyczny,
- ortoptystka,
- protetyk słuchu,
- technik dentystyczny,
- technik elektroniki i informatyki medycznej,
- technik elektroradiolog,
- technik farmaceutyczny,
- technik masażysta,
- technik ortopeda,
- technik sterylizacji medycznej,
- terapeuta zajęciowy¹.

Wraz ze zwiększającym się zapotrzebowaniem na usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne, w szczególności dla osób starszych oraz niepełnosprawnych, poszerzona została ścieżka kształcenia oraz zakres świadczonych usług w zawodzie **opiekun medyczny**. Od września 2021 roku kształcenie w tym zawodzie może być jedynie prowadzone w formie szkolnej w trybie dziennym i stacjonarnym, trwa 1,5 roku (810

godzin zajęć oraz 210 godzin praktyki zawodowej). Kwalifikacja MED.14., czyli świadczenie usług medyczno-pielęgnacyjnych i opiekuńczych osobie chorej oraz niesamodzielnej obejmuje nie tylko świadczenie usług medycznych, ale również wykonywanie czynności medycznych. W nowej postawie programowej słuchacze nabywają, takich umiejętności jak:

planowanie czynności opiekuńczych i higienicznych, rozpoznawanie problemów funkcjonalnych oraz potrzeb biologicznych i psychospołecznych osoby chorej i niesamodzielnej w różnym stopniu zaawansowania choroby, a także w różnym wieku;

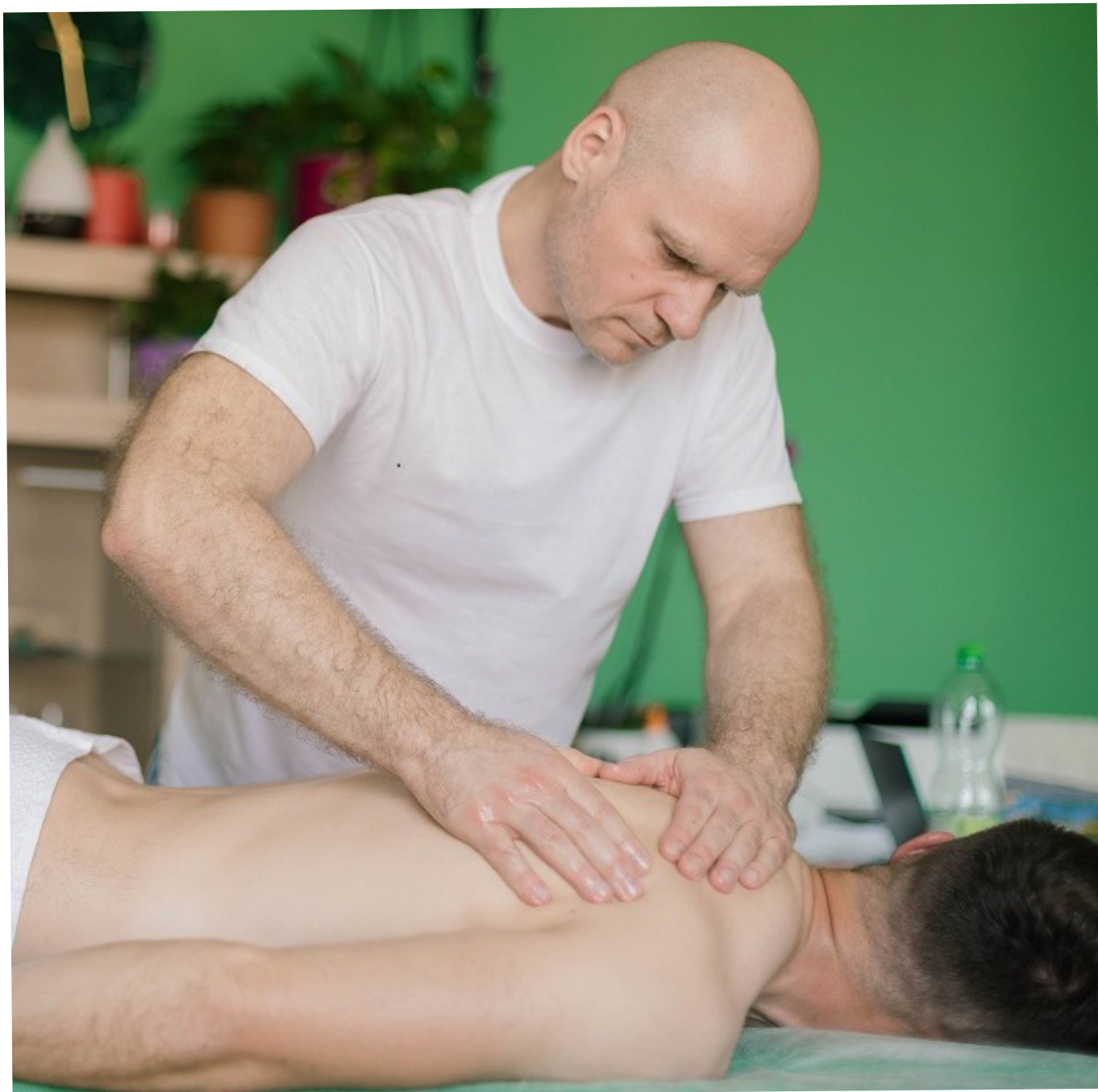
świadczenie usług pielęgnacyjnych i opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej w różnym stopniu zaawansowania choroby oraz w różnym wieku;

współpraca z pielęgniarkami i lekarzami oraz innym personelem;

wykonywanie niektórych czynności medycznych: pobieranie krwi oraz innych materiałów do badań, wykonywanie ćwiczeń metodą Hoppe SOS 3D.

Ponadto na zlecenie lekarza lub pielęgniarki opiekun medyczny może m.in.: poddawać leki przez układ pokarmowy, oddechowy, skórę, podskórną, jak również zmieniać opatrunki. To zwiększenie kompetencji znacząco wpłynie na podniesienie jakości świadczonych usług medycznych w placówkach zdrowotnych oraz opiekuńczych, co jest bardzo waż-

1 <https://www.gov.pl/web/zdrowie/ksztalcenie-przeddyplomowe-innych-zawodow-medycznych> [dostęp: 24.05.2022 r.]



ne przy obecnych niedoborach kadrowych oraz przy wysokiej średniej wieku pracujących pielęgniarek. Branża medyczna potrzebuje dobrze wykształconych opiekunek i opiekunów, którzy będą świadczyli usługi pielęgnacyjne, opiekuńcze dla osób starszych oraz niesamodzielnych².

Technik masażysta to zawód odgrywający ważną rolę w profilaktyce prozdrowotnej. Edukacja w tym obszarze ma na celu podniesienie jakości i fa-

chowości świadczonych usług medycznych. Kształcenie na kierunku odbywa się w systemie dziennym lub stacjonarnym przez okres dwóch lat. Kwalifikacja MED.10., czyli świadczenie usług w zakresie masażu obejmuje zakres umiejętności takich jak:

- wykonywanie masażu w celach terapeutycznych u osoby chorej,
- wykonywanie masażu w celu wspomagania przebiegu treningu u zawodników sportowych,
- wykonywanie masażu o działaniu profilaktycznym i relaksacyjnym,
- popularyzowanie działalności profilaktycznej i zachowań prozdrowotnych.

Technik masażu znajdzie zatrudnienie nie tylko w placówkach medycznych, ale również opiekunów, obiektach sportowych, salonach SPA,

2 A. Cis *Zakres kompetencji opiekuna medycznego jako partnera współpracy z pielęgniarzką*, <http://www.wydawnictwo.ump.edu.pl/ojs/index.php/pp/article/view/807> [dostęp: 24.05.2022 r.]

salonach masażu i innych obiektach rekreacyjnych. Należy podkreślić, iż technik masażysta wykonując swoją pracę, wspiera proces rehabilitacji pacjenta. Masaż stanowi jedynie składową fizjoterapię, w której główny nacisk kładzie się na pracę z pacjentem za pomocą technik i specjalnych metod fizjoterapeutycznych, które obecnie dynamicznie się rozwijają. Wyodrębnienie zawodu masażysty pozwoliło na wykonywanie masażu przez profesjonalnych techników, gdzie bezpośrednio uczestniczą w procesie rehabilitacji pacjenta w różnych dziedzinach medycyny. Ponadto wzrost świadomości społeczeństwa o działaniach prozdrowotnych i relaksacyjnych wpływa na zwiększenie zainteresowania ofertami masażu w placówkach innych niż medyczne³.

Terapeuta zajęciowy nazwa kwalifikacji: MED.13., czyli świadczenie usług w zakresie terapii zajęciowej. Kształcenie odbywa się w formie stacjonarnej lub dziennej i trwa 2 lata. W ostatnich czasach zwiększa się popularyzacja zawodu terapeuty zajęciowego, związane jest to m.in. z wymogami zatrudnienia tych pracowników w placówkach ochrony zdrowia. Terapeuci zajęciowi znajdują zatrudnienie przede wszystkim w: szpitalach (głównie oddziały rehabilitacyjne, dziecięce), sanatoriach, zakładach opiekuńczo-leczniczych, hospicjach, przedszkolach, szkołach integracyjnych, klubach seniora, domach pomocy społecznej, prywatnych domach opiekuńczych, a nawet w zakładach karnych jako element resocjalizacji. Prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych, których zadaniem jest poprawa stanu zdrowia fizycznego i psychicznego oraz społecznego funkcjonowania pacjenta jest głównym celem prowadzonej terapii zajęciowej. Do rodzajów terapii zajęciowej zalicza się: arteterapię, w której głównym zadaniem jest aktywizacja pacjenta poprzez zajęcia artystyczne. Wyróżnia się również ergoterapię, pozwalającą na rozwinięcie zdolności manualnych. Wykorzystuje się do tego np.: elementy garncarstwa, krawiectwa, wikliniarstwa czy stolarstwa. Innym rodzajem terapii zajęciowej jest estetoterapia, czyli rozwijanie umiejętności komunikacyjnych pacjenta w grupie, często z wykorzystaniem technik kinezyterapii. Terapia zajęciowa ma istotny wpływ na podniesienie samopoczucia pacjenta, poprawę jego samodzielności oraz komunikacji, a następnie powrót do wykonywania czynności zawodowych lub adaptację do nowego środowiska⁴.

Kierunek **technik sterylizacji** medycznej – kwalifikacja MED.12., czyli wykonywanie dekon-

3 T. Karkowski *Dostosowywanie zasobów kadry medycznej do potrzeb starzejącego się społeczeństwa*, strony 82-94, file:///C:/Users/Anna/Downloads/ZNOZ_1_2015_82-94.pdf [dostęp: 24.05.2022 r.]

taminacji sprzętu i wyrobów medycznych jest stosunkowo młodym zawodem, nauka trwa 1 rok i jest prowadzona w formie zaocznej. Absolwenci są przygotowani do przeprowadzenia sterylizacji narzędzi, urządzeń i powierzchni w placówkach medycznych oraz innych wymagających takich procesów, zgodnie z zasadami BHP. Znajdują zatrudnienie w szpitalach, placówkach medycznych, gabinetach stomatologicznych, kosmetycznych, salonach tatuażu oraz we wszystkich innych placówkach, w których przestrzeganie higieny pracy i narzędzi musi być na najwyższym poziomie⁵.

Podsumowując, wyodrębnienie dodatkowych kwalifikacji medycznych ma na celu podniesienie jakości świadczonych usług w zakresie opieki zdrowotnej. Obecnie prowadzone są prace legislacyjne dotyczące kwestii uregulowania wykonywania zawodu medycznego przez osoby zdobywające kwalifikacje w ramach edukacji w szkołach policealnych oraz branżowych. Projekt ustawy obejmuje 16 nowych zawodów z branży medycznej, wśród nich znalazły się wszystkie, których kształcenie obecnie oferują szkoły policealne⁶. Dzięki odpowiednim regulacjom prawnym z pewnością nastąpi wzrost konkurencyjności zatrudnienia osób wykonujących zawody medyczne, wpłynie to na podniesienie zainteresowania edukowania w tych zawodach. W związku z dynamicznie rozwijającą się dziedziną, jaką jest medycyna oraz zmianę struktury wieku społeczeństwa, należy spodziewać się nowych ofert kształcenia w branżach obejmujących specjalności medyczne.

Bibliografia:

1. <https://www.gov.pl/web/zdrowie/ksztalcenie-przeddyplomowe-innych-zawodow-medycznych>
2. Cis, A. (2022). Zakres kompetencji opiekuna medycznego jako partnera współpracy z pielęgniarką. *Polish Nursing/Pielęgniarstwo Polskie*, 83(1).
3. Karkowski, T. (2015). Dostosowywanie zasobów kadry medycznej do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie*, 13(1), 82-94.
4. Karkowski, T. (2015). Dostosowywanie zasobów kadry medycznej do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie*, 13(1), 82-94.
5. Kaniewska-Mackiewicz, E. (2018). Rola terapii zajęciowej w aktywizacji i rehabilitacji osób starszych.
6. <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-niektorych-zawodach-medycznych2?msclkid=86925481cf5a11ec8494dd-244cb1695e>

4 E. Kaniewska-Mackiewicz *Rola terapii zajęciowej w aktywizacji i rehabilitacji osób starszych*, <https://depot.ceon.pl/handle/123456789/20610> [dostęp: 24.05.2022 r.]

5 Tamże.

Lidia Leśniewicz
dyrektor WODN w Zgierzu

DLACZEGO WAŻNE JEST DORADZTWO ZAWODOWE I PERSONALNE?

Doradztwo zawodowe rozumiane jest jako pomoc jednostkom w każdym wieku, na dowolnym etapie życia, w dokonywaniu wyborów w zakresie edukacji oraz zawodu, a także pomoc w zarządzaniu własną karierą zawodową. Tego typu usługi mogą być świadczone indywidualnie lub w grupach, bezpośrednio lub na odległość¹. W literaturze przedmiotu spotkać można zastępowanie tego terminu nazwą poradnictwo karierowe, z naciskiem na świadczenie

1 Poradnictwo zawodowe w społeczeństwie wiedzy Kierunki przemian, nowe zadania i wyzwania. Pakiet informacyjny – testowy, Uniwersytet Śląski, Katowice, 2010, s. 4, https://www.researchgate.net/publication/259469625_Poradnictwo_zawodowe_w_spoleczenstwie_wiedzy_Kierunki_przemian_nowe_zadania_i_wyzwania_Pakiet_informacyjny_-_testowy, (dostęp: 09.05. 2022)

pomocy jednostce w konstruowaniu własnej kariery zawodowej i postrzeganiu jej w kategoriach projektu życiowego i budowanie pożądaných przez rynek pracy kompetencji².

Wskazywane przez pracodawców, jak i badaczy, kompetencje definiują potencjał zaradności jednostki wpływający na jej radzenie sobie na rynku pracy i branie odpowiedzialności za własną przyszłość. Należy zauważyć, że znajduje się tutaj poczucie sa-

2 A. Malenda –Iwankiewicz, Zmiany na rynku pracy i planowanie kariery zawodowej. Nowe wyzwania dla poradnictwa zawodowego, [w:] red. E. Siarkiewicz, B. Wojtasik, Być doradcą! Doświadczenia i refleksje, Wrocław 2008, s. 150-156. <https://core.ac.uk/download/pdf/51278981.pdf> (dostęp: 09.05.2022)





moskuteczności, rozumiane jako wiara jednostki w zdolność kontrolowania wydarzeń, wpływające na motywację do działań, sposób działania, wytrwałość czy też poziom ujawnianych emocji i przyszłe aspiracje³.

Stary paradygmat poradnictwa nazywan przez niektórych badaczy doradztwem zawodowym, miał charakter interwencyjny, ukierunkowany na wspomaganie kariery obiektywnej. A Bańka wskazuje, że wyróżniają go podstawowe cechy:

1. Orientacja na konteksty narodowe.
2. Koncentracja na karierze zawodowej w ramach państwa i na zawodach ograniczonych terytorialnie (terytorializm zawodowy).
3. Koncentracja na czynnikach osobowości (zdolnościach, temperamencie, zainteresowaniach).
4. Koncentracja na narodowych i populacyjnych układach odniesienia w definiowaniu i traktowaniu potencjału jednostki.
5. Koncentracja na problemach rozwiązywanych przez doradcę eksperta.
6. Koncentracja na wyborach zawodowych.

³ A. Bańka, Poczucie samoskuteczności, Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej, SPiA, Poznań, 2016, s. 12

7. Koncentracja na doradztwie terapeutycznym wywodzący się z psychopatologii⁴.

Ten model doradztwa koncentruje się na diagnozie zdolności, zainteresowań i przedstawieniu dostępnych ofert pracy. Doradca jako ekspert wspomaga decyzje zawodowe, a w ostateczności może korygować deficyty uniemożliwiające odnalezienie się na rynku pracy. Jego porady mają charakter dyrektywny.

Nowy paradygmat, nazywany także doradztwem karier, wynika z postępujących procesów globalizacyjnych i zamian demograficznych warunkujących konieczność uczenia się przez całe życie. Do jego głównych założeń należą:

1. Orientacja na konteksty globalne i międzykulturowe.
2. Koncentracja na transgresji mentalnej, terytorialnej, zawodowej, narodowej i kulturowej.
3. Koncentracja na czynnikach intrapersonalnych (zdolności, zainteresowania) i interpersonalnych (kompetencje życiowe, kompetencje kulturowe).
4. Koncentracja na indywidualnej perspektywie oceny.
5. Koncentracja na problemach, które mogą być

⁴ A. Bańka, Psychologiczne doradztwo karier, SPiA, Poznań, 2016 s. 121

rozwiązane wyłącznie przez samą jednostkę.

6. Koncentracja na wspomaganiu osobowości niezaburzonych i promocji zdrowia przez całe życie.
7. Koncentracja na doradztwie rozwojowym, ukierunkowanym na rozwój normalnych osobowości i osobowości ambitnych⁵.

Ten model doradztwa ma charakter prewencyjny. Doradca jest jednocześnie moderatorem zmian, które służyć mają jako czynnik rozwoju kariery subiektywnej. Jest asystentem klienta, który pomóc ma w budowaniu scenariuszy, odgrywaniu różnych ról życiowych i konstruowaniu planów działań przybliżających go do realizacji celów przynoszących satysfakcję z życia. Celem jest to, by chwilowe załamania kariery nie przerodziły się w stan bierności i bezradności, roszczeniowości, bezdecyzyjności i formułowania nieadekwatnej samooceny. Główne metody pracy takiego doradcy to przewodzenie, mentoring i coaching. Klient powinien nabyć umiejętność samodzielnego określania scenariuszy kariery.

W powyższym znaczeniu, w odniesieniu do młodzieży szkolnej, używa się określenia poradnictwo edukacyjno – zawodowe, mimo że język prawa oświatowego operuje określeniem doradztwo zawodowe wymieniając je jako jedną z podstawowych form działalności dydaktyczno – wychowawczej szkoły. Jest ono dopuszczone także jako jedna z form pomocy psychologiczno – pedagogicznej. Nie umniejsza to jednak zadań, jakie stoją przed nim na każdym etapie edukacyjnym. Naczelnym zadaniem jest wypo-

sażenie uczniów w kompetencje niezbędne do właściwego funkcjonowania na rynku pracy, ale przede wszystkim w kompetencje społeczne tzw. kompetencje miękkie: kreatywność, komunikatywność, samodzielność, rozumiana jako zdolność radzenia sobie w sytuacjach nowych, trudnych czy niestandardowych, a także dobra organizacja pracy i motywacja uczenia się przez całe życie. Uszczegóławiając rolę doradztwa zawodowego w szkole, należy wskazać na:

1. przygotowanie uczniów do świadomego wyboru dalszej drogi życiowej, świadomego wyboru szkoły kolejnego etapu edukacyjnego oraz zawodu;
2. wyzwalanie własnej aktywności ucznia w kierunku samopoznania, odkrycie zainteresowań, uzdolnień, rozpoznawanie swego usposobienia i temperamentu pod kątem predyspozycji do wykonywania wybranego zawodu;
3. rozwijanie w uczniach świadomości mobilności zawodowej i pobudzanie aktywności do poszukiwania alternatywnych rozwiązań w różnych sytuacjach zawodowych i życiowych;
4. rozwijanie świadomości zawodowej;
5. kształtowanie umiejętności sprawnego komunikowania się, współpracy w grupie i autoprezentacji;
6. rozwijanie umiejętności samooceny i możliwości wykorzystania tej umiejętności, wyrabianie szacunku dla samego siebie;
7. nabycie umiejętności przygotowania i pisania dokumentów towarzyszących poszukiwaniu

5 tamże





- pracy;
8. poznanie rynku pracy.
Zadania, które pozwalają realizować przypisane role to:
 1. diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia,
 2. gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia,
 3. prowadzenie działalności informacyjno-doradczej, w tym udzielanie indywidualnych porad uczniom i ich rodzicom,
 4. prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i dalszego kształcenia,
 5. prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, realizowanych zgodnie z przepisami w sprawie pomocy psychologiczno-pedagogicznej,
 6. współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

To duży zakres zadań i ogromne wyzwanie dla nauczycieli, wychowawców i szkół. Decyzje edukacyjno – zawodowe należy rozumieć jako proces długotrwały, w dużej mierze polegający na inspirowaniu

do myślenia i aktywnego kreowania pomysłów na życie.

Doradztwo personalne to rodzaj usług **obejmujących analizę i diagnozę sytuacji w przedsiębiorstwie oraz opracowanie i wdrażanie rozwiązań personalnych**. Wkracza ono w obszar zarządzania zasobami ludzkimi, kluczowy dzisiaj dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Potwierdzeniem tej tendencji może być coraz częstsze tworzenie strategii personalnych obok innych strategii, np.: marketingowej czy finansowej.

We współczesnych przedsiębiorstwach można określić procesy personalne, które mają na celu dostarczyć określonej wartości ich klientom. Należą do nich:

1. planowanie zasobów ludzkich,
2. kształtowanie struktury i stanu personelu,
3. zarządzanie efektywnością pracy,
4. kształtowanie systemu wynagrodzeń pracowników,
5. rozwój pracowniczy,
6. kształtowanie właściwych stosunków pracy,
7. administrowanie sprawami personalnymi,
8. doskonalenie organizacji i zarządzania funkcją personalną⁶.

Przedsiębiorstwa w realizacji tych zadań korzystają ze wsparcia doradców wewnętrznych i zewnętrznych. Pierwszymi są menadżerowie i specjaliści za-

⁶ A. Poczowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody, PWE Warszawa 2007 s. 37

trudnieni w działach zasobów ludzkich. Podmiotami zewnętrznymi są natomiast firmy świadczące usługi w zakresie doradztwa zasobami ludzkimi. Rynek usług doradczych cechuje wysoka dynamika rozwoju. Trudno jednak jednoznacznie zdefiniować doradztwo personalne. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umiejscawia ten typ doradztwa w ramach działalności gospodarczej związanej z poszukiwaniem i zatrudnianiem pracowników. Podmioty prowadzące taką działalność, mają za zadanie świadczyć usługi w zakresie pośrednictwa pracy oraz doradztwo personalne polegające na:

1. prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
2. wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
3. weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji⁷.
4. Ustawa ta w art. 18 różnicuje także doradztwo personalne i poradnictwo zawodowe. Definiuje poradnictwo zawodowe jako działalność polegającą na:
5. udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
6. udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
7. inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
8. udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie⁸.

Według A. Pocztowskiego, takie ujęcie doradztwa personalnego w ustawie dosyć zawęża zakres faktycznej działalności doradcy personalnego i proponuje inną definicję: „doradztwo personalne jest działalnością wykonywaną odpłatnie, z zachowaniem poufności, polegającą na świadczeniu przez kompetentne osoby fizyczne lub prawne usług w zakresie badania, diagnozowania, projektowania i wdrażania rozwiązań różnych kwestii personalnych, oraz prowadzeniu niezbędnych działań towarzyszących o charakterze szkoleniowym, wykonawczym, a nawet regulacyjnym”⁹.

W tak rozumianym doradztwie personalnym mieścić się będą:

1. usługi z zakresu rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy,
2. prace projektowe i ekspertyzy dotyczące zarzą-

dzania zasobami ludzkimi,

3. planowanie, realizacja i ocena szkoleń dla pracowników,
4. badania personelu pracowniczego dotyczące np.: satysfakcji z pracy, diagnoza kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa,
5. audyty i monitoring procesu oceny pracowników.

Z kolei M. Brzozowski przypisuje doradcy personalnemu funkcje eksperta procesu kadrowego, który koncentruje się na efektywnym realizowaniu działań składających się na proces kadrowy, takich jak: analiza potrzeb kadrowych i dobór pracowników, zarządzanie wynagrodzeniami, ocenianie i rozwój pracowników, realizacja zwolnień pracowników, prowadzenie dokumentacji kadrowej, bieżące wspomaganie pozostałych służb przedsiębiorstwa w rozwiązywaniu problemów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Kolejną rolę definiuje jako rolę agenta zmiany. Oznacza ona dla specjalisty personalnego konieczność podejmowania działań zarządzającego zmianą w organizacji. Trzecia rola to rola stymulującego zaangażowanie pracowników do poprawy swoich indywidualnych wyników z korzyścią dla całego przedsiębiorstwa¹⁰.

Podstawowe metody/techniki pracy doradcy personalnego podzielić można na trzy podstawowe rodzaje.

1. Narzędzia diagnozy najczęściej stosuje się podczas procesów rekrutacyjnych jako jedną z metod selekcji kandydatów, oraz w procesie rozwoju pracowników, zmiany zakresu obowiązków lub stanowiska, awansu itp. Ma to na celu poznanie ich kompetencji, potencjału, osobowości kandydatów, motywacji oraz inteligencji w obszarach: werbalnym, liczbowym i indukcyjnym (zdolność do wyciągania wniosków).

Najczęściej wykorzystywane testy to:

- Extended DISC - diagnoza kompetencji pracowników
- Inwentarz Osobowości NEO-FFI
- Test metodą matryc Raven'a Kwestionariusz Temperamentu FCZ-KT
- Test na role grupowe
- Testy na analizę transakcyjną
- Testy na styl komunikacji
- Testy na style reakcji na konflikt
- Testy preferencji zawodowych
- Testy na style kierowania
- Testy na kompetencje menadżerskie
- Testy na delegowanie

Testy na diagnozujące motywatory- czynniki zwiększające motywację pracownika do efektywnej pracy.

7 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy(Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

8 Tamże

9 A. Pocztowski, s. 407

10 M. Brzozowski, Ewolucja roli menadżera personalnego w przedsiębiorstwie, Zarządzanie zasobami ludzkimi, 2009, nr 1, s. 61, https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/11/m_brzozowski_zzl_1-2009.pdf, (dostęp 09.05.2022)



2. Tworzenie profili kompetencji

Profil kompetencji jest sformalizowanym zestawieniem wszystkich kompetencji wymaganych od pracownika na stanowisku pracy. Profile pozwalają porównywać wymagania kompetencyjne stawiane pracownikom z rzeczywistym poziomem jaki spełniają.

Profil kompetencyjny pozwala odpowiedzieć na pytania:

- jakie kompetencje są najistotniejsze z punktu widzenia efektywnego wykonywania pracy na danym stanowisku,
- jaki poziom biegłości zawodowej jest wymagany.

Analiza poszczególnych kompetencji odbywa się etapami.

A. Wyłonienie kluczowych kompetencji uwzględniając ich podział na:

- kompetencje osobiste
- kompetencje poznawcze
- kompetencje firmowe (biznesowe)
- kompetencje społeczne
- kompetencje menedżerskie

B. Opracowanie karty kompetencyjnej dla poszczególnych grup, uwzględniającej:

- definicje kompetencji
- poziomy spełniania kompetencji
- pożądane zachowania

C. Stworzenie tzw. macierzy kompetencji

3. Audyt kariery

Audyt kariery to przegląd (mapowanie) dotychczasowego doświadczenia zawodowego w kontekście posiadanych kompetencji, oczekiwań i planów zawodo-

wych¹¹. W jego wyniku powstaje planu rozwoju i działania dla klienta w oparciu o jego zasoby i trendy rynku pracy. Audyt przeprowadza się przy pomocy różnych narzędzi diagnostycznych (testy kompetencyjne, osobowości itd.) oraz w oparciu o szczegółowe wywiady. Klient otrzymuje kwestionariusz kariery, matrycę kompetencji, przykłady zwycięskich CV, wskazówki dotyczące przygotowania listu motywacyjnego, przechodzi przez symulacje rozmów rekrutacyjnych. Dodatkowo przeprowadzana jest analiza e – wizerunku. Przygotowuje się strategię personal brandingową (budowania osobistej marki), mającą na celu realizację wybranej ścieżki zawodowej.

Tak ujęta rola doradcy personalnego doskonali potencjał społeczny przedsiębiorstwa, prowadzi do lepszego wykorzystania zasobów ludzkich i staje się podstawą decyzji menadżerskich.

Bibliografia:

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn zm.)

A Bańka, Poczucie samoskuteczności, Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej, SPiA, Poznań, 2016,

A. Bańka, Psychologiczne doradztwo karier, SPiA, Poznań, 2016

B. Wojtasik, Podstawy kierownictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli, Krajowy Ośrodek wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011

11 <https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/rozwoj-osobisty/audyt-kariery>, (dostęp 09.05.2022)

dr Bronisław Matusz
nauczyciel - konsultant WODN w Zgierzu

DR STEFANIA KUROPATWIŃSKA – WYBITNY PEDAGOG, TWÓRCZYNI ZAKŁADU KSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI W ZGIERZU



W Minimuzeum Zakładu Kształcenia Nauczycieli w Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu można zapoznać się z historią tej placówki oraz poznać m.in. wybitną postać – dr Stefanię Kuropatwińską – pedagoga i twórczynię Zakładu Kształcenia Nauczycieli w Zgierzu. Są tu liczne pamiątki po pierwszej przełożonej/dyrektorze, która już od 1918 r. działała na rzecz zorganizowania Seminarium Nauczycielskiego w Zgierzu. Przyjechała tu z Warszawy, by stworzyć nowocze-

sną szkołę dla nauczycielek szkół powszechnych. To wyjątkowo zasłużona dla Zgierza osobistość, o której wielokrotnie pisały gazety, na jej temat nakręcono film i zorganizowano kilka sesji popularnonaukowych, a władze Zgierza nazwały jedną z ulic jej imieniem. Chcąc przybliżyć tę charyzmatyczną i jednocześnie skromną osobę, warto podać kilka szczegółów z jej życiorysu.

Urodziła się 7 kwietnia 1886r. w Łazach koło Łukowa na Podlasiu w rodzinie o bogatych tradycjach narodowo -patriotycznych. Rodzice jej – Józef i Emilia z Aleksandrowiczów wychowywali ją razem z piątką rodzeństwa: Władysławem, Aleksandrem, Franciszkiem, Walerym i Amelią. Po ukończeniu nauki w gimnazjum w Warszawie w roku 1902 wyjechała za sprawą brata Franciszka do Szwajcarii na studia uniwersyteckie i ukończyła je w Genewie na wydziale fizyko -chemicznym uzyskując stopień naukowy doktora chemii. Zaraz po uzyskaniu tytułu została zaangażowana do jednego z zakładów chemicznych na pograniczu Francji i Szwajcarii. W czasie studiów uniwersyteckich brała czynny udział w pracach postępowej młodzieży studenckiej. Wtedy też na jednej z wycieczek w Alpy poznała osobiście Wincentego Lutosławskiego i Stefana Żeromskiego. Obaj – wybitny filozof i znakomity pisarz – wywarli na młodej Stefanii duże wrażenie, co przełożyło się później na jej pracę zawodową. Do kraju wróciła w roku 1908, porzucając karierę naukową na rzecz pracy z młodzieżą. Pracowała od września 1908 r. do 1 stycznia 1918 r. w kilku szkołach: prywatnym Seminarium Nauczycielskim w Żyrardowie, w siedmioklasowej Żeńskiej Szkole Handlowej Józefy Siwikowej w Sosnowcu, w średnich szkołach warszawskich i w Męskim Seminarium Nauczycielskim w Siewnicy. Z bratem Walerianem działała społecznie społecznie nad likwidacją analfabetyzmu wśród robotników warszawskich.

Od 1 stycznia do 1 lipca 1918 r. jako stypendystka Ministerstwa Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego uczestniczyła w kursie pedagogicznym dla organizatorów seminariów nauczycielskich. Po ukończeniu kursu nauczała w seminarium Nauczycielskim w Lublinie. 1 stycznia 1919 r. Ministerstwo WRiOP powierzyło Stefanii Kuropatwińskiej zorganizowanie Seminarium Nauczycielskiego w Zgierzu.

Wcześniej już – 28 maja 1918 r. rada miasta zaakceptowała propozycję Inspektora Okręgu Szkolnego Łódzkiego dotyczącą założenia seminarium nauczycielskiego w Zgierzu, zatwierdzając wstępnie kwotę 2000 marek polskich na utrzymanie lokalu. Władze miasta poinformowane zostały 18 grudnia 1918 r. o przyjeździe dyrektorki seminarium do Zgierza. Z początkiem stycznia 1919 r. rozpoczęły się zapisy kandydatek do szkoły na kurs pierwszy, a dla niedostatecznie przygotowanych – na kurs wstępny. Wówczas szkoła mieściła się przy ulicy Szczęśliwej 23 (dziś ulica Narutowicza – budynek ten nadal istnieje) w domu Pelagii i Józefa Kautz. Wynajęto w domu frontowym 2 pokoje na dole i 1 na strychu (na potrzeby szkoły) oraz w oficynie 7 pokoi, 3 kuchnie i korytarz (na potrzeby internatu).

Stefania Kuropatwińska uczestniczyła we wszystkich działaniach i osobiście je nadzorowała, począwszy od zorganizowania opał, naboru kandydatek do szkoły, a skończywszy na wyposażeniu izb lekcyjnych. Warunki w seminarium były ciężkie (lokal ciasny, brak boiska i ogrodu), dlatego też Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego pismem z dnia 19 maja 1919 r. informowało: *jeśli magistrat uważa za wskazane pozostawienie tej ważnej uczelni w mieście Zgierzu, konieczne jest przyznanie dla potrzeb seminarium placu 8 morgowego na ogród, boisko i przyszłe zabudowania seminarium*. Na ten wniosek rada miejska przydzieliła 8-morgowy plac pod budowę szkoły przy ulicy Łęczyckiej, sugerując, aby budowa rozpoczęła się jak najprędzej (żeby dać pracę bezrobotnym rzemieślnikom).

Stefania Kuropatwińska z zapałem przystąpiła do realizacji swojej życiowej misji. Jako przełożona seminarium starała się objąć pomocą i opieką uczennice oraz nauczycieli. Występowała wielokrotnie o opał i mieszkania dla nauczycieli oraz stypendia dla biedniejszych uczennic. Jednak największe zadanie dopiero ją czekało, czyli budowa nowoczesnego, kompleksowego zakładu kształcenia nauczycieli.



Budynek Zakładu Kształcenia Nauczycieli w Zgierzu (1926) (źródło: Minimuzem ZKN)

Plac przy ulicy Łęczyckiej jako miejsce pod budowę nowej szkoły został odrzucony przez ministerstwo i dopiero propozycję burmistrza Świercza, wskazującą nowy plac przy kolei (róg ul. Towarowej i Strykowskiej o łącznej pow. 9 ha 1265m²), uznano za odpowiednią. Doktor Kuropatwińska od września 1920 r. osobiście uczestniczyła we wszystkich ważniejszych działaniach prawnych, logistycznych i negocjacyjnych związanych z budową. Starła się ustalić właściciela proponowanej działki pod budowę. Negocjowała z ministerstwem projekt i program budowy seminarium, spotykając się wielokrotnie z radą opiekuńczą Państwowego Żeńskiego Seminarium Nauczycielskiego, geodetą oraz głównym architektem i późniejszym kierownikiem robót inż. Adolfem Goldbergiem.

22 kwietnia 1922 r. oficjalnie ruszyła budowa placówki. Dobra współpraca z burmistrzem Świerczem, dyrektorem Pogorzelskim, inspektorem szkolnym Kamińskim, radnym Cezakiem oraz ławnik Chrupkową ułatwiała rozwiązywanie nawet najtrudniejszych spraw.

Dyrektor Kuropatwińska od 4 lutego 1921 r., stojąc na czele Komitetu budowy gmachu dla Państwowego Seminarium Nauczycielskiego w Zgierzu z ramienia Ministerstwa Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, nadzorowała budowę sprawnie i w najwyższym tempie, czego efektem jest oddanie do użytku Internatu w roku 1925, a dwa lata później budynku szkolnego. Od września 1927 r. w Zgierzu uczennice seminarium nauczycielskiego uczyły się w „pałacu”, bo tak nazywano nową szkołę, ale często i dziś odwiedzający Zgierz, używając tego terminu, pytając o obiekt.

O wielkiej mądrości, tolerancji i zaletach ducha Stefani Kuropatwińskiej pisała jej bratanica – dr Halina Kuropatwińska-Świdowa w swoich wspomnieniach: *Ciocia Stefa była człowiekiem z jednej – krystalicznej bryły. Wszystko w niej było solidne, rzetelne, mocne. Cechowała ją w sprawach etyki największa bezkompromisowość, choć z natury bardzo delikatna i czuła, o gorącym sercu, niesłuchanie wrażliwym i uczulonym na wszelką niedolę ludzką. Jej wysoka, szczupła, lekko pochylona sylwetka, zawsze ubrana szaro lub granatowo, z gładko zaczesanymi włosami, posiadała w sobie jakąś wrodzoną dystynkcję.*

Najcenniejszymi działaniami przełożonej seminarium, później liceum pedagogicznego, była dbałość o rozwijanie u swoich podopiecznych samorządności, pracowitości, tolerancji i wrażliwości na krzywdę ludzką. Najbardziej ceniła te uczennice, które wykazywały samodzielność w myśleniu i działaniu. Zdobywała miłość, szacunek i zaufanie młodzieży nie teoriami pedagogicznymi, lecz mądrością serca oraz niezwykłą prostotą. Nie wydawała rozkazów, a mimo to każde jej słowo było święte, zobowiązujące nauczycieli i uczniów.

Lata wojny zniweczyły dotychczasowe starania przełożonej i jej współpracowników. Niemcy zajęli gmach szkoły, organizując w nim szpital woj-

skowy - 18 grudnia 1939 r. zamknięto szkołę i zabroniono prowadzenia nauki. Przez 5 lat okupacji Stefania Kuropatwińska mieszkała w Zgierzu niedaleko szkoły (obecnie róg Długiej i Mielczarskiego) w budynku na poddaszu. Prowadziła w tym czasie tajne nauczanie. Z polecenia władz rządu podziemnego objęła funkcję koordynatora oświaty w powiecie łódzkim.

Po wyzwoleniu Zgierza liceum żeńskie nadal nie mogło wrócić do swoich budynków. Tym razem to wojska radzieckie zajęły teren na kolejne miesiące. Natomiast seminarium otrzymało tymczasowo budynek dawnej niemieckiej szkoły przy ulicy Długiej 33. Szkoła ćwiczeń rozpoczęła pracę pod kierunkiem Marii Rzeczyckiej przy ul. Strykowskiej 18 (w budynku dawnej szkoły żydowskiej). Jednak chora i słaba już Stefania Kuropatwińska nie dała za wygraną i pojechała do Warszawy, by przekonywać władze wojskowe o konieczności powrotu uczelni do swoich budynków. Misja skończyła się sukcesem i 30 stycznia 1946 r. nastąpiło protokolarne przejęcie kompleksu szkolnego (kompletnie zaniedbanego terenu i zrujnowanych budynków bez żadnego wyposażenia). Mimo to szybko i z zapalem rozpoczęto sprzątanie szkoły, internatu, później ogrodów szkolnych. Powróciły do seminarium uczennice i nauczyciele. Jednak schorowanej przełożonej coraz bardziej brakowało zdrowia.

11 marca 1948 r. o godzinie 9 rano zmarła w swoim mieszkaniu w internacie - wybitna postać – siłaczka XX wieku. Pożegnało ją szerokie grono uczennic i znajomych. Pochowana została w rodzinnym grobowcu obok matki na cmentarzu w Siedlcach – swojej ukochanej ziemi podlaskiej. Była osobą, która wykształciła liczne grono oddanych oświacie nauczycieli – siłaczek, tak bardzo potrzebnych w tamtych czasach, ale może oczekiwanych i dziś?

Twierdzenie, że to Ona była twórczynią pierwszej uczelni w Zgierzu, jest jak najbardziej uzasadnione. Akceptowało ją wielonarodowościowe środowisko zgierskie, liczono się z jej zdaniem również w kręgach władzy centralnej. Sama przy tym była bardzo pracowita i oddana szkole, która – jak wynika z pozostałych szczątkowo dokumentów archiwalnych – była w tamtych czasach jedną z najnowocześniejszych w Polsce. To do Zgierza zwiedzać tę szkołę przyjeżdżały delegacje z różnych krajów Europy (a nawet z Chin). Tutaj uczyli się delegowani z innych krajów nauczyciele, podwyższając swoje kwalifikacje. Na terenie tego zakładu powstał jedyny w Zgierzu kort tenisowy oraz park z aleją wysadzaną platanami. Po analizie bardzo wielu dokumentów i po rozmowach z wieloma ludźmi śmiem twierdzić, że gdyby nie dr Stefania Kuropatwińska - dzisiejszy Zgierz byłby innym miastem.

W artykule wykorzystano materiały archiwalne znajdujące się w minimuzeum ZKN.

Centrum Kształcenia Ustawicznego Województwa Łódzkiego W Zgierzu

ul. 3 Maja 46, tel. 42 716 24 72 wew. 30



Atrakcyjne kierunki kształcenia dla wszystkich dorosłych:

- Technik usług kosmetycznych
- Technik sterylizacji medycznej
- Technik masażysta
- Terapeuta zajęciowy
- Technik rachunkowości
- Technik turystyki na obszarach wiejskich – uprawnienia rolnicze
- Technik administracji
- Technik archiwista
- Technik bhp
- Florysta
- Opiekun medyczny
- Podolog



**Biblioteka Pedagogiczna w Zgierzu
wraz z filiami w Kutnie i Łęczycy
zapraszają od 1 marca 2022 r.**

